北京大学光华管理学院管理学博士联合培养项目
学术期刊文章推荐系列[1]

2026 年 11 月 2 日星期一

本周推荐文章：

Kuhn, M., Manovskii, I., & Qiu, X. (2026). The geography of job creation and job destruction. *Journal of Monetary Economics, 158*, 103898. https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2026.103898

Journal of Monetary Economics 158 (2026) 103898

Contents lists available at ScienceDirect

Journal of Monetary Economics

journal homepage: www.elsevier.com/locate/jme

The Geography of job creation and job destruction☆

Moritz Kuhn [a], Iourii Manovskii [b], Xincheng Qiu [c,*]

[a] University of Mannheim, Department of Economics, Germany
[b] University of Pennsylvania, Department of Economics, United States of America
[c] Guanghua School of Management, Peking University, China

ARTICLE INFO

JEL classification:
J63
J64
E24
E32
R13

Keywords:
Local labor markets
Unemployment
Vacancies
Search and matching

ABSTRACT

Spatial differences in labor market performance are large and highly persistent. Using data from the United States, Germany, and the United Kingdom, we document striking similarities across these countries in the spatial differences in unemployment, vacancies, and vacancy filling, job finding, and separation rates. The novel facts on the geography of vacancies and vacancy filling are instrumental in guiding and disciplining the development of a theory of local labor market performance. We find that a spatial version of a Diamond–Mortensen–Pissarides model with endogenous separations and on-the-job search quantitatively accounts for all the documented empirical regularities. The model also quantitatively rationalizes why differences in job-separation rates have primary importance in inducing differences in unemployment across space while changes in the job-finding rate are the main driver in unemployment fluctuations over the business cycle.

期刊简介：

《Journal of Monetary Economics》(《货币经济学杂志》) 创刊于 1975 年，由爱思唯尔（Elsevier）出版，是宏观经济学与货币经济学领域的重要学术期刊，发表关于经济增长、劳动力市场、金融市场和货币政策等主题的理论与实证研究。本文发表于该刊 2026 年，研究美国、德国和英国不同地区的就业创造、岗位填补与就业流失，并通过经济模型解释为什么有些地区长期就业机会较多，而另一些地区失业率长期偏高。

文章简介：

为什么有些城市工作机会很多，企业却总说招不到合适的人？为什么另一些地区失业率长期偏高，求职者找工作困难，但企业发布的岗位反而很快就能招满？如果只看全国平均失业率，我们很容易忽略这些地区之间长期存在的差异。

这篇文章关注的正是劳动力市场的“地理差异”：不同地区不仅失业率不同，企业创造岗位的数量、一个岗位需要多长时间才能招到人，以及员工离开原有工作的速度，也可能有很大差别。作者认为，要理解一个地区为什么就业表现好或不好，不能只看失业人数，还要同时看岗位是怎样产生的、求职者怎样找到工作，以及已经就业的人是否还在寻找更好的机会。

作者使用美国、德国和英国的地区数据，先系统比较不同地方的失业、招聘空缺和员工流动情况，再建立一个经济模型来解释这些现象。模型的基本思路并不复杂：企业发布岗位，求职者寻找工作，双方需要时间才能匹配成功；即使匹配成功，工作关系也可能因为企业经营变化或双方不再合适而结束。因此，劳动力市场同时存在“岗位创造与匹配”和“工作关系终止”两个过程。这类模型在经济学中称为搜索与匹配模型（Diamond–Mortensen–Pissarides model，简称 DMP 模型）。本文进一步把地区之间的生产率和生活成本差异考虑进来，并加入一个现实中很重要、但容易被忽略的现象：已经有工作的人，也会继续寻找更好的工作机会。 这就是“在职搜寻”（on-the-job search）。

本文要回答的核心问题是：为什么不同地区的失业率和招聘表现会长期不同？这些差异主要来自员工更容易失去工作，还是求职者更难找到工作？一个同时考虑地区差异、岗位匹配和在职跳槽的经济模型，能否把这些现象放在同一个框架下解释？

研究结果：

（1）不同地区的就业表现差异很大，而且具有持续性。 美国、德国和英国都呈现出相似的规律：有些地区长期失业率较低、企业招聘需求较旺盛；另一些地区则长期面临较高失业率。这说明地区就业差异并不是短期偶然现象，而是本地劳动力市场运行方式长期积累的结果。

（2）一个有意思、也有些意想不到的发现是：就业市场越紧张，企业招满一个岗位反而可能需要更长时间。在失业率较低、求职者相对稀缺的地区，企业之间争夺人才，招聘空缺可能持续更久；而在失业率较高、求职者相对充足的地区，企业发布的岗位反而更容易较快填补。例如，德国低失业地区的岗位平均空缺时间约为 65 天，而高失业地区约为 35 天。因此，岗位填补时间长不一定意味着企业招聘效率低，也可能意味着当地人才供给更加紧张。

（3）解释不同地区为什么失业率不同，和解释经济景气时失业率为什么上下波动，是两个不同的问题。跨地区比较时，失业差异大约三分之二来自员工失去工作或工作关系终止的速度不同，另外三分之一来自失业者找到工作的速度不同。换句话说，有些地方失业率高，问题不只是岗位少，也可能是工作关系更容易中断。

但如果观察经济周期中的失业率变化，例如经济下行时失业率上升、经济复苏时失业率下降，工作寻找速度的变化反而更加重要。作者强调，不能把地区之间的长期差异和经济周期中的短期波动混为一谈。

（4）把“在职员工也会找工作”纳入模型，是解释上述差异的关键。经济景气时，不只是失业者更容易找到工作，已经就业的人也更可能寻找更好的岗位并跳槽。这种企业之间的员工流动会影响岗位填补、招聘竞争和整体失业变化。加入在职搜寻后，模型能够同时解释地区之间的就业差异，以及经济周期中失业率和岗位空缺的变化。

研究结论：

本文最重要的贡献，是把就业创造、岗位填补、员工离职和求职者找工作放在同一个框架中理解。研究发现，美国、德国和英国虽然制度与产业结构不同，但地区劳动力市场呈现出一些相似的规律。

文章还提醒我们，失业率并不是一个单一现象。一个地区失业率高，可能是因为员工更容易失去工作，也可能是因为失业者更难找到工作；而在经济周期中，推动失业率变化的主要因素又可能

不同。只有把这些过程区分开来，才能真正理解劳动力市场的运行机制。

作者的模型还带来一个重要的政策含义：不同地区的失业率、招聘空缺和岗位填补速度存在差异，并不自动意味着某些地区的劳动力市场运行低效。在模型所描述的条件下，地区生产率、匹配机会和生活成本不同，本来就可能形成不同的就业结果。评估地方政策时，更重要的是判断某个地区的表现是否明显偏离模型所能解释的正常范围。

主要研究方法：

本文采用"跨国微观数据比较＋经济模型构建与检验"的研究设计。作者首先整理美国、德国和英国不同地区的失业率、招聘空缺、岗位填补和员工流动数据，找出各地劳动力市场的共同规律；随后建立空间搜索匹配模型，把企业招聘、员工找工作、工作关系终止以及地区差异纳入同一个分析框架。

模型可以理解为一个对劳动力市场运行过程的简化模拟：企业决定是否发布岗位，劳动者寻找工作，双方匹配成功后形成雇佣关系；随着企业生产率或岗位匹配状况变化，这段雇佣关系也可能终止。不同地区的生产率和生活成本不同，因此招聘机会、岗位收益和员工流动也会不同。

作者先建立一个不考虑在职员工主动寻找新工作的基础模型，再把在职搜寻加入模型，比较两个版本能否解释真实数据。这种做法的重点不是让模型看起来复杂，而是检验：一个理论机制能否同时解释多个现实中观察到的现象，而不是只解释其中一个结果。

主要样本来源：

研究使用美国、德国和英国的行政记录及调查数据，覆盖不同地区的失业、岗位空缺、员工就业状态变化和地区经济表现。作者尽可能把不同数据库中的信息对应到同一个本地劳动力市场，以便比较地区之间的差异。

美国数据主要来自劳工统计局（BLS）的地方失业统计、当期人口调查（CPS）的就业流动数据、职位空缺与劳动力流动调查（JOLTS）、季度劳动力指标（QWI/LEHD）以及经济分析局（BEA）的地区 GDP 数据。其中，JOLTS 的岗位空缺数据覆盖 18 个最大的都市区。德国数据主要来自联邦就业局的失业、劳动力和岗位空缺行政记录，以及就业传记样本（SIAB）。SIAB 覆盖社会保障体系中的约 2%劳动者样本；研究将德国划分为 194 个本地通勤区进行比较。英国数据来自国家统计局（ONS）的 Nomis 数据库，涵盖 378 个地方行政区的失业率和员工流动信息。三国数据的具体年份和统计口径并不完全相同，作者在研究中对不同来源的数据进行了相应整理和匹配。

几个关键概念：

- 分离率（separation rate）：员工从就业状态转为失业状态的速度，可以理解为工作关系结束或员工失去工作的频率。
- 工作寻找率（job-finding rate）：失业者找到工作、从失业转为就业的速度。
- 劳动力市场紧度（labor market tightness）：岗位空缺数量相对于失业人数的多少。空缺越多、求职者越少，市场通常越紧张。
- 岗位填补率（vacancy-filling rate）：企业发布的空缺岗位在一定时间内被成功填补的程度。它反映企业招人的难易，但也受到当地人才供给状况影响。
- 在职搜寻（on-the-job search）：已经有工作的人仍在寻找其他工作机会。它会带来员工从一家企业流向另一家企业的现象。

主要统计方法：

本文结合了描述性数据分析、失业来源分解和结构模型的定量校准。首先，作者比较不同地区的失业率、岗位空缺和员工流动情况；其次，把地区失业率差异拆分为“工作关系终止”和“失业者找到工作”两部分，观察哪一部分更能解释地区差异。

在此基础上，作者使用 DMP 搜索匹配模型进行定量校准。通俗地说，就是根据现实数据调整模型中的一些关键设定，让模型尽可能重现现实中观察到的失业率、岗位空缺和员工流动规律。然后再比较基础模型与加入在职搜寻后的扩展模型，看哪一种机制能够同时解释更多事实。

因此，这篇文章的重点不是通过一个回归系数判断某个因素是否“显著影响”失业，而是用真实数据约束经济模型，检验模型能否把多个看似分散的现象放在一起解释。需要注意的是，文中的地区分解主要是描述性分析，模型校准也不等同于随机实验或严格的因果识别。

对 DBA 学员的启示：

这篇文章对 DBA 学员最有启发的地方，是它提醒我们：面对一个复杂的管理结果，不要急着用一个原因解释全部现象。例如，企业在某个地区招人困难，管理者可能马上想到薪酬不够、雇主品牌不强或招聘渠道不合适；但实际情况也可能是当地人才供给不足、竞争企业更多、员工跳槽更频繁，或者岗位要求与当地劳动力结构不匹配。

如果把这些问题放在一起看，DBA 同学就可以提出更有价值的研究问题：为什么同一家企业在不同城市的招聘效率差异很大？为什么有些地区招聘周期长，但员工流失率并不高？为什么有些地区岗位空缺多，员工却仍然频繁跳槽？这些问题都可以从企业内部的人力资源数据出发，再结合外部的地区就业、工资、产业结构和岗位需求数据来研究。

在数据上，企业通常已经积累了招聘岗位发布记录、简历投递、面试、录用、入职时间、员工离职和内部调动等信息。如果能把这些数据与城市或行业层面的外部劳动力市场数据结合起来，就不只是研究“招聘是否成功”，而是可以进一步区分：岗位有没有产生、岗位需要多久才能填补、员工为什么离开，以及在职员工是否流向其他企业。

在研究思路上，本文也展示了经济模型的一个重要价值：模型不是为了把论文变得复杂，而是帮助研究者把不同环节之间的关系讲清楚。DBA 论文未必都需要建立复杂的经济模型，但可以借鉴这种思路，先画出一个清晰的过程框架，说明问题如何产生、哪些因素可能发挥作用、不同机制如何共同影响最终结果，再用企业数据逐步检验。

当然，本文研究的是美国、德国和英国的地区劳动力市场，其结论不能直接等同于中国企业的情况。但它提供了一组值得在中国企业中进一步检验的问题：企业招聘困难究竟是岗位创造、人才供给、匹配效率，还是员工流动造成的？把一个笼统的管理问题拆解成几个可以观察、可以测量的过程，往往就是一篇好论文的起点。

研究团队背景介绍：

本文由三位学者合作完成。第一作者莫里茨·库恩（Moritz Kuhn）是德国曼海姆大学（University of Mannheim）经济学教授，研究领域为宏观经济学与劳动经济学。
第二作者尤里·马诺夫斯基（Iourii Manovskii）是美国宾夕法尼亚大学（University of Pennsylvania）经济系教授，研究聚焦运用动态一般均衡模型定量研究劳动力市场。
第三作者兼通讯作者仇心诚（Xincheng Qiu）是北京大学光华管理学院助理教授、博士生导师，研究领域为宏观经济学与劳动经济学。

光华管理学院 Guanghua School of Management

就业创造与就业破坏的“地理”：地区就业差异从何而来？

Kuhn, M.; Manovskii, I.; Qiu, X. (2026) *Journal of Monetary Economics (JME)*

研究问题

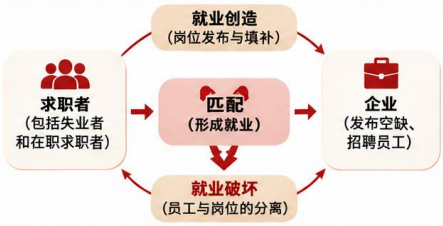
失业率低
（岗位多、人才紧缺）

?

失业率高
（岗位少、就业更难）

不同地区的就业差异由什么驱动？
如何同时解释地区差异与经济周期波动？

研究模型：空间DMP搜索匹配模型



数据与方法

数据： 美国、德国、英国的行政与调查微观数据（2000年代—2019年）

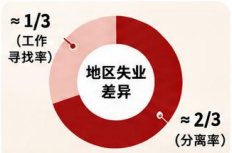
方法： 描述性分析、方差分解与结构模型校准（DMP）

核心变量： 失业率、空缺（岗位需求）、空缺填补率、分离率、工作寻找率

主要发现

1. **分离率是地区失业差异的主因：** 约三分之二的地区失业差异由员工从工作中分离（离职、裁员等）解释。
2. **工作寻找率主导经济周期波动：** 在经济上行或下行中，失业的变化主要来自求职活跃度的变化。
3. **一个反直觉的发现：** 失业率低、岗位紧缺的地区，空缺填补反而更慢（企业招满一个岗位需要更长时间）。

分离率与工作寻找率对失业差异的贡献



对经济和管理研究的启示

理解地区人才市场： 不同地区的招聘难易、员工流动和用工成本差异有结构性原因，并非短期随机波动。

用模型解释管理现象： 将企业招聘、员工流动等管理问题放入简洁的经济模型，有助于识别关键驱动因素。

开展实证研究的思路： 可利用企业的招聘、入职与离职等数据，从地区、部门或门店层面分析就业创造与破坏。