

<<人才学>>

图书基本信息

书名：<<人才学>>

13位ISBN编号：9787504555595

10位ISBN编号：7504555592

出版时间：2006-6

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：张骏生

页数：251

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>

前言

自标志着中国劳动体制改革发轫的1986年劳动合同制度全面推行至今，中国劳动力市场建设已经走过了近20年的历程。

这期间，我国的劳动力配置制度、劳动关系体系、劳动者的激励模式等诸多方面发生了历史性的变革，与计划经济体制相匹配的单位制度、身份制度、粮食关系制度等逐步瓦解，规范劳动力市场秩序的制度体系逐渐建立。

在劳动力市场建设进程中，市场主体自主选择权的加强和激励模式变革（带来的配置效率和劳动力市场效率的增加）为整体改革的推进提供了有力的人力和物质支撑。

同时，我们也发现，与其他产品和要素市场相比，劳动力市场化进程相对滞后。

中央经济工作会议提出着力推进经济体制改革，建立健全全面协调可持续发展的制度保障，对劳动力市场的一体化建设和建立逐步改变城乡二元结构的机制提出了新的要求。

在市场化进程中，劳动者在获取择业自主权的同时，也承受着市场带来的风险和压力，从而经历了环境上、经济上、心理上多方面的变化历程。

劳动力市场的一体化、规范化和市场化还有很长的路要走。

为更好地配置人力资源，对劳动者进行有效激励，使劳动者适应市场，需要以劳动学科体系为理论基础的各方面的队伍做大量的工作。

针对劳动者的工作体现在三大方面，或者说，劳动学科体系的实践层面可以分化为三大任务：企业通过吸纳、激励、使用劳动者，促进自身的发展；政府和社会促进劳动者在适当的规则中开展市场性平等竞争，规范企业行为，并通过各种直接和间接的方式来调节劳动者的适应性；政府对劳动力市场上的弱势群体加以保障，并帮助劳动者抵御风险。

这就如同组织一场运动会，不但要有科学可行的游戏规则和公正的裁判，还要有对运动员足够的激励，以及扶助受伤者、调解纠纷的人员和制度。

内容概要

本书共九章。

第一章为绪论，主要是对人才学的概要介绍。

第二章主要概述人才的基本含义、特征、人才的层次与结构、人才的作用与价值，力图人才的概念。

第三章主要讨论了人才资本的含义和性质，指出了人才资本和人力资本的区别与联系，论述了人才资本的重大作用和价值；详细说明了人才资本流动的含义与模式，指出了人才资本流动与人才流失的不同，论证了组织设计对于开发人才资本潜能的意义。

第四章论述了人才成长的基本理论和规律，论证了内部因素和外部因素分别对于人才成长的作用。

第五章介绍了人才开发的基本含义、意义、层次和理念，论述了人才开发的几种系统模式和具体策略，总结了人才开发的一些定律。

第六章论述了人才选拔的内涵，主要研究现代人才选拔的科学方法和方式。

第七章介绍了人才预测与分析的概况及其方法，研究了怎样鉴别人才使组织高效运行。

第八章主要介绍了人才管理的整个过程，包括人才管理的原则和意义、人才管理过程的重要方式。

第九章探讨了人才危机产生的原因及国际人才竞争力的问题，并提出了人才发展的战略以及相应的一些应对策略。

本书的每一章都从学习目标开始，与此相呼应，又以本章小结的形式回顾其主要内容，再以提供复习思考题的方法，加深读者对本章重点内容的理解。

此外，在每一章的最后，还专门编入了应用案例，这为读者寻求理论与实践的结合提供了便利。

书籍目录

第一章?绪论 第一节?人才学的定义及其学科特点 第二节?人才学和人力资源开发与管理的关系 第三节?人才学的研究方法 第四节?人才学的发展以及现实意义 本章小结 关键概念 复习思考题 应用案例
第二章?人才概述 第一节?人才的概念 第二节?人才的特征 第三节?人才的分类 第四节?人才的层次和结构 第五节?人才的作用与价值 本章小结 关键概念 复习思考题 应用案例
第三章?人才资本 第一节?人才资本的含义 第二节?人才资本的形成与价值 第三节?人才资本的流动 第四节?人才资本的潜能与组织设计 本章小结 关键概念 复习思考题 应用案例
第四章?人才成长 第一节?人才成长的基本理论 第二节?人才成长的内在因素 第三节?人才成长的外部因素 第四节?人才成长的创造实践 第五节?人才成长的规律 第六节?人才成长的途径 本章小结 关键概念 复习思考题 应用案例
第五章?人才开发 第一节?人才开发概述 第二节?人才开发的系统观点 第三节?人才开发的时空与策略 第四节?人才资源开发的组织行为学方法 第五节?自我开发人才主体的设计与创造 第六节?人才开发的基本规律 第七节?新世纪人才开发 本章小结 关键概念 复习思考题 应用案例
第六章?人才选拔 第一节?人才选拔的内涵 第二节?人才的招聘与录用 第三节?人才选拔的方法与人才任用 第四节?人才群体与配置优化 本章小结 关键概念 复习思考题 应用案例
第七章?人才预测与考评 第一节?人才预测与分析 第二节?人才鉴别 第三节?人才评价体系与方式 第四节?人才社会承认与方式 第五节?人才素质测评与考评 本章小结 关键概念 复习思考题 应用案例
第八章?人才管理 第一节?人才管理的原则与意义 第二节?人才的激励 第三节?人才市场与人才流动 第四节?人才管理者的人才观与修养 本章小结 关键概念 复习思考题 应用案例
第九章?新世纪人才发展趋势 第一节?人才危机与原因初探 第二节?人才国际化的挑战及方略 第三节?国际人才竞争能力 第四节?人才发展战略目标及实现的对策 本章小结 关键概念 复习思考题 应用案例

章节摘录

四、人才资本流动的意义 人才流动是人才资源优化配置的重要前提。

人才流动既是经济社会发展的需要，也是人才自身发展的需要。

人才流动具有重要的社会功能和自身的规律。

(一) 人才流动对人力资本增值具有积极作用 1. 人才资本流动是人才资本投资的重要途径
人在迁移和流动中要付出一定的“交易成本”。

一般来讲，对于人才流动的投资分为政府投资和个人投资。

从国家层面看，为了支持人口的迁移与流动，政府或组织要投入一定的人、财、物，如信息系统建设、住房建设、迁移费和公共服务等；从个人层面看，迁移与流动的投入包括直接成本和间接成本。

直接成本包括人才流动中所必需的交通费、安置费、信息费、培训费、户口费和档案费等费用，间接成本包括机会成本和心理成本。

其中机会成本体现了以前已经获得效益的损失，如工资、福利和人际关系等；心理成本主要指对于流动、变换环境和适应新的工作所造成的心理压力所要付出的心理调整成本。

2. 人才资本流动对于促进人才资本增值具有积极作用 人力资本在流动中的增值主要表现为两种形式：(1) 内在价值的增值，即人的知识、技能增长和身心状态的改善；(2) 外在价值的增值，即通过人才流动使人力资本进入各种生产领域与物质资本相结合，通过人的知识和技能的运用产生经济效益和社会效益。

人才流动对人力资本的增值能够起到促进作用。

(二) 人才流动能促进人才价值的实现 人才流动不仅是实现经济发展的手段，也是实现人才自我价值的有效途径。

1. 每个人都有实现自我价值的期望 一般来说，在职业生涯中，当人的需要得不到满足时就会产生流动的动机。

对于人才队伍整体而言，作为知识和能力水平较高的群体，其较低层次的需求已经得到满足，但还具有较强的高层次价值需求的内驱力。

由于更高层次的需求还没有得到满足，人才就会产生流动的愿望。

同时，人才流动也有助于人才达到实现自我价值的目标。

编辑推荐

《人才学》的每一章都从学习目标开始，与此相呼应，又以本章小结的形式回顾其主要内容，再提供复习思考题的方法，加深读者对本章重点内容的理解。此外，在每一章的最后，还专门编入了应用案例，这为读者寻求理论与实践的结合提供了便利。

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>