

劳动经济管理专业高等教育教材

就 业 管 理

劳动部职业技能开发司组织编写
人事司

主编 刘庆唐 冯虹



中国劳动出版社

劳动经济管理专业高等教育教材

就 业 管 理

职业技能开发司
劳动部 人 事 司 组织编写

主编 刘庆唐 冯 虹

— 中国劳动出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

就业管理/刘庆唐、冯虹主编. —北京: 中国劳动出版社, 1995. 8

劳动经济管理专业高等教育教材

ISBN 7-5045-1705-4

I. 就…… I. ①刘…②冯… III. 就业-劳动管理
N. F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (95) 第 08018 号

劳动经济管理专业高等教育教材

就 业 管 理

主 编 刘庆唐 冯 虹

责任编辑 余炳荣

中国劳动出版社出版

(100029 北京市惠新东街1号)

北京印刷二厂印刷 新华书店北京发行所发行

1996年4月第1版 1996年4月第1次印刷

开本: 850×1168毫米 1/32 印张: 11

字数: 289千字 印数: 10100

定价: 13.50元

前 言

为了适应社会主义市场经济发展的需要，培养出一批有创新精神的改革开放型的劳动经济管理专业队伍，我们组织编写了这套劳动经济管理专业高等教育教材。本套教材是在广泛征求各省、自治区、直辖市劳动厅（局）及四十几所院校劳动经济管理专业教研室对课程设置意见的基础上，约请有关专家、学者和教师编写的。

这套教材以马克思列宁主义、毛泽东思想为指南，以邓小平同志建设有中国特色的社会主义理论为指导，对市场经济条件下劳动经济管理专业的基本理论、基本技能进行了较详尽的阐述和介绍。编写中注意了内容的科学性、系统性和相对稳定性，并力图体现政治体制和经济体制改革的基本精神，尽可能地吸收劳动工作实践的新经验。

这套教材是全国大专院校劳动经济管理专业和中央广播电视大学劳动经济管理专业的专业教材，可供院校、科研单位从事劳动经济管理专业教学、研究使用，并可供在职专业培训选用和作为自学者的有益学习资料。

协助编写这套教材的有中国人民大学劳动人事学院、北京经济学院、浙江大学、劳动部综合计划与工资司、劳动部国际劳工问题研究所等单位。对上述单位给予的大力支持，谨表谢意。

本套教材包括：《劳动经济学》、《西方劳动经济学教程》、《劳动法》、《劳动社会学》、《社会保障学》、《现代企业人力资源管理》、《就业管理》、《国际劳务合作与海外就业》、《工资理论与工资管理》、《工作岗位研究原理与应用》、《人员测评理论与方法》、《工效学》、《劳动定额标准化导论》、《劳动安全卫生》、《劳动争议

处理概论》、《社会保险财务会计》、《劳动统计学新编教程》、《劳动人事管理计算机应用》、《社会调查研究方法》、《常用应用文写作》、《组织行为学》、《公共关系学》、《管理学概论》。《就业管理》是这套教材中的一种，主编是刘庆唐教授和冯虹副教授，主审是劳动部就业司司长张小建和原劳动人事部劳动管理局局长贺芳同志。

由于劳动经济管理学科本身尚有待发展完善，许多理论问题和实践问题都有待研究探讨，所编教材存在缺点和错误在所难免，欢迎广大读者批评指正，以便在今后的修订中不断提高，日臻完善。

职业技能开发司
劳动部 人 事 司

1996年1月

目 录

第一章 劳动力的供给与需求	(1)
第一节 劳动力供给与需求概述.....	(1)
第二节 城镇劳动力供求.....	(9)
第三节 农村劳动力供求.....	(21)
第二章 劳动力结构	(29)
第一节 劳动力结构概述.....	(29)
第二节 我国劳动力的非产业构成状况.....	(34)
第三节 劳动力的职业结构.....	(46)
第四节 劳动力产业构成.....	(51)
第五节 产业内部劳动力构成变动趋势.....	(57)
第三章 劳动力素质	(65)
第一节 劳动力素质.....	(65)
第二节 劳动力素质开发.....	(83)
第三节 劳动力素质开发效益.....	(92)
第四章 职业选择	(99)
第一节 职业双向选择.....	(99)
第二节 职业选择指导.....	(111)
第五章 就业管理体制的目标模式	(122)
第一节 就业管理体制的目标模式.....	(122)
第二节 就业市场化的依据.....	(129)
第三节 国外就业管理概述.....	(138)
第六章 就业管理体制的过渡模式	(156)
第一节 新旧就业管理体制的比较.....	(156)
第二节 新旧体制转换过程中的管理.....	(162)

第七章 农村的就业管理体制	(171)
第一节 现行就业管理体制.....	(171)
第二节 向城乡一体化劳动力市场转化的方针、政策.....	(176)
第八章 劳动力配置结构预测	(190)
第一节 1994~2000 年我国在劳动年龄内人口总量预测.....	(190)
第二节 1994~2000 年我国劳动力资源和社会劳动者人数预测.....	(197)
第三节 宏观劳动力配置公式.....	(202)
第四节 1994~2000 年我国三大产业社会劳动者人数的变动和平衡配置.....	(212)
第九章 职业介绍	(224)
第一节 职业介绍的意义.....	(224)
第二节 职业介绍所.....	(231)
第十章 培育和发展劳动力市场	(238)
第一节 劳动力市场的概念.....	(239)
第二节 我国劳动力市场发育的过程及面临的矛盾.....	(242)
第三节 发展我国劳动力市场的对策.....	(246)
第十一章 就业管理信息系统概述	(261)
第一节 就业管理信息系统基础理论.....	(261)
第二节 建立就业管理信息系统的客观必然性.....	(265)
第十二章 就业管理信息系统技术	(273)
第一节 就业管理信息系统的开发.....	(273)
第二节 就业管理信息系统的结构设计.....	(283)
第三节 就业数据存储技术.....	(291)
第十三章 就业管理信息系统设计	(299)

第一节	职业介绍管理系统设计.....	(299)
第二节	劳动力供求信息预测.....	(311)
第三节	就业分析方法库的设想.....	(320)
第四节	就业决策支持系统的建立.....	(331)
第十四章	建立我国就业管理信息系统的展望及应注意解	
	决的问题.....	(339)
后记.....		(343)

第一章 劳动力的供给与需求

第一节 劳动力供给与需求概述

劳动力是生产力诸因素中起主导作用的因素。劳动力供给与需求, 是社会对劳动力资源配置的两个基本方面。本节主要介绍劳动力、劳动力供给与需求的基本概念和影响劳动力供求及平衡的因素。

一、劳动力的含义

什么是劳动力呢? 其含义有三种解释: 一是指人的劳动能力; 二是指具有劳动能力的人(劳动者); 三是指一个国家或地区从事社会劳动的全部人口(社会劳动力)。马克思在《资本论》中给劳动力下的定义是: “我们把劳动力或劳动能力, 理解为人的身体即活的人体中存在的、每当人生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和。”^① 在经济学意义上, 劳动力的基本含义指作为一个生产要素的人的劳动能力。

在社会主义市场经济条件下, 劳动者既是社会的主人, 其劳动能力又是具有流动性和商品性的生产要素。构成生产要素的劳动力, 其载体是有劳动能力的人。

二、劳动力供给

劳动力供给是人们向社会再生产过程提供的主观生产条件。供给是一种行为, 这种行为表现在空间和时间上则是: 具有一定

^① 《马克思恩格斯全集》第23卷第190页。

数量和质量的劳动力的时间运动过程。其构成要素包括：劳动力的数量和结构、工作日、工作周长度、工作周数、节假日数、劳动强度、劳动力的教育和训练水平及生产工作经验等。一般情况下，劳动力的数量越大，其构成中青壮年的比例越高，工作日、工作周越长，工作周数越多，劳动强度越大，劳动力受教育程度及训练水平越高，生产工作经验越丰富，劳动力供给数量也就越多。上述因素中哪一种因素发生变化，都会影响劳动力供给的规模。

劳动力供给包括质与量两个基本方面。

（一）决定劳动力供给数量的因素

决定劳动力供给数量的因素是人口与劳动力参与率。用公式表示：劳动力供给 = 人口 × 劳动力参与率

1. 人口因素对劳动力供给的影响

人口因素对劳动力供给的影响取决于人口规模、人口结构。

①人口规模。人口规模又决定于人口基数和它的自然增长率。构成劳动力供给的劳动力人口数量，是一定时期、一定地域人口总数量的一部分。这部分指总人口中属于劳动年龄以内有劳动能力的劳动适龄人口，其年龄限制，不同国家有所不同。我国把劳动年龄规定为：女子 16~54 周岁，男子 16~59 周岁。在人口年龄构成既定的情况下，劳动力供给的数量与人口总数成正比关系，人口总量越大，劳动力供给就越多；反之则越少。而人口规模不是一成不变的，它以人口的自然增长率为标志，其变化有三种情况：一是扩大的人口再生产，即人口自然增长率 > 0 ，这时人口总量不断扩大；二是人口简单再生产，人口自然增长率 $= 0$ ，人口总量不变；三是人口缩小再生产，人口自然增长率 < 0 ，人口总量减少。人口的自然增长率是由出生率减死亡率得到的。在没有外界人口迁出或迁入的封闭人口状态下，现在的人口自然增长率就决定着未来劳动力供给的增长率。

②人口结构。这里所说的人口结构，主要是指人口的年龄结

构对劳动力供给的影响。人口的年龄结构是随人口出生率和死亡率的变动而变化的。它从两方面对劳动力的供给发生影响：

第一，通过劳动年龄组人口占人口总体比重的变化，影响劳动力供给。劳动年龄组范围内的人口比重越大，劳动力供给就越多；反之亦然。从劳动力增长看，0~15岁年龄组人口比重越大，未来劳动力增长速度就越快；反之则越小。我们平常说的年轻型人口，指的就是0~15岁年龄组比重大的情况。这类型人口属于增长型人口，它会使得未来劳动力呈现出不断增长的态势。如果女55岁、男60岁以上人口比重大，则表明人口年龄结构相对于年轻型人口而趋于老龄化，显然今后人口发展和劳动力的增长必将出现停滞或负增长的趋势。目前，发达国家普遍出现人口老龄化的趋势因而感到劳动力供给不足，而发展中国家的人口偏于年轻因而感到就业压力大，很能说明这个道理。

第二，通过劳动年龄组内部年龄结构的变化，影响劳动力供给。具体讲，如果16~20岁年龄组人口占劳动年龄组的比重过大，新增劳动力供给就会相应地增大；反之，这部分人口比重过小，就会不利于正常生产情况下的新老交替，从而影响劳动力结构的供求平衡，与经济发展不相适应。

人口结构中除了人口的年龄结构对劳动力供给的影响外，还包括人口的城乡结构。人口的城乡结构，各国有所不同。我国是一个农业大国，70%以上^①的人口在农村，劳动力供给量占全国劳动力供给量的比重极大。工业的发展，基本建设占用土地，导致耕地面积逐年减少，以及农业劳动生产率的提高，大量农业剩余劳动力的出现等，都会影响劳动力供给总规模的增大和劳动力参与率的增高。

2. 劳动力参与率对劳动力供给的影响

^① 1992年底乡村人口占总人口的72.372%。

劳动力参与率（简称“劳参率”），是指劳动力在一定范围内人口的比率。它是衡量和测度人口参与社会劳动程度的指标。计算劳参率的形式可分为：以总人口计算的劳参率（称总人口劳参率）；以某一性别计算的劳参率（称该性别劳参率）；以某一年龄组计算的劳参率（称年龄别劳参率）等等。其计算公式分别为：

总人口劳参率 = 劳动力 ÷ 总人口 × 100%；

性别劳参率 = 性别劳动力 ÷ 性别人口 × 100%；

年龄别劳参率 = 该年龄别劳动力 ÷ 该年龄别人口 × 100%。

劳参率的指标，反映劳动力供给的变化。在一定范围内人口和劳动力为一定的情况下，劳参率高，实际供给的劳动力就多；反之亦然。

劳参率受社会经济因素，如人口的年龄结构、性别结构、经济管理体制、文化教育发展状况、产业结构与产业政策、投资规模与结构等的影响。这些因素对劳参率的影响错综复杂，这里不详加分析。

（二）决定劳动力供给质量的因素

劳动力的质，是指劳动力的素质。

劳动力的素质，包括身体素质与心理素质及由此决定的劳动态度、知识能力、科学技术水平、健康水平等。将其归纳起来，也就是我们常说的德、智、体三个方面。由于人的素质对提高劳动生产率、对经济增长起着重要的作用，马克思主义经济学对人的素质的培养给予了充分的重视。马克思说：“要改变一般人的本性，使它获得一定劳动部门的技能和技巧，成为发达的和专门的劳动力，就要有一定的教育或训练。”^①“教育会生产劳动能力”这句话，主要讲的是教育对人力资源开发、提高劳动力素质的作用，同时也说明劳动力供给质与量之间的关系。

^① 《马克思恩格斯全集》第23卷第195页。

以上所说的德、智、体三个方面，是衡量劳动力素质高低的标志。德，是衡量劳动者能力能否充分发挥的先导因素，因为人们的劳动行为是受其思想意识支配的。智，是劳动力素质中最重要的组成部分，可以说是三个方面中的核心。反映和衡量劳动力素质的重要指标，是科技人员在就业人员中的比重及各种文化程度人员占人口的比例。随着现代科学技术的发展，智力在社会生产中的核心作用必将日益扩大和重要。体，是劳动者发挥自己的劳动能力的生理基础，即“载重之车”。总之，劳动力素质的三个方面，都是影响劳动力供给质量的重要因素，缺一不可。

三、劳动力需求

劳动力需求是社会再生产过程吸收和容纳主观生产要素——劳动力的能力和容量。

马克思说：“不论生产的社会形式如何，劳动者和生产资料始终是生产力的因素。但是，二者在彼此分离的情况下只在可能性上是生产因素。凡要进行生产，就必须使它们结合起来。”^①这段话清楚地说明：任何社会的生产劳动都离不开劳动者和生产资料这两个最基本的要素；要进行生产劳动，就必须使劳动者和生产资料结合起来。

从量上说，任何社会要进行生产，就必须有一定数量的生产资料（客观生产要素或物的要素），如厂房、机器设备、材料、燃料等。同时还必须有相应的一定数量的劳动力（主观生产要素或人的要素）。

与一般物质资料的需求不一样，劳动力需求是一种派生需求。所谓派生需求，是指由社会生产对物质资料的需求所引起的需求。社会生产对物质资料的需求越多，在一定的技术水平下，劳动力需求也相应增大；反之，社会生产对物质资料需求越少，在一定

^① 《马克思恩格斯全集》第24卷第44页。

的技术水平下，劳动力需求也相应减少。

社会对劳动力的需求量是受客观因素制约和影响的，其客观因素主要有以下四种：

（一）一个国家的经济发展规模和发展速度

一般情况下，社会对劳动力的需求量取决于社会经济的发展规模和发展速度。经济发展规模大、速度高，社会对劳动力的需求上升；反之，需求下降。

社会经济发展规模和发展速度，取决于投资的扩大。投资的扩大和增长，特别是固定资产的投资的扩大和增长，又取决于国民收入和国民生产总值的增长及其分配等一系列环节，其中最重要的是积累的水平。国民收入增长，积累水平增加，促进固定资产规模不断扩大和增长。

（二）投资结构和技术选择

社会对劳动力的需求，取决于经济发展规模和发展速度。经济发展规模和发展速度，又取决于固定资产投资多少。那么固定资产投资投向哪个部门，选择什么技术，这就是投资的结构和技术选择问题了。

投资结构和技术选择影响着社会劳动力需求。它们之间的关系是：投入资金密集、技术密集型产业的资金多，所需要的劳动力相对要少；投入劳动密集型产业的资金多，所需劳动力相对要多。也就是说，投资结构的技术选择水平高，对劳动力的需求相对减少；劳动密集型产业技术水平选择低，劳动力需求多。

（三）科学技术进步

实践证明，科学技术越来越成为直接的生产力，其进步越快，推动生产力发展的作用越大。生产工具越先进，越能减少社会劳动力需求。

科学技术进步与劳动力需求的关系，是通过劳动资料的变革，极大地提高劳动生产率，来促进劳动力需求水平降低的客观关系。

科学技术进步是影响劳动力需求及其变动的决定性因素之一。

（四）所有制结构和经济管理体制

所有制结构，是指在国民经济体系中，各种不同的经济形式，如全民、集体、个体、中外合资、合作、外商独资等所有制形式占的比重。

所有制结构对劳动力需求的影响，主要在于不同的经济形式具有不同的技术构成。不同所有制形式各自发展速度及结构的变化，在资金存量和积累相同的条件下，对劳动力需求总量产生不同的影响。

经济管理体制是国民经济管理制度和管理方法的总称，是国家发挥和实现国民经济管理职能的集中体现。其作用是调节社会劳动（包括活劳动和物化劳动）在各部门各地区的分配，使生产资料和劳动力做到合理配置。社会劳动分配搞得好不好，必然对劳动力需求水平及变动方向产生影响。

经济管理体制影响劳动力需求的有：各种方针政策，如产业政策、城市发展政策、劳动就业方针政策、教育方针政策等；用人制度；工资制度和工资政策等。

四、影响劳动力供求平衡的因素

劳动力供给与需求的平衡是社会经济发展的关键问题之一。二者的平衡，在经济发展的过程中只是相对的。影响这种相对平衡的因素，在社会主义市场经济条件下，工资的作用至关重要。

党的十四大明确提出：“我们要建立的社会主义市场经济体制，就是要使市场在社会主义国家宏观调控下对资源配置起基础性作用，使经济活动遵循价值规律的要求，适应供求关系的变化；通过价格杠杆和竞争机制的功能，把资源配置到效益较好的环节中去，并给企业以压力和动力，实现优胜劣汰；运用市场对各种

经济信号反应比较灵敏的优点，促进生产和需求的及时协调。”^①这段话为我们说明，工资是调节劳动力供求平衡的重要因素和重要依据。

市场经济体系中包括劳动力市场。构成劳动力市场的两大因素是劳动力供给和劳动力需求。资源配置包括人与物，即一方是生产资料，一方是劳动力。经济活动离开人的劳动，就会停止。换句话说，没有人的劳动，整个经济就不能运转。价值规律的主要内容是价值决定价格，价格是价值的表现形式，价格随商品供求关系的变化围绕价值而上下波动。遵循价值规律的要求，通过价格杠杆和竞争机制的功能，把资源配置到效益较好的环节中去。倒过来说，就是资源配置到较好的环节中去，要通过价格杠杆和市场竞争机制的功能。价格杠杆集中表现在劳动力市场上就是劳动力的价格——工资。

工资作为劳动力的价格，它的基础是劳动力的价值。劳动力的价值，决定于劳动力的生产和再生产所需要的生活资料的价值。其量的决定，在市场经济条件下，取决于职工维持本人和家庭的生活及教育的费用范围。

任何商品的价格，都是随供求关系的变化围绕价值而上下波动的。工资作为劳动力的价格也是如此，它决定于劳动力的价值与供求关系。劳动供求关系的变动，使劳动力的价格即工资围绕着劳动力的价值而上下波动。

对于劳动力供给方面来说，工资低于劳动力的价值时，劳动力供给就会减少或停止；工资高于劳动力的价值时，劳动力供给就会增加。对于劳动力需求方面来说，劳动力的边际生产率决定企业支付的工资。边际生产率是以边际产量计算的。边际产量，是

^① 《加快改革开放和现代化建设步伐 夺取有中国特色社会主义事业的更大胜利》——江泽民在中国共产党第十四次全国代表大会上的报告。

企业连续地将劳动力投入到固定的生产资料中去时，每个劳动力所创造的产品产量。如果劳动力的边际生产率高于企业支付的工资，企业就会增加对劳动力的需求；反之，如果企业雇用的工人的边际生产率低于它支付的工资，企业就会减少或停止对劳动力的需求。在劳动力供给方面认为合适的价值和劳动力需求方面认为合适的价值（由边际生产率决定）相交的那一点上，劳动力的供求恰好相等，也就是劳动力供求恰好平衡；由此决定的劳动力的价格，就是劳动力的均衡价格，即均衡工资率，或者劳动力的市场价格。由于劳动力市场的供给数量和需求数量总是不相等或不平衡，劳动力价格即工资也总是围绕均衡工资率而上下波动。工资高于它时，劳动力供给过多，企业工资成本上升。工资成本上升，企业就会减少雇用工人，使劳动力需求下降。

在市场经济条件下的劳动力市场运行中，正是工资围绕均衡工资率而上下波动，影响或调节着劳动力的供给与需求。

第二节 城镇劳动力供求

上一节我们对劳动力、劳动力的供给与需求及影响劳动力供求的因素，作了一般性的解释和介绍。这一节我们具体讨论我国城镇劳动力的供求问题。

城镇劳动力供给与需求，指全国劳动力供给与需求减去农业或农村那部分。

一、城镇劳动力供求变动情况

对于劳动力供求问题，经济学理论概括为：劳动力的供给取决于人口，劳动力的需求取决于资本，资本的形成又取决于劳动生产力水平。

我国是一个人口大国，而生产力水平较低。人口多，年龄结构轻，使我国人口和劳动年龄人口迅速增长。我国 1949～1992 年