

《激励与创新》

图书基本信息

书名：《激励与创新》

13位ISBN编号：9787502460938

10位ISBN编号：7502460934

出版时间：2013-1

出版社：冶金工业出版社

页数：236

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《激励与创新》

内容概要

《激励与创新:劳动力成本对竞争力的影响》在经济转型的大背景下，以探讨劳动力成本和工业竞争力之间的作用机理为主线，以价格竞争和非价格竞争为分析框架，提出劳动力成本是积极成本的观点，验证了劳动力成本与劳动生产率、技术创新能力之间的正向关系以及内在作用机制。主要包括：对工资理论、竞争力理论以及创新理论进行综述；对劳动力成本现状及未来发展趋势进行判断；分析劳动力成本和我国工业竞争力之间的关系；从价格竞争力、差异化竞争力角度探讨劳动力成本的激励功能；提出促进劳动力成本激励功能发挥的对策建议。

作者简介

曾国华，2011年毕业于浙江大学公共管理学院，获经济学博士学位。现为江西理工大学经济管理学院教师，主要研究方向为劳动经济学。参与编写学术著作（含教材）3部，作为主要成员参与国家自然科学基金、教育部、铁道部等研究项目10余项，在《经济学家》、《农业经济问题》、《财经论丛》等国内核心期刊上发表论文20余篇。

书籍目录

1积极成本：劳动力成本的性质与功能 1.1低工资陷阱与收入分配改革困境 1.2拨开迷雾：劳动力成本是积极成本 2关于劳动力成本和竞争力的研究 2.1工资决定理论与效率工资 2.1.1工资决定理论综述 2.1.2效率工资理论综述 2.2产业竞争力理论和分析范式 2.2.1竞争力概念界定和层次 2.2.2产业竞争力的理论演化 2.2.3竞争力分析范式 2.2.4产业竞争力的测量 2.3技术创新动因与效应 2.3.1技术创新的界定 2.3.2技术创新的影响因素 2.3.3技术创新的就业效应 2.3.4技术创新与人力资本的相互作用 3现状与趋势：劳动力成本概述 3.1劳动力成本现状：水平与结构 3.1.1劳动力成本组成结构 3.1.2劳动力成本历史演进 3.2劳动力成本变动效应分解 3.3劳动力成本变动：原因与趋势 3.4《劳动合同法》与劳动力成本 3.4.1争议的焦点问题 3.4.2关于劳动成本变动的若干调查 3.4.3《劳动合同法》实施后的劳动成本增加额测算 3.5最低工资标准与劳动力成本 3.5.1部分省市最低工资标准增长缓慢 3.5.2最低工资标准与社会平均工资水平比值较低 3.5.3最低工资标准低于城镇人均消费支出现象普遍 3.5.4部分地区最低工资标准低于城市居民最低生活保障标准 3.5.5最低工资标准与人均GDP比值较低 4竞争力演进：基于单位劳动成本的视角 4.1单位劳动成本的相关概念 4.1.1单位劳动成本 4.1.2经汇率调整的单位劳动成本 4.1.3单位劳动成本变动 4.1.4相对单位劳动成本定义 4.2单位劳动成本变动及动因分解 4.2.1单位劳动成本变动情况 4.2.2单位劳动成本变动因素分析 4.3基于单位劳动成本经济竞争力跨国比较 4.3.1劳动成本竞争力的国际静态比较 4.3.2劳动成本变动与经济竞争力演进 4.4竞争力变动的因素分解 4.4.1分解方程及其含义 4.4.2竞争力及其分解因素的变动表现 4.5劳动成本变动效应生成机理的数理总结 4.6劳动成本、比较优势与浙江个案分析 4.6.1劳动成本、比较优势与贸易 4.6.2个案分析：浙江省ULC比较优势行业 5一致抑或矛盾：劳动力成本与竞争力概述 5.1劳动力成本与工业竞争力：渊源与争议 5.2劳动力成本与工业竞争力实证分析 5.2.1理论模型构建 5.2.2指标选取与数据来源 5.2.3实证结果分析 5.3劳动力成本与工业竞争力同向变动的解释 6激励功能：价格竞争中的劳动力成本 6.1劳动力成本与生产效率作用机制 6.2劳动力成本激励功能的再检验 6.2.1模型构建、样本选择与数据来源 6.2.2面板数据实证分析结果 6.3劳动力成本的激励功能与结构优化 6.3.1理论模型、指标选取和数据来源 6.3.2实证分析结论 6.3.3劳动力成本结构优化路径 7技术创新：以差异化竞争实现劳资双赢 7.1劳动力成本与技术创新的传导机制 7.1.1技术创新能力是竞争力的重要来源 7.1.2劳动力成本与技术创新的逻辑路径 7.2劳动力成本与技术创新的实证分析 7.2.1劳动力成本与人力资本存量的实证分析 7.2.2人力资本存量与技术创新能力 8形成劳动力成本与竞争力的良性循环 8.1两个均衡和两个循环：形成与存在条件 8.1.1劳动力成本与竞争力两个均衡的存在 8.1.2高劳动报酬—高竞争力的均衡条件 8.2挤出就业：劳动力成本变动的硬伤？ 8.2.1劳动力成本变动挤出就业 8.2.2创造与补偿：劳动力成本变动的就业效应 8.3形成劳动力成本与工业竞争力良性循环的政策建议 8.3.1破除压制工资增长体系，确认积极成本思想 8.3.2以劳动力产权和效率工资为依据，提高劳动者收入 8.3.3打破垄断，促进劳动力成本激励功能的发挥 8.3.4进行收入分配改革，改变利益分配的不合理格局 8.3.5加强工会建设，贯彻执行《劳动合同法》 8.3.6探索产学研合作体系，引导鼓励企业技术创新 参考文献 附表

章节摘录

版权页：插图：职工（就业人员）人均工资的演进虽然能够在一定程度上反映工业部门劳动力成本的变动情况，但无法真实反映劳动力成本的水平。与劳动力成本最接近的可获得的统计指标是劳动者报酬。劳动者报酬概念是指雇员因提供劳动而获得的回报。按照前述劳动成本的标准统计定义，从中除去税收部分（例如就业税或工资税），工人的交通费、工作服装费和招聘等其他费用，以及企业在提供职业训练和福利设施方面的支出之后，劳动成本直接对应着劳动者报酬。

3.1.2.2工业部门劳动者报酬历史演进 《中国国内生产总值核算—历史资料（1952～2004）》提供了各地区三次产业的1993～2004年劳动者报酬数据。劳动者报酬指劳动者因从事生产活动所获得的全部报酬。包括劳动者获得的各种形式的工资、奖金和津贴，既包括货币形式的，也包括实物形式的，还包括劳动者所享受的公费医疗和医药卫生费、上下班交通补贴、单位支付的社会保险费、住房公积金等。对于个体经济来说，其所有者所获得的劳动报酬和经营利润不易区分，这两部分统一作为劳动者报酬处理。根据《中国国内生产总值核算—历史资料（1952～2004）》，工业部门劳动者报酬从1993年的5052.83亿元增长到2004年的21215.05亿元，年均增长13.93%。其中1993～1997年处于快速增长时期。白重恩、钱震杰对此的解释是自20世纪80年代中期开始，不同经济形式的企业开始进入市场，由于国有企业的效率明显低于其他经济形式，经营利润也明显低于其他经济形式，但国有企业的经营目标为稳定社会、稳定就业，工人工资和雇员人数必须随经济发展而逐年增长；同时，各种经济形式的增加也提高了市场竞争程度，各行业垄断力下降，成为劳动收入份额迅速上升的另一主要原因。此后，国企改革下岗分流导致劳动者报酬大幅度下降。2004年劳动者报酬出现跳跃性下降，这主要是由于收入法GDP的核算在2004年将个体经济业主收入从劳动收入变为营业盈余造成的。2004年之前，根据国家统计局出版的《中国国民经济核算体系（2002）》的规定，“个体劳动者通过生产经营获得的纯收入，全部视为劳动者报酬，包括个人所得的劳动报酬和经营获得的利润”。在2004年之后，根据国家统计局的规定，“对于个体经济来说，业主的劳动报酬和经营利润不易区分，这两部分视为营业利润，而劳动者报酬仅包括个体经济中的雇员报酬”（见表3-6）。

《激励与创新》

编辑推荐

《激励与创新:劳动力成本对竞争力的影响》适合高校研究人员、政府政策制定部门以及对收入分配改革、竞争力变迁等方面感兴趣的读者参阅。

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:www.tushu000.com