

<<中国人力资源和社会保障发展研究>>

图书基本信息

书名：<<中国人力资源和社会保障发展研究报告>>

13位ISBN编号：9787504578792

10位ISBN编号：7504578797

出版时间：2009-4

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：文魁，杨宜勇，杨河溥 主编

页数：524

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

事物是一分为二的，时间总是一分为三的，昨天代表过去，明天代表未来，当下的今天代表现在。

2008年7月15日既是国家发改委宏观经济研究院成立20周年，也是国家发改委社会发展研究所（以下简称社会所）成立20周年。

社会所是在宏观院直接领导下，不断发展壮大的。

一、历史沿革 昨天我们是这样走过来的。

社会所是国家计委直属正司级全额拨款事业单位，其前身是成立于1988年以研究我国人力资源开发理论、战略、政策为中心的国家计委人力资源开发利用研究所（当时的所长潘烽，副所长李熙铮、潘金云；后来又有荣志刚、郭继严出任副所长）。

人力所是1988年3月在姚依林同志和宋平同志的亲笔批示下成立的，并得到了庄启东、浦通修等老部长的大力支持。

研究机构设有人口经济室、就业室、收入分配室、国际比较室。

这期间，我们在“工效挂钩”、人口政策、人力资源开发等方面取得了一些重要成果，获得宋平、罗干、张志坚、蒋正华、桂世镛等领导的重要批示，获得委科技进步奖一等奖一项、三等奖两项，创办了《中国人力资源开发》杂志，并在ILO的支持下，在北京成功举办了亚洲人力资源部长会议。

1994年，为适应国家计委职能转变的要求，也为筹备社会发展问题世界首脑大会，中国召开首届社会发展工作大会，全国上下增强了对社会发展重要性的认识。

在中央领导的指示下，时任所长郭继严，副所长潘金云、李建立积极筹备人力所改建社会发展所的工作。

1995年2月15日中编委办公室正式批复同意更改为社会所。

其主要研究任务是：以促进经济、社会协调发展为中心，集中研究在社会主义市场经济条件下影响我国经济和社会全面发展的主要社会条件和社会因素，提出促进我国经济社会全面发展的战略和解决重大社会问题的对策建议，供国家计委和有关部门决策参考。

研究机构设有社会发展战略室、社会问题室、人口与人力资源室、居民收入与消费室、社会保障室。

这期间，我所参与了国务院收入分配制度改革领导小组办公室和国务院消费基金大检查的一些日常工作，并加强了对社会稳定、劳动就业、养老保险、居民收入分配、社会发展战略等问题的研究，有关成果获得邹家华、朱镕基、陈锦华、王春正、张左己、余健明等领导的重要批示，并获得委科技进步二等奖一项，三等奖三项。

1997年4月至2001年9月，社会所由李建立担任所长。

研究机构没有变动，社会所进入平稳发展的新阶段。

这时期，加强了对社会保障、适度人口规模、收入分配制度改革、失业对策、社会稳定等问题的研究，有关成果得到陈锦华、郝建秀、张左己、王东进、张小建、魏礼群等领导的重要批示，并获得委科技进步奖三项。

2001年10月至2007年1月，由原国家计委经济研究所、社会发展研究所和市场与物价研究所三所合并成立国家计委经济社会发展研究所（当时的所长：陈东琪，副所长：刘树杰、杨宜勇、吴晓华）。这期间，重点研究了WTO与就业、收入分配格局、基本公共服务、社区建设、社会事业管理体制、社会事业投融资体制、经济社会协调发展、节假日调整与带薪休假等问题，有关研究成果获得华建敏、王春正、汪洋、刘鹤、张小建、杜鹰、宋晓梧等领导的重要批示，获得委优秀研究成果二等奖一项、三等奖两项。

2007年2月，国家发改委党组决定当年内恢复社会所，经过近一年的筹备，2008年1月社会发展研究所（现任所长杨宜勇，副所长李爽）正式恢复。

这是发改委全面贯彻落实科学发展观、更加注重经济和社会协调发展的新举措。

内设社会发展战略、社会管理、社会事业和社会政策四个研究室。

目前，我们正在对社会保险关系转续、劳动合同法贯彻实施、公平收入分配机制、社会管理体制、社会发展指数、人才规划等问题进行深入研究。

## <<中国人力资源和社会保障发展研究>>

这20年里我们较好地完成了近40项宏观院重点课题，社会所同志也因此获得不少奖励，获得委科技进步和优秀成果一等奖1项、二等奖2项、三等奖5项，与此同时，在社会上也产生了广泛的影响。比如，1995年4月15日，社会所课题组完成的《城镇居民收入分配调节机制》主报告，在《中国经济报》上刊出后，引起了日本驻华使馆经济部的关注。

后通过委外事司的安排，课题组主要成员还同该部弘子女士进行了座谈。

有的同志被总理、副总理和国务院秘书长邀请参加有关专家咨询会。

比如，2008年杨宜勇、丁元竹一同出席国务院华建敏秘书长召开的《中国社会保障发展战略》专家学者咨询会。

2007年1月30日杨宜勇应邀出席温家宝总理《政府工作报告》专家学者意见征求会。

2006年丁元竹出席国务院华建敏秘书长召开的《社会主义和谐社会建设》专家学者咨询会。

2005年杨宜勇出席国务院华建敏秘书长召开的《中国人口发展战略》专家学者咨询会。

2003年，九届全国副委员长、全国妇联主席彭珮云和副主席顾秀莲、巴桑（藏族）专门宴请人事部副部长尹蔚民和杨宜勇，希望我们认真研究男女退休年龄平等问题，将男女同龄退休写入新的公务员法。

据不完全统计，全所同志合计在《求是》杂志发表论文1篇，在《中国社会科学》杂志发表论文1篇，在《人民日报》理论版发表论文8篇，在《光明日报》理论版发表论文4篇，在《经济日报》发表论文4篇，在《社会学研究》杂志发表论文2篇，在《中国软科学》杂志发表论文2篇，在《管理世界》杂志发表论文5篇，在《经济学动态》杂志发表论文7篇，在《税务研究》上发表2篇。

其中有4篇被《新华文摘》全文转载，产生了积极的学术影响。

杨宜勇同志现兼任中国劳动学会副会长，并和李爽同志分别担任中国社会学会社会发展与社会保障专业委员会正副理事长，李震同志担任中国人力资源研究会秘书长、《中国人力资源开发》杂志主编。

承担了国家社会科学基金重大项目、重点项目、一般项目和国家自然科学基金一般项目的研究；参与了UN, WB, UNDP, ILO, OECD, CIDA, JICA, DAAD, GTZ, BC, FF等国际组织的有关项目，扩大了交流，开阔了视野。

比如，1995年11月22日，第四次世界妇女大会中国组委会非政府论坛委员会发来感谢信，祝贺社会所举办的非政府论坛“中国女性人力资源开发”专题研讨会的成功，并感谢其为第四次世界妇女大会的顺利召开所作的贡献。

1998年日本驻华大使谷野作太郎先生邀请杨宜勇先生一起在北京三樾共进晚餐，讨论中国改革开放问题。

2001年12月，美国国务卿奥尔布莱特秘密访华期间通过我国外交部点名要与我所杨宜勇先生在人民大会堂共进晚餐，咨询对中国就业和失业问题的看法。

2006年，刘福垣和杨宜勇先生应澳门可持续发展研究中心的邀请访问澳门，并得到澳门特首何厚铨先生的接见。

## 内容概要

人口计划生育、就业失业、劳动关系、收入分配、社会保障长期以来是社会听的重点研究领域。原劳动和社会保障部王东进副部长经常说：“朱镕基总理的名言‘关乎国运 惠及子孙’，首次就是出于总理在杨宜勇社会保障研究报告上的批示。

”社会所人愿与首都经贸大学学人一道，深入研究人力资源和社会保障问题，不断书写新的历史！《中国人力资源和社会保障研究报告（2009）》的问世，是国家发改委社会发展研究所与首都经济贸易大学携手合作的第三项成果。

书籍目录

人力资源开发与管理 北京地区跨国企业人力资源组织结构特点的分析 在京跨国企业不同文化圈人力资源开发与管理的特点 中国西北地区人口素质与资源环境可持续发展关系的研究 我国人力资本投资收益评估——基于政府、个人以及企业人力资本投资的实证研究 一线教师的工作压力对教学质量的影响研究 研究生创新能力的培养与教练技术作用分析 战略性跳槽的四步考察和一个思考 社会转型时期流动人口子女教育问题及对策探讨劳动就业 我国农村劳动力非农就业的经济学分析 2009年中国就业形势及对策建议 影响我国劳动力成本变动的主要因素分析 中国城镇就业的风险管理 西方失业预警理论和方法研究的最新进展 发达国家和中国的就业政策与劳动就业 外国人在中国就业状况调查与研究——以外国人在京就业数据分析为例 《劳动合同法》实施前后对宏观就业需求影响的计量分析 对Harris-Todaro劳动力流动模型的修正及对我国的启示 从国际经验看中国建立国民可就业能力国家框架的重要性劳动关系 《劳动合同法》与劳动者权益保护 社会转型时期微观层面的企业劳动争议特征研究——以北京某区的劳动争议案件为例 工会组织对企业采用高绩效人力资源管理系统的影响以及就业保障的作用的实证分析社会保障 加强西部农村公共服务体系的建设研究 关于发挥失业保险制度防止失业、促进就业功能的思考 社区服务自治组织发展与完善社会保障体制研究 城镇居民基本医疗保险的比较制度分析——基于东部、中部、西部3省9市试点方案的比较 现阶段中国城乡最低生活保障制度建设研究 我国百年来的节假日构成和职工休假制度综合 居民收入分配机制的国际比较研究 工作疲劳致因及期望对策分析 患者就医行为分析与医疗资源优化研究——基于北京市患者调查数据 雇主品牌的定义与雇主品牌管理研究 社会组织对我国经济社会的弹性及发展对策研究

章节摘录

北京地区跨国企业人力资源组织结构特点的分析 杨河清 王丹 一、调研的背景 在跨国企业组织的网络上，其法定组织形式有三种：分别为母公司、分公司与子公司。母公司（parent company）或称为总部（headquarters），是指能够在海外拥有其他公司的部分股份，或通过其他方式能控制某公司的重大业务活动，使其成为自己附属机构的公司。目前由于各国的观点不同，公司法对于母公司的相关规定也有差异。分公司（branch）在法律上视为母公司的一部分，无独立法人地位，必须正式授权东道国的某一公民或公司担任母公司在法律上的代理人。相对地子公司则是遵照东道国法律的规定，可以在当地注册成立的公司，具有独立法人的地位，并且为母公司掌握50%以上所有权者（Robinson, 1984）。

在本文中，将跨国企业分成两个层次，即母公司层与子公司层。在研究的对象上，虽然母公司是制定战略决策的中心，但在国际市场的多变与本土化的潮流下，母公司很难以一种模式对待子公司，再加上跨国企业旗下的子公司管理模式有所差异，研究母公司的国际人力资源管理取向难度大，且得到结果的意义不大。

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>