



21世纪高等院校
人力资源管理精品教材

Elaborate Textbooks on HRM for Higher Education

Labor Economics

劳动经济学

杨伟国 ◎主编

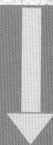
本书内容分四部分，即劳动力市场分析框架、劳动力市场决策、劳动力市场行为、劳动力市场结果。章节安排合理，在阐述理论的同时结合中国劳动领域的实际问题，力争在以下四个方面有所改进：第一，关注学科分析框架；第二，重视理论研究进展；第三，关注学科最新发展；第四，坚持学生需求导向。



21世纪高等院校
人力资源管理精品教材

Elaborate Textbooks on HRM for Higher Education

Labor Economics



劳动经济学



东北财经大学出版社

Dongbei University of Finance & Economics Press

大连

© 杨伟国 2010

图书在版编目 (CIP) 数据

劳动经济学 / 杨伟国主编. —大连: 东北财经大学出版社,
2010. 1

(21 世纪高等院校人力资源管理精品教材)

ISBN 978 - 7 - 81122 - 862 - 5

I. 劳… II. 杨… III. 劳动经济学 - 高等学校 - 教材
IV. F240

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 229143 号

东北财经大学出版社出版

(大连市黑石礁尖山街 217 号 邮政编码 116025)

教学支持: (0411) 84710309

营 销 部: (0411) 84710711

总 编 室: (0411) 84710523

网 址: <http://www.dufep.cn>

读者信箱: dufep@dufe.edu.cn

大连海大印刷有限公司印刷

东北财经大学出版社发行

幅面尺寸: 170mm×240mm 字数: 361 千字 印张: 17 3/4 插页: 1

2010 年 1 月第 1 版

2010 年 1 月第 1 次印刷

责任编辑: 石真珍 王 龙

责任校对: 那 欣

封面设计: 冀贵收

版式设计: 钟福建

ISBN 978 - 7 - 81122 - 862 - 5

定价: 32.00 元

总 序

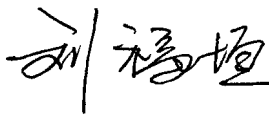
改革开放以来,我国经济和社会发展取得了举世瞩目的巨大成就。从人力资源开发的角度来看,我国改革开放的一切成就无不得益于人性解放所爆发出的社会与经济能量。正是在市场经济条件下,人力资源向人力资本转化并不断积聚和集中,从而形成巨大的物质力量,推动了中国经济社会的强劲发展。确立建设人力资源强国战略和持续投入人力资本,是进一步推动国家发展、社会进步、人民生活水平提高的不竭动力。纵观历史,劳动力转化为商品、人力资源转化为人力资本的当代,是人类历史上最为辉煌的时代。从世界范围来看,所有发达国家都高度重视人力资本的投入,发展最快的发展中国家都处在人力资源利用效率最高的历史时期。展望未来30年,世界经济的竞争将是人力资本的较量,支撑中国和平崛起的根本动力是人力资源开发所释放出来的巨大能量。

新中国成立60年尤其是改革开放30年的历史,是一部转变人的分工角色、社会身份的历史,是不断解放人的思想、调整分配关系、提高人力资源利用效率的历史。因此,无论是短期设计还是从长计议,都必须深入贯彻以人为本的发展观,大幅度提高社会保障度,大幅度提高劳动者的工资,积极转变人们的社会身份,把世界上最丰富的人力资源转化为人力资本,迅速增加人力资本的存量和总量,大力推进人力资源管理向人力资本经营转化。显然,人力资源开发与管理的理论研究和实际应用,是一项充满挑战和希望的伟大事业;建立具有中国特色、与国际接轨的人力资源开发与管理体系,是我们追求的宏大目标。

目前,我国高水平的人力资源管理专业人才与经济社会发展的需要之间存在很大缺口,编撰一套好的教材是推进人力资源管理专业发展和提升我国人力资源开发与管理水平的需要。为此,东北财经大学出版社组织多所知名高校人力资源管理专业的资深教师,联合打造了“21世纪高等院校人力资源管理精品教材”。本系列中各本书的主编均为学有成就的“211”工程院校的教授和博士生导师,他们丰硕的科研成果和教学经验,足以保证这套教材达到精品水平。

有优秀作者的大力支持,有策划者的努力付出,有良好的财经教育出版平台,相信本套教材的出版能创造很好的社会价值,对我国人力资源管理实践的发展、人力资源管理学科的发展和人力资源管理专业人才的培养产生积极的作用。

中国人力资源开发研究会 会长



2009年7月15日

前 言

当我答应编写这本教材的时候，我就已经后悔。这是一个巨大的挑战。劳动经济学已经相当成熟，多种版本、各有侧重的教材琳琅满目；更重要的是，我对这个领域的把握还很肤浅。尽管我 20 多年前进入劳动经济学专业学习的时候就希望有朝一日自己能编撰一本适合学生阅读的教材，然机会已至，我却不敢说自己能够实现这样的要求，唯有勉力而为之，既是实现自己的理想，更是尝试重新体会并满足学生的需求。

1945 年，道蒂（Carroll R. Daugherty）在为密里斯和蒙哥马利（Harry A. Millis & Royal E. Montgomery）编著的《劳动经济学》（三卷）教材撰写书评的时候，提出了一本好教材的六项标准：第一，完整性，涵括劳动领域所有的重要问题；第二，分析性，教材的材料不只是描述性的，而且要是分析性的；第三，集成性，即应该有一个统一的核心主题；第四，实践性，应该包含“实践性内容”；第五，研究性，应该能激励学生深入阅读与继续研究；第六，层次性，需要很好的呈现方法，而不是杂乱无章。^① 如果按照道蒂的标准，我们现在的教材体系还有继续提升、优化、丰富的空间，值得劳动经济学界共同投入。本教材就是这种投入的尝试，并力图“达标”。

在本教材中，我们更关心理论知识，而不是理论本身。理论是一个完整的结构系统。作为经济学的一个分支，劳动经济学遵循的原则也是从假设到整个劳动力市场的最优决策和行为。理论不仅仅是一般性的结论，更是思维方法。从这个角度来看，伊兰伯格、史密斯的《现代劳动经济学》堪称典范。此外，我们的劳动经济学仍然是一门“粗放的学科”。我们的教材仍是“放之四海而皆准”，适用于所有专业的教学。实际上，早在 20 多年前，拉齐尔（Edward Lazear）教授就已经发现“传统的劳动经济学”无法引起 MBA 学生的兴趣，于是拉齐尔教授基于既有研究首创了人事管理经济学（personnel economics）——本质上则是劳动力需求部分的精细化与扩展化，以更适合商科学生的需求。因此，学生需求导向需要得到充分的重视和体现。劳动经济学仍然是一门“沉闷的科学”。劳动经济学的现有教材大多是切入抽象的原理知识的交代与解释，尚未能有效地与鲜活的实证研究联系起来，缺少对理论的检验，不能刺激学生的研究兴趣。在这些方面，这本教材试图实现些许“边际改进”。

^① Carroll R. Daugherty, The Field of Labor Economics; A Review, *The American Economic Review*, Vol. 35, No. 4, (Sep., 1945), pp. 652 - 657, Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/1809385>; Harry A. Millis and Royal E. Montgomery, *The Economics of Labor*, Vol. I: Labor's Progress and Some Basic Labor Problems; Vol. II: Labor's Risks and Social Insurance; Vol. III: Organized Labor, New York: McGraw - Hill, 1938; 1938; 1945.

在道蒂撰写书评之后的40年,即1985年,马克斯维尔(Nan L. Maxwell)在对美国13本主流教材进行评估后,提出了不同层次的教材标准:(1)初级课程:假定学生已经完成经济学原理的学习,主要依赖于文字而不是图表分析,解释基本概念和原理。(2)中级课程:假定学生掌握了劳动经济学的基本概念并完成了中级微观与宏观经济学理论的学习,主要依赖于图表分析而不是数学分析。(3)高级课程:主要依赖于数学的、统计的以及图表的分析,完成了数量化的经济学课程,主要对象是高年级本科生和一年级研究生。^①按照这个标准,伊兰伯格和史密斯编撰的《现代劳动经济学》属于中级课程,而他们和弗莱纳甘(Robert J. Flanagan)共同编著的《劳动经济与劳动关系学》则属于初级教程。在这本教材中,我们对原理的阐述应该介于初级与中级教材之间,而对理论的研究文献方面的解释与说明则更靠近伊兰伯格与史密斯的中级水平。在这一点上,我希望强调学生对理论与研究的认识与认同,这也是我本身在20多年来的实践工作与教学研究工作中最深刻的体会与感触。

基于上述考虑,本教材分4部分共15章。第一部分是劳动力市场分析框架,由劳动经济学的价值与发展(第1章)和劳动经济学分析框架(第2章)构成。第二部分讨论劳动力市场决策,包括:劳动力需求决策(第3、4章)、劳动力供给决策(第5、6、7章)。第三部分分析劳动力市场行为,探讨工作搜寻(第8章),雇用、甄选与歧视(第9章),劳动力流动(第10章),培训、晋升与解雇(第11章),薪酬与激励(第12章)。第四部分阐释劳动力市场结果,包括就业、失业与劳动力短缺(第13章),工资与收入分配(第14章),劳动与宏观经济(第15章)。这样的章节安排也便于实际教学,每周2~3课时,一个学期可以完成全部教学内容。当然部分章节的内容相对较新或比较难,教师可根据学生的具体专业与年级来决定全部或部分教授。教材中所引用的参考文献都是认真挑选的,可以作为学生的文献选读练习,对学生会有极大的帮助。

本书还是做了一些取舍,既没有将工会纳入分析体系中去,也没有专门讨论中国问题。与西方体系中的工会在劳动力市场运行中的作用完全不同,在中国,工会的作用上溯至政府,是政府职能的自然延伸,这在理论上可以视为政府劳动力市场管制的一个组成部分。工会的作用在企业内部更多的是履行人力资源管理的部分职能,这在理论上则可以视为劳动力需求行为的一个组成部分。显然,随着我国劳动力市场的发展,工会也必将寻找独立的功能,或者独立发挥功能的形式。因此,我们将保持对工会功能的跟踪,以在将来改进本书的结构,从而更好地反映中国劳动力市场运行的事实。本教材也基本上没有专门讨论中国的问题。本书是一本劳动经济学的教材,不是中国劳动经济问题的研究成果汇总,因此,理论的阐述仍然是本

^① Nan L. Maxwell, Survey of Labor Economics Textbooks, *The Journal of Economic Education*, Vol. 16, No. 2 (Spring, 1985), pp. 147-156, Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/1182517>; Ehrenberg, Ronald G., and Smith, Robert S., *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*, Glenview, IL: Scott, Foresman and Company, 1982; Flanagan, Robert J., Smith, Robert S., and Ehrenberg, Ronald, *Labor Economics and Labor Relations*, Glenview, IL: Scott, Foresman and Company, 1984.

书的首要任务,但是我们将以中国劳动领域的实际问题来引出阐述主题,并尽可能寻求劳动经济学理论对中国问题的解释。对于中国的问题,人们还是更习惯于冠以“中国特色”,但是在我看来,现在的理论基本上能够满足分析的需要,只有在应用这些理论的过程中,才能真正找到“中国特色”,并丰富劳动经济学理论。

本书希望在以下四个方面有所改进:第一,关注学科分析框架。本书提出了完整的劳动经济学分析框架(DARE模型),改进了基本理论结构,希望帮助学生更加富有系统性和逻辑性地理解劳动经济学。第二,重视理论研究进展。教材里没有假想的例子,也没有过多的统计数据,除了引例与案例分析题之外,也没有“实践性”的内容(这一点不符合道蒂的“实践性”标准),而是在对基本原理精雕细琢的基础上,更关注本领域研究状况的梳理,当然考虑到本科生的积累而尽量简洁,试图引发学生对理论的兴趣。在中国,不仅仅劳动经济学学科的发展需要理论。第三,关注学科最新发展。我们尽可能将劳动经济学的最新发展涵盖其中,除传统领域的研究进展之外,我们特别将人事管理经济学的内容融入劳动经济学的框架之中。第四,坚持学生需求导向。我们不仅在内容设计上更多考虑商科学生的需要,也考虑课程层次的要求。我们更多地以文字的形式直奔主题,讲述理论原理,提供研究证据,回答学科问题。总而言之,本教材试图改进上述四个方面:更好地呈现劳动经济学的理论结构,更好地呈现劳动经济学的研究支持,更好地呈现劳动经济学的最新发展,更好地呈现劳动经济学的需求导向。

本教材在研究了国内外近50种教材(含不同版次)的基础上,最后以伊兰伯格、史密斯的《现代劳动经济学》和拉齐尔的《人事管理经济学》为原型,历时8个月,历经6稿,最终确定写作大纲。本书初稿的写作安排如下:杨伟国撰写前言与第1、2章,毛兢新、陈玉杰撰写第3章,文彦蕊撰写第4、5章,于业伟撰写第6章,毛艾琳撰写第7章,罗西撰写第8章,陈玉杰撰写第9、11章,国艳敏撰写第10章,陈玉杰、谢欢撰写第12章,代懋撰写第13、14、15章。主编在审阅初稿后提出详细修改意见并直接提供相关文献,要求作者修改完善,大部分章节修改至第三稿。随后,由杨伟国、代懋、陈玉杰、罗西组成统稿小组集中统稿,主要任务是梳理全稿,确保基本原理正确、章节之间衔接自然合理、文字语言简洁通顺,并根据章节情况适当增加最新研究文献。为确保风格上的统一性,陈玉杰博士对全书做了独立统稿,对部分章节进行了进一步的修改完善并增加了文献。最后,主编再次统稿,同样是历经6稿而定稿。

尽管秉承严谨规范的态度并付出辛苦的劳动,但是本教材还是有一些缺憾,有些出于主编的侧重考虑,有些则属于作者的专业积累问题。除了案例之外,教材对中国的现实问题关注较少,对基本原理的阐述或许存在不够到位之处,对原理的表述形式也还存在着明显的“伊兰伯格—史密斯—拉齐尔”色彩(尽管我们相信在核心内容上的统一性有助于以最低的学习成本实现最大的学习收益),对工会与政府这些非市场因素的影响也未曾涉及。总之,由于编者学术功底、专业理解与研究积累上的欠缺,本教材必定还存在着许多不足、不当乃至不对的地方,编者理当承

担一切责任。同时，祈望读者和学界同仁批评指正，共同构筑和美化我们的“劳动经济学家园”。

在本教材即将出版之际，我想特别感谢中国人民大学劳动人事学院曾湘泉院长及各位同仁在专业上的指导与帮助，劳动人事学院不仅在学生时代将我领进劳动经济学的世界，更是在我专业与职业发展过程中提供了极好的平台。同时，特别感谢劳动人事学院的优秀学生，他们在课堂上的积极参与与尖锐反馈让我们时刻关注学生的需求导向，也特别感谢参与本教材编写的各位作者，他们为本书付出了专业精神与专注行动。最后也是最重要的，特别感谢东北财经大学出版社邀请本人参与这个重大项目。

杨伟国

2009年10月

于中国人民大学求是楼

目 录

第1章	劳动经济学的价值与发展/1
-----	---------------

学习目标/1
1.1 劳动经济学的价值/2
1.2 劳动经济学的发展/3
1.3 劳动经济学的学科边界/9
本章小结/14
复习思考题/14
案例分析题/15
推荐阅读资料/16
网上资源/16

第2章	劳动经济学分析框架/17
-----	--------------

学习目标/17
2.1 基本假设与概念/18
2.2 劳动经济学的分析框架/22
2.3 劳动经济学的研究方法/26
本章小结/31
复习思考题/32
案例分析题/32
推荐阅读资料/33
网上资源/33

第3章	劳动力需求决策：资本与劳动/35
-----	------------------

学习目标/35
3.1 利润最大化和边际量/36
3.2 短期劳动力需求/38
3.3 长期的劳动力需求/42

3.4 劳动力需求弹性和希克斯—马歇尔定理/44

本章小结/48

复习思考题/49

案例分析题/49

推荐阅读资料/50

网上资源/51

第4章

劳动力需求决策：理论扩展/52

学习目标/52

4.1 多种生产要素下的劳动力需求/53

4.2 准固定成本下的劳动力需求/55

4.3 雇用人数与工作时间的替换/58

4.4 劳动力需求的灵活性/61

本章小结/64

复习思考题/65

案例分析题/65

推荐阅读资料/66

网上资源/66

第5章

工作参与/67

学习目标/67

5.1 工作决策理论/68

5.2 家庭生产理论与三重选择/73

5.3 家庭联合工作决策/77

本章小结/80

复习思考题/81

案例分析题/81

推荐阅读资料/82

网上资源/83

第6章

劳动力供给决策：职业选择/84

学习目标/84

6.1	职业选择理论/85
6.2	弹性工作时间与职业选择/87
6.3	工作风险与职业选择/92
6.4	福利偏好与职业选择/96
	本章小结/99
	复习思考题/100
	案例分析题/100
	推荐阅读资料/102
	网上资源/102

第7章	劳动力供给决策：生命周期与职业生涯/103
-----	-----------------------

	学习目标/103
7.1	职业生涯决策的生命周期理论/104
7.2	人力资本投资：进入就业的时间/106
7.3	已婚妇女的劳动力参与/111
7.4	退出劳动力市场：退休年龄/114
	本章小结/116
	复习思考题/117
	案例分析题/117
	推荐阅读资料/118
	网上资源/118

第8章	工作搜寻/119
-----	----------

	学习目标/119
8.1	工作搜寻的定义和分类/120
8.2	工作搜寻模型/122
8.3	在职工作搜寻/128
8.4	网络工作搜寻/130
	本章小结/134
	复习思考题/135
	案例分析题/135
	推荐阅读资料/136

网上资源/137

第9章

雇用、甄选和歧视/138

学习目标/138

9.1 工作流量与职位空缺/139

9.2 雇用标准/143

9.3 员工搜寻与甄选/146

9.4 雇用歧视/151

本章小结/157

复习思考题/158

案例分析题/158

推荐阅读资料/159

网上资源/159

第10章

劳动力流动/160

学习目标/160

10.1 劳动力流动模型/161

10.2 工作流动/163

10.3 地区流动/166

10.4 国际流动/169

本章小结/173

复习思考题/173

案例分析题/173

推荐阅读资料/175

网上资源/175

第11章

培训、晋升与解雇/176

学习目标/176

11.1 培训决策/177

11.2 锦标赛与晋升激励/181

11.3 解雇与买断/185

本章小结/189

复习思考题/189
案例分析题/190
推荐阅读资料/191
网上资源/191

第 12 章**薪酬与激励/193**

学习目标/193
12.1 薪酬决定/194
12.2 长期激励/197
12.3 团队激励/200
12.4 福利/202
本章小结/206
复习思考题/207
案例分析题/207
推荐阅读资料/208
网上资源/209

第 13 章**就业、失业与劳动力短缺/210**

学习目标/210
13.1 就业和失业模型/211
13.2 失业及其成因/215
13.3 劳动力短缺/222
本章小结/226
复习思考题/227
案例分析题/227
推荐阅读资料/228
网上资源/228

第 14 章**工资与收入分配/229**

学习目标/229
14.1 收入分配的衡量/230
14.2 工资收入差距的成因/234

14.3 收入的代际流动/239

14.4 收入再分配/243

本章小结/247

复习思考题/247

案例分析题/248

推荐阅读资料/249

网上资源/250

第15章

劳动与宏观经济/251

学习目标/251

15.1 劳动/人力资本与经济增长/252

15.2 就业弹性、充分就业与自然失业率/255

15.3 失业与通货膨胀/258

15.4 劳动管制与宏观经济绩效/262

本章小结/266

复习思考题/267

案例分析题/267

推荐阅读资料/269

网上资源/269

第1章

劳动经济学的价值与发展

学习目标

- ✓ 了解劳动经济学对于每个人职业规划、企业人力资源管理、政府劳动就业政策、科学发展的价值
- ✓ 重点掌握劳动经济学的演变历史，尤其是20世纪60—70年代以来的新发展
- ✓ 理解劳动经济学与经济学之间的关系
- ✓ 掌握劳动经济学与人事管理经济学的联系与区别以及劳动经济学帝国主义的成因与应用领域

引例

国务院出台七措施扶助大学生就业

将于2009年毕业的611万名大学生，牵动着中央高层。国务院总理温家宝昨日主持召开常务会议，提出必须把高校毕业生就业摆在就业工作的首位，同时提出了“鼓励和引导毕业生到城乡基层就业”等七项措施。“这七大措施显示政府解决就业问题的积极态度，信号积极，方向也没错，对于解决高校毕业生就业问题会起到作用，但落实起来难度不小”，中国人民大学中国就业研究所副所长杨伟国昨日对《第一财经日报》说。上海社科院人口与发展研究所常务副所长周海旺也对本报表示，这些措施会有积极作用。他还认为，解决就业的关键在于国家宏观经济形势好转，经济保持较快增速。

“核心问题还是要就业，最缺的还是岗位”，杨伟国逐条分析了七大措施。在他看来，鼓励高校毕业生到城乡基层、中小企业和非公有制企业就业，牵涉很多细节问题——一直以来，这些地方是多数大学生“最后的选择”，从人力资本投资的角度看，一般不可能成为首选。目前，基层政府部门的确可以增加岗位，而很多中小企业自身经营面临困难，未必有足够的劳动力需求。

宁波市北仑区政策研究室主任傅晓对本报记者说，他们的公务员岗位的确比去年多了一倍，但企业能否增加岗位很难讲，在目前的情况下，能做到不裁员就算不错了。上海财经大学学生就业指导中心主任谭予絮也对本报记者表示，他们一直在引导学生改变就业观念，最近正准备携手上海有关行业协会，远赴云南、重庆、陕西等地，与那里的行业协会一起建立就业基地，实实在在为毕业生提供岗位。“中小企业不裁员、不减薪就不错了，难以期待他们留出岗位”，谭予絮坦言，他们去年12月曾走访中小企业，组织了分行业的小型供需见面会，“很艰苦”，今年3月还会推出就业服务月，可以说是“使出了浑身解数”。

至于自主创业,杨伟国说,这是解决就业的好途径,在经济不景气的情况下,还需要多项配套政策跟上。杨伟国说,“对高校毕业生从事个体经营符合条件的,免收行政事业性收费,落实税收优惠、小额担保贷款及贴息等扶持政策”,这一政策对创业的确有帮助,可降低创业企业的管理成本,但目前的关键是大学生尚缺乏创业能力。他表示,大学生不缺创业精神,但是高等教育长期以知识教育为主导,学生在独立思考、操作上的训练不足,其创业能力的提高不可能在短期内解决。

对于“强化毕业生就业服务”,杨伟国表示,这可以提高劳动力市场的运行效率,解决一部分就业问题。另外,他说,“完善离校未就业毕业生见习制度,从2009年起,用三年时间组织100万未就业高校毕业生开展见习”的思路很好,如何操作需要精心设计。杨伟国担心的是,如果这些未就业毕业生是到有关企业去实习,可能会影响其他毕业生就业,因为企业可能选择成本更低的见习生。

杨伟国建议,比如国防部门可扩大岗位规模,毕竟这些部门受金融危机影响较小,教育部也可适当扩大研究生招生规模,比如5%，“危机是周期性的,政府还需要加大社会保障体系建设、维持社会稳定”。

资料来源 《第一财经日报》,2009-01-08。

这个案例讨论的是2008年金融危机背景下国家对大学生就业的政策投入,其核心在于政府与市场的互动以求解决大学生的就业失衡。从案例中,我们可以看到大学生就业涉及了国务院及各级各类政府部门、高等教育与高校、企业与自主创业、纸质媒体与电子媒体、城乡基层与国防部门、研究机构与研究者等各种利益相关者。但是所有这些问题都可以在劳动经济学的框架中得到解释,如果更乐观一点,也许可以进一步得到解决。这可见劳动经济学所涵盖的领域之广泛,以及对于社会经济生活的价值。事实上,事情还不仅仅限于此。

1.1 劳动经济学的价值

没有哪一个学科能像劳动经济学那样与我们每个人的职业、生活乃至生命如此地密切相关。我们绝大部分人的一生中的大部分时间是作为劳动者度过的,而其他时间则又或多或少的与其劳动时间紧密相连。例如,教育的决策在很大的程度上与个人的职业发展紧密相连。劳动经济学有助于个人更好地理解个人职业发展的劳动力市场环境及其动态变化,从而更好地进行个人职业生涯决策,过上更美好的生活。全生命周期的劳动经济学分析,更是从一个人的出生到离开这个世界都有涉及,甚至于一个人是否需要来到这个世界,劳动经济学也都尝试理解。这一点,看看贝克尔的家庭生产理论就很清楚了。劳动经济学能够帮助我们更好地理解自己作为劳动者的一生甚至更多。

劳动经济学对于个人价值的另一个重大方面是我们可以选择以“劳动”为中心的职业生涯。大家都清楚,人力资源管理是现在最为流行的职业,劳动经济学是这个职业的理论基础之一。从政府角度来考虑,人力资源与社会保障部门在中国具有很大的基础,而且伴随着我国经济的发展以及国家“民生理念”的深入,这个部门

的发展会越来越壮大。这条线可以一直从中央向基层延伸到街道的社保所、社保站，具有广阔的职业发展空间。国际上也是如此。在市场层面，各种不同的人才网络公司、职业介绍机构、劳务派遣公司、人力资源咨询培训机构等都与劳动经济学有着千丝万缕的联系。劳动经济学至少可以让我们在学习完它之后有兴趣从事一个与劳动经济学有些关系的职业，以及如果感兴趣应该从那些地方入手。

我们中的一部分人具有超强的企业家精神从而可能创办或经营一家企业。在这种情况下，我们更加需要了解劳动经济学，它能有效地帮助我们更好地把握劳动力市场，更好地进行人力资源管理决策。传统的劳动经济学更关注外部劳动力市场，企业借助它可以了解一个地区的人口与劳动力供给状况、生活费用与工资水平、工作条件、政府劳动力市场管制等。而劳动经济学的最新发展已经渗入到企业组织内部，帮助企业更好地理解内部劳动力市场，如招聘与甄选、晋升、薪酬设计、福利安排等，为更加有效的人力资源管理决策提供教学的分析工具。

不管我们是否喜欢，政府对社会经济领域的全面干预在全球范围内都是现实，尽管各国政府在程度上有所差异。我国也不例外，且不用说改革开放之前的全面的计划管理，即便现在，我国政府在劳动力市场运行中仍然扮演着强大的角色。这种干预或作用主要体现在劳动政策法规上。毕竟政府干预是需要代价的，这种代价来自于纳税人的钱，因此，一个显而易见的问题是，政府想要达到什么目标？是我们想要的目标吗？能达到吗？这需要政府向国民作一个具有充分根据的、具有说服力的解释——政府对劳动领域的宏观管理需要劳动经济学分析与研究的支持。

劳动经济学的一个更为一般性的价值在于它作为科学的组成部分所承担的科学上的价值——帮助我们更好地理解劳动力市场运行，丰富人类社会发展的内涵。在我们的社会中，一个人是不是要找工作？能不能找到工作？一个企业如何能雇用到合适的人力资源？如何进行有效的人力资源管理？一个政府机构应该如何出台一项劳动就业政策？这项政策对社会产生了怎样的影响？为什么有人会把从事劳动经济学的教学与研究作为自己的职业？所有这些劳动力市场现象都是我们这个社会经济活动中最重要的组成部分。我们如何理解它？这些现象对我们的生活与职业发展意味着什么？这些都需要劳动经济学来予以解释。此外，从学科发展历史来看，劳动经济学在早期推动了制度主义经济学的发展，而在近期则推动了计量经济学的发展。

1.2 劳动经济学的发展

尽管给一个学科的发展划分不同的阶段的确冒着极大的风险，但是它却又能够帮助我们采取“化整为零”的策略把如此漫长的历史脉络梳理清楚。基于这种风险和收益的双重考虑，我们把劳动经济学的发展概括为四个阶段：20世纪之前的劳动问题研究阶段，从20世纪初一直到20世纪60—70年代的劳动制度主义阶段，