

<<劳动经济学>>

图书基本信息

书名：<<劳动经济学>>

13位ISBN编号：9787811347746

10位ISBN编号：7811347741

出版时间：2010-9

出版时间：对外经济贸易大学出版社

作者：杨河清 编

页数：305

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

2002年，中国人民大学出版社出版了我担任主编的《劳动经济学（第一版）》，当时，劳动经济学在我国还没有受到重视。

我在那本教材的前言中写到：“我国专业人士中出现了‘劳动经济学没用了’的说法，有人甚至认为劳动经济学已经成为一门没有前途的、落后于时代的学问，产生这种现象的原因……似乎也与这几年社会更多地关注财富本身，而较少关注财富产生的最根本的原因和基础——劳动有关。

” 改革开放30年，我国的经济发展迅猛，在规模上，已经超越了法、英、德等发达国家，逼近世界第二的日本，并很有可能在今年将其超越。

伴随着经济发展的巨大成就，我国已经发展到一个新的阶段：必须高度重视民生领域中存在的种种与经济发展很不相称，与国民的期望与需求很不相称的问题。

近些年，我国社会各界开始前所未有地关注民生，国家也采取了一系列措施来改善，来解决民生问题。

在这样的背景下，经济学家中直接针对民生，直接分析，解读就业、收入分配、人力资源开发、劳动者保障等重要民生问题的劳动经济学在我国逐渐受到重视。

“劳动经济学没用了”的看法在社会发展的这次加速度中已经销声匿迹了；在这样的背景下，中国人民大学版《劳动经济学》教材发行以后，受到广泛欢迎，并承蒙专家们的高度评价，于2004年被评为北京市高等教育精品教材，2006年入选教育部“十一五”国家级精品教材。

迄今，该教材已经两次修订再版，发行量逾10万册。

伴随着劳动经济学的升温，一些出版社，还有一些组织编写人力资源管理、劳动与社会保障系列教材的学者找我主编出版新的《劳动经济学》教材。

甚至还发生了以我为主编，出版前从未让我看过书稿，出版发行后从未主动通知我，教材内容基本上与中国人民大学版《劳动经济学》雷同的事情。

对外经济贸易大学出版社的编辑邀我主编一本新的《劳动经济学》，我一开始谢绝了，因为我担心新教材难脱中国人民大学版《劳动经济学》的束缚。

但最后，在年轻的同事“我们做一些新的尝试吧”的影响下，还是应诺了。

<<劳动经济学>>

内容概要

本套丛书在讲解基本知识内容的基础上，对重点内容及其最新发展进行了极大的丰富和深化。在知识结构安排上更加完善，颇具有前瞻性和系统性。

书中融入了与理论知识密切相关的现实案例，有助于读者扩大知识视野，提高理解理论的深度，拓宽思考现实问题的广度，从而在实践中解决问题。

本套丛书的每一本都是作者的倾力制作，愿她们的出版对我国的人力资源管理专业教育、人才的培养有所助益。

<<劳动经济学>>

作者简介

杨河清，留日经济学博士，首都经济贸易大学劳动经济学院院长、教授、博士生导师。国家重点学科劳动经济学负责人，国家级特色专业劳动与社会保障人力资源管理负责人。国家优秀教学团队人力资源管理教学团队负责人，国家精品课程劳动经济学负责人。北京市教学名师，北京市优秀教师。担任中国劳动学会副会长，中国人力资源开发研究会副会长等10余项学术兼职。主要研究方向包括：劳动经济、人力资源开发与管理、人才学、金融证券、社会保障。

<<劳动经济学>>

书籍目录

第一章 劳动力需求 【关键概念】 第一节 劳动力需求概述 第二节 企业利润最大化 第三节 短期劳动力需求 第四节 长期劳动力需求 第五节 劳动力的市场需求曲线 第六节 劳动力需求弹性 【本章小结】 【思考题】 第二章 劳动力供给 【关键概念】 第一节 劳动力供给概述 第二节 个人劳动力供给 第三节 家庭劳动力供给 第四节 市场劳动力供给 第五节 经济中的劳动力总供给 【本章小结】 【思考题】 第三章 劳动力市场 【关键概念】 第一节 劳动力与劳动力市场 第二节 劳动力市场的均衡 第三节 不完全竞争劳动力市场的均衡 第四节 劳动力市场分割 【本章小结】 【思考题】 第四章 劳动时间 【关键概念】 第一节 劳动投入量的计量尺度 第二节 从劳动供给者的立场看劳动时间 第三节 从企业的立场看劳动时间 第四节 制度劳动时间、不规则劳动时间与有效劳动时间供给 第五节 经济状况对劳动时间的影响 第六节 劳动时间的变化趋势及其对经济的影响 第七节 劳动时间的国际比较 【本章小结】 【思考题】 第五章 内部劳动力市场 【关键概念】 第一节 企业组织与雇佣活动 第二节 内部劳动力市场的概念及构成要素 第三节 内部劳动力市场产生与存在的原因 第四节 内部劳动力市场的运行机制 第五节 内部劳动力市场的特征及效率 【本章小结】 【思考题】 第六章 雇佣调整 【关键概念】 第一节 雇佣调整的内涵 第二节 雇佣调整的模式与主要方式 第三节 主要雇佣调整方式的效用和影响 第四节 全球金融危机下的雇佣调整策略 【本章小结】 【思考题】 第七章 工资与劳动收入 【关键概念】第八章 就业与失业 第九章 人力资本投资第十章 劳动关系第十一章 政府行为与劳动力市场后记

<<劳动经济学>>

章节摘录

关键概念 劳动力需求 利润最大化 劳动力需求曲线 劳动力需求弹性 劳动力作为生产过程中重要的要素投入，其需求量是如何确定的呢？当一个企业生产的产品的市场需求增加时，该企业的劳动力需求将受到怎样的影响？在不同的情况下，企业将如何确定最优的劳动力雇佣量呢？当工资率上升时，为什么有些企业的劳动力需求量出现较大幅度的下降，而有些企业的劳动力需求量的变化幅度却相对较小呢？通过本章对“劳动力需求”相关知识和理论的学习，我们将找到上述问题的答案。

本章从劳动力需求的基本概念入手，在假定企业追求利润最大化的框架下，分析企业劳动力需求在短期和长期的决定，并对劳动力的市场需求曲线进行了推导，对劳动力需求弹性及其影响因素进行了阐述，使学生能对劳动力需求有一个比较全面的了解。

第一节 劳动力需求概述 一、劳动力需求的基本概念 所谓劳动力需求，是指一定时期内，在某种工资率下雇主愿意并能够雇佣到的劳动力的数量。

（一）意愿和支付能力的统一 劳动力需求是企业雇佣意愿和支付能力的统一，两者缺一不可。

劳动力需求不能等同于劳动力需要。

需要是指一种不需以支付能力作为后盾的主观愿望。

例如，某企业需要员工1000人。

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>