

<<中国人力资源服务业>>

图书基本信息

书名：<<中国人力资源服务业>>

13位ISBN编号：9787010085289

10位ISBN编号：7010085285

出版时间：2009-12

出版时间：人民出版社

作者：萧鸣政，郭丽娟，顾家栋 主编

页数：389

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>

<<中国人力资源服务业>>

前言

当今的知识经济时代，科学技术是第一生产力，人力资源是第一资源，人力资源在国家经济建设中的作用日益重要，人才战略和人力资源开发已成为当今世界许多国家和地区的普适理念。

中国是世界上人口最多的国家，如何把人口压力转化为人力资源优势一直是我们国家十分关注的战略问题。

近十年来，我们党和国家领导人高度重视人力资源建设问题；2002年党和政府开始部署实施人才强国战略，大力开发人力资源，转换经济增长模式，促进中国的经济社会持续优化发展；2007年，党的十七大明确提出了“建设人力资源强国”与“更好实施人才强国战略”的目标，并且把人才强国战略写进党章之中。

这既符合中国国情，又是实施国家发展战略的必然要求。

然而，如何把这一国家战略理念变成经济社会建设的实际力量，这既需要行政管理部门的推动，又需要专家学者的促动，更需要人力资源服务市场的驱动与人力资源服务行业的带动。

在人才强国战略实施过程中，人力资源服务业的发展肩负着重要的使命。

党的十七大报告中特别指出：“建立统一规范的人力资源市场。

”2007年3月，国务院发布《关于加快服务业发展的若干意见》（国发[2007]7号），明确提出，要“发展人才服务业，完善人力资源配置体系”，并且要“扶持一批具有国际竞争力的人才服务机构”。

“人才服务业”第一次被写入国务院文件。

党中央、国务院高度重视人力资源市场与人力资源服务业的发展。

2008年12月12-14日，中共中央总书记、国家主席胡锦涛在辽宁考察时专门考察了沈阳人力资源市场。

2009年2月8日，中共中央政治局常委、国务院副总理李克强在广东考察时，考察了东莞智通人才市场。

。2009年3月30日，中共中央政治局常委、国务院总理温家宝在湖北武汉考察了“起点人力资源市场”。

<<中国人力资源服务业>>

内容概要

当今的知识经济时代，科学技术是第一生产力，人力资源是第一资源，人力资源在国家经济建设中的作用日益重要，人才战略和人力资源开发已成为当今世界许多国家和地区的普适理念。

<<中国人力资源服务业>>

书籍目录

前言第一部分 年度报告篇 第1章 主要政策法规及其新变化 【内容摘要】 【Summary】 一、政策法规介绍 二、政策法规的新变化 三、政策法规的实施情况 第2章 人力资源服务需求及其新变化 【内容摘要】 【Summary】 一、国家产业结构调整 and 区域协调发展需求及其变化分析 二、人力资源跨区域流动需求及其变化分析 三、降低人力资源成本需求及其变化分析 四、现代企业制度建立需求及其变化分析 五、发展需求及其变化分析 第3章 人力资源服务机构与人员及其新变化 【内容摘要】 【Summary】 一、人力资源服务机构介绍及其变化分析 第4章 人力资源服务业的新发展第二部分 专题报告篇 第1章 新中国人力资源服务业的发展报告 第2章 部分人力资源服务企业的情况调查 第3章 人力资源服务产业走向预测 第4章 大学生就业分析报告主要参考文献附录 全国人力资源服务机构名录知识产权声明《中国人力资源服务业白皮书》官方网站主编单位联系信息

章节摘录

插图：3.《企业职工带薪年休假实施办法》的颁布实施为了更好地在企业实施2008年1月1日开始执行的《职工带薪年休假条例》，人力资源和社会保障部于2009年9月18日公布了《企业职工带薪年休假实施办法》，并从公布之日起实施。

《企业职工带薪年休假实施办法》的主要内容有：一是明确规定职工在同一或不同用人单位工作期间，依照法律、行政法规或国务院规定视同工作期间，应当计为累计工作时间。

二是规定当年年休假的折算规则，职工新进用人单位且工作已满12个月，当年度年休假天数，按照在本单位剩余日历天数折算确定，折算后不足1整天的部分不享受年休假。

三是规定职工依法享受的探亲假、婚丧假、产假等国家规定的假期以及因工伤停工留薪期间不计入年休假假期。

职工享受寒暑假天数多于其年休假天数的，不享受当年的年休假。

如果确实因为工作需要，职工享受的寒暑假天数少于其年休假天数的，用人单位应当安排补足年休假天数。

四是用人单位经职工同意不安排年休假，或者安排职工年休假天数少于应休年休假天数的，应当在本年度内对职工未休年休假天数，按照其日工资收入的300%支付未休年休假工资报酬。

根据规定，如果用人单位安排职工休年休假，但是职工因本人原因且书面提出不休年休假的，用人单位可以只支付其正常工作期间的工资收入。

计算未休年休假工资报酬的日工资收入按照职工本人的月工资除以月计薪天数（21.75天）进行折算。

而月工资是指职工在用人单位支付其未休年休假工资报酬前12个月减去加班工资后的月平均工资。

在用人单位工作时间不满12个月的，按实际月份计算月平均工资。

“月工资不包括加班工资，但是包括奖金、工资性津贴等。

”五是规定用人单位与职工解除或者终止劳动合同时，当年度未安排职工休满应休年休假的，应当按照职工当年已工作时间折算未休年休假天数并支付未休年休假工资报酬，但折算后不足1整天的部分不支付未休年休假工资报酬。

折算方法为： $(\text{当年度在本单位已过日历天数} \div 365 \text{天}) \times \text{职工本人全年应当享受的年休假天数} - \text{当年度已安排年休假天数}$ 。

如果用人单位当年已安排职工年休假的，多于折算应休年休假的天数不再扣回。

<<中国人力资源服务业>>

编辑推荐

《中国人力资源服务业白皮书 2009》由北京大学人力资源开发与管理研究中心，世博集团上海市对外服务有限公司推荐。

<<中国人力资源服务业>>

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>