

<<中国大学毕业生失业问题研究>>

图书基本信息

书名：<<中国大学毕业生失业问题研究>>

13位ISBN编号：9787504570246

10位ISBN编号：7504570249

出版时间：2008-5

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：赖德胜，孟大虎 等著

页数：187

字数：198000

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>

<<中国大学毕业生失业问题研究>>

前言

关于人力资本投资的思想萌芽久已有之，但直到1960年，时任美国经济学会会长的西奥多·舒尔茨教授发表题为《人力资本的投资》的著名演讲后，人力资本投资问题才引起人们的广泛重视，舒尔茨也因其其在人力资本、农业经济问题研究的开创性贡献而获诺贝尔经济学奖。此后经明瑟、贝克尔等许多著名学者的研究推动，人力资本理论逐渐形成体系，并从理论成果转变为许多国家的政策行为。

罗默的新增长理论把人力资本作为内生变量纳入经济增长模型，进一步使人力资本理论融入经济学主流。

加强教育、培训和健康投资，加快知识生产、传播和应用，也成为知识经济时代的特征。

发达国家的人力资本优势，成为其经济竞争力的核心，而发展中国家也把人力资本投资作为强国富民之道，作为斩断贫困与愚昧恶性循环的利剑。

我国对人力资本问题的研究是从改革开放后起步的，20世纪90年代后逐渐形成气候，有关人力资本投资、人力资源管理的著作、论文汗牛充栋，令人目不暇接。

无论在理论研究还是实践探索方面，都取得了惊人的进展。

但总的看来，人力资源管理的研究似乎更为人所看重，也更得到政府和企业的认可。

迄今为止，也许是“资本”一词的敏感性，政府的官方文件中还很少见到人力资本的提法，普遍采用的是“人才强国”“人力资源能力建设”等概念。

而企业则把人力资源管理视为企业有效运行和竞争制胜的法宝，人力资源管理专业的学生也远比学习劳动经济、劳动关系专业的学生更受企业欢迎。

实际上，人力资本、人力资源是从不同角度对劳动者所拥有的知识、技能、体能的表述，人力资源管理是从生产管理角度把劳动能力作为生产要素看待，研究如何使其效用最大化，而人力资本则从经济关系角度研究劳动能力培育、使用过程中的成本收益关系，研究如何使其价值最大化。

其内容和目标并无本质的不同。

<<中国大学毕业生失业问题研究>>

内容概要

在现今大学生就业的高度紧张状态下，大学毕业生就业状况的好与坏，不仅关系到大学教育投资的各方利益主体，而且还会直接影响教育本身的发展。

这也是为什么与农民工、下岗职工相比，大学毕业生人数不算很多，但其引起的社会关注度却不比他们低的重要原因。

本研究围绕大学毕业生就业、知识失业、过度教育等问题，如人力资本投资风险与大学生就业选择，社会资本与大学生就业，劳动力市场分割与大学生失业，职业生涯理论与大学生就业指导等，开展了系列调查和研究，并发表了系列论文。

本报告是对相关成果的一个系统化梳理。

书籍目录

第一章 导论 第一节 问题的提出 第二节 研究思路、研究方法和章节安排 一、研究思路 二、研究方法 三、章节安排第二章 人力资本投资风险与大学生就业选择 第一节 人力资本投资风险的内涵与类型 一、人力资本投资风险的内涵 二、人力资本投资风险的类型 第二节 高等教育投资风险与教育过度 一、高等教育投资风险 二、教育过度及对工资、失业的影响 三、教育过度与高等教育投资风险的相互作用 第三节 家庭高等教育投资风险与大学生就业选择 一、家庭高等教育投资及风险 二、大学毕业生就业的市场风险与理性选择 第四节 不确定环境中的连续选择：从专业选择到职位决策 一、专业选择 二、工作选择 三、职位流动决策 本章小结第三章 社会资本与大学生就业 第一节 社会资本理论与分析框架 一、社会资本理论 二、理论分析框架 第二节 家庭背景、社会资本与大学生就业：文献综述 一、家庭背景对社会资本的影响 二、社会资本对就业的影响 三、家庭背景对大学生就业的影响 第三节 家庭经济地位与大学毕业生就业：基于调查数据的经验分析 一、研究方法 二、样本数据和变量 三、实证分析 四、对实证分析结果的解释 本章小结第四章 工作搜寻与大学生就业 第一节 工作搜寻理论 一、搜寻理论 二、工作搜寻理论 三、大学毕业生工作搜寻模型 第二节 大学毕业生工作搜寻行为描述 一、信息和获取信息的途径 二、期望工资水平和搜寻成本 第三节 大学生工作搜寻行为的影响因素分析 一、性别与工作搜寻行为 二、专业属性与工作搜寻行为 三、家庭背景与工作搜寻行为 四、社会背景与工作搜寻行为 第四节 大学生工作搜寻的期望工资偏高分析 一、大学生就业期望偏高的界定及对失业的影响 二、大学生就业期望偏高的原因 三、对大学生就业期望偏高的客观评价 本章小结第五章 劳动力市场分割与大学生失业 第一节 劳动力市场分割理论 一、二元劳动力市场理论 二、职位竞争理论 三、激进的劳动力市场划分理论 第二节 劳动力市场分割、工作搜寻与大学生失业 一、背景和问题 二、劳动力市场分割背景下的大学毕业生搜寻行为 三、劳动力市场分割背景下的用人单位搜寻行为 第三节 分割性收益、专用性人力资本与大学生就业倾向 一、主要劳动力市场的供给和需求状况 二、分割性收益与大学生就业倾向的形成 三、专用性人力资本与大学生就业倾向的形成 第四节 劳动力市场分割环境下的大学毕业生就业“极化”现象 一、大学生就业的“极化”现象 二、发展极、区域经济差距和城乡经济差距 三、体制变迁、劳动力市场制度性分割与大学生就业的“极化” 四、大学生就业“极化”现象的效应 本章小结第六章 教育扩展与知识失业 第一节 教育扩展与知识失业：印度的经验及启示 一、印度的高等教育扩展与知识失业现象 二、印度知识失业的原因 三、印度知识失业的解决方案 第二节 对中国“知识失业”成因的一个解释 一、引言 二、扩展的工作搜寻模型 三、劳动力市场分割条件下劳动力供需双方的搜寻行为分析 本章小结第七章 大学生失业：一个多视角的分析 第一节 人力资本的一般性和专用性对大学生就业的影响 一、人力资本的划分：一般性人力资本和专用性人力资本 二、高等教育专业设置与人力资本的一般性 三、人力资本一般性的提升途径 第二节 非人力资本积累追求：转型期中国大学生失业状况分析 一、影响高等教育需求和供给的非人力资本积累因素 二、多元目标与高等教育产出和劳动力市场的不均衡：就业难原因之一 三、高等教育需求上移：就业难原因之二 四、高等教育需求与劳动力市场需求结构不对称：就业难原因之三 第三节 大学生自愿性失业的经济学分析 一、自愿性失业的界定 二、二元劳动力市场理论与大学生自愿性失业 三、工作搜寻理论与大学生自愿性失业 四、保留工资理论与大学生自愿性失业 本章小结第八章 职业生涯理论与大学生就业指导 第一节 职业生涯理论及在大学生就业指导中的运用 一、职业生涯理论 二、职业生涯理论的劳动经济学意义 三、国外运用职业生涯理论进行大学生职业辅导的情况 四、国外经验对我国大学生职业生涯辅导的意义 第二节 大学毕业生职业认知、工作搜寻与高校就业指导 一、大学毕业生职业认知、工作搜寻与求职结果之间的联系 二、大学毕业生职业认知、工作搜寻的现状分析 三、加强高校就业指导的对策 本章小结第九章 结语：理性面对大学生失业现象 一、大学生失业在高等教育快速发展中不可避免 二、大学生失业是体制改革深化的表现 三、大学生失业是体制改革未到位的结果 四、大学生失业与就业观念密切相关 五、大学生失业的存在并没有降低大学教育收益率 六、大学生失业迫使人们努力增加人力资本投资附录参考文献后记

章节摘录

第二章 人力资本投资风险与大学生就业选择 第一节 人力资本投资风险的内涵与类型

新古典经济学对人力资本投资与收益的探讨，均是在确定条件下进行的，或者隐含地以“完全信息”这一假设为基础，忽视了不确定因素对人力资本投资成本收益的影响，因此，对人力资本投资成本收益的认识是不全面的。

尤其是在当今社会，科技和信息高度发达，人们最大的感触是时空和事物的不确定性。不确定性有多种形式，如无法确定消费品的未来价格、未来收入以及金融资产的未来回报等。人力资本与物质资本一样，其固有的特征不只是报酬，还有风险。

生产过程中投入的各种资源、劳动与一定量的物质资本相结合所产出的产品，必须在实现其私有劳动向社会劳动转化的过程中，才能获得超出成本的利润，这一转化过程中存在大量的不确定性。同时，在技术进步和产业结构调整的过程中，这种依附于人自身的资本存量同样面临着劳动力市场需求的不确定性，且由于人力资本与其所有者无法分离，使得人力资本所有者很难通过进入资本市场以转让或分散资本所有权形式来减少人力资本贬值过时的风险，人力资本的退出风险很高。

<<中国大学毕业生失业问题研究>>

编辑推荐

《中国大学毕业生失业问题研究》围绕着我国对人力资本问题的研究是从改革开放后起步的，20世纪90年代后逐渐形成气候，有关人力资本投资、人力资源管理的著作、论文汗牛充栋，令人目不暇接。

无论在理论研究还是实践探索方面，都取得了惊人的进展。

但总的看来，人力资源管理的研究似乎更为人所看重，也更得到政府和企业的认可。

迄今为止，也许是“资本”一词的敏感性，政府的官方文件中还很少见到人力资本的提法，普遍采用的是“人才强国”“人力资源能力建设”等概念。

而企业则把人力资源管理视为企业有效运行和竞争制胜的法宝，人力资源管理专业的学生也远比学习劳动经济、劳动关系专业的学生更受企业欢迎。

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>