



“十四五”普通高等教育本科部委级规划教材

面向“十五五”普通高等教育 树德·增智·强体·育美 | 新形态精品教材

# 劳动通识教育

## ( 第二版 )

孙鹏 单雪 常程 主 编



中国纺织出版社有限公司

## 图书在版编目 ( CIP ) 数据

劳动通识教育 / 孙鹏, 单雪, 常程主编. -- 2版.  
北京: 中国纺织出版社有限公司, 2026. 6. -- ISBN  
978-7-5229-3917-9

I. G40-015

中国国家版本馆CIP数据核字第20264RF367号

---

责任编辑: 顾文卓 向连英 特约编辑: 张清扬  
责任校对: 王花妮 责任印制: 储志伟

---

中国纺织出版社有限公司出版发行

地址: 北京市朝阳区百子湾东里A407号楼 邮政编码: 100124

销售电话: 010-87155895 传真: 010-87155801

<http://www.c-textilep.com>

中国纺织出版社天猫旗舰店

官方微博<http://weibo.com/2119887771>

三河市海新印务有限公司印刷 各地新华书店经销

2024年8月第1版 2026年6月第2版第1次印刷

开本: 185×260 1/16 印张: 12.5

字数: 267千字 定价: 45.00元

---

凡购本书, 如有缺页、倒页、脱页, 由本社图书营销中心调换

## 前言

2018年9月10日，习近平总书记在全国教育大会上强调，“培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人”，“要在学生中弘扬劳动精神，教育引导学生崇尚劳动、尊重劳动，懂得劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽的道理，长大后能够辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动”。党的二十大报告中也指出，要“在全社会弘扬劳动精神、奋斗精神、奉献精神、创造精神、勤俭节约精神，培育时代新风新貌”。这些重要论述丰富了党的教育方针，对新时代大学生思想政治教育工作提出了新要求。

本书以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，落实全国教育大会精神，严格体现《中共中央 国务院关于全面加强新时代大中小学劳动教育的意见》文件要求，引导高校大学生树立积极向上的劳动观，正确理解劳模精神、劳动精神、工匠精神，培育当代大学生遵纪守法、诚实守信等优良劳动品质。

本书坚持培育和践行社会主义核心价值观，内容涵盖劳动教育中关于劳动价值观念、劳动精神面貌、劳动专业知识、劳动素养实践等方面的主要内容，目的是使大学生理解并形成马克思主义劳动观，牢固树立“劳动最光荣、劳动最崇高、劳动最伟大、劳动最美丽”的观念，体会劳动创造历史、劳动推动发展、劳动收获幸福的历史经验，培养辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动的劳动精神，使大学生具备走向职场所需要的基础劳动能力和职业素养。

本书在编写过程中，参考了大量文献资料，在此对相关作者表示衷心的感谢。在成稿付梓之际，感谢各位编者的辛勤写作，感谢学界同仁的鼓励支持。书中如有不足之处，敬请广大读者批评指正。

编 者



《劳动通识教育  
(第二版)》数字  
资源



全书思维导图与  
AI辅助学习



# 目录

## 第一部分 劳动价值观念篇

|                         |    |
|-------------------------|----|
| 第一章 劳动与劳动价值 .....       | 3  |
| 思政小课堂 .....             | 3  |
| 课堂导入 .....              | 3  |
| 第一节 劳动的内涵 .....         | 4  |
| 第二节 劳动的价值 .....         | 5  |
| 第三节 劳动的意义 .....         | 7  |
| 第二章 马克思主义劳动观与劳动教育 ..... | 13 |
| 思政小课堂 .....             | 13 |
| 课堂导入 .....              | 13 |
| 第一节 马克思主义劳动观 .....      | 14 |
| 第二节 新时代劳动教育 .....       | 19 |

## 第二部分 劳动精神面貌篇

|                     |    |
|---------------------|----|
| 第三章 学习劳模精神 .....    | 23 |
| 思政小课堂 .....         | 23 |
| 课堂导入 .....          | 23 |
| 第一节 劳模精神的内涵 .....   | 24 |
| 第二节 劳模精神的时代演进 ..... | 28 |



|                       |    |
|-----------------------|----|
| 第三节 弘扬劳模精神的重要意义 ..... | 31 |
| 第四章 弘扬劳动精神 .....      | 34 |
| 思政小课堂 .....           | 34 |
| 课堂导入 .....            | 34 |
| 第一节 劳动精神的内涵 .....     | 35 |
| 第二节 新时代劳动精神 .....     | 37 |
| 第三节 大学生如何弘扬劳动精神 ..... | 39 |
| 第五章 践行工匠精神 .....      | 43 |
| 思政小课堂 .....           | 43 |
| 课堂导入 .....            | 43 |
| 第一节 工匠精神的内涵 .....     | 44 |
| 第二节 工匠精神的历史 .....     | 47 |
| 第三节 新时代工匠精神 .....     | 50 |

### 第三部分 劳动专业知识篇

|                     |    |
|---------------------|----|
| 第六章 劳动与经济 .....     | 57 |
| 思政小课堂 .....         | 57 |
| 课堂导入 .....          | 57 |
| 第一节 劳动与劳动力 .....    | 58 |
| 第二节 劳动与人力资本 .....   | 62 |
| 第三节 劳动与工资收入 .....   | 66 |
| 第七章 劳动与管理 .....     | 70 |
| 思政小课堂 .....         | 70 |
| 课堂导入 .....          | 70 |
| 第一节 管理概述 .....      | 71 |
| 第二节 劳动与工作效率管理 ..... | 75 |
| 第三节 劳动与激励管理 .....   | 77 |
| 第四节 劳动与调查研究 .....   | 82 |

|                        |     |
|------------------------|-----|
| 第八章 劳动与社会保障 .....      | 91  |
| 思政小课堂 .....            | 91  |
| 课堂导入 .....             | 91  |
| 第一节 中国社会保障体系 .....     | 92  |
| 第二节 社会保障体系的功能和作用 ..... | 93  |
| 第三节 “五险一金”制度 .....     | 96  |
| 第九章 劳动与法律 .....        | 101 |
| 思政小课堂 .....            | 101 |
| 课堂导入 .....             | 101 |
| 第一节 劳动法律体系 .....       | 102 |
| 第二节 劳动与劳动合同 .....      | 107 |
| 第三节 劳动争议及其处理 .....     | 111 |
| 第十章 劳动与心理 .....        | 116 |
| 思政小课堂 .....            | 116 |
| 课堂导入 .....             | 116 |
| 第一节 劳动的心理过程 .....      | 117 |
| 第二节 劳动效率与心理效应 .....    | 120 |
| 第三节 劳动压力管理 .....       | 123 |
| 第十一章 劳动与安全 .....       | 126 |
| 思政小课堂 .....            | 126 |
| 课堂导入 .....             | 126 |
| 第一节 劳动安全观概述 .....      | 127 |
| 第二节 劳动中的职业安全 .....     | 130 |
| 第三节 职业健康与劳动保护 .....    | 135 |

## 第四部分 劳动素养实践篇

|                  |     |
|------------------|-----|
| 第十二章 劳动与生活 ..... | 147 |
| 思政小课堂 .....      | 147 |

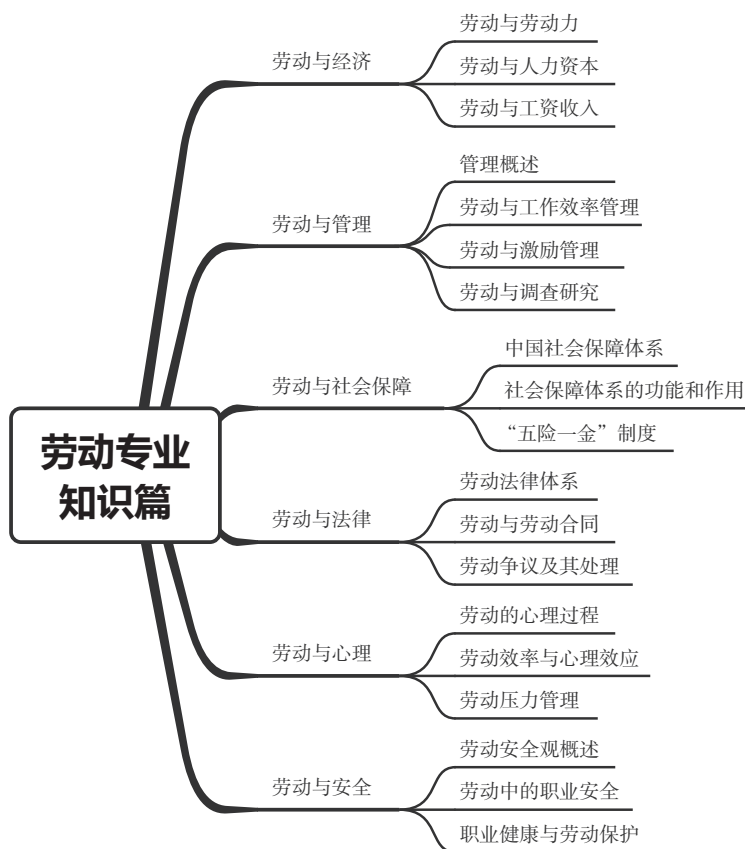


|                              |     |
|------------------------------|-----|
| 课堂导入 .....                   | 147 |
| 第一节 日常生活与劳动 .....            | 148 |
| 第二节 低碳校园生活 .....             | 152 |
| 第三节 校园服务性劳动 .....            | 155 |
| 第十三章 劳动与就业 .....             | 160 |
| 思政小课堂 .....                  | 160 |
| 课堂导入 .....                   | 160 |
| 第一节 新时代新职业 .....             | 161 |
| 第二节 劳动与职业生涯规划 .....          | 165 |
| 第三节 社会实践与创新创业 .....          | 169 |
| 第十四章 劳动与未来 .....             | 174 |
| 思政小课堂 .....                  | 174 |
| 课堂导入 .....                   | 174 |
| 第一节 未来已来——劳动形态的颠覆性变革 .....   | 175 |
| 第二节 价值重塑——未来劳动的意义追寻 .....    | 181 |
| 第三节 素养储备——迎接未来的劳动教育 .....    | 185 |
| 第四节 责任与展望——构建理想的未来劳动世界 ..... | 188 |
| 参考文献 .....                   | 191 |

第三部分

# 劳动专业知识篇





第六章思维导图  
与AI辅助学习



第七章思维导图  
与AI辅助学习



第八章思维导图  
与AI辅助学习



第九章思维导图  
与AI辅助学习



第十章思维导图  
与AI辅助学习



第十一章思维导图  
与AI辅助学习

## 第六章 劳动与经济



### 思政小课堂

党的二十大报告指出,“坚持以经济建设为中心,坚持四项基本原则,坚持改革开放,坚持独立自主、自力更生,坚持道不变、志不改,既不走封闭僵化的老路,也不走改旗易帜的邪路,坚持把国家和民族发展放在自己力量的基点上,坚持把中国发展进步的命运牢牢掌握在自己手中”。



### 课堂导入

### 技能提升价值



【知识拓展】  
试用期的相关规定

2022年,金华市某企业举办了一场职业技能等级工资(能级工资)专项集体协商活动,员工代表、企业工会代表和永康市总工会相关人员共同商定了产业工人技术创新和能级分配机制。通过该机制,该公司将每年为员工增加数十万元的薪资。以职工小张为例,她已经被认定为金属轧制工高级工和金属材料热处理高级工。小张自己算了这样一笔账:如果评上精整工高级工,那么按照能级工资标准,她每月的工资可以上涨1000多元。

### 探索与思考

- (1) 案例中薪酬分配机制是否合理?
- (2) 从上述案例中,你受到了哪些启发?

在现代学术体系中,劳动经济学是一门专门的学科。作为应用经济学的一个分支,劳动经济学是研究劳动力市场中劳动力供给和需求变动行为的科学,对经济学体系具有不可或缺的重要性。我们不仅要从西方经济学的视角掌握劳动与经济的一般知识,还要从马克思主义政治经济学的视角学习把握生产力与生产关系,进一步深化对劳动全面、科学的认识。



## 第一节 劳动与劳动力

在经济学中，“劳动”是一个常见词语，与之密切相关的不仅有劳动力、劳动者等概念，而且在政治经济学中，劳动还是理解生产力与生产关系的关键概念。

### 一、劳动力

劳动力是指人的劳动能力，是蕴藏在人体中脑力和体力的总和。劳动力是商品，和其他商品一样具有价值和使用价值。劳动力商品的使用价值是由生产和再生产劳动力商品的社会必要劳动时间决定的。为更好地理解劳动力的含义，需要了解并熟悉以下三个方面。

#### （一）劳动适龄人口

劳动适龄人口指的是处于适合参加劳动的年龄阶段，作为劳动力统计的人口。在人口学中，一般以16～64岁的人口为劳动适龄人口。当前我国一般规定男性16～60岁、女性16～55岁的人口为劳动适龄人口。

#### （二）劳动力成本

劳动力成本是指用人单位因雇佣社会劳动力而支付的费用和资金等。劳动力成本的范围大于工资，不仅包括以货币形式支付给劳动者的工资，还包括以物质或非物质形式给劳动者发放的福利，如发放实物福利、给予社会保障、提供培训机会等。劳动力成本是劳动者所有形式报酬的总和。

#### （三）劳动力结构

劳动力结构指的是劳动就业人口在不同产业中的分布，即各产业的劳动就业人口在总劳动就业人口中所占的比重。劳动力结构是综合反映社会经济面貌的一项重要指标，也是决定经济发展的一个重要因素。劳动力结构的合理化，是国民经济健康发展的必要条件。与之对应的概念是劳动力结构性短缺，是指某个时间段内某个行业或某个领域的劳动力需求无法供应的现象。例如，近年来，随着电子信息技术崛起，网络通信和电子竞技等新兴行业对专业人才的需求急剧增加，但相关行业的劳动力培养需要一定的时间和过程，这就造成了新兴行业的劳动力结构性短缺。

## 二、劳动者

劳动者是指达到法定年龄、具有劳动能力，以从事某种社会劳动获得收入为主要生活来源，依据法律或合同的规定，在用人单位的管理下从事劳动并获取劳动报酬的自然人。通俗地说，即“合法走上工作岗位的人”。劳动者的主体资格开始于劳动者最低用工年龄（除特殊工种外，通常为16周岁），终止于法定退休年龄。

马克思指出：“我们把劳动力或劳动能力，理解为一个人的身体即活的人体中存在的、每当他生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和。”基于此，劳动者可以划分为体力劳动者和脑力劳动者。体力劳动者可以具象为从事以消耗体力为主的劳动工作的劳动者，他们通常不担任管理岗位，主要分布在工业、农业、建筑、交通运输等以体力劳动付出为主的行业。脑力劳动者可以具象为从事以输出知识、技能为主的劳动工作的劳动者，他们通常具有一定科学文化水平、专业技术知识与技能，并以此进行劳动活动，如管理人员、科研工作者、教育工作者等。脑力劳动是一种质量较高的复杂劳动，单凭劳动者的传统经验无法完成，必须具有丰富的科学文化知识才能进行。所以，这种复杂劳动能力的获得需要较长时间的学习和积累。

## 三、生产关系与劳动

生产力是指具有劳动能力的人和生产资料相结合而形成的改造自然的能力，即人类创造新财富的能力，是社会发展的内在动力基础。所以，生产力就是人类实际进行生产活动的的能力，也是具体劳动产出的能力。

### （一）生产力、生产关系与劳动的定义联系

构成生产力的基本要素是以生产工具为主的劳动资料、参与生产过程的劳动对象以及具有一定劳动能力的劳动者。

生产关系是指人们在物质资料生产过程中结成的相互关系，具体包括人们在物质资料生产、交换、分配、消费等方面的关系。

生产关系包括生产资料所有制形式、劳动者在生产中的地位和相互关系以及产品分配方式。生产资料所有制形式是生产关系的基础，一定的生产资料所有制形式决定了人们在生产中的地位和相互关系、产品分配和消费关系等。

### （二）生产力、生产关系与劳动的内在联系

在生产劳动中，生产力是内容，较为活跃；生产关系是形式，相对稳定。根据内容与形式的辩证关系：内容决定形式，形式反作用于内容。在生产力与生产关系的相互作用中，生产力决定生产关系，而生产关系反作用于生产力，形成的这种关系是对立统一关系的进一步展开和具体化。劳动作为生产力的具象行为，与生产关系在定义上有部分重合。



## 1. 生产力决定生产关系

生产力的性质、水平和发展要求决定了生产关系的性质、状况和形式。简而言之，相应的生产力产生相应的生产关系。生产力的性质和水平决定了与之相适应的生产关系的性质和具体形式，每一种现实的生产关系都是建立在一定性质和水平的生产力基础之上的。马克思认为：“手推磨产生的是以封建主为首的社会，蒸汽磨产生的是以工业资本家为首的社会。”所以，在生产劳动中，生产力既是决定因素又是变革因素，整个社会生产方式的变化总是从生产力的变化和发展开始的。

随着生产力的发展，与之相适应的生产关系会变得愈发不能适应，以至于不能继续保持其稳定不变的状态。在这种情况下，生产关系就不得不进行变革，以维持自身的存在。当现有的生产关系已经不能适应生产力继续发展的客观要求时，就必须进行全面变革，以适应生产力发展新阶段的生产关系代替已经丧失存在价值的生产关系。

## 2. 生产关系对生产力具有能动的反作用，与劳动力密切相关

生产关系对生产力的反作用表现在以下两个方面。

（1）生产关系同生产力的发展要求相符合时，生产关系将有力地推动生产力的发展。生产关系为生产力诸要素的结合提供了较为稳定的形式，从而把潜在的、可能的生产力变为现实的生产力，能够较为充分地调动生产力中的积极因素，使其发挥作用。同时，适合的生产关系也为生产力的发展提供了更广阔的空间，从而使生产力的进一步发展有了可能。

（2）当生产关系不符合生产力发展要求时，生产关系就会阻碍生产力的发展。当生产关系落后于生产力的状况及其发展要求时，它不仅无法为生产力提供足够的发展空间，反而会因与生产力发展的不协调而对生产力的发展起到制约和阻碍作用。因此，生产力推动生产关系的改变可以被称为“变革”。

# 四、劳动力的需求与供给

## （一）劳动力需求

劳动力需求是劳动力供给的对应面，是从用人单位层面了解就业岗位的产生过程。劳动力供给分析主要关注劳动力市场上工资变化和劳动力供给之间的相互关系。针对劳动力需求而言，工资率也是主要影响因素，但除了价格机制以外，影响劳动力需求的因素和影响劳动力供给的因素也存在显著差异。一般来说，劳动力供给在短期内比较稳定，但长期来看会发生改变，进而对劳动力需求产生较大影响。

劳动力需求可以根据以下两个方面进行分类。

### 1. 根据需求层次分类

劳动力需求按需求层次可分为企业劳动力需求、行业劳动力需求和市场劳动力需求。



【微课视频】  
劳动力供给

企业劳动力需求是最基础的；行业劳动力需求是该行业中企业劳动力需求之和；市场劳动力需求是劳动力市场中所有行业的劳动力需求之和。这三个层次的劳动力需求不仅覆盖范围不同，说明的问题不同，而且受工资率变化的敏感程度也不同，所以劳动力需求的特征也各有差异。

## 2. 根据生产要素的变化类型分类

劳动力需求按生产要素的变化类型可以分为短期劳动力需求和长期劳动力需求。经济学中关于短期和长期的划分并没有一个确切的时间界限。所谓短期，是指资本存量不变，唯一可变的因素是劳动投入量，即把在资本投入量不变、技术条件也不变的情况下对劳动力的需求称为短期需求；所谓长期，是指企业的一切生产要素，无论资本、技术还是劳动力要素都是可变的。因此，工资、资本价格和产品需求等因素对长期劳动力需求的影响比短期劳动力需求所产生的影响更大、更复杂。

劳动力需求曲线（图6-1），其纵轴为货币工资率（工资），横轴为劳动力需求量（就业量）。图中曲线 $D$ 为企业劳动需求曲线。观察这条曲线可以发现，企业劳动力需求曲线 $D$ 呈现出从左上方方向右下方倾斜的态势，这说明在其他条件不变的情况下，企业劳动力需求量与工资率之间存在反方向变化关系。

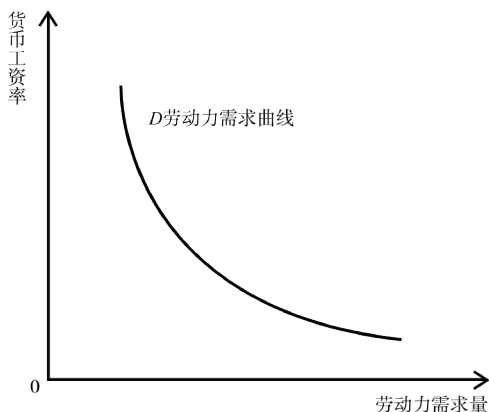


图6-1 劳动力需求曲线

## （二）劳动力供给

在劳动经济学领域，劳动力供给是劳动力市场的一个基本构成要素，是影响劳动力资源配置的基础因素。一定质量和数量的劳动力有效供给，对于社会经济的发展有着极其重要的影响。而个人劳动力供给是指劳动者个人在一定工资率下愿意并能够向市场提供的劳动数量（一般指劳动时间）。

劳动力供给曲线（图6-2），通常呈现为一条向后弯曲的曲线。这一特征表明，劳动力供给量随着工资上升呈现先增加后减少的趋势。劳动力供给曲线之所以向后弯曲，是劳动工资率产生的替代效应和收入效应综合影响的结果。劳动者在不同的工资率下愿意供给的劳动数量，取决于劳动者对工资收入和闲暇所带来效用的评价。

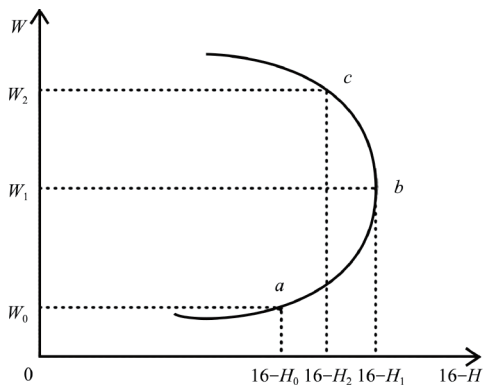


图6-2 劳动力供给曲线



一般而言，工资率（ $W$ ）越高，对牺牲闲暇的补偿也就越大，劳动者宁愿放弃闲暇而提供劳动的数量（ $16-H$ ）也就越多。换言之，随着工资率的提高，闲暇的机会成本也就相应增加，劳动者的闲暇时间也就减少。因此，工资率的上升所产生的替代效应使得劳动数量增加（从 $a$ 点到 $b$ 点）。同时，工资率的提高，使得劳动者收入水平提高。这时，劳动者就需要更多的闲暇时间，即当工资率提高以后，劳动者不必提供更多的劳动就可以提高生活水平。这说明，工资率提供的收入效应使得劳动供给数量减少（从 $b$ 点到 $c$ 点）。

## 第二节 劳动与人力资本

人力资本是一种非物质资本，是指体现在劳动者身上、能为其带来收入的能力。它是通过投资形成的，在一定时期主要表现为劳动者所拥有的知识、技能、智力和健康状况。人力资本是其内在因素劳动力和其外在因素投资的统一体，存在于人体内的劳动力是其内核和自然基础，投资是其外在约束。

之所以将知识、技能、智力和健康等要素当作资本，是因为它们同物质资本一样，其形成和维持都需要花费一定的成本，这些费用的支出是为了将来获得收益，而且这些要素具有稀缺性和生产性，可以提高生产效率、增加国民财富、提高个人收入水平。

### 一、人力资本的特性

人力资本同样具有数量和质量的規定，通常根据社会或社会经济组织中的劳动力人数确定其人力资本的数量规模，根据劳动者个人素质和能力水平确定其所具有的人力资本质量。与物质资本相比，人力资本具有以下特性。

#### （一）人力资本是凝聚在劳动者身上的生产能力

人是人力资本的天然载体，人力资本包含了知识、技能、智力、经验、熟练程度表现出的生产能力。它以劳动者的生命存在和健康状况为基础，劳动者的生命消亡，人力资本也随之消失。

#### （二）人力资本的所有权不能转让或继承

人力资本与其所有者是不可分割的，人力资本所包含的知识、技能、智力、经验、熟练程度所表现出的生产能力永远凝聚在所有者身上，无法转让或被他人继承。

以上两个人力资本的特征决定了人力资本的价值不能像物质资本那样可以以货币计量，只能在动态（人力资本）的使用中，通过对劳动者的工作绩效进行评价加以确定。

### （三）人力资本具有时效性

一方面，人力资本会随人自身生命的有限性而流逝，如不及时利用就会被浪费；另一方面，在科技发展更新越来越快的时代，人力资本必须随时代的发展而不断更新，否则就会贬值，甚至失效。

### （四）人力资本具有累积性

物质资本会因出现有形和无形的磨损而失去效能，而人力资本随着使用次数的增加不仅不会被消耗，还会不断地被累积，因为构成人力资本的知识、技能、智力、经验、熟练程度等要素都具有随使用的增加而水平不断提高的特性，只有及时更新必要的知识和技能，人力资本才能在使用过程中不断增值。

### （五）人力资本具有潜在的创造性

构成人力资本的诸要素是人能够成为生产力的根本性要素，劳动者探索世界、发现财富、创造财富都是对这些要素的运用。从这个意义上说，人的创造能力就是凝聚于人体中的人力资本的特质。因此，人力资本是最具活力的资本，对社会发展具有无限的、潜在的创造性推动作用。

### （六）人力资本的收益特点

（1）收益的迟效性是指人力资本的投资不是当时就能获益，而是要通过一定时期的学习，劳动者的知识、技能、经验等不断积累，达到一定的水平和标准后，才能发挥生产性作用，产生收益。

（2）收益的递增性是指人力资本使用所带来的收益呈不断增加的趋势，这是由人力资本具有累积性和富于创造性决定的。

（3）收益的长期性是指人力资本一旦发挥效能，就会在相当长的时期内不断产生收益，对于劳动者个人来说甚至是终身受益。而且，人力资本具有创造性特质，如创造科技发明和取得创新成果，其为社会带来的收益往往超过劳动者个体的有生之年，将延续更长时间。

（4）收益的多面性是指人力资本的运用不仅会带来经济收益的提高，还会带来社会、文化等多方面的收益。



## 二、人力资本的类型

人力资本表现为劳动者所拥有的知识、技术、智力、经验、熟练程度等能力，不同的劳动者在这些方面存在差异，这使人力资本具有层次性。美国著名经济学家西奥多·舒尔茨划分了五类具有经济价值的能力——学习能力、完成有意义工作的能力、进行各项文娛体育活动的 ability、创造力、应对非均衡的能力，并以此作为人力资本分类的标准。

如果从企业的角度考察人力资本，可以将人力资本划分为以下四种类型。

（1）技能型人力资本。技能型人力资本是指具有某种操作知识和技能，能通过这些知识和技能合理应用完成特定体力活动的人力资本，如各类操作人员。

（2）技术型人力资本。技术型人力资本是指具有某方面特殊知识和专长，能在特定领域运用这些知识和专长进行创新活动的人力资本，如各类技术人员。

（3）管理型人力资本。管理型人力资本是指具有较广阔的知识面，能组织、指导、协调他人从事某些活动的人力资本，如各类管理人员。

（4）经营型人力资本。经营型人力资本是指具有广博的知识和学习创新能力，能通过判断对各类资源进行优化配置的人力资本，如各类经理人员和企业家。

## 三、人力资本投资

美国著名经济学家、社会学家、诺贝尔经济学奖得主加里·贝克尔认为，通过增加人的资源来影响未来的货币和物质收入的各种活动，均可以被视为人力资本投资。人力资本投资是指通过对人的投资，增强人的生产与收入能力的一切活动。一般而言，劳动力素质结构中的知识存量、技能状况、生理与心理健康状况构成人力资本的实体，所以凡是有利于形成和增强劳动力素质结构的行为、费用，以及有利于改善和提高人力资本利用效率的行为、费用都属于人力资本投资的范畴。

通常，人力资本投资主要有以下四种形式。

### （一）正规教育

教育投资是人力资本投资中最重要的形式，包括学前教育和小学、中学、大学等正规教育的费用支出。无论投资主体是政府、社会组织、劳动者个人还是其家庭，其用于正规教育的费用均属于人力资本投资。

不同阶段的教育目标是有差异的：初等教育和中等教育是培养和发展人的一般认识能力，为其他教育打好基础；高等教育是专业性教育，其主要目标是传授、探索和发展社会已有的文化科学成就，增进对自然、社会、思维发展规律的认识。通过对普通教育的投资，增加了人力资本的知识存量，表现为“教育学历”。一般用学历衡量人力资本的知识存量，

如依据劳动者接受学校教育的年限、劳动者学历构成，判断和比较一个国家或地区、家庭、劳动者个人在某一时期的人力资本存量。

## （二）职业技术培训

职业技术培训投资是指人们在接受正规教育后，为获得并发展从事某种职业所需要的知识、技能和技巧所发生的额外投资支出。职业技术培训的主要目标是直接训练和发展人的任职能力，侧重人力资本构成中的职业、专业知识和技能，主要表现为提高人力资本的专业技术等级。通过了解职业技术培训的规模和人力资源的专业技术等级及结构状况，可以衡量比较一个国家或地区在某一时期内人力资本的规模。

## （三）健康保健

用于健康保健、增强体质的费用也是人力资本投资的主要形式，包括劳动者的营养、衣着、住房、医疗保健、自我照顾、锻炼和娱乐等费用支出，它可以由“健康时间”或由工作、闲暇活动、消费的“无病时间”构成。这方面投资的效果主要表现为人口预期寿命的提高及死亡率的下降。

作为人力资本的载体，人们的健康状况是各种人力资本借以发挥作用的基础，平均寿命的高低直接决定着各种形式投资的收益和这些人力资本存量的价值。健康状况的改善和平均寿命的提高，意味着劳动者生产力的提高，人们将有更多的时间和更充沛的精力、体力从事生产活动，减少了因生病造成的工时损失。这些对于社会经济发展具有极其重要的作用，因此许多国家都把医疗保健投资制定为一项基本国策，家庭和个人也日益重视对医疗保健的投入并成为消费支出的主要组成部分。

## （四）劳动力流动

劳动力流动是指劳动力资源在空间上的迁移，根据活动范围可分为国内流动和国际流动两种。劳动力流动费用本身并不能直接形成或增加人力资本存量，但通过合理流动，在宏观上可以实现人力资本的优化配置，调整人力资本分布上的稀缺程度；在微观上可以使个人的人力资本得到最有效的使用，进而提高收入水平，所以劳动力流动是实现人力资本价值和增值的必要条件。

目前的劳动力流动日益频繁，流动者大都接受过较好的教育，他们身上凝聚了较高的人力资本存量，因此对流出地是人力资本的损失，对流入地却是人力资本的增加。对于发展中国家和欠发达国家，如何减少人才流出、吸引外部人才流入，是重要的现实问题。另外，企业为获取劳动力市场的工资和就业信息、为招聘雇员所花费的费用也可以被视为人力资本投资。



### 第三节 劳动与工资收入

工资在现代经济生活中占有重要地位，按照国际劳工组织的统计，以工资为主要收入来源的雇佣劳动力数量，在工业化和后工业化的国家中已占到60%~70%。我国以雇佣劳动报酬为主要形式的劳动力数量已成为劳动力市场的主体，随着工业化和市场化的推进，雇佣劳动的比重将日趋上升，工资所占比重，即雇佣劳动报酬占国民收入的比重也不断上升，工资的重要性日益凸显。

#### 一、工资的形式

根据不同的划分标准，工资可以分为以下三种形式。

##### （一）实物工资和货币工资

实物工资是指用人单位以实物形态计算和支付给劳动者的劳动报酬。货币工资是指用人单位以货币形态计算和支付给劳动者的劳动报酬，其主要与货币工资率、工作时间和相关的工资制度安排有关。以实物形式支付工资盛行于市场经济不发达的社会，现代社会一般都以货币形式支付工资，但是也存在一些用人单位以实物形式支付工资的现象。

##### （二）名义工资和实际工资

名义工资是指未经价格指数修正过的货币工资。实际工资是指经过价格指数修正的货币工资，用以表明货币工资的实际购买能力，较名义工资更能确切地反映员工的工资水平。

##### （三）广义工资和狭义工资

广义工资是指劳动者因从事劳动而获得的报酬收入，包括固定工资、奖金、津贴以及其他货币或非货币形式的福利收入。企业在管理过程中关心的是劳动力的总成本，而个人关心的是自己的总收入，因此将工资与其他内容严格区分的意义不大。狭义工资是指员工因从事雇佣劳动而获得的仅限于固定货币报酬部分的收入，不包括奖金、津贴，更不包括其他福利性收入。狭义工资对于薪酬设计有着重要的意义，由于不同类型和不同职位的员工其薪酬结构有所不同，在组织中如何借助薪酬结构设计解决员工的行为导向，是薪酬设计的关键问题。

## 二、工资的职能

工资除了作为劳动者报酬的职能外，还具有以下四种职能。

### （一）补偿职能

劳动者在劳动过程中体力和脑力的消耗必须得到相应的补偿，这样劳动力再生产才能得到保证，劳动才能继续。在知识经济时代背景下，劳动者需要不断提高自身的科学文化素质，加大人力资本投资。这些人力资本投资的费用也必须得到补偿，以激励个人提高人力资本质量，从而促进劳动力素质的提高，并推动企业乃至整个社会经济的发展。在市场经济条件下，这些费用不可能完全由社会承担，有相当的部分需要通过个人的劳动报酬来承担。因此，劳动者提供劳动得到工资，以工资换取物质文化生活资料，以保证对劳动力消费与劳动力生产费用支出的补偿。

### （二）激励职能

劳动是当代人类谋生的主要手段，物质利益是满足人们生活需求的主要手段，同时也是满足人们心理需求、社会需求的经济基础。劳动者工资的多少决定了他们的生活水平、社会地位及社会需求的满足程度。为了获得更多的收入，劳动者自然努力提供数量多、质量高的劳动。只有把工资水平和劳动者的劳动表现、技术水平、成果产出紧密地联系起来，才能充分发挥工资的激励作用，从而促进社会经济发展。

### （三）调节职能

工资作为劳动力的价格信号，调节着劳动力的供求关系和劳动力的流向。工资的调节职能主要表现在两个方面：一是劳动力的合理配置，二是劳动力素质结构的合理调整。当某一地区、部门、职业或工种的劳动力供不应求时，工资水平就会提高，从而促使劳动力从其他地区、部门、职业或工种向紧缺的地方流动，使劳动力供给增加并逐步趋向平衡；反之亦然。工资的调节不仅可以实现劳动力资源的优化配置，还影响着人们对职业和工种的社会评价，进而调节人们择业的愿望和就业流动方向。

### （四）效益职能

工资的投入是资本投入的一种特定形式，是劳动力这一生产要素的货币表现。由于工资能够给雇主带来一定的经济效益，雇主愿意以工资的形式进行投资，并从中获利。如果雇主投入的工资货币量与其从职工的劳动中所得的价值是相等的，那么雇主就不愿意再投资，就一定会停止雇佣劳动者。因此，从雇主的角度看，工资具有效益职能，是其投资的动力。



### 三、工资制度

在组织内部，通过科学的薪酬设计及有竞争力的薪酬水平，调动劳动者的工作积极性，促进企业生产经营水平和经济效益的不断提高，是现代劳动经济学理论关注的重点。目前，最常用的工资制度主要有计时工资制和计件工资制两种。

#### （一）计时工资制

计时工资制是一种按照劳动者的技术熟练程度、劳动繁重程度，或是由此确定的劳动者技术等级，以及岗位或职务等级等因素预先确定工资标准，并根据其实际有效工作时间计量与支付工资的形式。计时工资制是最基本的工资形式之一，具有以下优点。

- （1）劳动者的工资取决于本人的工资标准和有效工作时间，便于企业计算人工成本。
- （2）测量要素稳定、标准固定统一，便于计算、易于管理，而且具有相当的稳定性。
- （3）劳动者的工资差异主要取决于劳动者的技术水平、岗位或职务的标准，因此有利于促进劳动者努力提高技术水平、业务水平。
- （4）劳动者收入稳定，可专心提高产品质量，减少粗制滥造的现象。

但是，计时工资制也存在一些缺点，包括缺乏激励作用，工资调整较难。工资等级与工资标准一旦确定后，就具有相对稳定性，无法随劳动者的能力和生产状况的改变而及时调整。

#### （二）计件工资制

计件工资制是一种按照劳动者生产合格产品的数量，以及预先规定的计件价格计算劳动者的劳动量并支付劳动报酬的工资形式。在具体实施过程中，企业可根据自身经营特点选择计件工资制的具体方式，目前我国主要采用以下几种方式。

（1）无限计件工资制和有限计件工资制。无限计件工资制是指不论劳动者完成或超额完成多少劳动定额，都按同一计件单价计发工资。有限计件工资制是指对劳动者在单位时间内的工作量加以限制，包括低量限制和高量限制。其中，低量限制是指一定时间内必须达到一定产量才能发放计件工资，采用这种方法是为了让员工完成工作任务；高量限制是指为了保障工资水平和劳动成果的质量，一定时间内不能超过的定额产量。

（2）分阶段计件工资制和差额单价计件工资制。分阶段计件工资制是指将劳动者的产品或工作量分成定额内及定额外两个部分，分别计发工资，其中定额内工作量按计时工资标准发放，定额外工作量按计件工资标准发放。差额单价计件工资制是指将劳动者产量分成计件单价不同的几个部分，以一定的差额比例规定不同的计件单价，分别计算计件工资额后，再计算计件工资总额。

（3）全收入计件工资制和间接计件工资制。全收入计件工资制是指除了工资性津贴和补贴以外的其他工资总额，都以计件工资形式分配工资的方式。间接计件工资制是指对一

些辅助劳动者的计件工资量不能直接反映,需要通过被辅助劳动者的工作量间接反映,并根据以计发工资的形式。采用间接计件工资的目的是促使辅助劳动者关注实行计件工资劳动者的产量,提高其服务和协作意识。

(4)最终产品计件工资制。这是一种采用集体计件方式的计件工资形式,即根据该生产集体完成的最终产品数量和预先确定的计件单价计算工资总额,然后在生产集体内部进行分配。

与其他工资制相比,计件工资的优点在于:充分地体现了按劳分配的原则,将劳动成果与劳动报酬紧密联系在一起,能够直接和准确地反映劳动的数量和质量;便于工资管理,劳动成果和劳动报酬的计算和分配程序简化、透明公正,减少劳动者在工资分配差距上的矛盾,监督管理成本较低;实行计件工资制对劳动者具有强烈的物质激励作用,将会大大调动他们的生产积极性,效果明显。但是,计件工资也存在一些缺点,如产品质量不易保证,不利于团队精神和企业文化的培养。

因此,计件工资适用范围包括:工作性质机械化、自动化水平低,尤其是纯手工操作的生产企业;工作产品数量能够单独准确统计,并反映劳动者劳动数量和质量的企业;生产过程持续而稳定,实行大批量生产的企业。

计件工资制既可以保证劳动者对生产工艺的掌握,也可以使劳动定额、计件单价等条件相对稳定。有研究表明,实现计件工资的劳动者比领取小时工资的劳动者多获取10%~15%的收入。



### 本章思考

你认为自己进入职场后的收入应该是多少?怎样才能提高自己的收入呢?



### 在线测试

使用微信扫描二维码进入在线测试,可反复答题,直到获得满意的结果。

