

21世纪 *清华* 人力资源管理系列教材

丛书主编 张德

人力资源经济学

Human Resources Economics

迟巍 编著



清华大学出版社

21世纪 **清华** 人力资源管理系列教材

丛书主编 张德

人力资源经济学

迟巍 编著

清华大学出版社
北京

内 容 简 介

本书介绍人力资源经济学这一最新经济学分支的理论,结合我国的实际,对我国劳动人事工资以及人力资源管理中的问题加以分析。既有经济学的理论基础,又有管理的实践,并且融合了国家的体制、法规和政策。

全书包括七个部分:人力资源经济学的基本概念,前提和假设;劳动力市场理论,企业对人力资源的需求以及工资决定和人力资本理论;我国工资分配体制的历史和现状;契约理论,劳动契约关系中的激励问题、激励性薪酬和高级管理人员的薪酬与激励;内部劳动力市场、升迁和竞标;非工资性福利;国内、外薪酬福利管理的对比。本书可作为经济管理类的本科生教材。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13501256678 13801310933

图书在版编目(CIP)数据

人力资源经济学/迟巍编著. —北京:清华大学出版社, 2007.5
(21世纪清华人力资源管理系列教材)

ISBN 978-7-302-14663-6

I. 人… II. 迟… III. 劳动力资源 - 资源经济学 - 高等学校 - 教材 IV. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 019469 号

责任编辑:刘志彬 陆恺晨

责任校对:宋玉莲

责任印制:孟凡玉

出版发行:清华大学出版社

地 址:北京清华大学学研大厦 A 座

<http://www.tup.com.cn>

邮 编:100084

c-service@tup.tsinghua.edu.cn

社 总 机:010-62770175

邮购热线:010-62786544

投稿咨询:010-62772015

客户服务:010-62776969

印 刷 者:北京市世界知识印刷厂

装 订 者:三河市李旗庄少明装订厂

经 销:全国新华书店

开 本:148×210 印 张:9.375 字 数:216千字

版 次:2007年5月第1版 印 次:2007年5月第1次印刷

印 数:1~3000

定 价:18.00元

本书如存在文字不清、漏印、缺页、倒页、脱页等印装质量问题,请与清华大学出版社出版部联系调换。联系电话:(010)62770177 转 3103 产品编号:018442-01

总 序

近年来,随着我国加入 WTO,经济全球化的日趋加快,企业竞争也日趋激烈。需要指出的是,企业之间的竞争重点,从早期产品本身质量的竞争,逐渐转到品牌的竞争、服务和营销理念的竞争、人才的竞争。事实上,这种转变是从硬件到软件的转变,而软件的背后往往是企业的核心理念。说到底,企业的竞争将更多的是文化的竞争。从 1981 年发达国家的优秀公司率先由科学管理阶段进入文化管理阶段以来,标志着“文化管理”的时代,即“文化制胜”时代的到来。

21 世纪,世界已经进入了知识经济时代。美国著名管理大师德鲁克说过:“20 世纪最重要的,也是最独特的对管理的贡献,是制造业中手工工作者的生产力提高了 50 倍。21 世纪对管理最重要的贡献,同样也将是提高知识工作与知识工作者的生产力。”因此,造就和激励第一流的人才,成为 21 世纪管理的主题。从这个意义上讲,21 世纪也是“人才制胜”的时代。换言之,掌握最新知识和具有创造新知识能力的人才,成为 21 世纪企业成功之本。如何吸引人、培养人、激励人、用好人、留住人,成为企业管理的核心问题,而这一核心问题的解决,一点也离不开人力资源管理的理论与实践。以美国为首的西方发达国家的

管理学者,在人力资源开发与管理方面取得了丰硕的研究成果,人力资源管理也成为商学院的重要系科。随着中国经济的崛起,众多中国企业管理者越来越重视对人力资源开发与管理的现代理论、现代观念、现代方法的学习。

但是,缺乏高质量的教材,是困扰企业经理人员和有志于管理的年轻读者的一大难题。本丛书是一套具有中国特色的关于人力资源管理的大学本科教材,对广大读者而言,可以说是雪中送炭。

本丛书共有十本,作者全部为清华大学人力资源系的教师,包括:

- 1.《人员的测评与招聘》,作者为吴志明副教授(博士);
- 2.《人力资源的培训与发展》,作者为张进讲师(博士)、邓小芳博士;
- 3.《绩效管理》,作者为蒋璐讲师(博士)、曲庆讲师(博士)、李海博士;
- 4.《薪酬管理》,作者为王雪莉副教授(博士)、余玲艳博士;
- 5.《职业生涯管理》,作者为郑晓明副教授(博士)、于海波;
- 6.《劳动关系》,作者为张勉讲师(博士);
- 7.《人力资源经济学》,作者为迟巍讲师(博士);
- 8.《企业文化》,作者为张德教授、潘文君博士;
- 9.《学习型组织》,作者为陈国权教授(博士);
- 10.《知识管理》,作者为杨百寅教授(博士)。

本丛书力求突出三个特点:

1. 理论概念准确、严谨,在各家之言中,选择最科学的加以介绍;
2. 内容体系新颖、完整,包括国内外学者和我们自己最新的科研成果,有些内容是独一无二的;
3. 理论联系实际,特别是切合中国的国情,力求有可操作性。

管理教育的目的,是为中国培养职业经理人,解决中国企业管理的实际问题。我们编写的教材,完全服务于这个目的。

本丛书由张德教授主编。

本丛书适合经济管理专业的本科生、硕士生、MBA 学生、企业的经理人员、政府和事业单位的管理人员、企业管理的教学科研人员,以及一切对企业管理感兴趣的人阅读。

本丛书在写作过程中,参考和引用了国内外学者的大量著作,因限于篇幅,未能一一注明,在此向著作者深表谢忱。

由于作者知识和经验的局限性,错误和疏漏之处在所难免,恳请广大读者批评指正。

张德

2007 年 2 月 1 日

于清华园

前 言

人力资源经济学是一门崭新的经济学分支学科。人力资源经济学主要是用经济学的方法研究人力资源管理领域中的问题。人力资源管理领域包括选人、录人、用人、裁员、业绩考核、职位升迁、培训、工资决定等问题。其中对工资薪酬的分析是人力资源经济学中最重要的内容。人力资源经济学是劳动经济学的一个分支。劳动经济学从1950年创立逐步发展至今,已成为一门比较成熟的经济学学科,主要是研究劳动力市场和劳动政策。但是,传统的劳动经济学理论,如生产方程、要素配置理论、工资均衡理论都太抽象、太广泛,不能够用于分析企业内部存在的特殊且具体的人力资源问题,如培训、业绩考核及职位升迁问题等。这就是为什么需要一个更加具体的经济学分支。人力资源经济学因此应“需”而生。

人力资源经济学的基础仍是传统的微观经济学和劳动经济学。本书在前几章简单介绍劳动经济学中最基础的劳动力市场理论,包括劳动力市场供给、需求和工资。在这一基础上,后面几章对企业内部人力资源管理的经济学展开探讨。人力资源经济学与其他经济学学科相比较有两个特色。

① 人力资源经济学是一门应用经济学学科,它强调理论但

更强调实际应用。正如人力资源经济学的创始人之一爱德华·理兹(Edward Lazear)指出的:人力资源经济学适用于研究分析企业内部特殊的人力资源问题。

② 人力资源经济学与政策法规紧密相联。比如,工资薪酬设计除了需要考虑劳动力市场供求关系及企业和职位的特点外,还需考虑政府的法规政策。政府有最低工资的规定,在制定薪酬标准时,企业必须遵循国家的法令法规,保证工人的最低工资。再比如,除工资之外的非劳动报酬,如养老、医疗和失业保险等也是很重要的,国家对此颁布了劳动保障法,规定了企业必须提供给员工的福利。

本书适用于经济管理类的本科生。本科三四年级的学生在有一定的微观经济学和劳动经济学的基础上,选择对人力资源经济学进行深入学习时,可选择本书作为教材。本书强调经济学的理论基础,在书中介绍了一些数学模型。因为人力资源经济学是一门应用学科,并且与政策法规有紧密关系,本书也介绍了一些企业人力资源管理的操作实务及相关的政府法令法规。具体内容安排如下。

第1章介绍人力资源经济学的基本概念,前提和假设。人力资源经济学是经济学的一个分支,经济学的研究方法是科学严谨的,经济学的分析都是在一定的前提和假设的基础之上。

第2章介绍了人力资源需求的基本模型。模型想要解决的问题是企业如何决定对人力资源的需求和人力资源的工资水平。

第3章的模型是从第2章的模型衍生出来的。第2章的模型是人力资源需求的当期模型,也就是员工被雇用并被给予当期工资,雇佣关系只维持一期。而在现实中,一般情况下,雇佣关系都会延伸超过一期以上,很多时候员工会在企业中工作很多年,甚至在一个企业中工作一生。第3章的模型更接近于现实。模型讨论了员工在企业中工作不同时期的工资水平,呈现出员工的一生的工资曲线。

第4章介绍人力资源领域中一个最重要的模型——人力资本模型。

第5章介绍我国工资分配体制的历史和现状,从新中国成立后的配给制开始到改革后的市场化进程。

第6章从契约理论出发探讨劳动契约关系,以及劳动合同关系中存在的激励问题。劳动关系中存在激励问题是很普遍的现象。

第7章介绍了激励问题的一种解决方法,即激励性薪酬。

第8章继续第7章的讨论,介绍了薪酬激励系统的四个基本原则。

第9章具体介绍了各种激励薪酬模式,包括与个人、小组、部门或企业业绩挂钩的激励薪酬。

第10章在前面几章的基础上,讨论高级管理人员的薪酬、激励与监督。中国目前已经开始实施高级管理人员的年薪制,这些实践还未完全成熟。这一章主要是结合代理人的理论,讨论高级管理人员薪酬设计中的一些问题。

第11章介绍内部劳动力市场、升迁和竞标。

第12章讨论非工资劳动报酬。非工资劳动报酬也是劳动报酬中很重要的一个部分。

最后,第13章介绍国外薪酬管理的实践,并与中国目前的现状进行了比较。

本书要达到的目标是:学生在有一定的微观经济学的基础上,通过对本书的学习,可以应用经济学的工具和模型分析企业人力资源管理中的问题。目前,心理学和社会学的理论和方法大量应用在人力资源管理领域,经济学在人力资源管理中的应用还很有限。这在很大程度上制约了经济学理论在人力资源问题上的应用。而事实上,许多人力资源问题需要用经济学方法来分析。在学习本书后,希望读者能将经济学的方法运用到分析解决在人力资源管理中遇到的一些具体问题中去。

目 录

总序	I
前言	V
第 1 章 人力资源经济学导论	1
第 2 章 人力资源需求的当期模型	23
第 3 章 人力资源需求的多期模型	44
第 4 章 人力资本理论	58
第 5 章 中国工资分配体制的历史和现状	83

报酬中很重要的一个部分。

最后,第 13 章介绍国外薪酬管理的实践,并与中国目前的现状进行了比较。

本书要达到的目标是:学生在有一定的微观经济学的基础上,通过对本书的学习,可以应用经济学的工具和模型分析企业人力资源管理中的问题。目前,心理学和社会学的理论和方法大量应用在人力资源管理领域,经济学在人力资源管理中的应用还很有限。这在很大程度上制约了经济学理论在人力资源问题上的应用。而事实上,许多人力资源问题需要用经济学方法来分析。在学习本书后,希望读者能将经济学的方法运用到分析解决在人力资源管理中遇到的一些具体问题中去。

第1章 人力资源经济学导论



掌握一些人力资源经济学的基本概念、前提和假设,了解人力资源经济学研究的基本方法和步骤,以便今后深入研究学习人力资源经济学的理论和实证分析。

1.1 人力资源的供求和劳动力市场

1.1.1 企业行为准则和对人力资源的需求

企业对人力资源的需求,是由利润最大化决定的。也就是说企业雇用多少人,雇用什么样的人,最终所要实现的目的企业利润最大化。在经济学分析中,我们从利润最大化入手,可以解算出企业需要人才的质和量。利润最大化等同于在产量一定的情况下成本最小化。利润最大化或成本最小化是任何企业单位所应追求的终极目标和最终行为准则。

但在现实之中事情并非如此简单。在国外,一般任何一个组织都可以归类到公有部门(public sector)或私有部门(private sector)。公有部门中最主要的雇主是政府,各级政府雇用的人力资源称为政府雇员。公有部门还包括公立大学、医院和图书馆。在国外公立大学的雇员也属于政府雇员。例如,在美国公

立大学一般是由州政府设立的,公立大学的雇员属于政府雇员。私有部门是相对于公有部门而言的。私有部门下面又分为营利性和非营利性组织。营利性组织下面包含上市公司、私人公司或者是合作经营组织。上市公司股权分散,股份可以在股票市场上交易。私人公司被几个投资者控制,私人公司的股份并不在股票市场上交易。合作经营的模式适用于某些职业,比如律师事务所就是一种合作经营的组织形式。两三个律师采取合作经营的伙伴制度,组成了律师事务所。国外的私立大学属于一种非营利性的私有组织。营利性和非营利性组织在税收方面的待遇是不一样的,税收是西方组织在决定是否将自己申请为营利性或非营利性组织时要考虑的最主要因素。

西方经济学对企业行为的分析都是基于利润最大化这一准则之上的。利润最大化的准则似乎有些过于笼统,毕竟企业、政府、大学等组织还是会考虑除利润最大化之外的其他因素,如社会公德和公益,但基本上利润最大化或成本最小化可以概括营利性或非营利性组织的行为准则。在中国,企业制度在变革之中,企业的行为准则很难用一个基本的原则来概括,并且,因为政府政策的变化,企业的行为准则也在变化之中。

下面具体讨论一下中国企业的行为准则在改革过程之中的变化。在中国,组织可分为企业、事业单位或政府部门。政府和事业单位的人力资源的配置及工资薪酬水平和企业不同。而在企业之中,由于改革开放和经济体制变革,企业制度也是在变化之中。在改革前,企业是一个生产单位,企业的自主权非常有限,企业的上属政府部门决定企业的生产目标,并为企业提供生产的原材料和销售渠道,企业只需负责生产。从人力资源的角度讲,政府配给企业所需要的人力资源,并决定各个级别劳动者的工资水平和福利待遇,企业自己的人事权非常有限,企业既不追求利润最大化也不需考虑成本,我们可以将改革之前的企业行为准则归纳为产量最大化。在这样的情况下我们很难把西方

经济学的分析套用在中国企业上面。

改革后,企业制度经过了放权让利、承包制和股份制改革。在1994年公司法发布之后,原国有企业可以转变为两类公司:国有独资公司和国有股份制公司。在国有独资公司之中,国家是公司的唯一投资者。而在国有股份制公司,国有股占一定的比例,公司还有其他非国有的投资者。在改革之后,国家逐渐把生产、采购、销售、分配和人事权下放给企业,企业逐渐在这些方面获得了自主决定权。在改革之前,企业负责给单位的员工提供医疗和养老保险,而在改革之后,国家进行了医疗养老保险的体制改革,逐渐采取了医疗养老保险的公积金制度,减轻了企业办社会的负担。在2003年政府还成立了国有资产管理委员会,这标志着政府将社会管理职能和管理国有资产及企业的职能分开,从而政府能专注于管理企业的经济功能。从1998年之后,政府还逐渐加强企业的成本约束,将企业从软约束推向硬约束,业绩表现不好的企业,被强迫破产,效益不好的企业也被允许裁员减员。这些政策逐渐把企业从产量最大化推向利润最大化。

在获得自主经营权和人事权之后,企业也要对自己的业绩负责,在利润最大化的准则下组织生产。随着中国社会主义市场经济逐渐走向成熟,中国企业最终要实现的行为准则就是利润最大化,在这样情况下我们就可以将西方经济学的一些理论运用到分析中国的企业行为和人力资源的配置的问题上,并可以将西方的经验借鉴到中国的企业管理之中来。但需要知道的是,在中国市场经济发展还未成熟,在这个演变过程中,目前企业还不完全是在利润最大化准则下运作。从人力资源配置角度讲,我们看到有些企业还不是按照市场原则配置人力资源,人力资源配置也没有最优化,这可能是人力资源管理中的偏差,也可能是由于企业的行为准则还未到位而导致的问题。因此,在分析中国企业的人力资源配置问题上,需同时考虑人力资源管理和企业行为准则。

1.1.2 劳动者的行为准则和人力资源的供给

人力资源的供给者是劳动者。劳动者在决定是否提供人力资源或提供多大量的劳动力时最终要达到的目的是效用最大化。人力资源的供给量体现在两个比率上,一是劳动力市场的参与率,如式(1-1);二是工作小时数。

$$\text{劳动力市场的参与率} = \frac{\text{在劳动力市场的人口}}{\text{在工作年龄范围内的总人口数}} \quad (1-1)$$

在劳动力市场的人口包括就业人口和未就业但在积极寻找工作的人口。不在劳动力市场的人口则包括退休的,残疾失去劳动能力的,在校学生,有劳动能力但决定留在家中不外出寻找工作者。一般在西方市场经济国家中,在工作年龄范围内的人口包括 16~65 岁以内所有人口的总数。在我国,在计算劳动力市场参与率时,我们可用 18 岁以上到退休年龄以下的总人口数,退休年龄一般是女性 55 岁,男性 60 岁。劳动力市场参与率是不同于就业率的。就业率,如式(1-2),也是衡量劳动力市场的一个重要指标。

$$\text{就业率} = \frac{\text{就业人口总数}}{\text{在工作年龄范围内的总人口数}} \quad (1-2)$$

就业率和劳动力市场参与率非常接近,而它们的差别就是比率的分子中是否包含失业但在寻找工作的人。劳动力市场参与率比就业率更反映人们参与劳动的意愿,很多人希望能够工作,在寻找工作,但因各种原因未必能找到工作,这类人被包含在劳动力市场人口中,但并不包含在就业人口之中。因而,劳动力市场参与率更能反映一个国家活跃在劳动力市场上的人口数额。

另外一个衡量人力资源供给量的指标是一周平均工作小时

数。在中国,大多数工作人口是全职工作的,兼职或半职的工作人口还很有限。在发达市场经济国家之中,兼职、多职或半职工作人数较多。这是因为很多的妇女为了兼顾家庭和事业而选择了半职工作,这样,她们既能照顾家庭又能够在外工作,延续和拓展自己的事业。在西方发达国家中,一个重要的指标是一个人平均一周在各个工作上工作的总小时数。例如,一个人有三份工作,每一份工作都是半职,那么一周平均工作总数就是在这三份工作上平均工作小时数的总和。在发达国家中,目前一周平均工作小时数是 35 小时左右。我国目前实行的 5 天工作制,每天工作 8 小时,所以我国平均工作小时数是每周 40 小时。

劳动者在决定人力资源供给量时依据效用最大化。每一个劳动者都有一个效用方程。劳动者的效用(U)就是劳动者的心理满意程度。劳动者的效用可以说是由两个因素决定的。总体来讲,如果劳动者的娱乐休闲时间增加,劳动者的效用会增加,也就是说劳动者从娱乐休闲中得到效用。工作一般对劳动者来说是一种负担,所以工作时间越长,劳动者的负效用就会增加。另外,劳动者也从收入中得到效用,因为收入越高,劳动者就可以买到更多的商品,提高消费水平。我们可以把休息娱乐时间也当作一种商品,娱乐休闲也是可以消费的,所以这样的效用方程,如式(1-3),则含有两个因素,休息娱乐时间(L)和收入水平(Y)。

$$U=f(L,Y) \quad (1-3)$$

这两个因素之间存在着互相替代的关系,也就是说如果劳动者希望享有更高的收入水平,他们就需要工作更多的小时,从而就要降低休息娱乐时间。而另一方面如果劳动者从休息娱乐中得到较高的效用,希望能够消费更多的娱乐休闲时间,那么他们就要降低工作时间,降低收入水平。

人的时间是有限的,每一周、每一个人最多可以有 168 个小时(24×7),这个时间(T)被分为两部分:工作时间(H)和休息

娱乐时间(L)。我们可以看到工作和休息娱乐时间是相互替补的。工作时间越长休息娱乐时间就越短,娱乐休息时间越长工作时间就越短。效用最大化也就是指任何一个劳动者都要最大化他的效用方程。劳动者选择能使其效用最大化的某一个休息娱乐时间和收入水平的组合(L^*, Y^*),而这个最佳组合就决定劳动者的人力资源的供给量或者说是劳动时间($H^* = T - L^*$)。下面几章将详细介绍效用方程,这里只是一个初步介绍。效用方程是经济学最基本的概念和经济分析的出发点。

效用方程似乎过于简单化,但它不乏高度的概括性。它和其他学科对人的行为的总结归纳并不矛盾。例如,心理学中最著名的对人的心理行为的归纳是马斯洛的三层需求模型。根据马斯洛的理论,人类的追求分为三个层次:最低的是生存需求,也就是说对衣食住行的需求;在衣食住行的需求被满足后,人们会追求更高层次的物质和精神的需求;最高的层次就是人们需要得到成就感。在经济学中前人的研究已发现工资水平与劳动时间有一种特殊而有趣的关系,这种关系简称为反S型劳动供给曲线。也就是说,随着工资的增加,因为休息娱乐的机会成本提高了,人们会提高劳动时间和人力资源供给量。但是,当工资提高到一定水平之后,劳动时间和人力资源供给量不再继续增加,这个现象可以和心理学上的三层需求模型结合在一起。在工资比较低时,人们收入比较低。随着工资提高,收入增加,人们能够更好地满足基本生存需求。这种情况下,面对提高的工资,绝大多数人会增加自己的工作时间,提高自己的收入水平,从而能够更好地满足自己的生存需求,享受物质生活。而当工资提高到一定水平之上后,生活水平已经相当高,人们的生存需求已经被满足。当工资再继续提高时,人们对收入水平的提高不再有强烈的需求,这样情况下,人们反而对娱乐休闲或其他方面的需求更高了,所以人们并不提高工作时间,相反降低工作时间,将更多的时间用于娱乐休闲。

1.1.3 劳动力市场供求、均衡、工资和就业量

任何一个市场都包含供求双方。供求关系造成了一个市场。劳动力市场也是由供求关系决定的。在劳动力市场上被交换的商品是人力资源或者劳动力。劳动力的供给者是劳动者,劳动力的需求方是企事业单位等各类组织。劳动力市场是一种要素市场。其他主要的要素市场是资本市场,资本和劳动力是任何一个组织生产经营需要的两个最基本的要素。在劳动力市场上,劳动者决定供给,各种单位组织决定对人力资源的需求。

成熟的劳动力市场上应当有大量的劳动力的供给者和大量的需求者。劳动力供给一般随工资水平的增长而增长,如图 1-1 所示。这是因为,工资越高,人们越愿意提供劳动。而工资水平越高,企业对劳动力的需求则越低,因为劳动力成本高了。这样,在劳动力市场上,当劳动力的总供给等于总需求,劳动力市场达到均衡。在均衡点的工资水平,就是市场工资。在这一点上的就业量就是市场总就业量。类似于劳动力市场,在资本市场上,资本的价格(利息)也是由市场的供求决定的。

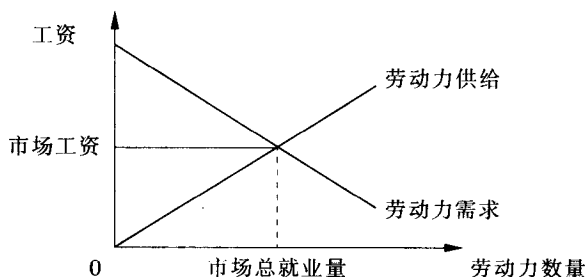


图 1-1 劳动力供给与工资水平的关系

在成熟的完全竞争的要素市场(劳动力和资本市场)上,单个企业作为生产要素的需求者,只能接受市场的价格,并无权影