

图书基本信息

书名：<<经济增长的内生动力-基于管理投入的研究>>

13位ISBN编号：9787511240224

10位ISBN编号：7511240224

出版时间：张梅 光明日报出版社 (2013-02出版)

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>

作者简介

张梅，女，广东普宁人，经济学博士，广州大学商学院经济系副教授，英国曼彻斯特大学商学院访问学者。

主要从事国际贸易、产业结构研究，近年来在国内外核心刊物和CSSCI上发表专业论文近20篇，ISTP收录2篇，参与了多项国家社科基金项目、国家自然科学基金项目、教育部项目、广东省社科基金项目、广州市规划项目和广州市教育局项目。

主持广州市教育局社科项目、广州大学社区合作项目、广州大学教研项目。

编写教材《西方经济学》一部。

获得广州大学教学成果奖二等奖。

书籍目录

第一章 研究思路和结构内容第一节 研究背景第二节 本文的研究对象及概念界定第三节 本文的结构安排和研究方法第四节 本文的创新之处第二章 文献综述第一节 国外关于国际贸易与收入差距的研究一、基于传统的国际贸易理论的研究二、关于国际贸易与收入不平等关系的实证研究三、从外包角度来考虑贸易开放与工资收入差距的关系四、从企业和消费者等个体行为差异的角度的研究第二节 国内关于国际贸易与收入差距的研究第三节 小结第三章 全球生产网络与中国贸易结构第一节 全球生产网络的定义和分工模式第二节 全球生产网络下的中国贸易结构变化第三节 小结第四章 中间品贸易结构影响相对工资理论模型第一节 基于发达国家的外包理论模型第二节 基于发展中国家的网络分工模型第三节 小结第五章 全球生产网络治理模式与工资差距第一节 全球生产网络的治理模式第二节 市场型治理模式对相对工资的影响第三节 均衡网络型治理模式对相对工资的影响一、不同利润环节对工资差异化的影响二、网络主体升级扩大对技术劳动的需求第四节 领导型、层级型治理模式对相对工资的影响一、中国制造业企业处于价值增值链的低层次二、转移价格导致中间品进口价格上涨三、核心企业和外围企业关系不对称四、网络主体升级扩大对技术劳动的需求第五节 小结第六章 全球生产网络人力资本积累与工资差距第一节 教育机制一、农民工在制造业工人中占了绝大部分比例二、加工贸易的高端环节需要大量熟练的技术工人第二节 培训机制一、企业尽量利用手工二、企业缺乏创新力三、劳动力流动性偏高四、劳动力素质普遍偏低五、劳动力的健康投资不足第三节 “知识溢出”机制一、非技术劳动获得知识溢出的可能性很小二、高技术劳动获得知识溢出的可能性更大第四节 小结第七章 全球生产网络外部治理与工资差距第一节 工会及社会资本第二节 跨国公司行为守则的执行第三节 政府的政策制度一、最低工资法二、加工贸易政策调整第四节 小结第八章 实证分析第一节 计量模型的设定第二节 面板数据模型选择第三节 实证结果和现实解释第九章 结论与研究展望第一节 本文结论第二节 政策建议一、继续深化中国参与产品内分工的国际垂直专业化程度二、逐步缩小农民工与城市居民之间的福利待遇差别三、发挥教育和人力资本投资在缩小工资差距方面的作用第三节 研究展望参考文献后记附表

章节摘录

一、继续深化中国参与产品内分工的国际垂直专业化程度由于中间投入品进出口的生产效应较大，能够促进技术和非技术劳动的就业，但是其国内低端的生产加工环节会压低非技术劳动力的工资水平，导致相对工资差距的扩大。

因此当前需要继续深化中国参与产品内分工的国际垂直专业化程度，提升产品深加工链条，以促进全球生产网络国内采购部分，这样不仅可以帮助缓解非技术劳动的就业压力，也可以加速升级的速度从而扩大技术劳动力的就业量，使得制造业的绝对就业潜力得以挖掘，缓解就业矛盾。

如第三章第一节所论证的，生产者驱动型网络的核心竞争力在于技术，购买者驱动型网络的核心竞争力在于市场。

对于前者当地企业通过引入领导企业如跨国公司获得技术。

对于后者当地企业通过与品牌商、零售商、营销商发生关系获得市场，最终建立自我品牌。

首先，在与领导厂商建立和发展关系的基础上，必须加强当地企业吸收转化能力以建立企业升级的空间。

包括提升技术、工程、管理人员的知识基础；构建良好的组织管理能力；确立企业的战略目标。

作为企业来讲，有长远战略眼光的企业家在注重劳动力成本支出时，除了要给员工增加薪酬外，还要注重增加员工知识和技术培训的支出。

因为再先进的技术也要靠人去掌握和运用，未来谁拥有了高素质的员工队伍，谁就会在市场竞争中取胜。

其次，政府可以鼓励企业去技术创新和优化管理，推进企业的结构调整和产业升级。

譬如广州市政府对技术先进型加工贸易企业给予所得税减半征收的优惠。

并协助将低端的产业链向劳动力成本低廉地区进行转移，实现梯度转移。

最后，建立具有创新能力和核心竞争力的产业集群。

有效的产业集群效应体现在通过集群内低交易成本的溢出所形成的技术创新，以及各种创新科研机构、公共设施共同使用形成的范围经济，促进企业的创新活动。

见图9-1。

图9-1嵌入生产网络的发展中国家企业升级支持系统事实上，企业创新能力和工人工资收入的提高两者具有相辅相成的关系。

企业创新能力的构建有赖于高端消费需求的推动，而后者需要社会形成较高收入的中产阶层。

正是中国现阶段如此巨大、广泛的城乡间、地区间、城市内部与农村内部收入分配的不平等，直接导致了我国城市与农村居民购买力不足和消费需求的特殊“低端化”结构，由此引致了对高创新含量产品的需求能力不足，进而深刻影响了我国微观企业创新的盈利能力和高创新、高研发投入新兴产业的发展，迫使我国本土企业在融入全球生产网络的低端化的严重路径依赖。

二、逐步缩小农民工与城市居民之间的福利待遇差别逐步解决农民工在医疗、子女教育、住房等方面存在的问题，逐步缩小农民工与城市居民之间的福利待遇差别。

首先要建立适应农民工流动性的社会保障体系。

针对农民工工资水平偏低、流动性大的特点，进一步改革现行社会保险制度中存在的“门槛高、负担重、灵活性不足”的问题，坚持分类指导、稳步推进的原则，不断完善农民工的社会保障制度，提高农民工的社会保障水平。

其次要重视农民工户籍问题。

对于达到一定条件的农民工（如工龄、技术水平、工作岗位、劳动合同期限等），可以考虑解决其当地就业城市户口问题，使其能够对职业生涯和家庭生活做出长远安排，在就业城市安居乐业。

三、发挥教育和人力资本投资在缩小工资差距方面的作用根据本论文的分析，人力资本积累长期内会缩小工资差距，因而教育和人力资本投资在缩小工资差距方面起到非常重要的作用。

当前，中国教育资本投资的增长与世界其他国家相比较低，与中国的物质投资相比就更低。

完善的人力资本积累体系能够持续地增加一个国家或地区的人力资本存量并改进其质量。

这个体系包括教育体系和卫生体系等，通常依靠下列几个主要支柱支撑人力资本积累：首先是激励机

<<经济增长的内生动力-基于 >

制，来自于劳动力市场上反映人力资本收益的信号；其次是机会与覆盖水平，取决于相关产业的物质基础、筹资能力与渠道；最后是服务质量，由从业人员的素质以及该相关产业的技术水平决定。而所有这些方面都需要由政府从制度设计方面来保障。

见图9-2。

图9 - 2人力资本积累体系的几个支柱蔡昉、都阳主编：《2001年：中国人口问题报告》，社会科学文献出版社，2001年第29页。

当前需要解决如下问题：首先，实施积极工资政策。

应确定合理的最低工资标准。

尽快将最低工资标准提高到月平均工资40%~60%的国际通用标准。

实施积极工资政策对中国企业的人力资本培养具有两方面的积极效用：一是通过增加工人的工资收入，提高其人力资本培养的能力与兴趣，减少非技术劳动之间低级替代的恶性竞争发生率；二是通过增加员工收入来增强企业组织对人力资本的“粘性”，从而吸引其在专业化与专门性知识生产上的注意力，为提高中国企业的员工素质、加快企业升级提供与之相适应的人力资本基础。

其次，加强对农民工的教育和培训。

在正规教育和专职培训上，应当为农民工和城市外来务工人员的人力资本投资提供更多的支持，使低收入者得到更多的财政支出份额。

再次，在人力资本投资结构上，改变“轻视技工”的落后观念，保证技术人才得到同等人事制度待遇（如技术工人的职业资格系列与工程技术人员的职称系列实现相互沟通；技校毕业生，考取了高级工、技师和高级技师的国家职业资格证书享受与助工、工程师和高级工程师同等的待遇）；增加对职业教育的投资比例。

最后，促进建立国家高技术人才培养示范基地，使学校能依托社会和行业的教育培训资源培养技工，形成学校以企业为实习培训基地，企业以学校为技工的主要供应渠道。

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>