

<<基于人力资本开发的辽宁国有>>

图书基本信息

书名：<<基于人力资本开发的辽宁国有企业管理层建设研究>>

13位ISBN编号：9787205074654

10位ISBN编号：7205074657

出版时间：2012-09-01

出版时间：辽宁人民出版社

作者：郝春禄 著

页数：204

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>

<<基于人力资本开发的辽宁国有>>

内容概要

郝春禄，1966年9月生，辽宁省岫岩县人，工商管理硕士，武汉理工大学经济学博士。历任岫岩县苏子沟中学教师，辽宁省委讲师团讲师，辽宁省委组织部调研室副主任、政策法规处副处长、干部一处副处长，现任辽宁省委组织部公务员管理处处长，人力资源师，从事干部人事、公务员管理工作已近18年。

编著《大学生职业发展与就业指导》、《人力资源管理》等著作，在《人民日报》、《辽宁日报》、《社会科学辑刊》、《理论界》等省部级报刊上发表100多篇文章。

参与研究起草的《辽宁省农业结构调整创新研究报告》获得2006年辽宁省科技进步三等奖；参与研究起草的《辽宁乡村旅游发展与创新研究》获得辽宁省社会科学界联合会2007年度结项课题成果二等奖；参与研究起草的《BP3Y系列供暖管网防窃水设备》获得2006年度辽宁省政府新产品三等奖；起草的《振兴基础工业是加快辽宁发展的关键》获得辽宁省社会科学界联合会第八届优秀成果一等奖。

主持或参与过《加强调研信息研究工作》、《农村基层组织整顿和建设制度创新》、《新时期年轻干部培养选拔措施》、《干部考核综合评价办法》、《加强乡镇干部队伍建设机制研究》、《完善公务员制度研究》等干部组织工作的重点课题研究。

主要研究方向：公务员管理、干部人事制度改革、企业人力资源管理、产业经济学等。

<<基于人力资本开发的辽宁国有>>

书籍目录

前言第1章 绪论1.1 选题背景、研究的目的和意义1.1.1 选题背景1.1.2 研究的目的1.1.3 研究的理论意义1.1.4 研究的现实意义1.2 相关基本概念的内涵与界定1.2.1 国有企业管理层1.2.2 企业家人力资本开发1.2.3 国有企业管理层建设1.3 人力资本开发文献综述1.3.1 人力资本产权与公司治理研究综述1.3.2 企业管理层人力资本价值测度研究综述1.3.3 人力资本与经济增长理论研究1.4 研究思路与方法1.4.1 研究思路1.4.2 研究方法1.4.3 研究技术路线1.5 创新点第2章 国有企业管理层人力资本开发相关理论2.1 人力资本理论2.1.1 人力资本理论形成的时代背景2.1.2 人力资本理论的渊源与意义2.1.3 人力资本的理论依据、内涵与外延2.2 企业及国有企业的性质2.2.1 企业是人力资本与物质资本的特别契约2.2.2 国有企业是政府与人力资本的特别契约2.3 企业家及其人力资本开发理论2.3.1 企业家及国有企业管理者的一般性规定2.3.2 企业家人力资本的特征2.3.3 与绩效相关联的企业家人力资本开发2.4 产权理论2.4.1 人力资本产权的内涵2.4.2 人力资本产权的外延2.4.3 人力资本与人力资本产权特征2.4.4 人力资本产权对国有企业治理的影响2.4.5 企业家人力资本产权激励的实现路径2.5 本章小结第3章 美国、日本、德国企业管理层的建设3.1 美国、日本、德国企业公司治理特点3.1.1 日本、德国企业公司治理特点3.1.2 美国企业公司治理特点3.2 美国、日本企业管理层的建设3.2.1 美国企业管理层建设模式3.2.2 日本企业管理层的建设模式3.3 发达国家企业管理层建设特点3.3.1 发达国家企业重视战略性人力资本管理3.3.2 发达国家重视企业人力资本的开发与培训3.3.3 发达国家注重为员工营造良好的工作环境3.3.4 发达国家的企业注重完善企业激励3.4 本章小结第4章 人力资本价值测度4.1 人力资本的价值测度4.1.1 人力资本测度的角度4.1.2 人力资本价值测度方法4.1.3 人力资本的价值实现4.2 人力资本定价的原则4.2.1 激励原则4.2.2 公平原则4.2.3 弹性原则4.2.4 补偿原则4.2.5 分享原则4.2.6 多元化原则4.3 人力资本定价的程序与定价方式4.3.1 人力资本定价的程序4.3.2 人力资本定价方式4.4 人力资本的定价模型4.4.1 基本年薪的计量 (sa Jary In come) 4.4.2 风险收入 (Rjisk income) 的计量4.4.3 福利收入 (welfare income) 的计量4.4.4 股票期权预期收入 (EsO) 的计量4.4.5 人力资本定价模型的确定及实证分析4.5 转轨时期辽宁国有企业管理层定价模式的难点与改革方向4.5.1 实施人力资本定价存在的问题与难点4.5.2 转轨时期国有企业管理层人力资本定价4.6 本章小结第5章 辽宁老工业基地发展与国有企业改革基本历程5.1 辽宁老工业基地发展历程5.1.1 历史根源 (殖民统治经济体制与初加工为主的重工业结构) 5.1.2 路径依赖 (新中国成立后计划经济体制与超前工业化形成体制性和结构性矛盾) 5.1.3 问题实质 (转轨中体制性和结构性矛盾造成的发展相对停滞) 5.1.4 发展关键 (东北振兴战略为解决辽宁体制结构矛盾提供了契机) 5.2 辽宁国有企业改革创新的基本历程5.2.1 国有企业经营层面的改革 (1978—1986年) 5.2.2 国有企业从经营权向所有权过渡的改革 (1987-1992年) 5.2.3 建立现代企业制度 (1993—2004年) 5.2.4 推进国有企业体制机制创新 (2005年至今) 5.3 辽宁国有企业改革发展的成就5.3.1 辽宁国有经济仍占据重要地位5.3.2 现代企业制度初步建立5.3.3 建立了优胜劣汰的竞争机制5.3.4 国有经济的竞争力和控制力不断提高5.3.5 进一步优化了资本结构5.3.6 辽宁国有企业规模与经济效益迅速增长5.4 深化辽宁国有企业改革的条件5.4.1 深化辽宁国有企业改革的优势5.4.2 深化辽宁国有企业改革的劣势5.5 本章小结第6章 辽宁国有企业管理层的建设与开发6.1 人力资本形成的一般模型6.2 辽宁国有企业管理层人力资本建设现状6.2.1 辽宁国有企业管理层基本情况6.3 辽宁加强国有企业管理层建设的实践6.3.1 建立和完善法人治理结构6.3.2 积极加强制度建设6.3.3 注重教育培训6.3.4 加强外部人才吸引6.3.5 坚持组织配置与市场配置相结合6.3.6 面向社会公开选拔国有企业经营管理层人才6.3.7 健全和完善激励约束机制6.4 辽宁国有企业管理层人力资本配置特点6.4.1 国有企业管理层人力资本控制物质资本6.4.2 国有企业管理层的控制权缺乏法律保障6.4.3 国有企业管理层无法合法地取得回报6.4.4 在职消费和关联性交易在中国国有企业中普遍存在6.4.5 行政配置与市场配置共存6.5 辽宁国有企业管理层开发存在的问题及其成因6.5.1 辽宁国有企业管理层开发存在的问题6.5.2 国有企业管理层困境的成因6.6 国有企业管理层人力资本开发的未来趋势6.7 本章小结第7章 辽宁国有企业管理层人力资本配置体系探讨7.1 以管理层为核心构筑辽宁国有企业治理结构7.1.1 以管理层为核心构筑国有企业治理结构的意义7.1.2 实施以管理层为核心的国有企业治理结构的条件7.2 以管理层为核心的人力资本配置体系7.2.1 建立健全辽宁国有

<<基于人力资本开发的辽宁国有>>

企业管理层激励机制7.2.2 建立健全辽宁国有企业管理层约束机制7.2.3 建立健全辽宁国有企业管理层选择机制7.3 本章小结参考文献后记

<<基于人力资本开发的辽宁国有>>

编辑推荐

作为企业的决策者和领导者，企业管理层在企业的生产经营中扮演着不可替代的角色。郝春禄编著的《基于人力资本开发的辽宁国有企业管理层建设研究》立足于国有企业管理层人力资本开发这一前沿课题，在系统运用人力资本开发理论、人力资本产权理论、企业家理论、企业理论、公司治理理论等现有研究成果的基础上，综合运用系统分析法、比较分析法、实证分析法等研究方法。

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>