

<<中国人力资本投资与劳动力市场>>

图书基本信息

书名：<<中国人力资本投资与劳动力市场管理研究>>

13位ISBN编号：9787504581563

10位ISBN编号：7504581569

出版时间：2010-2

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：姚先国，张俊森 主编

页数：342

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>

## <<中国人力资本投资与劳动力市场>>

### 前言

呈现在读者面前的这本著作，是国家自然科学基金重点课题《中国人力资本投资与劳动力市场管理研究》的总结性成果，是课题组成员集体智慧的结晶。

该课题是国家自然科学基金管理科学学部首个关于劳动力市场管理的重点课题。

由浙江大学、香港中文大学、北京师范大学、浙江省劳动和社会保障厅联合组成的课题组荣幸地承担了该项目的研究。

自2002年立项，2003年正式启动以来，课题组诸位同仁刻苦努力，齐心协力，各司其职，各显其能，进行了卓有成效的研究，取得了一大批优秀成果。

课题于2007年结题时，总计在国内外发表论文98篇，其中列入SSCI的国际重要期刊7篇，国内核心期刊77篇，其中《经济研究》《中国社会科学》《管理世界》等顶级刊物5篇，有近20篇被《新华文摘》《中国社会科学文摘》《人大报刊复印资料》转载。

不少论文被广泛引用，还有数篇论文获省部级科研奖励，有些政策建议得到了领导批示或采纳。

另有在国内外学术会议论文集发表的论文17篇，已出版专著5部。

研究成果得到了基金委评审专家的高度评价，课题结题评审总体为优秀，这是对我们的极大鼓舞。

按照课题立项的要求，本项目旨在运用现代劳动经济学、人力资本和劳动力市场管理的前沿理论，研究如何通过加强人力资本投资，改善劳动供给，促进劳动力市场供求均衡和制度变革，建立规范有序的劳动力市场运行机制，合理配置与高效使用劳动力资源，增强中国经济活力，实现和谐社会构建的宏伟目标。

需要研究解决的重点问题有：人力资本投资回报与投资决策、人力资本产权与劳资关系、教育市场与劳动力市场的有效衔接、义务教育与财政制度、产业结构与就业结构变动等。

## <<中国人力资本投资与劳动力市场>>

### 内容概要

按照课题立项的要求，本项目旨在运用现代劳动经济学、人力资本和劳动力市场管理的前沿理论，研究如何通过加强人力资本投资，改善劳动供给，促进劳动力市场供求均衡和制度变革，建立规范有序的劳动力市场运行机制，合理配置与高效使用劳动力资源，增强中国经济活力，实现和谐社会构建的宏伟目标。

需要研究解决的重点问题有：人力资本投资回报与投资决策、人力资本产权与劳资关系、教育市场与劳动力市场的有效衔接、义务教育与财政制度、产业结构与就业结构变动等。

## &lt;&lt;中国人力资本投资与劳动力市场&gt;&gt;

## 书籍目录

导论 一、中国人力资本投资与劳动力市场问题的重要性 二、中国劳动力市场改革的起点：城乡隔绝的中国式计划经济管理体制 三、中国劳动力市场的渐进改革：努力与进步 四、中国人力资本投资的复苏 五、全书内容与安排

第一篇 中国人力资本投资及其回报 第一章 改革期间中国城镇的教育投资回报率：1988-2001 一、中国城镇劳动力市场的制度背景 二、低水平的教育投资回报率 三、教育水平分布 四、教育投资回报率的估量 五、教育投资回报率上升的可能原因 六、结论与启示

第二章 中国城镇教育投资回报率：基于双胞胎的研究 一、双胞胎数据的优势 二、双胞胎数据的估计方法 三、数据 四、教育的投资回报率 五、中国不同之处 六、结论与启示

第三章 技能偏态型技术进步：人力资本投资的回报与决策 一、技能偏态的计量模型 二、技能偏态的实证检验 三、技术进步与企业员工人力资本投资 四、技术进步条件下的员工人力资本投资：实证检验 五、结论与启示

第四章 中国健康人力资本回报：1997-2004 一、健康人力资本的经济效应 二、健康人力资本及其回报的测量 三、数据 四、计量模型与实证结果 五、中国健康人力资本投资的不足及其原因 六、加强中国健康人力资本投资的政策建议

第二篇 劳动力市场的供给与需求 第五章 经济转型中的中国城镇女性劳动供给行为 一、劳动参与率 二、计划经济时期女性劳动供给状况的变动：1949-1978 三、经济转型对女性就业的挑战 四、经济转型中的中国城镇女性劳动参与率：1988-2002 五、中国妇女劳动参与率变化的原因 六、结论与启示

第六章 中国城市次级劳动力市场中农民工劳动供给分析 一、考察农民工非常规劳动供给的新思路 二、关于经典劳动供给曲线的刷新式理解 三、实证或经验分析 四、劳动供给拐点视角下的农民工工资 五、结论与启示

第七章 高校扩招背景下的中国大学生就业失业问题 一、大学生就业难的基本原因：基于文献的分析 二、大学生就业的产业需求结构 三、工资及福利刚性与大学毕业生失业 四、工作搜寻理论视角下的大学生失业 五、大学生失业：高等教育需求与劳动力市场需求结构不对称 六、结论与启示

第八章 产业就业结构的演变 一、产业就业结构概念 二、产业就业结构的演变历程及特征 三、产业就业结构演变的影响因素 四、全国及不同省市产业就业结构的发展趋势 五、结论与启示

第三篇 劳动力市场流动与分割 第九章 中国劳动力市场分割的双重“二元性” 一、中国劳动力市场分割的历史背景 二、劳动力市场分割的理论解释 三、双重“二元性” 四、双重二元性的实证分析 五、结论与启示

第十章 性别歧视、职业分割及其对工资差异的影响 一、中国劳动力市场中性别歧视的一般原因 二、对性别歧视定量研究 三、中国劳动力市场中的性别差异，基于大样本数据的统计描述 四、男女工资差异的实证分析 五、结论及政策含义

第十一章 劳动力市场工作搜寻：以农民工和下岗工人为例 一、农民工工作搜寻的基本概况：数据统计描述 二、农民工工作搜寻的实证研究方法 三、农村劳动力外出工作寻访及匹配效率的实证研究结果 四、下岗工人再就业工程中的工作寻访 五、下岗工人再就业工程中工作寻访的实证分析 六、结论及启示

第十二章 中国的最低工资对就业的影响：2000-2004 一、最低工资制度 二、中国的最低工资立法实践 三、最低工资的理论基础 四、模型、变量的选取及数据说明 五、最低工资对就业的影响 六、结果的进一步讨论 七、结论与启示

第四篇 劳资关系整合 第十三章 中国劳资关系的城乡户籍差异 一、经济转型中劳资关系的重塑 二、农民工与城市工劳资关系比较：基于数据样本的描述 三、甄别劳资关系城乡差别的模型方法 四、城市工与农民工的劳资关系差异 五、劳资关系城乡户籍歧视 六、结论与启示

第十四章 改制企业劳动关系的实证分析 一、劳动契约中的激励机制：理论根据 二、影响劳动关系的控制变量选择 三、职工持股企业劳动关系影响因素 四、不同职别员工劳动关系的影响因素 五、结论与启示

第十五章 从工会现状看劳资关系：来自浙江省的实证 一、浙江省经济普查数据 二、企业设立工会情况以及工会在工人中的覆盖率 三、工会的工资回报 四、工会对于员工福利的影响 五、工会、劳资关系以及员工利益的政策建议 六、结论与讨论

第十六章 民营经济发展与劳资关系调整：浙江劳动争议情况透视 一、浙江劳资关系的基本态势 二、劳资纠纷的若干特点 三、劳资冲突的经济社会后果 四、转型时期劳资关系的特殊性 五、关于劳资关系调整的若干建议

参考文献附录



章节摘录

一、中国城镇劳动力市场的制度背景 始于20世纪50年代中期的计划经济体系中，中国政府直接分配劳动力是其核心部分之一。

为了快速工业化的最高目标，政府为了降低劳动成本，人为地将工人的工资水平定得很低，并且将工作分配的权利完全集中于政府之手。

而低工资水平是通过政府补贴食品价格以及提供各种非工资形式收入来维持的，包括提供住房、托儿所、医疗保险以及退休金等。

在计划经济体制下，所有的工人和管理人员（雇主）都与政府劳动人事局所提供的工作岗位相匹配。

终生雇佣制得到了保证，但是不管是地域之间还是职业之间，劳动力的流动几乎都是不允许的。

从20世纪50年代末期到70年代末期，劳动人事部门通过一个等级系统来集中决定和控制城镇区域内所有工人的工资。

工厂中的普通工人和技术工人严格地划分为8个等级，行政与管理工作人员分为24个等级。

工资水平的提升主要基于资历而非劳动能力来决定。

虽然工资等级制度允许在不同的教育水平之间存在工资差异，但是这种工资差异非常之小。

同时，政府通过提供免费的大学教育和生活津贴的方式有效地排除了教育的私人直接成本。

直至20世纪70年代末期，政府计划对经济的过度控制导致了对工人的激励不足，并造成生产率降低、创新意愿被抑制以及普遍的资源配置错位。

正是这一灾难性的局面引发了以邓小平为领导核心的政府从20世纪80年代初期开始推行经济改革。

席卷全国的农村改革废除了集体合作社，将土地经营权归还给家庭承包经营。

家庭承包责任制大大激发了农民的劳动积极性，提高了劳动生产率，也快速提高了农村家庭的收入。

然而，一直到20世纪90年代中期，城市的改革步伐依然很缓慢，到90年代末期局面才有所改善，这是由于中央政府为了维持政治稳定，一直在提高经济效率与保持对城镇劳动者福利保障所做承诺之间谨慎权衡所致。

第一阶段的工资改革允许获利企业提高工人工资，并奖励生产率较高的工人，使得工人之间出现较大的收入差距。

1984年10月，中共中央十二届三中全会通过了《中共中央关于经济体制改革的决定》，其中将工资总额定额制度改为浮动工资总额制度，在定额制度中所有企业的工资总额均为计划统一制订，而在改革后的浮动制度下，每个企业的工资水平反映了该企业的获利水平（戴园晨，1994）。

就业制度的改革最终导致了终生雇佣制的结束。

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>