

<<应用经济学前沿>>

图书基本信息

书名：<<应用经济学前沿>>

13位ISBN编号：9787563819553

10位ISBN编号：756381955X

出版时间：2011-12

出版时间：首都经济贸易大学出版社

作者：文魁 编

页数：685

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>

<<应用经济学前沿>>

书籍目录

劳动经济学前沿

- 基于合作博弈模型的内部劳动力市场运行效率分析
- 中国劳动力市场是否进入刘易斯转折点
- 我国劳动力市场工作安全性程度的评价研究
- 高潜人才隐性人力资本创造模型研究
- 知识工作者的过度劳动问题研究
- 农民工参加城镇职工养老保险制度的综合评价
- 关于健康不平等的文献综述

数量经济学前沿

- 博弈论应用与经济动态模拟研究
- 均值一方差优化模型及其扩展
- 北京市绿色GDP投入产出模型研究
- 我国国债适度规模影响因素的计量分析
- 我国产业发展与二氧化碳减排关系实证研究

国民经济学前沿

- 宏观经济运行与通货膨胀预期

.....

产业经济学前沿

区域经济学前沿

金融学前沿

财政学前沿

国际贸易学前沿

统计学前沿

章节摘录

一些企业技术类员工可能掌握企业产品研发等商业机密，对这类员工，企业解雇时往往持谨慎态度，以免造成企业重大损失。

因此，为了降低替换成本和员工离职可能导致的风险，企业除了加强新员工的人职把关之外，还会建立健全企业内部劳动力市场，让其充分发挥企业内人力资源的配置效率，这样既有利于减少企业内的劳动力替换成本，也有利于人力资本的积累，使雇佣双方均能获得收益。

劳动力市场的信息不对称。

新古典劳动力市场理论以买卖双方的信息对称和信息完全确定为前提。

事实上，企业不可能完全了解雇员的行为及私人信息，也不可能完全观察到雇员的各种表现。

因而在这种信息不充分和不完全的情况下，企业往往处于信息劣势，求职者会千方百计地隐瞒自己的缺点，这就会给企业甄选合适的员工带来很大的难度。

要了解所雇员工的生产效率和劳动态度需要事后一个较长的时期，当企业发现所雇员工工作效率低下时也不太容易随意解雇，因为企业还要花费高昂的解雇成本。

但在内部劳动力市场上，由于多采用内部晋升的方式来填补岗位空缺，对应聘的员工已经有了长期的了解，对其生产效率和劳动态度能够作出恰当的评价，由此来决定某个员工是否能够胜任某个职位比较合理，因此，内部劳动力市场能够在很大程度上避免信息不对称所带来的风险。

这不仅减少了员工“卸责”等机会主义行为的发生，而且降低了企业从外部劳动力市场上招聘员工时所花费的收集信息的直接成本以及对其工作态度的监督成本。

.....

<<应用经济学前沿>>

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>