

★ 服务热线: 400-615-1233
★ 配套精品教学资料包
★ www.huatengedu.com.cn

大学生 就业指导



高等院校公共基础课系列教材

大学生就业指导

● 主编 罗来松 李建耀

高等院校公共基础课系列教材

大学生 就业指导

● 主编 罗来松 李建耀



选题策划: 白 玥
责任编辑: 张 昕
封面设计: 刘文东



定价: 49.90元


哈尔滨工程大学出版社
Harbin Engineering University Press

 哈尔滨工程大学出版社
Harbin Engineering University Press

高等院校公共基础课系列教材

大学生 就业指导

● 主 编 罗来松 李建耀
 副主编 钟 梅



内 容 简 介

本书以培养学生就业的核心能力为目标,结合大学生成长实际,详细介绍了大学生在求职就业过程中需掌握的知识和注意事项,主要包括大学生就业理论、就业环境与就业政策、就业求职选择、自荐材料的撰写、就业求职实务、就业权益与保障、大学生自主创业等内容,有利于帮助大学生在求职过程中少走弯路,在激烈的社会竞争中脱颖而出,成为符合企业需要的实用型人才。

本书既可作为普通高等院校大学生就业指导课程的教材,也可作为从事大学生就业指导工作的人员及相关人员的培训教材和参考书。

图书在版编目(CIP)数据

大学生就业指导 / 罗来松, 李建耀主编. — 哈尔滨:
哈尔滨工程大学出版社, 2023. 2

ISBN 978-7-5661-3680-0

I. ①大… II. ①罗… ②李… III. ①大学生-就业
- 高等学校-教材 IV. ①G647.38

中国国家版本馆 CIP 数据核字(2023)第 032631 号

大学生就业指导

DAXUESHENG JIUYE ZHIDAO

选题策划 白 玥

责任编辑 张 昕

封面设计 刘文东

出版发行 哈尔滨工程大学出版社

社 址 哈尔滨市南岗区南通大街 145 号

邮政编码 150001

发行电话 0451-82519328

传 真 0451-82519699

经 销 新华书店

印 刷 三河市骏杰印刷有限公司

开 本 787 mm×1 092 mm 1/16

印 张 14.5

字 数 377 千字

版 次 2023 年 2 月第 1 版

印 次 2023 年 2 月第 1 次印刷

定 价 49.90 元

<http://www.hrbeupress.com>

E-mail: heupress@hrbeu.edu.cn

就业是最大的民生。高校毕业生就业事关广大学生及其家庭的切身利益，事关社会的和谐稳定，事关社会主义现代化建设。大学生就业不仅需要政府、社会的努力，更需要高校加强指导和帮扶。高校应积极引导大学生树立正确的择业观和就业观，不断提升大学生就业的竞争力，以实现更高质量的就业。

本书根据国务院、教育部相关文件精神，结合当前高校毕业生的就业形势，针对大学生就业过程中可能面临的问题，进行理论上的阐述和实践上的训练。

作为普通高等院校公共基础课教材，本书既充分贯彻党和国家关于大学生就业指导工作的意见精神，关注就业问题，又结合大学生的成长实际，立足大学生成长全过程。本书在编写过程中充分考虑了大学生就业的理论指导和实践引导，编写思路清晰，既有理论性，又兼具时代性和可操作性。

本书由南昌航空大学罗来松负责组织策划，李建耀、钟梅、江凡、王超等参与编写。

编者在编写本书的过程中参阅了大量资料，在此对资料的相关作者致以诚挚的谢意。

由于编者水平有限，书中难免存在不足之处，恳请广大读者批评指正。

编者



经典导读	青年在职业选择时的考虑	1
第一章	把握本质：大学生就业理论	4
第一节	就业概述	4
第二节	传统就业理论	11
第三节	近现代就业理论	14
第四节	马克思主义就业理论	20
第五节	中华优秀传统文化关于择业、就业的思想	27
第二章	认清实情：就业环境与就业政策	30
第一节	国内整体就业形势	30
第二节	大学生就业形势	39
第三节	大学生就业政策	47
第四节	就业工作基本程序	61
第三章	选对出路：就业求职选择	67
第一节	就业行业概述	67
第二节	就业职场环境	75
第三节	就业主要去向	84
第四节	就业去向选择	92

第四章	打造名片：自荐材料的撰写	96
第一节	封面的内容和设计技巧	96
第二节	自荐信的撰写	97
第三节	个人简历的制作	103
第四节	毕业生就业推荐表的填写	114
第五节	求职档案的准备	117
第五章	决胜应聘：就业求职实务	119
第一节	求职笔试	119
第二节	求职面试	122
第六章	规避风险：就业权益与保障	146
第一节	就业权益及保护	146
第二节	就业契约	153
第三节	就业法律意识的培养	160
第七章	另辟新径：大学生自主创业	165
第一节	创业的概念及特征	165
第二节	创业的途径与方法	166
第三节	创业项目的选择	174
附录		184
附录一	中华人民共和国就业促进法	184
附录二	中华人民共和国劳动合同法	191
附录三	教育部高校毕业生就业创业政策服务指南	202
附录四	全国高校毕业生毕业去向登记系统操作指南 (毕业生-毕业去向填报模块)	207
参考文献		226

青年在职业选择时的考虑

卡尔·马克思

自然本身给动物规定了它应该遵循的活动范围，动物也就安分地在这个范围内活动，不试图越出这个范围，甚至不考虑有其他什么范围的存在。神也给人指定了共同的目标——使人类和他自己趋于高尚，但是，神要人自己去寻找可以达成这个目标的手段；神让人在社会上选择一个最适合于他、最能使他和社會都得到提高的地位。

能有这样的选择是人比其他生物远为优越的地方，但是这同时也是可能毁灭人的一生、破坏他的一切计划并使他陷于不幸的行为。因此，认真地考虑这种选择——这无疑是开始走上生活道路而又不愿拿自己最重要的事业去碰运气的青年的首要责任。

每个人眼前都有一个目标，这个目标至少在他本人看来是伟大的，而且如果最深刻的信念，即内心深处的声音，认为这个目标是伟大的，那它实际上也是伟大的，因为神决不会使世人完全没有引导；神总是轻声而坚定地做启示。

但是，这声音很容易被淹没；我们认为灵感的东西可能须臾而生，同样可能须臾而逝。也许，我们的幻想油然而生，我们的感情激动起来，我们的眼前浮想联翩，我们狂热地追求我们以为是神本身给我们指出的目标；但是，我们梦寐以求的东西很快就使我们厌恶——于是我们的整个存在也就毁灭了。

因此，我们应当认真考虑：所选择的职业是不是真正使我们受到鼓舞？我们的内心是不是同意？我们受到的鼓舞是不是一种迷误？我们认为是神的召唤的东西是不是一种自欺？但是，不找出鼓舞的来源本身，我们怎么能认清这些呢？

伟大的东西是光辉的，光辉则引起虚荣心，而虚荣心容易给人鼓舞或者是一种我们觉得是鼓舞的东西；但是，被名利弄得鬼迷心窍的人，理智已无法支配他，于是他一头栽进那不可抗拒的欲念驱使他去的地方；他已经不再自己选择他在社会上的地位，而听任偶然机会和幻想去决定它。

我们的使命决不是求得一个最足以炫耀的职业，因为它不是那种使我们长期从事而始终不会感到厌倦、始终不会松动、始终不会情绪低落的职业，相反，我们很快就会觉得，我们的愿望没有得到满足，我们的理想没有实现，我们就将怨天尤人。

但是，不只是虚荣心能够引起对这种或那种职业突然的热情。也许，我们自己也会用幻想把这种职业美化，把它美化成人生所能提供的至高无上的东西。我们没有仔细分析它，没有衡量它的全部分量，即它让我们承担的重大责任；我们只是从远处观察它，然而从远处观察是靠不住的。

在这里，我们自己的理智不能给我们充当顾问，因为它既不是依靠经验，也不是依靠深入的观察，而是被感情欺骗，受幻想蒙蔽。然而，我们的目光应该投向哪里呢？在我们丧失理智的地方，谁来支持我们呢？

是我们的父母，他们走过了漫长的生活道路，饱尝了人世的辛酸。——我们的心这样提醒我们。

如果我们通过冷静的研究，认清所选择的职业的全部分量，了解它的困难以后，我们仍然对它充满热情，我们仍然爱它，觉得自己适合它，那时我们就应该选择它，那时我们既不会受热情的欺骗，也不会仓促从事。

但是，我们并不总是能够选择我们自认为适合的职业；我们在社会上的关系，还在我们有能力对它们起决定性影响以前就已经在某种程度上开始确立了。

我们的体质常常威胁我们，可是任何人也不敢藐视它的权利。

诚然，我们能够超越体质的限制，但这么一来，我们也就垮得更快；在这种情况下，我们就是冒险把大厦筑在松软的废墟上，我们的一生也就变成一场精神原则和肉体原则之间的不幸的斗争。但是，一个不能克服自身相互斗争的因素的人，又怎能抗拒生活的猛烈冲击，怎能安静地从事活动呢？然而只有从安静中才能产生伟大壮丽的事业，安静是唯一生长出成熟果实的土壤。

尽管我们由于体质不适合我们的职业，不能持久地工作，而且工作起来也很少有乐趣，但是，为了恪尽职守而牺牲自己幸福的思想激励着我们不顾体弱去努力工作。如果我们选择了能力不能胜任的职业，那么我们决不能把它做好，我们很快就会自愧无能，并对自己说，我们是无用的人，是不能完成自己使命的社会成员。由此产生的必然结果就是妄自菲薄。还有比这更痛苦的感情吗？还有比这更难于靠外界的赐予来补偿的感情吗？妄自菲薄是一条毒蛇，它永远吞噬着我们心灵，吮吸着其中滋润生命的血液，注入厌世和绝望的毒液。

如果我们错误地估计了自己的能力，以为能够胜任经过周密考虑而选定的职业，那么这种错误将使我们受到惩罚。即使不受到外界指责，我们也会感到比外界指责更为可怕的痛苦。

如果我们把这一切都考虑过了，如果我们生活的条件容许我们选择任何一种职业，那么我们就可以选择一种能使我们最有尊严的职业；选择一种建立在我们深信其正确的思想上的职业；选择一种能给我们提供广阔场所来为人类进行活动、接近共同目标（对于这个目标来说，一切职业只不过是手段）即完美境地的职业。

尊严就是最能使人高尚起来、使他的活动和他的一切努力具有崇高品质的东西，就是使他无可非议、受到众人钦佩并高出于众人之上的东西。

但是，能给人以尊严的只有这样的职业，在从事这种职业时我们不是作为奴隶般的工具，而是在自己的领域内独立地进行创造；这种职业不需要有不体面的行动（哪怕只是表面上不体面的行动），甚至最优秀的人物也会怀着崇高的自豪感去从事它。最合乎这些要求的职业，并不一定是最高的职业，但总是最可取的职业。

但是，正如有失尊严的职业会贬低我们一样，那种建立在我们后来认为是错误的思想上的职业也一定使我们感到压抑。

这里，我们除了自我欺骗，别无解救办法，而以自我欺骗来解救又是多么糟糕！

那些不是干预生活本身，而是从事抽象真理研究的职业，对于还没有坚定的原则和牢固、不可动摇的信仰的青年是最危险的。同时，如果这些职业在我们心里深深地扎下了根，如果我们能够为它们的支配思想牺牲生命、竭尽全力，这些职业看来似乎还是最高尚的。

这些职业能够使才能适合的人幸福，但也必定使那些不经考虑、凭一时冲动就仓促从事的人毁灭。

相反，重视作为我们职业的基础的思想，会使我们在社会上占有较高的地位，提高我们自身的尊严，使我们的行为不可动摇。

一个选择了自己所珍视的职业的人，一想到他可能不称职时就会战战兢兢——这种人单是因为他在社会上所居地位是高尚的，他也就会使自己的行为保持高尚。

在选择职业时，我们应该遵循的主要指针是人类的幸福和我们自身的完美。不应认为，这两种利益是敌对的、互相冲突的，一种利益必须消灭另一种的；人类的天性本来就是这样的：人们只有为同时代人的完美、为他们的幸福而工作，才能使自己达到完美。

如果一个人只为自己劳动，他也许能够成为著名的学者、大哲人、卓越诗人，然而他永远不能成为完美无瑕的伟大人物。

历史承认那些为共同目标劳动因而自己变得高尚的人是伟大人物；经验赞美那些为大多数人带来幸福的人是最幸福的人；宗教本身也教诲我们，人人敬仰的理想人物，就曾为人类牺牲了自己——有谁敢否定这类教诲呢？

如果我们选择了最能为人类福利而劳动的职业，那么，重担就不能把我们压倒，因为这是为大家而献身；那时我们所感到的就不是可怜的、有限的、自私的乐趣，我们的幸福将属于千百万人，我们的事业将默默地但是永恒发挥作用地存在下去，而面对我们的骨灰，高尚的人们将洒下热泪。

把握本质：大学生就业理论

就业是民生之本、安国之策，是永恒的课题，更是世界性的难题。大学生就业是整个社会就业的重要组成部分，关系着大学生个人的成长和切身利益，也直接影响社会的稳定和发展。解决好大学生就业问题，是“办好人民满意的教育”的重要体现。大学生就业不仅需要就业环境和就业制度的保障，更需要就业理论的指导和对就业规律的掌握。只有充分了解和把握就业的内在规律，大学生才能在择业、就业活动中充分发挥自己的主观能动性，做到自主择业、顺利就业，实现自己的职业愿望，为今后成功地发展自己的事业奠定基础。

第一节 就 业 概 述

一、就业的含义

“就业”一词在我国古代诗歌典籍中早有记载。例如，《吕氏春秋·诬徒》中的“遇师则不中，用心则不专，好之则不深，就业则不疾，辩论则不审，教人则不精”，“就业”为接触学业的意思。又如《魏书·高允传》中的“性好文学，担笈负书，千里就业”，“就业”为求学的意思。又如《隋书·列传·卷三十七》中的“不惮艰远，从师就业，欲罢不能。砥行厉心，困而弥笃”，“就业”为学习的意思。由此可知，“就业”在古代主要是“学习、求学”之意。

《中华法学大辞典·劳动法学卷》中认为，就业是指“具有劳动权利能力和劳动行为能力的公民，获得有劳动报酬或经营收入的职业”。一般来讲，就业的含义是指在法定年龄内具备劳动技能和职业技能，而且个人具有劳动意向又愿意从事某种职业，通过参加某种职业、从事某项社会劳动，从而获取相应的劳动报酬、体现个人价值和社会价值的行为。

（一）狭义的就业

从个体角度看，就业是劳动者个体根据就业预期寻找工作，在职业劳动中发挥劳动潜能，实现个体劳动力资源的效用，提供劳动产品，获取个人生存、生活、发展的物质要素和精神要素。工作特点、劳动方式等规定个人存在的特殊性，体现着个人价值与人生意义。未就业人员或不就业人员则无法从职业工作中实现个人意义与价值，只能通过其他活动即非职

业活动获取个人价值和社会价值，追求个人和社会意义。

从微观角度看，就业是社会用人单位作为经济组织通过人力资源配置，实现组织内部生产要素有效结合，达到组织利润最大化。单个劳动者通过职业劳动创造产品和服务，满足他人需要和社会需要，获得社会承认。

（二）广义的就业

从宏观角度看，就业是指所有有意愿并有能力工作的劳动者都得到劳动岗位，在一定社会关系及生产关系中实现与生产资料的结合，是劳动者作为就业人口，根据社会分工、生产力布局、自然条件和自身劳动力素质，在社会经济各部门、各行业、地区进行分配。就业是国家根据经济社会发展、生产关系、生产力发展水平和劳动力资源情况进行的宏观规划，实现人力资源与生产资料有效结合，实现社会经济均衡协调可持续发展。

（三）就业率

就业人口比例简称就业率，是衡量就业状况的重要指标，指就业人数占劳动力总数（就业人数 + 失业人数）的比例。

$$\text{就业人口比例} = \frac{\text{就业人数}}{\text{就业人数} + \text{失业人数}} \times 100\%$$

二、就业的基本特征

（一）社会性

从宏观的角度讲，就业过程就是劳动者与生产资料相互配置的过程。这种配置过程离不开社会，总是制约于一定的社会生产关系。生产关系的性质影响和制约着就业的水平与形式，影响着劳动者和生产资料的质量与数量，影响着劳动者与生产资料相结合的水平。

（二）经济性

无论是从宏观还是从微观的角度看，就业都具有经济性特征。从宏观经济角度看，就业指标（或失业指标）是衡量一个国家和地区经济发展水平的晴雨表。从微观经济角度看，就业是劳动者获得个人和家庭经济收入的主要手段，是实现劳动力再生产的重要保证，是改善工人及其家庭物质生活和精神生活的主要经济来源。

（三）流动性

劳动力从低效益的产业部门流动到高效益的产业部门，从经济不发达地区流动到经济发达地区，从一种经济所有制企业流动到另一种经济所有制企业。就业的流动性对于社会有效、合理地配置劳动力资源是必不可少的。劳动力流动是国民经济现代化的重要组成部分，是市场经济体制下就业的一个明显特征。

（四）计划性

就业即使在市场经济体制下也不是单纯的市场行为，它仍然具有很强的计划性，是国家

发展规划在就业领域中的体现。由社会制订就业计划,实施对全社会就业的宏观调控。

5. 观念性

就业是在就业观指导下采取就业行动,实现就业目的和就业预期,是求职者就业的看法与态度的体现,是就业者世界观、人生观、价值观在就业过程中的反映。

三、就业的分类

(一) 按照就业表现形式的不同划分

按照就业表现形式的不同,就业可以分为正规就业和非正规就业。正规就业一般是指传统的有固定工作单位的8小时工作的就业形式。非正规就业主要有两类:一类是有固定的雇主,但工作时间较为灵活,如非全日制工作;另一类是无固定场所、无固定雇主和服务对象、无固定劳动关系、无稳定收入的小规模经营的就业形式,如各种临时性就业、季节性就业、独立就业(作家、翻译、自由撰稿人、歌手等)、自雇就业(个体户和微型企业经营者)、家庭就业(小部件组装、手工制作等)、承包就业、小时工就业(家教、家庭清洁工、职业陪护人员等)、其他按劳动成果获得收入的灵活就业形式。

(二) 按照就业时间的不同划分

按照就业时间,就业可以分为短期就业和长期就业。短期和长期的时间划分是相对的,一般来说,一年以下的就业为短期就业,否则可以看作长期就业。

(三) 按照就业区域的不同划分

按照就业区域的不同,就业可以分为国内和国外就业。国内就业可进一步分为城镇就业和农村就业,或不同省区或地区的就业。

(四) 按照就业管理形式的不同划分

按照就业管理形式的不同,就业可以分为计划就业和市场就业。前者主要是指在国家或政府统一计划和安排下的就业,后者则是由市场对劳动力的供需状况决定的就业。

(五) 按照就业序次的不同划分

按照就业序次的不同,就业可以分为初次就业、再就业和多次就业。

四、就业的功能

(一) 就业对劳动者的功能

1. 劳动者生活保障功能

就业是劳动者个人谋生的主要手段,劳动者通过就业取得一定的收入,从而获得自身生存和延续后代所需的生活资料,就业中所产生的产品又为其他社会成员提供生活资料,从而保证劳动力再生产的顺利进行。

2. 劳动者自我价值实现功能

就业是劳动者个人聪明才智得以发挥的平台。劳动者具备了一定的知识和技能后,就

要寻找适合自己的职业岗位，使自己的知识和才能得到社会的承认，这只有通过就业才能实现。

3. 劳动者自我发展功能

就业是劳动者积累经验和技能的阶梯，是人力资本价值的增效剂。劳动者在职业岗位就业过程中，个人的思想道德、体力、智力、技能水平会不断地发展和完善。

4. 劳动者服务社会功能

就业是劳动者服务社会的途径。

（二）就业对社会的功能

1. 增加财富功能

这是就业最基本的经济功能。就业使分离的生产要素得以结合，从而生产出物质财富和精神财富，为人类社会的存在和发展提供经济基础。

2. 社会稳定功能

就业不单纯是经济问题，而且是政治问题和社会问题。因为劳动就业可以使社会成员各得其所，安心工作，使正常的工作秩序、生活秩序和社会秩序得到维护。

3. 社会发展功能

就业作为一种经济活动，对社会的发展起着重要作用。一个社会的就业水平越高，就业的经济效果就越好，社会财富就越丰富，人们的物质、文化水平就越高，进而促进社会的发展和繁荣。

五、就业的影响因素

（一）直接影响因素——劳动力市场因素

现代市场经济，是一个由劳动力市场、资本市场和商品市场三大基本市场构成的市场体系。其中劳动力市场具有相当特殊的地位。劳动力作为最基本的生产要素，与自然资源、资本和其他要素一起生产社会所必需的商品与服务，劳动力通过劳动交易和雇用，成为收入的分配对象。这样劳动力的使用效率问题和收入分割比例问题，即生产要素的配置问题与收入分配问题都体现在劳动力市场上。在市场经济条件下，就业是在劳动力市场中实现的，是劳动力市场中劳动力供给和需求相结合后形成的。因此，劳动力市场状况就会直接影响就业的方方面面。

1. 劳动力供给因素

劳动力供给是劳动力市场的重要组成要素之一，劳动力的供给状况通过对劳动力市场的供需变动对就业发生作用。在一定时期内，某一地区劳动力供给量越多，则意味着需要就业的潜在劳动力越多，社会需要提供的就业岗位就相应越多，否则就会产生失业现象；反之，某一时期某一地区提供的劳动力越少，则意味着社会的就业压力越小，失业者越少。

2. 劳动力需求因素

劳动力需求是指一个国家或者社会的经济发展对劳动力的需求规模、需求结构等，实际

上就是社会在一定时期所能提供的各种就业岗位状况。劳动力需求是劳动力市场的又一主要要素,它通过影响劳动力供需对比状况进而作用于就业。在劳动力供给一定的前提下,劳动力需求规模越大,社会可以提供的就业岗位就越多,就会有更多的人可以就业;反之,失业者就会越多。从结构上来说,劳动力需求存在职业结构和地区的差别。只有劳动力供给在专业技能和地区上必须与之相匹配,才能实现充分就业的目的。

3. 劳动报酬——工资因素

劳动力市场中的供给和需求二者之间的凝结点就是工资率,它构成了市场经济运行中十分重要的变量。一方面,工资决定了企业对劳动力的吸引力,从而形成了对劳动力的需求;另一方面,工资决定了劳动者及其家庭成员的收入和生活水平,是影响劳动力供给的最重要因素。作为劳动力市场调节器的工资,其高低与变化引导着劳动力供给和需求的变化,工资高会吸引潜在劳动力,使得劳动力供给增多,但是雇主会因为成本上升而减少对劳动力的需要。

4. 劳动力市场信息和中介

劳动力市场信息是否完备,与就业状况有着直接的关系。因为现实中的劳动力市场信息总是不完备的,因此求职者很难完全和迅速地掌握企业与雇主所需的职位、福利待遇等信息,而企业或雇主也很难完全了解求职者的真实技能和素质情况。而要掌握上述信息,就必须通过搜寻来完成,而搜寻信息要花费很高的成本,信息越不完备,花费的成本就越高,处于失业状态的求职者就越多。尤其在社会化大生产中,劳动力需求主体和供给主体都是庞大的,无论是需求者对供给者的劳动力素质和技能要求,还是供给者对需求方的工作待遇等要求,都是千差万别的,这很难通过劳动力供需双方自行实现完全匹配,在这种状况下,是否有中介组织就成为非常重要的因素。因此,无论是劳动力市场信息状况还是中介组织,都对就业产生很大影响。

(二) 间接影响因素——其他宏观因素

劳动力市场要素直接对就业及其后果发生作用,然而无论是劳动力供给、需求或是福利待遇等,实际上都受到一系列宏观和微观因素的影响。从宏观上说,影响就业的因素主要有经济发展、对外贸易、人口变动和政府宏观管理等。

1. 经济发展与就业

经济发展通常包括资本积累、技术进步,以及由它们带来的劳动生产率的提高和经济结构变动过程。就业是一种社会经济活动,因而,社会经济活动的总体状况和经济领域内的某些因素必然对就业产生直接或间接的影响。

(1) 经济增长与就业。经济增长是经济发展的基础,是指一个经济体中的国民生产总值和人均数量的持续增加过程。经济增长与就业之间存在着十分密切的关系。纵观国内外的经济发展和就业变动历程,可知,每当社会处于经济发展的繁荣时期,对劳动力的需求就比较旺盛,就业就会呈现比较好的形势;相反,在经济萎缩或低迷时期,社会对产品和服务的需求就会下降,作为派生性的劳动力需求也会下降,从而就业形势变坏,失业加剧。因此,从某种程度上说,经济增长与就业增长之间存在着几乎同步的变动关系,与失业率之间存在着

反相关的关系。

(2) 技术进步对就业的影响。技术进步是经济发展的重要原因。技术进步相对于就业而言,是一把“双刃剑”,它既可以有利于就业,也会对就业产生不利的影响。英国著名经济学家约翰·希克斯于1932年在《工资理论》一书中将技术进步(创新)对就业的影响分为中性技术进步、节省资本型创新和节省劳动型创新三种。技术进步为节省资本型的,就会对就业有利;技术进步为劳动力节省型的,则不利于就业。中性的技术进步对就业作用不明显。

2. 对外贸易与就业

随着经济全球化的发展,国际贸易对就业的影响日益显著。下面从商品贸易和外资引进两个方面来分析这种影响。

(1) 商品贸易与就业的关系。商品贸易的发生,主要是因为各个国家在要素禀赋上存在差异。一般而言,发达国家有比较充裕的资本和技术优势,而发展中国家往往缺少资本;相反,由于发展中国家所处的人口转变阶段是出生率较高,使得劳动力供给普遍比较充裕。同时由于经济和技术落后,资本和技术要素也是比较短缺的。要素的丰富和短缺程度决定了产品的生产成本差异,各国的商品贸易成为可能。因此,各国在贸易中要想获得更多的比较利益,实现要素的合理配置和充分就业,就要生产并出口那些含有本国供给相对丰裕要素的产品,进口那些含有本国相对短缺要素的产品。

从短期来看,这种商品贸易对发展中国家来说,是有利于扩大就业的,因为在本国生产商品会产生很多就业岗位,这对劳动力众多的发展中国家有着重大的意义。相反,对于资本占优势的发达国家而言,因为出口产品多是高技术和资本密集型的产品,因此对劳动力的吸纳有限。从长期来看,发展中国家以要素禀赋为基础的比较优势会随着经济的发展逐渐消失。劳动力在对外加工贸易方面的大量长期使用会逐步导致劳动力短缺和工资上涨,最终失去比较优势,而且过于依赖这种劳动密集型的对外加工贸易,将会受到国际经济形势的影响。

(2) 引进外资对发展中国家的就业影响是多重的。如果外资利用得当,就可以促进本国的经济发展和就业;反之,则会陷入深重的债务危机,并对就业产生负面影响。从正面影响上来说,首先引进外资可以缓解发展中国家资金的不足,填补储蓄和外汇缺口。利用外资是为了进行生产,而生产必须通过资金和劳动力的结合进行,因此从这个意义上来说,外资的引进总是伴随着就业机会的直接创造,从而有利于扩大就业。与此同时,引进外资还可以影响产业链间接产生就业机会,因此总体上来说,引进外资是有利于本国就业的。其次,引进外资可以为高知识阶层创造适合的就业机会,减少知识失业。外资企业一般对技术要求较高,这可以为本国较高教育程度的劳动者找到用武之地。此外,外资企业缴税,可以增加政府财政收入,促进国内总需求扩大,这对就业也是有利的。但是,如果过于依赖外资引进,不注意外资在国内投资生产的技术结构等,则不仅会使本国外债增大,减少国内需求,而且不利于本国普通劳动者的就业。

3. 人口变动与就业

人口变动是影响就业的重要因素之一。人口变动包括自然变动、社会经济变动和地域

变动。其中自然变动是指出生和死亡引起的人口规模与年龄、性别结构的变化（在这里将人口看作封闭人口，暂不考虑迁移）。人口的社会经济变动一般指人口群体中，人们的职业、行业、受教育程度等发生的变化，实际上这些变化往往是与劳动力的相应变化相呼应的。地域变动主要指人口出生、死亡和迁移劳动力资源引起的人口在地区或者城乡之间比例的变化。

从人口的自然变动上来说，如果某一时期、某一地区的出生率很高，死亡率较低，则自然增长（出生率减去死亡率）的人口就会快速增多，这就意味着未来劳动力供给将会逐渐增多。如果这个过程长期持续，则劳动力供给就会保持一个较长时间的总量较大且继续增加的状态，就会给就业带来很大压力；相反，如果每年出生的人口规模很小或者逐年减小，死亡率不变或者上升，则自然增长率就会下降，总人口就会出现增长减缓甚至负增长，人口年龄结构就会逐步老龄化，劳动适龄人口（联合国人口基金规定 15 ~ 64 岁为劳动适龄人口）就会逐渐减少，同时劳动者平均年龄也会逐渐升高。这种状况不利于就业，可能会导致劳动力供给不足，或者劳动力的创造力与活力减弱等。

同样，总人口地域结构的变化会造成地区间劳动力分布的变化，最终影响不同地区劳动力供给。例如，我国农村劳动力大量流动到城镇地区从事非农就业，这导致城市劳动力供给压力增大，一些农村地区出现劳动力尤其是青壮年劳动力的短缺，以及劳动力的老化。

4. 政府宏观管理与就业

在经济现实中，劳动力作为一种特殊商品和交易对象，在市场中处于相对弱势的地位，具有其他商品没有的特殊性。劳动者不能将劳动能力从自身分离开，不能储存，但为了生存又必须不断向市场提供劳动力，因而在需求不足之际，在市场信息不对称的条件下，往往处于交易中的不利地位。此外，劳动力往往处于分散的状态，而需求方则相对集中和强大。劳动力商品的这种特殊性与市场经济的性质相结合，往往会产生诸如失业、歧视性的低工资及恶劣的工作条件等问题。面对这些问题，政府会以各种各样的政策和法规为手段对劳动力市场进行干预，同时劳动者也会以工会的形式组织起来，在一定程度上强化劳动者的地位。一系列政策和法规因素必然作用于劳动力资源的配置与收入的分配。

政府的职能主要是经济调节、市场监管、社会管理和公共服务。前两个职能主要是经济职能，后两个职能涉及社会职能。政府管理实际上是政府职能的具体实现。政府的经济管理职能是政府管理中最核心和最关键的部分，主要包括宏观经济调控、政府对价格的管理、公用事业价格管理及农产品价格管理等。从就业的角度来说，政府宏观管理的主要目标是实现充分就业，而我国宏观管理的主要目标是增加就业。政府在实现增加就业目标的同时，还会将公平就业作为另一个目标。为了增加就业和公平就业，政府需要采取一系列的政策和管理办法，包括实行相应的货币政策、财政政策等，以及相应的就业服务，如扶持弱势群体就业、完善服务机制、健全制度等。因此，一般来说，政府具体的就业管理包括制定各种就业政策及开展就业服务。

第二节 传统就业理论

《新帕尔格雷夫经济学大词典》中认为：“就业理论实际上是有关非自愿性失业的理论。它论述的是非自愿失业的定义、性质、原因等，同时也讨论减少或缓解这种失业的经济政策。”这是一种标准学术语境下较为狭义的定义。从广义上讲，就业理论泛指一切与就业直接有关的学术理论，涵盖对微观和宏观意义上的就业状况研究。

关于择业、就业与职业发展的问题，西方有过大量的研究，已经拥有比较丰富且成熟的理论，不同的流派形成了各自的就业理论。西方经济学家将凯恩斯宏观经济理论出现以前的就业理论称为传统就业理论。传统就业理论从萨伊定律出发，认为经济社会中并不存在大规模的失业，失业是劳动力生产供求不相称的结果。如果工资可以随劳动力供求关系变化而自由涨落，那么，市场价格机制的自发调节，可使一切可供使用的劳动力资源都被用于生产，从而实现充分就业。早期的传统就业理论都是以此为基调或与此相近。

一、分工理论

亚当·斯密是英国著名的资产阶级经济学家，古典经济学的代表人物，在经济学发展史上被誉为“经济学之父”，他的代表作是1776年出版的《国民财富的性质和原因的研究》，即《国富论》。他成长的时代正是英国资本主义成长时期，其特征是英国手工制造业正在向大工业过渡，产业发展尚未成熟，并在很大程度上受流行一时的重商主义限制政策和残余的封建制度的束缚。

斯密第一次提出了劳动分工的观点，并系统全面地阐述了劳动分工对提高劳动生产力和增加国民财富的巨大作用。在原始社会状态下是没有分工的，分工是互通有无、物物交换、互相交易倾向的结果。人们用自己的特长生产物品，然后将自己消费不了的劳动生产物的剩余部分换为自己所需的别人劳动生产物的剩余部分。分工受到市场、人口、生产部门性质等因素的制约，但无论哪一层的分工，都提高了劳动生产力。分工是价值和剩余价值的源泉，是一个国家或民族富裕和文明的主要动力。市场供给和市场需求是分工的两个方面，分工能创设岗位供给、增加就业机会、促进就业增长，在科技、物质资本的共同作用下，产生收益递增效应，人力资本和物质资本同时获得积累，从而带动经济的持续增长。而经济的持续增长又会反过来促进分工的发展，分工又进一步推动岗位的创设，就业与经济同步增长，最终形成良性循环。由此可见，分工与经济增长、就业的关系十分密切。

二、就业自动均衡理论

就业自动均衡理论是法国资产阶级经济学家、庸俗政治经济学家创始人让·巴蒂斯特·萨伊提出来的。萨伊出生在法国里昂一个新教徒的大商人家庭，早年经商，于1786年赴英国学习，后从事政治经济学的研究和教学。他的代表作是1803年出版的《政治经济学概论》。萨伊是世界上首先将现代经济学研究初具雏形的经济学家，提出了著名的萨伊定律。

在经济学发展的初期,人们主要关注的是一国如何创造和积累财富,对物质资料的生产及财富分配与使用倾注了大量热情,所以,随之发展起来的古典经济学很注重经济总量的研究。他们认为,由于商品是用来买卖的,货币是商品交换的媒介,因此生产会自动创造需求,生产越多,需求越大,只要市场是自由竞争的,就不会产生商品过剩问题,资源就可以得到充分的利用。商品市场是这样,劳动力市场也是这样。在劳动力市场上,只要竞争是充分的,工资是灵活的,就不会出现劳动力过剩问题,失业就不会存在,萨伊定律就是这一理论的典型代表。萨伊定律是西方传统就业理论的基石,其基本内涵是供给创造需求,隐含着反对政府干预经济,主张实行自由放任的市场经济的思想。

萨伊通过揭露财富的由来和分配方式来证明穷人与富人的利益是和谐一致的。他认为,所谓的生产,不是创造物资,而是创造效用,效用是通过生产要素的协同活动生产出来的。生产要素包括土地、劳动和资本,这三者的使用当然要有报酬,它们的报酬分别是工资、利息、地租。因为商品的价值是由商品的效用即使用价值决定的,所以,劳动、资本和土地都可以创造商品的价值。他提出了资本主义市场经济的自动均衡论,认为生产要素的供给能够创造相应需求,只要对生产不加干涉,就不会发生普遍的生产过剩,就不可能发生经济危机。所以,一种商品的生产、销售必然为其他商品的生产、销售创造条件,商品的供给与需求总是趋于均衡,不会出现生产过剩。而且每种商品的生产者都是理性的,都会尽力扩大生产和销售,这样,社会的生产、销售就能达到最高水平,就能实现充分就业。因此,市场经济在正常情况下,供给与需求存在自动趋向均衡的趋势,充分就业就是市场经济的常态,政府没有必要充当实现均衡的代理人。萨伊的这一市场法则论对劳动力市场的均衡分析、微观经济学及其后的劳动经济学理论的进一步发展奠定了直接的基础。

三、均衡工资就业理论

均衡工资就业理论是新古典学派(或称剑桥学派)创始人、英国著名经济学家阿尔弗雷德·马歇尔提出来的。马歇尔出生于英国伦敦一个朴实的中产阶级家庭,在剑桥大学数学系毕业后对经济学产生了兴趣。他曾任剑桥大学圣约翰学院道德学讲师、布里斯托尔大学校长,兼任政治经济学讲师、牛津大学巴里奥学院研究员和经济学讲师教授,曾是1890—1894年皇家劳工委员会颇具影响力的委员。1880年,他担任英国协会第六小组的主席,正式领导了创建英国经济学会的运动。

均衡价格论是马歇尔经济学说的核心。所谓均衡价格,就是商品的需求和供给达成一致,需求价格和供给价格相等时的价格。该理论把传统的生产费用论、供求论同边际效用价值论结合在一起,提出了需求价格、需求规律、需求曲线、供给价格、供给规律、供给曲线、消费者剩余等概念,分析了均衡价值的短期均衡和长期均衡。在均衡价格论基础上,他创立了分配理论,解释了地租、利息、利润等。马歇尔指出,工资等于劳动的需求和供给均衡时的价格,劳动的需求和供给可以由需求供给表来反映。需求供给表的横轴(OX)表示劳动力数量,纵轴(OY)表示工资水平。其用公式表示为

$$\text{均衡工资率} = \frac{\text{实际的工资水平}}{\text{均衡工资}} \times 100\%$$

马歇尔在吸收和融合了边际效用价值论和边际生产力分配论等成果的基础上,提出了均

衡价格工资理论。他从劳动力的供给和需求两方面阐明了工资水平的确定。在某一市场工资率下，劳动力需求正好等于劳动力供给这样一种状况，此时的工资率即为均衡工资率或市场出清工资率，在这一工资率下通过市场形成的就业量即为均衡就业量。因此，在资本主义制度的背景下，可以通过市场力量的调节达到充分就业的均衡，这就是我们通常所说的均衡工资就业理论。

四、就业周期波动理论

就业周期波动理论包括以下三种。

（一）消费不足周期理论

消费不足周期理论是一种把经济危机的原因归结为消费品的生产超过了人们对消费品需求的理论，主要用于解释经济周期中危险阶段的出现及生产过剩的原因，但并没有形成解释经济周期整个过程的理论。这一理论与投资过剩理论构成经济周期理论的两大主流学说，其代表人物有英国经济学家托马斯·罗伯特·马尔萨斯、法国经济学家西蒙·西斯蒙第与近代英国经济学家约翰·阿特金森·霍布森等。这种理论认为，经济中出现萧条与危机是因为社会对消费品的需求赶不上消费品的增长。而消费品的需求不足又引起对资本品的需求不足，进而使整个经济出现生产过剩性危机。消费不足的根源主要是国民收入分配不平衡造成的穷人购买力不足和富人储蓄过度。自西斯蒙第于19世纪初提出这一学说以来，马尔萨斯、霍布森等人又在此基础上有所发展。消费不足周期理论的共同点是认为国民收入的一部分用于储蓄，造成对消费资料需求的不足，从而导致生产过剩的经济危机。霍布森认为，资本主义体制最根本的缺陷是国民收入分配不均造成的富裕者过度储蓄，从而造成消费不足，解决办法就是改善国民收入的分配。关于消费不足周期理论的最新论述来自美国经济学家保罗·斯威齐的《资本主义发展推论》（1942），斯威齐分析了资本家行为的特点，即尽可能多地将其利润转化为储蓄，认为资本家个人消费的增长有别于利润的增长，前者以递减的比例，即消费增加率（消费总额与消费增加部分的比例）与生产手段增加率（生产手段总额与投资的比例）之比不断降低，因而存在着消费的增加低于消费资料生产量的增加这一内在倾向。

（二）投资过度理论

消费不足周期理论是以经济没有达到充分就业为前提的，投资过度理论（资本短缺或消费过度）的经济周期理论则是以充分就业为潜在前提的。货币投资过度理论的倡导者是奥地利学派的代表人物弗里德里希·哈耶克等。这里所说的投资过多或者生产资料生产过剩，并不是指消费品生产部门因生产过剩而减少对生产资料的需求，而是指资本家的投资活动超过了资本货币的供给，所以，货币的投资过度理论又称资本短缺理论，即危机根源于货币资本的供给落后于货币资本的需求。其基本特点是认为货币金融当局的信用膨胀政策是破坏经济体系的均衡引起经济扩张并由此导致危机和萧条的根本原因，若没有信用膨胀，生产结构失调及由此产生的危机就不会出现。但是，投资过度理论也不会把危机解释为纯货币现象，即不把经济危机解释为纯粹是由信用膨胀和经济扩张后期的信用紧缩造成的，而是认为危机出现是货币因素引起的物质生产领域的两大部门之间的配合比例的失调，即相对消费资料生产

部门而言,生产资料部门扩张过度了。

货币的投资过度理论认为,只要银行扩张信贷,导致市场利率低于自然利率,工商企业贷款的投资对生产资料(主要是建筑材料和机器)的需求就增加。由于是以充分就业为前提,所以,对于银行膨胀信用引起的投资和生产资料需求的扩大,只能是把原来用于制造消费品的生产资料转用于制造资本财货,这势必相应地引起消费品产量的减少和价格的上涨。那些货币收入不涨而非自愿地缩减他们消费的现象称为“强迫储蓄”。但当银行膨胀的信用变成消费者收入之后,他们将恢复其原有的消费,此时资本短缺又可视作源于消费过多。按照这一理论,只要消费者减少消费,增加储蓄,增加货币资本的供给,就可预防危机的爆发,所以,货币的投资过度理论又称消费过多(储蓄不足)危机论。

哈耶克等人的就业危机理论以充分就业的宏观均衡为出发点,认为危机之所以爆发,是由于充分就业条件下银行部门膨胀信用引起的投资扩张,破坏了社会生产两大部门之间的供求均衡和配合比例,即生产资料 and 消费资料之间的配合比例,与货币总支出在这两大部门产品之间的配置比例、人们的收入在个人消费和个人储蓄之间的配置比例互不协调。

(三) 技术失业理论

技术失业理论是由美国麻省理工学院的德内拉·梅多斯提出的。他认为,生产自动化的发展必然减少对劳动力的需求,因为随着新技术、新设备的投入使用,劳动生产率不断提高,资本的技术构成不断提高,必然要减少对劳动力的需求。这说明了生产自动化是局部失业产生的原因。梅多斯还在1972年出版的与他人合著的《增长的极限》一书中提出了“零度增长”的概念,意思是要解决失业问题,就有必要放弃经济增长。与此相对的是,许多西方经济学家得出了技术进步不会导致工人大量失业的结论。例如,美国经济学家埃夫塞·多马就指出,只要保持投资的稳定增长,就能减少失业,“因为对于个别企业来说,投资意味着较多的资本和较少的工人,但对于整个经济来说,投资则意味着较多的资本和较少的工人”。美国哈佛大学教授阿瑟·布鲁克斯认为:“技术进步不仅可以节约活劳动,而且可以节约能源和原材料。”与劳动力价格相比,能源和原材料的价格更高。如果把节约的物质资料用于其他方面,就会创造更多的产值和就业岗位。如果说技术进步仍会产生排斥活劳动的现象,那也只是一种结构性失业。正如英国经济学家丹尼斯·霍尔姆·罗伯逊所分析的那样,技术进步减少的主要是非熟练工人和半熟练工人,但熟练工人和职员的人数在增加。

第三节 近现代就业理论

一、凯恩斯就业理论

20世纪20年代末,资本主义世界爆发了空前严重的经济危机,失业人数大幅度上升,整个社会经济几乎处于瘫痪状态。面对史无前例的经济灾难,古典经济学派的传统就业理论无法对其做出有效的解释。约翰·梅纳德·凯恩斯根据20世纪30年代的经济现实,论证得

出需求不足产生了经济危机和失业，政府只有采取措施刺激需求，才能使社会达到充分就业和稳定，从而推翻了“新古典学派”的供给能够产生其自身的需求、市场自行调节可以达到充分就业和经济稳定的论点。西方国家普遍依据凯恩斯的理论制定政策，对经济进行需求管理，取得了一定效果，于是，凯恩斯主义盛极一时。第二次世界大战后，凯恩斯主义占据了资产阶级经济学的统治地位。

1883年6月5日，凯恩斯出生于一个大学教授的家庭。他的父亲约翰·内维尔·凯恩斯自19世纪70年代起在剑桥大学的彭布罗克学院做特别研究员，之后成为哲学和政治经济学的教授，并著有逻辑学与经济学方法论的教科书，后来又被推选为剑桥大学的教务主任。

凯恩斯在1936年出版的《就业、利息和货币通论》引起了经济学的革命，这部作品使人们对经济学和政权在社会生活中的作用的想法产生了深远的影响。他在评析庇谷的“自愿失业”和“摩擦失业”的基础上提出了“非自愿失业”论。他认为庇谷的就业理论基于工资等于劳动的边际产品且当数量为既定时，工资的效用就等于该就业数量时的边际负效用两个基本假设前提之上。他进而分析到第一个假设会由于竞争和市场具有不完全性而受到限制，两者的相等会受到破坏；第二个假设不仅会由于竞争和市场具有不完全性而受到限制，还会由于劳动者联合成立工会组织而遭受破坏，所以“非自愿失业”是存在的。凯恩斯还从总量分析的角度论述了“非自愿失业”存在的必然性，即如果投资需求不足，就不能使得由于消费需求不足而产生的储蓄全部转化为投资，这样就会产生“非自愿失业”。“非自愿失业”就是劳动者即使愿意接受现有的工资水平，也找不到工作，其根本原因在于有效需求不足，即缺乏足够的需求来吸收全部劳动力。当总需求价格小于总供给价格时，资本家不仅不能按照预期的最低利润出售商品，而且会有大量的商品卖不出去。资本家因得不到利润而减少产量、解雇工人，从而带来失业人数的增加。凯恩斯认为，有效需求是决定社会总就业量的关键性因素。有效需求是指商品的总供给价格和总需求价格达到均衡状态的社会总需求，即总供给等于总需求时的社会总需求，也是预期能为资本家带来最大利润的社会总需求。因此，凯恩斯得出两个结论：一是有效需求决定就业量与总产量，而不是如萨伊所说的“供给会创造它自身的需求”；二是充分就业只是资本主义经济的一种特例，是各种可能的均衡位置的极限点，而小于充分就业的均衡是资本主义经济的常态，从而否定了传统经济学所说的宏观经济只有在充分就业方面才能达到均衡的观点。凯恩斯关于减少“非自愿失业”的主要政策建议是刺激消费、扩大有效需求、鼓励投资（包括提高人们的投资信心和降低利率等）、增加就业等。

在《就业、利息和货币通论》一书中，凯恩斯还阐述了收入和就业的关系。他认为，萨伊的市场法则——供给自行创造需求，通过市场自行调节实现充分就业是不可能的，因为社会的就业量取决于有效需求的大小。后者由三个基本心理因素与货币量决定，这三个基本心理因素是消费倾向、对资本资产未来收益的预期、对货币的流动偏好（用货币形式保持自己收入或财富的心理动机）。消费增长往往赶不上收入增长，储蓄在收入中所占的比例增大，就会引起消费需求不足。对资本资产未来收益的预期决定着资本边际效率，预期信心不足往往造成投资不足。流动偏好和货币数量决定着利息率，在一定的货币供应量下，人们对货币的流动偏好越强，利息率就越高，而高利率将阻碍投资。结果，社会就业量在达到充分就业

之前就停止增加,形成大量失业。政府可实行干预以刺激消费、增加投资,从而保证社会有足够的有效需求,实现充分就业。

凯恩斯还在《就业、利息和货币通论》一书中用劳动市场不完全和工人是理性的人这两方面理由对因抗拒名义工资下降与工人就业方面进行了解释。他认为,由于劳动者的流动性不够完善,所以,工资不能精确地反映不同行业的、真正的有利之处,任何个人和集体如果允许对他们的货币工资做出相对于其他人的货币工资的削减,那么削减就会使他们的实际工资相对下降。这已构成充分的理由来使他们抵抗货币工资的削减。在凯恩斯看来,相对工资的下降会降低部分工人的相对经济地位,会损害他们的利益,因此,工人会抵制这种相对工资的下降,使货币工资在向下方向上失去弹性,从而对工人的就业产生一定的影响。

二、现代有关就业理论

(一) 菲利普斯曲线

奥本·威廉·豪斯戈·菲利普斯是新西兰著名的经济学家,同时还是 MONIAC 液压计算机的发明者。菲利普斯出生在新西兰丹尼弗克镇,父亲是一名奶农,母亲是当地的教师与邮政局长。15岁那年,他因为生活所迫到澳大利亚的一处金矿里做工。他曾自学电机工程,后来辗转多地做过许多不同的工作,经历非常丰富。他设计了一种解释凯恩斯经济学的教学模型,在有机玻璃的管子里装进彩色的水,运用动力学的原理使这些彩色的水流来流去,模拟国民收入流程。1958年,他在《经济学》杂志上发表了著名的《1861—1957年英国失业率和货币工资变动率之间的关系》一文,根据英国1861—1957年失业率和货币工资变动率的经验统计资料,提出了一条以表示失业率和货币工资变动率之间交替关系的曲线,把就业与通货膨胀联系起来研究,这就是著名的菲利普斯曲线。他指出,失业与通货膨胀是可以并存的,而且是能够被替代的,即通货膨胀率上升,失业率下降;相反,失业率上升,通货膨胀率下降。其表现形式是在以失业率为横轴、货币工资变化率为纵轴的坐标图上,由右下方向左上方倾斜并具有负斜率的一条曲线。它表明失业率与货币工资变化率呈反向的对应变动关系,即负相关关系。当失业率上升时,货币工资变化率下降;当失业率下降时,货币工资变化率则上升。

这条曲线还反映了在一轮短期的、典型的经济周期波动中,在周期波动的上升期,失业率下降,货币工资变化率上升;在经济波动的回落期,失业率上升,货币工资变化率下降。于是,这条曲线表现为一条先由右下方向左上方移动,然后由左上方向右下方移动的曲线环。这条曲线环呈现略向左上方倾斜、位势较低、较为扁平的形状。“向左上方倾斜”说明失业率与货币工资变化率为反向变动关系,“位势较低”说明货币工资变化率处于较低水平,“略向左上方倾斜”和“较为扁平”说明货币工资变化率的变动幅度不大。

这一理论在20世纪70年代以前基本符合西方发达国家的市场经济的实际,但是到了20世纪70年代,西方发达国家发生了“滞胀”现象,即在经济停滞、失业增加的同时,通货膨胀,物价上升,因此难以再用菲利普斯曲线去解释。

（二）供给学派就业观点

供给学派又称弹性学派、供给方面经济学派等。该学派的先驱者是加拿大籍的哥伦比亚大学教授罗伯特·芒德尔。20世纪70年代初，他多次批评美国政府的经济政策，提出同凯恩斯主义相反的论点和主张。供给学派的经济哲学思想是自由主义，“具有广泛代表性的政府和具有自由权利的公民社会，经济活动绝大部分由市场进行组织；市场经济优于政府主导经济”。该学派强调经济的供给方面，认为需求会自动适应供给的变化，因而得名。20世纪70年代末，供给学派在美国经济学界已成为独树一帜的学派。在学派形成过程中，有些倡导者，如马丁·费尔德斯坦、迈克尔·埃文斯等，在一些论点和政策上同阿瑟·拉弗、裘德·万尼斯基、杰克·肯普等人的意见差异很大。西方经济学界称费尔德斯坦、埃文斯等为“温和派”；相反，称拉弗、万尼斯基、肯普等为“激进派”。但后者自称是供给学派正统派，西方各界通常也把后者作为供给学派的代表。

该学派认为，生产（供给）的增长决定于劳动力和资本等生产要素的供给和有效利用。个人和企业提供生产要素与从事经营活动是为了谋取报酬，对报酬的刺激能够影响人们的经济行为。自由市场会自动调节生产要素的供给和利用，应当消除阻碍市场调节的因素。这个学派的主要代表人物之一拉弗把供给经济学解释为“提供一套基于个人和企业刺激的分析结构，人们随着刺激而改变行为，为积极刺激所吸引，见消极刺激就回避。政府在这一结构中的任务是使用职能改变其刺激以影响社会行为”。在市场经济条件下，个人和企业（统称为经济主体）提供生产要素与从事经营活动都是为了谋取报酬或利润。因此，对报酬和利润的刺激会影响经济主体的行为。对实际工资的刺激将影响劳动力的供给；对储蓄和投资报酬的刺激会影响资本的供给与利用。市场供给机制的充分发挥，能够使生产要素供需达到均衡和有效利用，因此应当消除不利于生产要素供给和利用的因素。供给学派着重分析了税制对生产要素供给和利用的效果，他们指出，经济主体从事经营活动所关心的并不是获得的报酬或利润总额，而是减去各种税后的报酬或利润净额。在累进税制条件下，边际税率（对收入增加部分所征课的税率）是关键因素，因为经济主体是否多做工作或增加储蓄和投资依赖于按边际税率纳税后增加的净报酬是否合算。他们认为，税率影响经济主体行为是通过相对价格的变化实现的。税率提高，纳税后净报酬减少。从劳动力方面看，这意味着休闲使做工的价格下降，人们就会选择休闲而不去做工，劳动力供给就会减少。

（三）现代货币主义就业理论

货币主义的失业理论主要是自然失业率假说，它是由现代货币主义理论的代表人物米尔顿·弗里德曼提出的。弗里德曼提出：“在任何时候，都存在着与实际工资率结构相适应的某种均衡失业水平。”这种均衡失业水平就是自然失业率。所谓自然失业率，是指在没有货币因素干扰的情况下，劳工市场和商品市场自发供求力量发挥作用时应有的处于均衡状态的失业率。自然失业是经济结构变化、正常的劳动力流动引起的，包括自愿失业和摩擦失业。劳动市场的运动趋势总是朝着自然失业率的反向发展，自然失业率也可以说是充分就业时的失业率。因此，在考察通货膨胀与失业的关系时，要把“自愿失业”与“非自愿失业”区别开来，在考察是否充分就业时，要把“自然失业率”排开。也就是说，只要是总劳动人口中

一切愿意接受现有工资水平的人都找到了工作机会，就算充分就业了。

同时期，弗里德曼还把“心理预期”纳入就业与通货膨胀的研究中，认为实际生活中之所以存在失业，是由于人们对通货膨胀的预期有偏差。他认为，在资本主义自由竞争的状态下，实现充分就业是一种长期的趋势，通货膨胀与失业的替代关系只在短期内存在，长期不存在。弗里德曼关于失业的政策建议是：发挥市场自发调节的作用以解决失业问题，反对最低工资率的规定和工会对工资率的干预。他还认为只有通过加速通货膨胀才能使失业保持在自然失业率之上。因此，他认为货币政策在短期内对减少失业是有作用的，而长期则会失效。对此，弗里德曼提出了单一货币规则，即货币供给量每年按固定比例增长，以此来提高可接受的通货膨胀率，从而减少失业率。

三、劳动经济学关于就业的理论

（一）劳动力寻访理论

劳动力寻访理论是 1970 年由埃德蒙·费尔普斯等经济学家创立的一种理论流派。最初是 1961 年由美国经济学家乔治·施蒂格勒提出的购买者或者销售者搜寻理论，后来这一理论被延展到劳动力经济学领域，用于对劳动力市场的分析。该理论认为人们寻找工作的过程是一个不确定性动态过程，受到多重计量因素的影响。求职者在寻找工作时，首先是在选取寻访的样本，因为在一个适度的时间界限内，要想对所有的就业机会都做出判断是不可能的。在选取样本时，求职者或许会跟踪某类媒体上的广告，或许会接受朋友的暗示、规劝或进行非正式的咨询等；其次是样本企业数量的确定与寻访密度的安排。这些当然都与寻访成本的高低有关。寻访数量具有寻访密度和寻访广度这两层含义，寻访数量取决于建议收益与寻访成本的比较，但是如果市场环境发生变化，寻访数量必将随之发生变动。劳动力寻访理论一般将周期性失业的原因归结为寻访者未能找到令人满意的工作或工资。工资令人满意的关键在于保留工资，尤其是当市场环境发生变化时保留工资的变化态势。若寻访成本上升，则保留工资就会下降，从而使找到工作的概率有所上升，同时也会缩短寻访期限。在寻访的过程中，寻访者通常会遇到两个问题：一是寻访工作岗位空缺，二是发现较高的工资。寻访市场的均衡特征与劳动力流动密切相关，它不仅取决于岗位空缺与失业人数之间的匹配和谐，还取决于劳动力在职业间的流动状态。在稳定状态下，劳动力在职业间的流动速率恒定，只有这样，才能使岗位空缺，就业及失业人数保持相对稳定。某一时期内的工作匹配数量既取决于寻访者人数，也取决于岗位空缺数。事实上，工作匹配数量与建议者人数和岗位空缺数具有正比关系，因为失业的人数越多，既定的失业人口就越容易找到工作。

（二）隐性合约理论

隐性合约理论是由马可·尼尔·贝利、唐纳德·戈登和科斯塔斯·阿扎利艾迪创立并于 20 世纪 70 年代中期发展起来的，旨在构造一个劳动力市场模型，通过对完全信息下的隐性合约理论和不对称信息下的隐性合约理论的探讨，解释导致实际工资刚性的原因及由实际工资刚性所引发的失业现象。

在研究中，他们以现实经济中充满着不确定性为依据，不再把雇佣关系简单地看作一种

以劳动服务换取货币的连续现货交易，而是将其看作一种更为复杂的长期合约关系。他们以完全信息和风险的不对称为假设前提来展开分析。完全信息假设是指企业和工人作为签订合约的双方，拥有较为充分的信息，对各自的情况都非常了解；风险的不对称则假定企业为风险中性者，工人是厌恶风险者。之所以说工人是风险厌恶者、企业是风险中性者，是因为以人力资本形式存在的资产，其风险通常是难以化解的，也就是说，工人在既定时间内只能受雇于一家企业；而物质资本则与此不同，物质资本的所有者可以通过资本市场将资本分布于不同的企业，从而达到分散或规避投资风险的目的。而人力资本却不能一分为二，工人不能以这种方式达到规避风险的目的，这种特性决定了工人比企业拥有更高的厌恶风险的倾向，他们更希望在一定时间内固定在某一企业工作，而不希望工作变动引发收入水平的较大变动。在上述假定的前提下，厌恶风险的工人为了避免收入的不确定性，与风险中性的企业达成了一种没有明确说明的长期保险合约，即所谓的“隐性合约”。根据该合约，企业提供给工人的工资不再准确地等于劳动的边际收益产出，而是等于劳动的边际收益与保险的赔偿之和。在有利的自然状态下，即工人拥有较高的边际收益产出且边际收益产出大于工资时，保险赔偿为负数，即企业向工人支付了保险费。由于假设签订合约的双方拥有对称的信息，他们都能直接地观察到各种自然状态，因此合约能够为双方所执行。这样，实际工资就脱离了劳动的边际收益产出而表现出相对稳定性，而就业就会出现一定的波动，从而解释了在就业波动情况下的实际工资刚性。

总之，在完全信息、企业与工人风险不对称的假设条件下，贝利和戈登、阿扎利艾迪所创立的隐性合约理论较好地解释了导致实际工资刚性的原因及由实际工资刚性所引发的失业现象。由于隐性合约理论从企业提供的保险合约来解释实际工资刚性和失业，在一定程度上为以固定价格为特征的一般非均衡凯恩斯主义经济学提供了较为牢固的微观经济基础，因此隐性合约理论被认为在一定程度上弥补了凯恩斯工资理论的不足，并成为后凯恩斯主义经济学的一个主要理论分支。

（三）黏性工资理论

黏性工资理论包括实际黏性工资理论和名义黏性工资理论，主要分析工资黏性的原因及它何以会造成持续性失业。黏性工资理论是对短期总供给曲线向右上方倾斜的第二种解释。根据这种理论，短期总供给曲线向右下方倾斜是因为名义工资调整缓慢，或者说在短期内是“黏性的”。在某种程度上，名义工资调整缓慢源于工人和企业之间固定名义工资的长期合约，有时这种长期为3年。设想企业根据所预期的物价水平事先同意向工人支付某种名义工资，如果物价水平 P 降低低于预期的水平而名义工资仍然为 W ，那么，实际工资 W/P 就会上升到企业计划支付的水平之上。工资是企业生产成本的主要部分，较高的工资意味着企业的实际成本增加了，企业对这些较高成本的反应是少雇用劳动力并生产较少的物品与劳务量。换句话说，由于工资不能根据物价水平迅速调整，较低的物价水平会使就业与生产不利，这就会引起企业减少物品与劳务的供给量。

现代著名经济学家、麻省理工学院经济学教授罗伯特·索洛曾经从六个方面概述了工资黏性的原因：一是从工人的主观因素，工人反对名义工资的下降，因为这会影响不同行业的

工人在工资结构中的相对地位；二是从管理者的角度分析，厂商为了提高劳动生产率，情愿在非市场出清下支付工资，因为这可以迫使员工多干活，这就是效率工资假说；三是从经济以外的社会因素的角度分析，经济以外的社会因素可能使员工团结一致抵制工资的降低，即使这可能不符合个别工人和个别行业的短期利益；四是从隐性合同理论方面来分析，工人可能会从雇主那里得到默许，以黏性工资率来补偿不断增加的失业危机；五是从制度角度分析，工资合同的指数化是不完善的，经常无法跟上通货膨胀的步伐；六是从交易成本理论分析，由于改变工资的代价昂贵，所以工资呈黏性状态。

第四节 马克思主义就业理论

马克思在剖析资本主义生产方式客观规律的同时，对就业问题也进行了深入分析。马克思的就业理论是在马克思研究西方雇佣劳动制度和失业问题的过程中逐步创立起来的，是在劳动价值论的基础上，通过分析劳动力成为商品及资本有机构成的发展趋势，进而形成的以相对过剩人口理论为核心的独特就业理论。马克思在研究资本主义就业问题的同时，还勾画了未来社会主义社会的就业模式——社会主义普遍就业的思想。

一、劳动力商品理论

马克思在《资本论》第一卷中论述货币如何转化为资本时，集中阐述了劳动力商品理论。劳动力商品是指劳动者的劳动能力成为商品。它必须具备两个条件：一是劳动力所有者是“自由人”，能自由支配自己的劳动力；二是除了自己的劳动力外，必须一无所有，不得不靠出卖劳动力来维持生活。劳动力是商品，它和其他商品一样具有使用价值和价值，其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，工资是劳动力商品的价格。

马克思认为，在任何社会，劳动力都是社会生产的基本要素，但只有到了资本主义社会，劳动力才作为商品被买卖。劳动力商品具有特殊性，劳动力在使用过程中能够创造出价值，并且能够创造出比它自身价值更大的价值，即剩余价值，而这一价值被资本家无偿占有了。在劳动力商品理论的基础上，马克思揭示了就业与失业的内涵。马克思指出：“劳动力不卖出去，对工人就毫无用处，不仅如此，工人就会感到一种残酷的自然必然性，他的劳动能力的生产曾经需要一定量的生存资料，它的再生产又不断需要一定量的生存资料。其他商品卖不出去，可以暂时从流通领域中退出，作为商品库存，它的价值仍然存在。但劳动力卖不出去，工人即处于失业状态，它的价值等于零。”由此可见，就业即为劳动力作为商品出卖，进入生产过程，实现其价值；失业即为劳动力作为商品停留在流通领域，未实现其价值，其使用价值未在生产过程中发挥作用。就业和失业的存在直接与劳动力商品的交换关系相联系。

二、资本主义相对过剩人口理论

马克思认为，在社会化大生产中，要使社会再生产顺利进行，就必须把社会劳动按照一定的比例分配向社会生产的各个部门中去。分配形式有两种：一种是计划配置形式，另一种

是市场配置形式。在资本主义社会，经济运行是受市场机制支配的，劳动力资源也是通过市场机制来配置的。

马克思认为，资本主义制度下，按照市场配置劳动力的结果必然会造成失业的出现。失业的根源是资本主义基本矛盾，即生产社会化与生产资料的私人占有之间的矛盾。随着资本主义经济的发展，竞争压力增大，迫使资本家不断提高生产率，结果使资本有机构成不断提高，资本中不变资本比例越来越大，而可变资本比例越来越少，就会出现资本对劳动的需求不能满足劳动求职的需求，从而出现失业。这种失业完全是相对于资本对剩余价值的追求而产生的，因此称为相对过剩人口。相对过剩人口的产生是“资本主义生产方式所特有的人口规律”，其表现形式如下。

第一，流动的过剩人口，即暂时找不到工作的临时失业人口。

第二，潜在的过剩人口，即农村的过剩人口。由于农村许多劳动力都占有一定的土地，因此叫作潜在的过剩人口。

第三，停滞的过剩人口，即没有固定职业，依靠干些杂活勉强维持生活的劳动者，他们劳动时间最长，而工资最低。

马克思指出，相对过剩人口不仅形成产业后备军，还是资本主义生产方式存在和发展的必要条件。资本主义社会出现的失业现象，是资本家疯狂追求剩余价值的后果，是资本主义社会不可避免的现象。

三、社会主义普遍就业理论

（一）背景

马克思、恩格斯普遍就业理论以就业普遍化为核心，对普遍就业的本质特征、必要性和条件等都进行了系统分析，使普遍就业思想成为较为系统的理论体系。

马克思恩格斯普遍就业理论是我国就业理论与实践的理论指导。在现阶段还不能实行普遍就业制度的情况下，科学认识马克思恩格斯普遍就业理论及其时代价值，对我国就业理论的创新发展，对我国就业目标、就业制度、就业机制和就业途径的选择都具有重大意义。然而，人们在马克思恩格斯普遍就业理论及其时代价值研究上，存在着对普遍就业本质特征、普遍就业质量及普遍就业条件认识不够和脱离现实国情对普遍就业理论的时代价值估计过高与认识不足的问题。我国改革开放前所实行的普遍就业制度及由此产生的消极后果，就与理论研究和探索中的这种欠缺有直接关系。历史经验表明，科学认识普遍就业理论和准确把握客观实际是正确发挥马克思恩格斯普遍就业理论对我国就业实践指导作用的前提，科学认识普遍就业理论及其时代价值是正确发挥普遍就业理论指导作用的关键。

（二）马克思恩格斯普遍就业理论

马克思、恩格斯分析批判资本主义雇佣劳动制度和人口过剩规律，揭露了资本主义人口过剩的实质及资本主义保证全体公民都有工可做的虚伪性，表达了废除资本主义雇佣劳动制度和在共产主义社会推行劳动就业普遍化的思想。马克思恩格斯普遍就业理论以就业普遍化为核心，由普遍就业的科学构想、基本特征、条件、必要性与重大意义构成。

1. 普遍就业的科学构想

马克思、恩格斯设想,在共产主义社会,资本主义人口相对过剩现象根本消除,人人都必须劳动,人人都有工可做,凡是有劳动能力的人都平等地享有劳动就业的权利和义务;由于人们利用自己的生产资料为自己劳动,所以异化劳动消灭、旧的社会分工根本消除、劳动条件改善、劳动强度适度,且人人都能“同等地、愈益丰富地得到生活资料、享受资料、发展和表现一切体力与智力所需要的资料”。这样,劳动就业就不再是劳动者的一种负担和痛苦,而是一种幸福和快乐;就不仅仅是一种谋生手段,而主要是生活的第一需要。

2. 普遍就业的基本特征

- (1) 普遍就业是劳动者平等就业权利和义务的体现。
- (2) 普遍就业是就业数量与就业质量相统一的就业。
- (3) 普遍就业是不存在劳资关系、劳动者得到合理利用、其积极性得到充分发挥的就业。

3. 普遍就业的条件

马克思、恩格斯普遍就业的构想由以下一些必要条件做支撑。

- (1) 生产资料公有制是根本的制度保障。
- (2) 高度发达的生产力是必要的物质基础。
- (3) 与物质资料生产相适应的人口数量和质量是必要的人口条件。
- (4) 把劳动普遍限制在合理程度内是基本要求。
- (5) 按比例分配社会劳动、有计划地利用劳动力是必备的就业机制。

4. 普遍就业的必要性与重大意义

马克思、恩格斯以其对人类的关怀,即人类彻底解放、人的自由全面发展为基础,从促进人和人类生存与发展的角度,揭示了普遍就业的必要性与重大意义。首先,普遍就业是“人的类本质”的必然反映;其次,普遍就业是人们谋生的必然要求;最后,普遍就业是人自由全面发展的重要条件。

马克思、恩格斯阐明,从“必然王国”向“自由王国”飞跃是人类历史发展的必然趋势。在“自由王国”里,人类长期存在的疯狂的“个体生存斗争”停止,迫使个人奴隶般地服从分工的情形消失,脑力劳动和体力劳动的对立消失,劳动时间和自由时间的对立消失。这样,劳动就业不再是人们的一种负担,而是一种快乐;不再是人们谋生的手段,而是人们生活的第一需要;不再是奴役人的手段,而是解放人的手段和人自由全面发展的重要条件。

(三) 马克思恩格斯普遍就业理论的时代价值

马克思恩格斯普遍就业理论是我国社会主义就业理论的指导,对解决社会主义市场经济条件下的就业问题有一定的时代价值。

1. 科学认识普遍就业条件,制定科学的就业目标

要正确认识在生产力还没有发展到足以容纳现有劳动力规模的情况下,不能简单地通过生产资料所有制的跨越、赋予劳动者普遍的劳动权利与义务、有计划地安排劳动就业等手段,达到全体社会成员普遍就业的目标。离开社会生产力巨大发展这一物质基础,缩短劳动

时间、降低劳动强度、扩大劳动就业空间等都将陷于空谈。

在我国社会生产力水平总体比较落后、人口规模巨大的情况下，因生产资料容纳不了众多的劳动力而造成的部分社会成员失业现象，在短时期内还难以避免。因此，理性的就业目标只能以普遍就业为努力方向，千方百计地扩大就业数量。

2. 准确把握普遍就业条件，选择正确的就业制度

有什么样的生产方式，就有什么样的就业目标，也就有什么样的就业制度。就业制度从根本上受制于生产方式。如果不顾生产方式特别是生产力发展现状，强行推行普遍就业制度，那么只会造成人浮于事、劳动力利用效率低下和社会隐性失业问题，其结果必然偏离普遍就业的科学构想。

改革开放前，城市劳动力由国家按统一计划进行招收和调配，农村劳动力由农村集体经济组织全部吸纳。除少数因违法违规而被辞退和羁押的人员外，整个社会只存在等待就业的待业人员，而不存在失业人口。

这种普遍就业制度虽然实现了普遍的就业权利和义务，并在表面上人为地消除了失业现象，却堵塞了多种就业渠道，造成了城乡各个经济单位和部门人员富余、劳动力与劳动资料结合不合理、劳动力资源浪费严重和整个社会潜在失业突出等问题，并最终拖累了社会生产效率提高、生产力发展和人民生活水平的改善。

3. 全面认识普遍就业条件，明确扩大就业规模的基本路径

马克思、恩格斯提出的普遍就业的条件是社会全员就业的条件，为当前扩大就业规模指明了路径。

(1) 要进一步促进生产力的发展。高度发达的生产力是普遍就业的物质基础，社会主义的生产力发展水平决定着就业规模。

(2) 要扩大投资规模。生产资料数量或投资规模与就业量成正比。扩大投资规模就是在现有的劳动效率和劳动强度下，通过增加生产资料总量，吸纳更多的劳动力。

(3) 要加强教育和职业培训。教育和职业培训是提升劳动者就业能力、增加劳动力就业适应性的要求。

(4) 要纠正过度劳动，严格执行标准的工作时间。

(5) 要充分发挥政府在促进就业方面的积极作用。

4. 正确认识普遍就业机制，选择合理的就业方式

马克思、恩格斯实施普遍就业制度以计划经济体制为运作方式。然而，在社会主义市场经济体制探索中，我国转向了与现有生产力发展水平和发展阶段相适应的社会主义市场经济体制。在普遍就业制度所依赖的计划经济体制逐步被市场经济体制取代后，依照国家计划由政府直接配置劳动力的方式失去了机制和体制基础。为了在国家宏观调控前提下发挥市场对资源配置起基础作用的机制，原来国家计划统配统包的就业方式就必须让位于政府指导、市场导向的就业机制。我们在面对当前巨大的人口就业压力时，一方面要承认劳动力个人所有权和企业单位用工的自主权，实行自主就业和市场调节就业政策；另一方面要将国家政策指导与市场调节就业结合起来，实行国家政策指导市场就业和政府促进就业的方针，多渠道扩大就业、积极促进和保障就业，不断扩大就业规模、提高就业质量，使劳动力得到充分使用。

5. 全面认识普遍就业特征，将就业数量与质量结合起来，尤其要重视就业质量的提高

资本主义有计划，社会主义也有市场。撇开社会制度因素，马克思、恩格斯所分析批判的“工人相对过剩”、强制劳动、剥削劳动和工作环境恶化等现象，在市场机制的条件下都可能出现，即使是社会主义市场经济，也概莫能外。社会主义市场经济主体在个人利益的驱使下，也可能存在着缩减劳动力、压低或变向压低工资、提高工人劳动强度、轻视劳动环境改善和社会福利保障等问题。

在现阶段还不能消灭劳资关系的情况下，承认劳资关系的存在，规范劳资关系，限制公有资本对劳动的剥削，充分保障工人的合法权益，构建和谐劳资关系，是提高就业质量的必然选择。

四、人的全面发展理论

人的全面发展问题是古往今来的许多思想家都深切关注的问题，他们提出了许多有价值、有启示意义的观点。然而，马克思以前的思想家对此问题的研究，或者由于阶级、历史等局限性，或者由于缺乏科学的世界观和方法论的指导，都没有给出正确的答案。马克思、恩格斯对人的全面发展思想的探索，伴随着他们世界观的转变和对人的本质认识的不断深入，经历了一个从抽象到现实、从思辨到科学的过程，认为职业的最终目的是促进人的全面发展。

马克思在《1844年经济学哲学手稿》中提出，劳动应该是人的“自由自觉的活动”，而私有制条件下人的劳动是一种“异化的劳动”，这种“异化的劳动”是造成人的片面畸形发展的原因。他认为，劳动是人的全面发展的基础；异化劳动是人的全面发展的必经阶段；只有在共产主义劳动及其成果发展到较高程度和生产资料私人占有被消灭的情况下才能消除其异化的性质。马克思、恩格斯在《德意志意识形态》中指出：“就个人自身来考察个人，个人是受分工支配的，分工使他成为片面的人，使他畸形发展，使他受到限制。”因此，分工造成了人的体力和智力的片面畸形发展，是异化劳动产生的原因。在《政治经济学批判大纲》和《资本论》中，马克思主义关于人的全面发展思想已经成熟和丰富。其主要思想包含如下几个方面。

(1) 人的需要的全面发展。人的需要是对一定客观事物需求的表现，是人的本性，它是人的全部活动的内在动力。人的需要随着社会历史的发展呈现出一种自然上升的趋势。

(2) 人的能力的全面发展。人的能力是人的本质力量的体现，它既包括体力，又包括智力；既包括从事物质生产的能力，又包括从事精神生产的能力；既包括社会交往能力，又包括道德修养能力和审美能力等。马克思认为，在共产主义社会，发展人的能力将成为目的本身，他指出：“任何人的职责、使命、任务就是全面发展自己的一切能力。”马克思科学地预见“在共产主义自由王国里，发挥和发展人的能力将成为目的本身，个人能力的发展将呈现出前所未有的普遍性和全面性”。

(3) 人的个性的全面发展。人的个性是个人的自我意识及由此形成的个人特有素质、品格、气质、性格、爱好、兴趣、特长、情感等的总和。马克思把人的个性叫作“自由个性”，并认为人的发展在一定意义上就是在劳动能力和社会关系的基础之上，“有个性的个人”逐

步替代“偶然的个人”的过程，即与社会关系相适应、对社会关系有自主性的个人逐步代替与社会关系不相适应、没有自主性、处于被奴役地位的个人。人的个性的全面发展是指人的个性在各个方面获得的最大限度的发展，是人的全面发展的综合表现，是共产主义社会形态的最高象征。

（4）人的社会关系的全面发展。对人的本质的认识直接决定着对人的全面发展的规定。人的本质是“一切社会关系的总和”，社会属性是人的本质属性，“社会关系实际决定着一个人能够发展到什么程度”。人的能力发展离不开他的社会环境和社会交往，人的存在无不受受到具体的社会关系的制约，人的发展无不现实地表现在具体的社会关系的变革之中。“一个人的发展取决于他直接或间接进行交往的其他一切人的发展。”

应该强调的是，人的发展不仅应该是全面的，而且应当是自由的，马克思称之为“每个人的全面而自由的发展”，是人的“自由个性”的全面发展，不是指个人的素质和潜力无一遗漏地得到发展，而是指人的全部才能的“自由发展”，是人作为主体的自觉、自主、自愿的发展，即每个人不应受到他人的和外力的强制，应完全按照自己的意愿自由地发展自己想要的素质和能力。

人的全面发展是人类社会发展的必然趋势和最终结果。生产力高度发展是实现人的全面发展的物质前提。“当人们还不能使自己的吃、喝、住、穿在质和量方面得到充分供应的时候，人们就根本不能获得解放。”生产力的发展为人的全面发展奠定了物质基础。马克思指出：“由于给所有的人腾出了时间和创造了手段，个人会在艺术、科学等方面得到发展。”消灭私有制和旧式分工，是实现人的全面发展的根本条件。“打工也在他的资本主义形式上生产出旧的分工及其固定化的专业”，这种分工“把一个变成农民，把另一个变成鞋匠，把第三个人变成工厂工人，把第四个人变成交易所投机者”。只要他不想失去生活资料，他就始终是这样的人。因此，只有消灭私有制和旧式分工，才能消灭城乡差别、工农差别、脑力劳动和体力劳动的差别，使劳动成为真正自由的活动，实现劳动者全面而自由的发展。马克思还指出，教育“不仅是提高社会生产的一种方法，而且是造就全面发展的人的唯一方法”。教育能弥补不同的人的先天的差异，甚至超越人的天赋。

通过对马克思主义人的全面发展思想的理解和把握，我们可以从中领悟到：职业活动作为人的生存和发展的手段，其最终目的是促进人的全面发展，当然，只有在共产主义社会才能真正实现。

五、青年职业选择理论

《青年在选择职业时的考虑》（以下简称《考虑》）是年仅17岁的马克思在中学毕业时完成的作品，他围绕青年选择职业时需要考虑的“怎么选择职业”和“选择怎样的职业”两方面提出自己的见解，并为人们选择职业指明方向，即“追求人类的幸福”和“实现自身的完美”。文中指出了青年在择业时应具有的正确态度，探讨了青年在择业时必须认真考虑的各种因素，提出了青年择业的主要指针和基本原则，这对当代大学生择业、就业具有重要意义。

首先，马克思指出，职业是人特有的权利和职责。马克思认为，任何职业都是手段，择

业是专属于人的社会行为，是人不可逃避的权利和责任。在《考虑》的开头，马克思就指出，动物是自然界的奴隶，按自己的本能生活，没有理性、能动选择性和自由。对一般动物而言，不存在择业，而人却需要择业。“神要人自己去寻找可以达到这个目标的手段；神让人在社会上选择一个最适合他，最能使他和社

业是人的权利和责任。马克思一再强调，青年在择业时应认真、周密地考虑，要通过冷静的研究和仔细分析，认清所选择的职业的全部分量，衡量它让我们承担的重大责任，了解它的困难；反复告诫人们在择业时不能一时为兴趣所左右、为一时激情和狂热所鼓舞而仓促行事，不能做偶然随意性的决定。

其次，马克思具体论述了青年在择业时需要思考的因素。他指出，青年在择业时应认真考虑感情、幻想、各种欲念、社会关系、自身体质和工作能力等各个方面，把择业行为建立在“正确的思想”和“最深刻的信念”之上。他认为，青年热情奔放，富于想象，憧憬着美好的未来，这是青年的特点和优点，但是青年在择业时往往容易“被感情欺骗，受幻想蒙蔽”，为虚荣心和名利等各种欲念所迷惑而丧失理智。因此，青年在择业时应认真考虑所选择的职业是否经过自己理性的审视，是自己真正热爱的职业还是一种迷误或自欺。同时，马克思指出青年在择业时应认真考虑自己在社会上的关系、自身的体质和能力。“如果我们选择了力不胜任的职业，那么我们决不能把它做好，我们很快就会自愧无能”“感到比外界指责更为可怕的痛苦”。因此，青年在择业时要认真思考有关择业的一切因素，把择业行为建立在正确的思想和深刻的信念上，就是我们现在所强调的正确的择业观。

最后，马克思进一步提出了青年择业的主要指针和基本原则。马克思指出，如果一个人只为自己劳动，他也许能够成名成家，获得个人的幸福和乐趣，但不可能成为一个完美高尚的人，然而“如果我们选择了最能为人类福利而劳动的职业，那么重担就不能把我们压倒，因为这是为大家而献身；那时我们所感到的就不是可怜的、有限的、自私的乐趣，我们的幸福将属于千百万人”。因此，在选择职业时，我们应该遵循的主要指针是人类的幸福和我们自身的完美。“人们只有为同时代人的完美，为他们的幸福而工作，才能使自己也达到完美。”马克思这里强调的青年在择业时不应局限在狭隘的利益主义圈子里，而是把个人利益和社会利益结合起来的重要原则，不仅显示了青年马克思对择业问题的深邃的洞察力，表现出他对人类幸福的深切关心和为全人类服务的决心，也对当代中国青年大学生在新的就业机制条件下树立正确的人生价值观、名利观和苦乐观，选择服务祖国人民且能使自身价值得到充分实现的职业，具有重要的启迪意义。

马克思只是对青年择业问题提出一般性的指导意见和原则，不可能预见当代中国特色社会主义市场经济条件下择业环境的复杂性，也不可能为当代中国青年大学生择业问题提供现

成的答案，但他倡导的积极主动、严肃认真的择业态度，他提出的选择最能为人类福利而劳动的择业观，无论是对于当代中国青年大学生确立正确的择业观、跨过就业门槛和翻越就业高峰，还是对他们在以后的职业生涯中为祖国、人民做出巨大贡献和充分实现自我价值，都有重要的启发意义。

第五节 中华优秀传统文化关于择业、就业的思想

中华优秀传统文化包罗万象、博大精深，是中华民族宝贵的文化遗产。尽管中华优秀传统文化中没有专门论述选择职业和职业发展的课题，但是在它的丰富文献中却包含着关于选择职业和职业发展的闪光思想，这为我们今天研究选择职业和事业发展的课题提供了丰富的素材。这种思想可以归纳为三个方面：一是关于个人事业发展的思想，二是关于个人发展阶段的思想，三是关于个人发展动力的思想。

一、中华优秀传统文化中关于个人事业发展内在规律性的思想

《礼记·大学》中曰：“古之欲明明德于天下者，先治其国；欲治其国者，先齐其家；欲齐其家者，先修其身；欲修其身者，先正其心；欲正其心者，先诚其意；欲诚其意者，先致其知；致知在格物。物格而后知至，知至而后意诚，意诚而后心正，心正而后身修，身修而后家齐，家齐而后国治，国治而后天下平。”儒家提出的这样一条融道德、政治于一体的正确处理个人、家庭与国家三者关系的法则不仅表达了美好的政治理想，而且提出了非常明确的个人事业发展的内在规律性问题。

“修身、齐家、治国、平天下”，以自我完善为基础，通过治理家庭，直到平定天下，是儒家传统思想中知识分子尊崇的信条，是几千年来无数知识分子的最高理想，并成为古代中国文人士子的人生发展轨迹。实际上，每个人的学习都应该经历“格物、致知、诚意、正心、修身、齐家、治国、平天下”的历程。从格物到修身的过程是内修之学，齐家、治国、平天下为外用之学。从历史经验来看，在内修或内修之学没有完备之前，个人不可能真正的事业有成。也就是说，个人只有具备一定的内在修养，才会有外在事业的辉煌。个人要想成就一番事业，首先必须具有内在修养，提高道德素质。

由此看来，儒家文化给我们提出了个人事业发展的两个准则。

(1) 个人事业的发展必须按照“格物、致知、诚意、正心、修身、齐家、治国、平天下”的要求，循序渐进地展开自己的职业生涯——先“格物、致知、诚意、正心”以达“修身”，即以自我修养为基础，以伦理道德为前提，然后才能谈得上“齐家、治国、平天下”。而要想“治国、平天下”，又必须先“齐家”，即整治家庭，达到家庭和谐美满。这就告诉我们，个人要想成就一番事业，首先必须学会做人，即必须学习理论知识，提高自身修养，然后处理好家庭事务，在此基础上才能治理好国家，安定天下，为国家、社会做出贡献。因此，思想道德素质是事业成功的基础，家庭和谐稳定是治理国家、安定天下的前提。这实际

上是关于“做人”与“做事”的关系问题，做人是做事的基础和前提，做事是做人的结果，没有做好人，就不能做成事，而要想做成事，就必须先做好人。

(2) 个人事业的发展是与家庭和谐、国家治理乃至天下安定相统一的。没有“修身、齐家”的基础，就不能“治国、平天下”，而没有“治国、平天下”就失去了“外王”之用，“修身”也就失去了意义，更谈不上个人发展和事业成就了。所以，几千年来，中国古代的文人士子大都以“治国、平天下”作为自己的奋斗目标和事业追求，将提高自身素质与家庭和谐、国家的稳定和繁荣紧密地结合起来，做到做人与做事相统一、个人发展与社会发展相统一。

当然，我们在剖析儒家“修身、齐家、治国、平天下”之说时，不能离开当时封建社会的具体历史条件，要抛弃传统文化中的糟粕。但是，儒家的“修身、齐家、治国、平天下”也为现代人事业发展指明了正确的方向，避免了唯科学主义价值偏向、功利主义和个人主义等错误思想的产生，所以可以为当代大学生择业、就业提供借鉴。

二、中华优秀传统文化中关于个人发展阶段的思想

中国古代不仅重视修身的结果，还注重修身的过程，也就是说，对于人的一生中各个阶段修身的任务都有非常明确的表述。儒家创始人孔子曾谈到自己的修养：“吾十有五而志于学，三十而立，四十而不惑，五十而知天命，六十而耳顺，七十而从心所欲，不逾矩。”可见，这是一个漫长的修身过程，也是一个不断思索、寻求道德依据的过程。很显然，这个过程明确指出了不同年龄阶段必须达到的程度，如30岁时达到“而立”，40岁时达到“不惑”，50岁时达到“知天命”等。孔子表面上说的是自身修养的问题，但是既然圣人一贯主张“修身”与“齐家、治国、平天下”是一个统一的整体，而且非常强调修身是以“齐家、治国、平天下”为目的的，那么，我们不难推导出，强调修身的过程其实也是强调事业发展的过程，强调修身的程度其实也是强调事业发展的程度，强调修身的阶段其实也是强调事业发展的阶段。所以，我们现在常常说的青年人30岁时必须“成家立业”，就是从“三十而立”这个儒家学说中得来的。由此可见，古人虽然没有直接提出人的发展阶段问题，没有所谓的职业发展规划问题，却包含着这种思想，这对我们当今大学生的职业生涯规划有着重要的启示意义。

三、中华优秀传统文化中关于个人发展动力的思想

中华优秀传统文化非常崇尚自强不息、积极进取，以此为自己事业发展的精神动力，以达到自己事业的理想。

《周易·乾象传》曰：“天行健，君子以自强不息。”天体运行之道，昼夜不懈，周而复始，君子当效法天道而自强不息。“乾，天之德象，天下之至健也。”《周易》以“乾”为首，说明已注意到事物刚健有为的一面。《周易·乾象传》言：“大哉乾元，万物资始，乃统天。云行雨施，品物流形。大明终始，六位时成，时乘六龙以御天。”可见，万物的产生都是依赖于禀赋这种阳刚之气的。而与此相应的《老子》，更注重“柔弱”的力量，注重事物发展的另一面。《老子》常以“水”为喻，来体现“以柔克刚”的精神，恰好从另一侧面反映了

中华民族的进取精神。《老子·七十八章》言：“天下莫柔弱于水，而攻坚强者莫之能胜，以其无以易之。弱之胜强，柔之胜刚，天下莫不知，莫能行。”这正是“滴水穿石”的进取精神，水性也正是道性的体现，“道”运行不已，“周行不殆”“道冲，而用之或不盈”“虚而不屈，动而愈出”，这正是其生生不息、无穷创造的精神，是对民族精神的勾勒。水是至柔的，但它却具有不断向前的魄力和探索精神。水的柔性体现在个人身上便是一种韧性，体现在整个民族之中便是一种民族意志力。而这种柔性就是另一种意义上的“刚强”，是能够克服刚强、超越刚强的柔弱之“刚强”。《老子·三十三章》曾言：“自胜者强。”《老子·四十一章》言：“建德若偷。”这恰恰反映了中华优秀传统文化中自强不息、不断进取的精神。

“三军可夺帅也，匹夫不可夺志也。”“士不可以不弘毅。”“发愤忘食，乐以忘忧，不知老之将至云尔。”“刚健而文明，应乎天而时行。”“刚健中正，纯粹精也。”这些思想激励人们奋发图强、吃苦耐劳、刻苦学习、勤奋工作、刚强不屈。张岱年认为，中国几千年来文化传统的基本精神的主要内涵可概括为四项基本概念，即刚健有为、和与中、崇德利用、天人协调。自强不息、刚强有为是中华民族精神的灵魂，也是中华民族的传统美德。

这种自强不息、刚强有为的精神普遍扎根于人民之中，在不同历史时期有着不同表现形式，推动着中国社会的进步与发展。从历史长河来看，这种自强不息、刚强有为的精神表现在与大自然的斗争中，我们的祖先发扬了“大禹治水”“精卫填海”“愚公移山”的精神，战胜了洪水猛兽，战胜了恶劣的自然环境；在民族危难之际，激发民族斗志，激励人们反抗压迫，不畏强暴，克服困难，推翻了“三座大山”，最终鼓舞人们积极进取、与时俱进、开拓创新，开创社会主义现代化建设的新局面。这种精神对当今大学生的职业发展与事业追求无疑是巨大的精神动力和宝贵财富。