

<<中国人力资源开发年鉴>>

图书基本信息

书名：<<中国人力资源开发年鉴>>

13位ISBN编号：9787504724175

10位ISBN编号：7504724173

出版时间：2005-10

出版时间：中国物资出版社

作者：潘金云主编

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>

<<中国人力资源开发年鉴>>

内容概要

《中国人力资源开发年鉴》内容主要包括：第一篇中共中央、国务院文件及领导人重要讲话、中共中央国务院关于进一步加强人才工作的决定、加强人力资源能力建设共促亚太地区发展繁荣——在亚太经合组织人力资源能力建设高峰会议上的讲话、高度重视人力资源的开发工作、回顾与展望、我国人力资源开发理论研究回顾与展望、25年间我国人力资源开发理论研究的基本轨迹、初建阶段（1980-1994年）、建构人力资源开发的基本理论体系、组织和培养人力资源开发理论研究的学科队伍、立人力资源开发与管理理论研究的学术机构等等。

<<中国人力资源开发年鉴>>

书籍目录

第一篇 中共中央、国务院文件及领导人重要讲话中共中央国务院关于进一步
 加强人才工作的决定加强人力资源能力建设共促亚太地区发展繁荣——在亚太经合组织人力资源能力建设高峰会议上的讲话
 高度重视人力资源的开发工作
 第二篇 回顾与展望一、我国人力资源开发理论研究回顾与展望（一）25年间我国人力资源开发理论研究的基本轨迹
 1.初建阶段（1980-1994年）（1）建构人力资源开发的基本理论体系（2）组织和培养人力资源开发理论研究的学科队伍（3）建立人力资源开发与管理理论研究的学术机构（4）编辑出版人力资源开发与管理方面的专业杂志
 2.扩展深化阶段（1995-2001年）（1）学术视野的拓展化（2）研究内容的全面化（3）研究工作的加速化
 3.创新提高阶段（2002年开始）（1）“人力资源是第一资源”理念的形成（2）人力资源开发的工作体制和机制创新完善（3）人力资源开发对象创新扩大（4）人力资源开发地位不断上升（5）人力资源开发理论体系趋于成熟
 （二）25年间我国人力资源开发理论研究的主要成就
 1.内核成果（1）概念（2）原理（3）方法与途径
 2.外延成果（1）开发意识普及（2）研究队伍扩大（3）实践应用拓展（三）当今热点问题
 1.宏观热点问题（1）人才战略问题（2）人才安全问题（3）行政部门人力资源开发问题（4）高等院校人力资源开发问题（5）科技人力资源开发问题（6）老年人力资源开发问题（7）农村人力资源开发问题（8）西部人力资源开发问题（9）区域人力资源开发问题
 2.微观热点问题（1）人力资源与人力资本关系问题（2）人力资源开发方法问题（3）管理技能开发问题（4）职业生涯规划问题（四）未来发展趋势
 1.理论发展趋势（1）地位战略化（2）理念能本化（3）理论体系化（4）意识全民化（5）投资终身化（6）内容潜能化（7）调控规范化
 2.方法技术发展趋势（1）方法多样化（2）对象全面化
 25年来具有代表性的学术著作和教材《劳动经济学》（1980年）《劳动经济与劳动管理》（1984年）《人事管理》（1985年）《劳动报酬学》（1986年）《劳动就业概论》（1986年）《人口与劳动资源》（1987年）《新中国劳动经济史》（1987年）《劳动力配制系统论》（1989年）《劳动经济学》（高等学校文科教材1990年）《经济增长过程中的工资机制——对中国工资问题的宏观动态观察》（1990年）《中国有计划劳动力市场研究》（1990年）《中国第一资源——人力资源开发利用理论与实践》（1991年）《第一资源论》（1993年）《劳动关系·劳动者·劳权——当代中国的劳动问题》（1995年）……
 第三篇 人力资源开发理论研究
 第四篇 企业人力资源开发与管理
 第五篇 人力资源服务业的兴起与发展
 第六篇 教研机构
 第七篇 人力资源专家简介

章节摘录

插图：11.建立规范有效的人才奖励制度。

坚持精神奖励和物质奖励相结合的原则，建立以政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系，充分发挥经济利益和社会荣誉双重激励作用。

建立国家功勋奖励制度，对为国家和社会发展作出杰出贡献的各类人才给予崇高荣誉并实行重奖。

进一步规范各类人才奖项。

坚持奖励与惩戒相结合，做到奖惩分明，实现有效激励。

12.建立健全人才保障制度。

积极探索机关和事业单位社会保障制度改革，进一步完善企业社会保障制度，为推进人才工作深入发展提供保障。

根据各类人才的特点和需要，采用多种形式，逐步建立重要人才国家投保制度。

完善机关、企业、事业单位人才流动中的社会保险衔接办法。

加快福利制度改革，逐步实现福利货币化，不断改善各类人才的生活待遇。

六、突出重点，切实加强高层次人才队伍建设13.把高层次人才队伍建设摆上重要位置。

中高级领导干部、优秀企业家和各领域高级专家等高层次人才，是人才队伍建设的重点。

实施国家高层次人才培养工程，制定符合我国国情和国际化要求的培养规划，针对不同特点，实行分类培养。

不断推进制度创新，形成有利于高层次人才成长的机制和环境。

以加强思想政治建设和执政能力建设为核心，培养造就一批忠诚实践“三个代表”重要思想、善于治党治国治军的政治家。

强化理论武装和实践锻炼，坚持立党为公、执政为民，着力解决领导干部理想信念、政治方向、政治纪律、宗旨观念等根本问题。

大力提高中高级领导干部科学判断形势的能力、驾驭市场经济的能力、应对复杂局面的能力、依法执政的能力和总揽全局的能力。

以提高战略开拓能力和现代化经营管理水平为核心，加快培养造就一批熟悉国际国内市场、具有国际先进水平的优秀企业家。

遵循企业家成长规律，培养企业家职业精神，提高企业家职业化水平。

建立完善企业家激励约束机制，调动和保护企业家勇于竞争和持续创业的热情。

实施“走出去”战略，发展具有国际竞争力的大公司、大企业集团，鼓励企业家在更大范围、更广领域和更高层次上参与国际经济技术合作和竞争。

加快建立健全现代企业制度，完善公司法人治理结构，为企业家的成长和创业提供广阔的空间和舞台。

。

<<中国人力资源开发年鉴>>

编辑推荐

《中国人力资源开发年鉴》是由中国物资出版社出版的。

<<中国人力资源开发年鉴>>

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>