

<<劳动经济学>>

图书基本信息

书名：<<劳动经济学>>

13位ISBN编号：9787309038149

10位ISBN编号：7309038142

出版时间：2004-9

出版时间：复旦大学出版社

作者：曾湘泉 编

页数：346

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

时间过得飞快！

从1991年12月红旗出版社正式出版《中国人民大学劳动人事学院系列教材》至今，12个年头已经过去了。

中国的政府、企业和其他非赢利组织对劳动科学，特别是对人力资源管理的认识，可以说发生了翻天覆地的变化。

当时，人力资源管理在国内还处于无人知晓的阶段。

所以，到了1993年我们首次将人事管理专业改成人力资源管理专业后，在招生时，竟发生学生家长误以为，学人力资源管理是搞计划生育的笑话。

今天，战略性人力资源管理、薪酬制度、绩效管理、E-HR、素质模型等，几乎成为媒体出现频率最高的词汇。

可以说，历史上从来没有像我国今天这样，社会各个层面的人们，特别是从事实际工作的各个组织的高级管理者，对人力资源管理理论和实践的关注达到了前所未有的程度。

加入WTO后，经济的全球化大势所趋，企业面临更加激烈的来自国内外的竞争，对人才的吸纳、维系和激励，即对人力资源管理的需求迅速上升，最终派生了对人力资源管理知识的巨大需求。

回顾10多年的教学和人才培养所走过的道路，我们对人力资源管理学科的认识也在不断提升。

从20世纪80年代起，我们大胆学习和借鉴了以美国为代表的发达市场经济国家的人力资源管理的理论、技术和方法。

当年，在赵履宽院长的领导之下，我们学院积聚了一批具有市场化和国际化意识的教师，敢于抛弃苏联劳动学科体系，大胆提出发展中国劳动力市场，积极推动运用现代人力资源管理理论、技术和方法，解决我国企业面临的“人”的实际问题的理论观点和做法。

20世纪90年代中期以后，在引进了发达国家人力资源管理理论和技术的同时，我院的一批教授，通过对国内大量企业的管理咨询，体验企业的人力资源管理和变革的活动，增加了对我国人力资源管理现实问题的理解和认识，使我院在历史上曾被称之为“以市场经济理论见长”而“实际管理操作不足”，得到了根本的弥补，并且很快成为一个新的亮点。

这为今天我们静下心来，总结我国人力资源管理实践，采集我国企业人力资源管理的案例，编写既有国外先进的理念和知识，又贴近我国企业现实的人力资源管理教科书，无疑打下了很好的基础。

今天摆在您面前的这一套人力资源管理的系列丛书，可以说是真实地反映了20世纪90年代以来，我国人力资源管理理论和实践发展的脉络，从一个侧面，展示了劳动人事学院教师们，多年来吸收和消化国外理论、技术和方法，以及实践活动探索的路径和轨迹。

如果说，本套丛书有着一些特点的话，我以为可归结为如下几点：首先是它的理论性。

管理，包括人力资源管理，常常被视为只是一套具体的技术，而缺乏理论。

无论从西方的管理思想或东方的管理学说的演变，人们常常得到的感觉是表达和说法层出不穷，而最终缺乏一致的范畴和分析的框架。

正如国外的一位学者所言，人力资源欠缺适切的核心理论。

在整个人力资源管理学科教材体系设计过程中，在强调基础学科内容的训练，强化经济学、心理学、管理学和法学等学科之间的融合的同时，从整个教材体系搭建到每一本教材内容的安排，我们都试图做出努力，尽可能地减少和避免这一不足。

在本丛书中，突出了《劳动经济学》、《组织行为学》等基础理论分量较重的教材。

其次，我们也考虑到了尽可能的向读者提供系统性的知识。

这主要体现在两个方面：一是尽最大可能从整个人力资源管理流程，如招聘、培训、薪酬和考核等所需要的教学内容出发，以更加细化的方式加以完整体现，使人力资源管理专业的学生，能全面的对人力资源管理流程中的各个环节、接点，有深入的理解、认识和把握；二是试图从理论到实践、从经济到文化、从国外到国内，给学生提供一种尽可能全面的，也是新颖的透视和观察的角度。

技术性和操作性较强也是本丛书的一个特点。

当前，人们对人力资源管理的學習热情持续升温，国内近百所院校都开设了人力资源管理专业，培养

<<劳动经济学>>

专业的人力资源管理学生。

有数以万计的在职人员，积极申报由国家劳动和社会保障部颁发的人力资源专业资格证书的考试。光顾各大书店，人们对现代人力资源管理知识的需求上升，我们也能不断目睹，新的人力资源管理方面的教科书应运而生，但总体而言，符合国际通行的人力资源管理理念、技术和操作规范，又能适合我国国情的教科书尚不多见。

目前已出版的教科书，明显存在着两方面的问题：一是简单拷贝国外已有的教材，其内容几乎与国外教科书完全相同，甚至所有案例都无一例外来自国外。

另外一个问题是，大量的概念和一般知识介绍有余，实际操作的技术和方法介绍不足，甚至可以说是极端缺乏。

与此相比，由于劳动人事学院教师团队，多年来企业管理咨询的实战经验的积累，为编写这种实际操作性较强的教科书打下了一定的基础，在一定程度上弥补了这些缺陷。

本套丛书，在所撰写的教材中，从技术、方法和国内所选择的案例，充分反映了我们对国际人力资源管理技术理解和运用，乃至于一些新的知识和技术的特点，这将在一定程度上，较好地满足当前人力资源管理专业人士的实际需求。

当然，我们也毫不忌讳地承认，本套丛书中的不同教材，包括一本教材中的不同章节的质量，也参差不齐。

最重要的是，一个国家的一本教材，深刻地反映了一个国家该学科领域研究的真实的水平和发展的状况。

坦率地讲，无论是经济学还是管理学，甚至是整个社会科学，国内学术界与国际学术界的学术规范和研究前沿相比，仍存在着一定的差距和不足。

一套教材不可能超越目前国内学者对人力资源管理领域现有研究状况，特别是对现有知识系统的贡献的程度。

不过，这也并不妨碍本套丛书的特点，更不能否认如下这一点：这里的大部分教材，都是我们教师群体“用心”体会、独立思考完成的成果。

成立于1983年的中国人民大学劳动人事学院，今年迎来了它成立20周年的喜庆日子。

《复旦博学—21世纪人力资源管理丛书》的出版，也是带给我院成立20周年的一份献礼。

感谢我院人力资源管理系文跃然副教授的策划，复旦出版社副总编刘子馨先生、副编审苏荣刚先生的鼎力支持。

学院老师和出版社共同努力来出版这一套教材，让我写下这一段算是“序”的文字。

我们相信，这套丛书的出版，将会推动我国人力资源管理的教学、科研及管理实践活动的健康发展。

希望如Arthur K. Yeung 和 Kenneth J. Dewoskin在“亚洲国家的人力资源管理发展”一文中所指出的那样，“展望未来，我们相信当亚洲或拉丁美洲等地区受到更多专家学者的关注之后，终将出现以亚洲或南美洲为主的人力资源理论与措施。

<<劳动经济学>>

内容概要

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。作者根据国际通用的劳动经济分析理论框架，紧扣中国劳动力市场的现实运行和我国劳动力市场特点，在多年的讲课积累和给国内许多著名企业咨询经验的基础上编写而成。

全书共9章，包括导言、劳动需求分析、劳动供给分析、人力资本投资、劳动力的流动、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，每章还附有相关案例、关键概念和练习题，帮助学生理解当前中国劳动力市场面临的困惑与问题，是一本理论与实践紧密结合的教材。

《劳动经济学》适合大学经济类和管理类专业师生作为教材使用，也可作为企业高层管理人员、人力资源主管和政府管理部门公务员的参考书。

作者简介

曾湘泉，现任中国人民大学劳动人事学院院长、教授、博士生导师，国内著名的劳动经济学家，人力资源和薪酬管理专家。

美国管理学会、美国薪酬协会国际会员。

社会兼职：卫生部第四届“政策与管理研究专家委员会”委员、中共北京市委党建专家顾问、中国劳动学会副会长、中国劳动学会劳动科学教学分会会长、中国人力资源开发研究会副理事长。

同时受聘为中国通用技术集团、中国石油化工集团等多家大型企业集团顾问。

1987年毕业于中国人民大学并获经济学博士学位。

曾作为美国富布莱特基金和德国国家DAAD（国家学术交流中心）项目高级访问学者，在美国克利夫兰州立大学和凯斯西部保留地大学、德国奥斯纳布鲁克大学，从事劳动经济学、就业与人力资源管理问题研究。

曾出访美国、日本、德国、法国、俄国、意大利、瑞士和香港等国家和地区。

2002年8月应邀出席在美国华盛顿举办的第62届国际管理学大会；2003年9月应邀出席在德国柏林举行的第13届国际产业关系大会，并发表演讲。

迄今出版著作10余部，在《求是》、《人民日报》、《新华文摘》等报刊发表论文100余篇。

主持完成和正在承担国家社会科学基金、教育部人文社会科学规划项目等课题15项。

多项成果在国内外获奖，其中《经济增长过程中的工资机制--对中国工资问题的宏观动态考察》获中国劳动学会“10年改革成果优秀成果一等奖”。

2003年3月28日，应邀在中共中央政治局第三次集体学习中，就“世界就业发展趋势和我国的就业政策研究”进行讲解。

<<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 经济学家的作用：对美国年轻人征兵制的终结附录1-2 师范生多“东南飞” 陕西师资队伍潜伏断档危机第二章 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 美国联邦最低工资立法的影响附录2-2 煤矿是垄断的吗？可能不是附录2-3 “非典”对就业的影响不会长第三章 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 工作和闲暇：过去与现在的比较附录3-2 鸽子的劳动供给附录3-3 中国城市女性就业历程第四章 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 双胞胎、教育与收入附录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 大迁移：南方黑人迁移到北方附录5-2 工作周期的确定附录5-3 中国的人口流动现状附录5-4 同一单位夫妻不能离职 如此防止人才流失不高明第六章 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 不良的集体动机注定了基督教震颤派的解体附录6-3 北京“非典”定点医院一线护工高薪难找第七章 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 性别工资差距的国际比较附录7-2 我国劳动力市场存在歧视现象吗？附录7-3 “35岁现象”的深层根源第八章 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 20世纪初美国教育收益的变化附录8-3 关于浙江缩小党政机关部门收入差别的调查附录8-4 高校教师收入知多少？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 失业保险和季节性失业：历史回顾附录9-2 担忧程度在降低吗？附录9-3 湖南：隐性失业现象不容忽视附录9-4 浙江的隐性就业现状后记参考书目

章节摘录

三、中国人力资本状况与投资的总结 1. 人力资本的现状 (1) 中国的人力资本结构失衡：高智能、高技术劳动力所占比重极小；(2) 人力资本存量不足，特别是中国农村（尤其是中西部）的人力资本严重匮乏；(3) 人力资本发展水平与发达国家相比存在重大差距；(4) 人力资本利用效率低下。

2. 人力资本现状形成的原因 (1) 认识上的误区，没有充分发挥市场在与人力资本有关的资源配置中的积极作用。

人力投资成本与收益遭到扭曲，影响了人力资本投资。

(2) 资金的限制，政府财政投资是教育投资的主渠道，但受财政收入的限制；社会资金投资教育受体制的限制；居民特别是农村和中西部落后地区的居民的人力资本投资受收入水平的约束。

另外人口数量的过度膨胀限制和影响了人口质量的改善和提高。

这造成教育投资总量不足，结构不合理。

(3) 体制上的障碍，投资体制单一；就业体制僵化与人力流动机制的缺乏；行政官僚的管制过多。

(4) 外部因素的影响，主要是“智力外流”造成大量人力资本的损失。

有些学者研究表明我国中西部是人才的净流失地区。

3. 解决对策 (1) 转变观念，充分认识人力资本投资对高质量劳动力供给的意义。

尽管这是一个思想认识问题，但它对于当代中国的人力资本投资影响较大。

如前所述，我国一些地区出现教育经费投资比率不稳定，就是当地地方政府对于人力投资与经济增长关系认识不清的问题。

因此有的学者（于洪平，1997）提出了人力资本优先投资的观点。

(2) 加大人力资本投资，调整投资结构。

在加大人力资本投资的过程中，要发挥政府在人力资本投资中的主体作用，并带动社会人力资本投资

。

<<劳动经济学>>

编辑推荐

中国最有影响和最具实力和人力资源院校，中国人民大学劳动人事学院组织编写。
一套代表中国最高水平、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。

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>