

<<劳动经济学>>

图书基本信息

书名：<<劳动经济学>>

13位ISBN编号：9787309071269

10位ISBN编号：7309071263

出版时间：2010-8

出版时间：复旦大学出版社

作者：曾湘泉 编

页数：417

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<劳动经济学>>

前言

要写一本好的劳动经济学教材，一直是我们追求的目标，但并非易事。

1994年人民出版社出版了我在劳动人事学院讲授劳动经济学使用过的一本简要讲义——《劳动经济》

。这本教材应当说有风格清新、文字流畅的优点，但毕竟由于我国劳动力市场发育不成熟，加之国内规范的经济分析和研究成果不多，从总体上讲，这本教材不足以反映我国劳动力市场特点。

2000年以后，鉴于我国劳动力市场发展的历史和经验，特别是国内劳动经济学界有了较多的研究成果，借助国际通用的劳动经济分析理论框架，总结中国劳动经济的理论和实践，撰写一部反映中国劳动经济特点的教科书有了一定的客观基础。

在现实对劳动经济学教材需求不断上升的推动下，2003年，在复旦大学出版社的支持下，我们编写的这部《劳动经济学》第一版问世。

第一版《劳动经济学》编写和出版的时间，正是2003年的上半年“闹‘非典’”的时期。

这一段时间比较特殊，正常的教学和科研秩序被打断。

但经过大家不懈的努力，总还算不错，我们静下心来，完成了这样一件重要的学科建设的基础性工作

。全书由我本人负责体系设计、统稿和各章附录材料的选择。

<<劳动经济学>>

内容概要

本书是大学人力资源管理、劳动经济与劳动关系、社会保障等专业的基础课教材。

本书是作者根据国际通用的劳动经济学理论分析框架，紧扣中国劳动力市场运行的实际特点，在多年的讲课积累和企业管理咨询实践的基础上编写而成的。

全书共九章，包括导言，劳动需求分析，劳动供给分析，人力资本投资，劳动力流动，工资的确定及制度设计，劳动力市场歧视，收入分配差距变化的趋势、成因及对策，失业等。

每一章末都配有本章小结、复习思考题和相关的案例，是一本理论与实践紧密结合的教材。

第二版与第一版相比，根据新的现实情况，特别是一些新的理论研究成果对主要章节的内容进行了适当的调整和改写，更新了统计数据和一些案例，以求做到与时俱进。

作为“复旦博学·21世纪人力资源管理丛书”之一，本书适合大学人力资源管理专业及相关经济管理专业师生作为教材使用，也可作为企业人力资源主管的参考书。

<<劳动经济学>>

作者简介

曾湘泉 中国人民大学劳动人事学院院长、教授、博士生导师。
中国劳动学会副会长、中国劳动学会劳动科学教育分会会长。
国家卫生部第四届、第五届专家咨询委员会委员。
美国福布莱特基金项目高级访问学者、德国DAAD(德国国家学术交流中心)项目访问学者、美国劳动和雇佣关系

<<劳动经济学>>

书籍目录

第一章 导言 第一节 劳动经济学的研究对象 第二节 劳动经济学的研究方法 第三节 劳动经济学的研究特点 第四节 劳动经济学与其他学科的关系 本章小结 复习思考题 附录1—1 劳动经济学家是如何进行假设检验的? 附录1—2 改革开放30年以来我国劳动经济学的发展历程、现状与展望第二章 劳动需求分析 第一节 派生需求与影响劳动需求的因素 第二节 完全竞争下的劳动需求分析 第三节 不完全竞争市场结构下的劳动需求分析 第四节 劳动需求弹性 第五节 劳动需求理论在政策上的运用 本章小结 复习思考题 附录2—1 中国各地最低工资标准 附录2—2 全球紧急应对金融危机导致的就业危机 附录2—3 2009年第三季度中国就业形势分析——基于网络招聘数据的结论第三章 劳动供给分析 第一节 劳动力范畴分类和劳动参与率 第二节 影响劳动供给的因素 第三节 工作时间的决策理论 第四节 家庭生产、家庭联合劳动供给和生命周期理论 第五节 劳动供给理论在政策上的应用 本章小结 复习思考题 附录3—1 劳动力大军,你势如何?——审度未来中国劳动力供给变动趋势 附录3—2 65岁以上老人寻找工作 附录3—3 标准化和灵活性的双重挑战——转型中的我国企业工作时间研究第四章 人力资本投资 第一节 人力资本投资理论与基本模型 第二节 教育投资的分析 第三节 在职培训 第四节 中国的人力资本投资 本章小结 复习思考题 附录4—1 自费攻读硕士研究生的成本收益分析——基于北京地区部分高校的实证研究 附录4—2 上大学是合算的吗?第五章 劳动力流动 第一节 劳动力流动的成因 第二节 劳动力流动模型 第三节 影响劳动力流动的诸因素分析 第四节 劳动力流动的形式和机制 第五节 我国劳动力流动方面存在的问题与对策 本章小结 复习思考题 附录5—1 从“五普”数据看我国劳动力流动 附录5—2 国际人才大流动时代的到来第六章 工资的确定及制度设计 第一节 工资的历史、本质和形式 第二节 影响工资确定的主要因素 第三节 补偿性工资差别理论 第四节 报酬制度和水平设计与员工激励 本章小结 复习思考题 附录6—1 历史上曾经流行的几种工资理论 附录6—2 北京“非典”定点医院一线护工高薪难找 附录6—3 沪发布工资指导价,多个职位高技能人才年薪过10万第七章 劳动力市场歧视 第一节 歧视问题的提出 第二节 歧视的定义与表现形式 第三节 劳动力市场歧视理论 第四节 政府对劳动力市场歧视的管制 第五节 我国的劳动力市场歧视问题 本章小结 复习思考题 附录7—1 北大残疾博士遭歧视,求职百次被拒 附录7—2 专家称卫生部拟从常规体检表中去除乙肝检测 附录7—3 我国男女退休年龄规定被提请违宪审查第八章 收入分配差距变化的趋势、成因及对策 第一节 收入不平等测量及变化的趋势 第二节 收入差距扩大的原因 第三节 缩小收入差距的政策 本章小结 复习思考题 附录8—1 收入差距的衡量方法 附录8—2 收入相差大,都怕入错行 附录8—3 个税起征点,高了还是低了?第九章 失业 第一节 失业的存量—流量模型 第二节 失业的测量 第三节 失业类型 第四节 失业原因 第五节 中国经济转型时期的就业与失业问题 本章小结 复习思考题 附录9—1 全口径失业率的宏观意义 附录9—2 就业难并非大学生太多,资源错配致“结构性过剩” 附录9—3 2009年高校毕业生就业能力调查分析参考文献

章节摘录

遭受损失。

如前所述，企业用高薪招聘到一位财务总监，使得交易双方都获得收益，而企业或在劳动力市场上的其他的人力资源经理或应聘者，并未因此而受到损失。

当然，现实经济生活中，常常会发生的情况更多的可能是，有受益者也有损失者，不过受益者收益的程度或数量超过损失者损失的程度和数量。

比如，在发达国家的劳动立法中，特别强调反对在人员招聘中所发生的学历歧视。

简单的学历歧视的招聘政策，对个别企业是有些好处的，比如，它能减少人员招聘过程中的甄选成本等；但当容许企业实行歧视性的招聘政策时，很容易导致企业不开展工作分析，对企业人力资源管理水平的提升带来整体的损害。

因此，在法律的层面，推行反歧视政策可能会对有的企业带来招聘成本的提升，但总体而言，提高了社会人力资源配置的效率。

劳动力市场的很多交易行为活动是在互惠的原则驱动下发生和展开的，但并不是说所有互惠的行为都会自动产生。

在劳动力市场，如同在产品市场上一样，也存在着“不知情”、“交易障碍”、“价格扭曲”和“市场缺位”所导致的，尽管存在着互惠的理由，但未能发生互惠的活动行为。

“不知情”也即没有掌握充分的信息。

在我国的劳动力市场上，由于信息不发达所导致的劳动交换的障碍很多。

比如，有一些人由于企业破产后而失业，而失业者本身则具有某种工作技能，但实际上有些新兴的地区和部门则对其有着一定的需求。

由于缺乏工作信息，结果导致他在较长的时期内找不到适合他本人工作技能的工作，或者被迫从事一些体力性的或服务性的工作。

现实的经济生活中，有大量的交易活动没有发生，这都是由于信息缺乏导致的。

所谓“交易障碍”，一方面是指交易活动可能因一些法律或制度的障碍因素而不能发生。

在我国，长期以来实行商品粮、计划招工和户籍管理的城乡隔离等制度，这对劳动力市场上的劳动力流动形成了很大的障碍。

一个求职者在其工作技能完全能够适合一个大城市单位的工作要求时，当由于没有当地的户口，则无法实现在该地就业的愿望。

因此，改革户籍制度成为我国发展劳动力市场的一个十分重要的内容和任务。

另外一方面的障碍可能是由于实现这种交易活动的一方缺乏足够的资金。

<<劳动经济学>>

编辑推荐

一套代表中国目取音同水平、集理论性实践性于一身、符合中国企业特点的、全面系统介绍人力资源管理理论、技术、方法、流程和实际企业管理案例的全新、权威的教材。

本丛书荣获第六届高等教育国家级教学成果奖。

中国最有影响和最力的人才资源院校。

中国人民大学劳动从事学院组织编写。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>