

<<劳动经济学>>

图书基本信息

书名：<<劳动经济学>>

13位ISBN编号：9787811228625

10位ISBN编号：7811228629

出版时间：1970-1

出版时间：东北财经大学出版社有限责任公司

作者：杨伟国 编

页数：269

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>

## &lt;&lt;劳动经济学&gt;&gt;

## 前言

当我答应编写这本教材的时候，我就已经后悔。

这是一个巨大的挑战。

劳动经济学已经相当成熟，多种版本、各有侧重的教材琳琅满目；更重要的是，我对这个领域的把握还很肤浅。

尽管我20多年前进入劳动经济学专业学习的时候就希望有朝一日自己能编撰一本适合学生阅读的教材，然机会已至，我却不敢说自己能够实现这样的要求，唯有勉力而为之，既是实现自己的理想，更是尝试重新体会并满足学生的需求。

1945年，道蒂（Carroll R. Daugherty）在为密里斯和蒙哥马利（Harry A. Millis & Royal E. Montgomery）编著的《劳动经济学》（三卷）教材撰写书评的时候，提出了一本好教材的六项标准：第一，完整性，涵括劳动领域所有的重要问题；第二，分析性，教材的材料不只是描述性的，而且要是分析性的；第三，集成性，即应该有一个统一的核心主题；第四，实践性，应该包含“实践性内容”；第五，研究性，应该能激励学生深入阅读与继续研究；第六，层次性，需要很好的呈现方法，而不是杂乱无章。如果按照道蒂的标准，我们现在的教材体系还有继续提升、优化、丰富的空间，值得劳动经济学界共同投入。

本教材就是这种投入的尝试，并力图“达标”。

在本教材中，我们更关心理论知识，而不是理论本身。

理论是一个完整的结构系统。

作为经济学的一个分支，劳动经济学遵循的原则也是从假设到整个劳动力市场的最优决策和行为。

理论不仅仅是一般性的结论，更是思维方法。

从这个角度来看，伊兰伯格、史密斯的《现代劳动经济学》堪称典范。

此外，我们的劳动经济学仍然是一门“粗放的学科”。

我们的教材仍是“放之四海而皆准”，适用于所有专业的教学。

实际上，早在20多年前，拉齐尔（Edward Lazear）教授就已经发现“传统的劳动经济学”无法引起MBA学生的兴趣，于是拉齐尔教授基于既有研究首创了人事管理经济学（personnel economics）——本质上则是劳动力需求部分的精细化与扩展化，以更适合商科学生的需求。

因此，学生需求导向需要得到充分的重视和体现。

劳动经济学仍然是一门“沉闷的科学”。

劳动经济学的现有教材大多是切入抽象的原理知识的交代与解释，尚未能有效地与鲜活的实证研究联系起来，缺少对理论的检验，不能刺激学生的研究兴趣。

在这些方面，这本教材试图实现些许“边际改进”。

## <<劳动经济学>>

### 内容概要

《劳动经济学》内容分四部分，即劳动力市场分析框架、劳动力市场决策、劳动力市场行为、劳动力市场结果，章节安排合理，在阐述理论的同时结合中国劳动领域的实际问题，力争在以下四个方面有所改进：第一，关注学科分析框架；第二，重视理论研究进展；第三，关注学科最新发展；第四，坚持学生需求导向。

<<劳动经济学>>

作者简介

杨伟国，经济学博士，中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师，中国人民大学中国就业研究所副所长，美国劳动力管理研究院（WFI）理事会成员。

1999-2000年在德国法兰克福大学经济系留学，2000-~2002年欧洲经济学会（布鲁塞尔）会员，2004年度美国“国际访问者计划（IVP）”成员；2005~2006年德国奥斯纳布吕克大学访问学者（PPP-DAAD项目）。

2006年入选北京市优秀人才计划、国家新世纪优秀人才计划等。

主持或参与社科重点项目，社科基金项目，教育部重大攻关项目，财政部、国家工商总局、北京市委等各类科研项目近50项，发表论文近百篇，著作（专著、译著、教材）10多部。

多次主持或参与能源、金融等企业、上市公司以及政府部门战略人力资源咨询与培训项目。

教学研究领域为：劳动经济理论与政策、人事管理经济学、人力资源审计、人力资源指数、劳动与雇用法经济学。

## &lt;&lt;劳动经济学&gt;&gt;

## 书籍目录

第1章 劳动经济学的价值与发展 / 1学习目标 / 11.1 劳动经济学的价值 / 21.2 劳动经济学的发展 / 31.3 劳动经济学的学科边界 / 9本章小结 / 14复习思考题 / 14案例分析题 / 15推荐阅读资料 / 16网上资源 / 16第2章 劳动经济学分析框架 / 17学习目标 / 172.1 基本假设与概念 / 182.2 劳动经济学的分析框架 / 222.3 劳动经济学的研究方法 / 26本章小结 / 31复习思考题 / 32案例分析题 / 32推荐阅读资料 / 33网上资源 / 33第3章 劳动力需求决策：资本与劳动 / 35学习目标 / 353.1 利润最大化和边际量 / 363.2 短期劳动力需求 / 383.3 长期的劳动力需求 / 423.4 劳动力需求弹性和希克斯—马歇尔定理 / 44本章小结 / 48复习思考题 / 49案例分析题 / 49推荐阅读资料 / 50网上资源 / 51第4章 劳动力需求决策：理论扩展 / 52学习目标 / 524.1 多种生产要素下的劳动力需求 / 534.2 准固定成本下的劳动力需求 / 554.3 雇用人数与工作时间的替换 / 584.4 劳动力需求的灵活性 / 61本章小结 / 64复习思考题 / 65案例分析题 / 65推荐阅读资料 / 66网上资源 / 66第5章 工作参与 / 67学习目标 / 675.1 工作决策理论 / 685.2 家庭生产理论与三重选择 / 685.3 家庭联合工作决策 / 77本章小结 / 80复习思考题 / 81案例分析题 / 81推荐阅读资料 / 82网上资源 / 82第6章 劳动和供给决策：职业选择 / 84学习目标 / 846.1 职业选择理论 / 856.2 弹性工作时间与职业选择 / 876.3 工作风险与职业选择 / 926.4 福利偏好与职业选择 / 96本章小结 / 99复习思考题 / 100案例分析题 / 100推荐阅读资料 / 102网上资源 / 102第7章 劳动力供给决策：生命周期与职业生涯 / 103学习目标 / 1037.1 职业生涯决策的生命周期理论 / 1047.2 人力资本投资：进入就业的时间 / 1067.3 已婚妇女的劳动力参与 / 1117.4 退出劳动力市场：退休年龄 / 114本章小结 / 116复习思考题 / 117案例分析题 / 117推荐阅读资料 / 118网上资源 / 118第8章 工作搜寻 / 119学习目标 / 1198.1 工作搜寻的定义和分类 / 1208.2 工作搜寻模型 / 1228.3 在职工作搜寻 / 1288.4 网络工作搜寻 / 130本章小结 / 134复习思考题 / 135案例分析题 / 135推荐阅读资料 / 136网上资源 / 137第9章 雇用、甄选和歧视 / 138学习目标 / 1389.1 工作流量与职位空缺 / 1399.2 雇用标准 / 1439.3 员工搜寻与甄选 / 1469.4 雇用歧视 / 151本章小结 / 157复习思考题 / 158案例分析题 / 158推荐阅读资料 / 159网上资源 / 159第10章 劳动力流动 / 160学习目标 / 16010.1 劳动力流动模型 / 16110.2 工作流动 / 16310.3 地区流动 / 16610.4 国际流动 / 169本章小结 / 173复习思考题 / 173案例分析题 / 173推荐阅读资料 / 175网上资源 / 175第11章 培训、晋升与解雇 / 176学习目标 / 17611.1 培训决策 / 17711.2 锦标赛与晋升激励 / 18111.3 解雇与买断 / 185本章小结 / 189复习思考题 / 189案例分析题 / 190推荐阅读资料 / 191网上资源 / 191第12章 薪酬与激励 / 193学习目标 / 19312.1 薪酬决定 / 19412.2 长期激励 / 19712.3 团队激励 / 20012.4 福利 / 202本章小结 / 206复习思考题 / 207案例分析题 / 207推荐阅读资料 / 208网上资源 / 209第13章 就业、失业与劳动力短缺 / 210学习目标 / 21013.1 就业和失业模型 / 21113.2 失业及其成因 / 21513.3 劳动力短缺 / 222本章小结 / 226复习思考题 / 227案例分析题 / 227推荐阅读资料 / 228网上资源 / 228第14章 工资与收入分配 / 229学习目标 / 22914.1 收入分配的衡量 / 23014.2 工资收入差距的成因 / 23414.3 收入的代际流动 / 23914.4 收入再分配 / 243本章小结 / 247复习思考题 / 247案例分析题 / 248推荐阅读资料 / 249网上资源 / 250第15章 劳动与宏观经济 / 251学习目标 / 25115.1 劳动 / 人力资本与经济增长 / 25215.2 就业弹性、充分就业与自然失业 / 25515.3 失业与通货膨胀 / 25815.4 劳动管制与宏观经济绩效 / 262本章小结 / 266复习思考题 / 267案例分析题 / 267推荐阅读资料 / 269网上资源 / 269

## 章节摘录

经济学的两个最基本假设就是稀缺性假设和理性假设。

社会资源总是相对稀缺的，而人们的欲望却是无限的，无论是社会还是个人都没有充分的资源来满足他们的需要，任何一项决策或者行动都是要付出成本的。

同时在社会生活中的每个人都是理性且追求自身利益的最大化的，人们总是在自身有限的资源范围内实现自己的效用最大化。

同样企业也是理性的，企业是追求利润最大化的经济组织，在市场经济条件下，不追求利润最大化的企业是无法生存的。

3.1.1 利润最大化的要素投入原则 企业在经营过程中总是在持续不断地追求利润，通过在企业可控制范围内的变化使利润不断的增加。

由于企业所生产的产品的价格 and 其所购买的投入要素的价格在很大程度上都取决于其产品市场和相关的要素市场，企业的收入通过在产品市场出售产品获得，而企业在要素市场上获得资本或劳动的费用则组成了企业的成本，企业的利益最大化实质上也就是成本收益最优，那么企业到底应该怎样对产出水平和要素投入进行组合才能实现利润最大化呢？

一家追求利润最大化的企业在不断地选择自己的产出水平的过程中，只有销售一个单位的额外产出所获得收益的增量，大于生产这一单位产出所付出的成本的时候，企业才会愿意增加这一单位的产出。

只要从新增的产出中获得的边际收益大于边际成本的时候，追求利润最大化的企业就会继续扩大产出；如果生产一单位产出的边际成本超过了边际收益，则企业就会缩减生产规模。

当生产某一产出的边际成本等于这一单位产出的边际收益的时候，企业就实现利润最大化了。

当然企业生产规模的改变只能通过调整其生产要素投入量来实现，我们假设企业是通过劳动力和资本两种投入要素组合来进行生产的。

那么每种要素的投入量应该是多少，如何对两种要素进行组合才能实现利润最大化呢？

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>