

<<我国技能型人力资本的形成与积累>>

图书基本信息

书名：<<我国技能型人力资本的形成与积累>>

13位ISBN编号：9787504730572

10位ISBN编号：7504730572

出版时间：1970-1

出版时间：中国物资出版社

作者：马振华

页数：197

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>

<<我国技能型人力资本的形成与积累>>

前言

研究任何一门学科都不能离开现实的需要，否则就不会有长久的生命力。我们学习人力资本理论的最终目的，是为了科学地认识并有效地解决我们现实生活中与人力资本相关的各种问题，以促进人力资本与经济社会之间的良性互动与健康发展。

明确认识这一点，在我国的现实条件下尤其具有重要意义。

众所周知，随着科技发展日新月异、新技术的应用日益广泛、高新技术产业化的不断推进，我国技能劳动力素质普遍偏低，高技能劳动力严重短缺现象在今天愈发严重。

这既是单个企业需要解决的迫切问题，也是整个国家需要关注的重要问题。

然而遗憾的是，很长一段时间以来，尽管一些学者对人力资本类型作了独辟蹊径的探讨，但在层出不穷的著作中，人们普遍对企业家人力资本和管理型人才资本在经济增长中的地位、在价值创造中的作用及贡献给予了充分肯定和高度评价，而对技能型人力资本却关注甚少。

因此，系统研究技能型人力资本的形成与积累问题不仅有助于丰富人力资本理论，还有助于教育培训重新审视其目标定位，而且对解决目前我国技能型人力资本短缺问题具有十分重要的现实意义。

本书将技能投资有利于或能够推动经济增长作为研究问题的前提条件，探讨技能型人力资本价值计量模型，对我国技能型人力资本积累的模式与途径提出个人见解，尤其为我国技能型人力资本的管理激励提出了有意义的可操作的建议，本人认为，本书的研究成果对于我国技能型人力资本的合理开发和有效积累具有较为重要的参考价值。

当然，毋庸讳言，本书总体来说基本上还是属于对于技能型人力资本形成与积累问题的初步探讨，其未来的研究拓展空间是巨大的。

<<我国技能型人力资本的形成与积累>>

内容概要

《我国技能型人力资本的形成与积累》是一部以研究我国技能型人力资本形成与积累为主要内容的学术专著。

全书在广泛吸收与借鉴经济学、管理学、教育学等相关学科的基本理论最新研究成果基础上，深入探讨了技能型人力资本的基本概念、价值计量、形成与积累的内在机制等问题；全面总结了我国技能型人力资本形成与积累的主要途径；并在分析了技能型人力资本积累的现实模式基础上，构建了技能型人力资本积累的目标模式，进而详细阐述了我国技能型人力资本积累模式转换的制度安排；最后从政府、市场和企业三个层面系统构建了技能型人力资本激励的模型。

《我国技能型人力资本的形成与积累》提供了创新思路和具有操作性的方法与技巧，对企业、教育培训机构和实际工作者很有参考价值，对深化这方面的研究有很好的启示。

<<我国技能型人力资本的形成与积累>>

作者简介

马振华，1978年生，河北廊坊人。
天津外国语学院国际商学院讲师，天津大学管理学博士。
主要研究方向为人力资源开发与教育管理。
发表有《我国“十一五”高技能人才需求预测与人才积累对策研究》、《对我国高技能劳动力短缺现象的新诠释》等论文十余篇，其中两篇被人大复印资料转载。
参与完成了国家社会科学基金“十五”规划、天津市教育科学“十五”规划等多项国家与省部级科研课题。

<<我国技能型人力资本的形成与积累>>

书籍目录

1 绪论1.1 研究背景1.2 问题的提出1.3 研究意义与研究主题1.4 研究逻辑与内容体系1.5 研究方法与创新2 国内外相关领域研究现状及评析2.1 人力资本思想及其理论演进2.2 关于人力资本分类的研究2.3 国内外技能研究文献回顾2.4 本章小结3 技能型人力资本形成与积累的内在机制研究3.1 技能型人力资本界定3.2 技能型人力资本价值3.3 技能型人力资本定价对技能型人力资本积累的动态影响3.4 技能型人力资本形成与积累的内在机制3.5 本章小结4 技能型人力资本形成与积累的主要途径4.1 职业教育与技能型人力资本积累4.2 在职培训与技能型人力资本积累4.3 “干中学”与技能型人力资本积累4.4 本章小结5 技能型人力资本积累的模式分析5.1 两种技能与经济的关系模式5.2 技能型人力资本积累的国际比较5.3 我国技能型人力资本积累的模式选择5.4 我国技能型人力资本积累模式转换的途径5.5 本章小结6 技能型人力资本积累过程中的管理激励6.1 激励的理论分析6.2 技能型人力资本激励结构模型6.3 本章小结7 研究结论与展望7.1 研究结论7.2 研究局限和展望附录参考文献后记

章节摘录

天津工程师范学院的“本科+技师”培养模式所培养的就是既有高等教育学历又有高级职业资格的“双高人才”。

这种培养模式一方面弥补了一般工科院校培养工科类学生动手能力弱的不足；另一方面又弥补了未经过高等教育系统培训而造成的现代技术理论和技能的欠缺，满足社会既懂理论又懂实践的人才需求，能有效克服职业院校培养的缺陷。

这种技能人才规模化培养的有益探索必能产生良好的辐射效应，对我国技能人才队伍的不断壮大具有重要的意义。

另一种观点认为，技能人才最终从企业中产生，技能人才的开发是否成功，最终也要由企业说了算才算数。

持这种观点的学者认为，企业在出现技能人才短缺时会选择相关的培训机构对企业的员工进行培训。培训内容直接针对企业自身的岗位理论知识和操作技能要求，所培养的人才可直接满足企业生产的需求。

如：谢平楼认为，技能人才是企业发展的中坚力量，是企业竞争力的基础。

企业可通过实施名师带徒制度开展不同层次、不同专业的技能培训，开展多种形式的岗位技能竞赛来提高员工技能水平和工作效率。

在以企业为主体开发技能人才的研究中，名师带徒是诸多学者推崇的方式。

名师带徒是指具有精湛技艺、又有较深专业论知识的技师、高级技师和具备一技之长、绝招绝活的技术能手、技能大奖获得者，在生产岗位上以师徒关系的形式将其高超技艺、优良道德作风传授给具有中级工以上技术等级（水平）的工人，提高他们的技术等级（水平），使技能人才在技术工人中所占的比例有明显提高，更好地为经济发展服务。

它是一种充分利用现有的技能人才资源培养新一代技能人才的有效的组织形式，是对传统学徒培训制度的改造和补充，是一种更高层次上的师带徒活动。

还有一种观点认为，技能人才培养具有双重主体，产教结合是开发技能人才的最佳途径。

如：陈蓉认为，技能人才的产生不同于学术人才、管理人才，它需要更多的操作技能仿真训练，需要真实的生产环境和实际工作锻炼。

加快这方面人才的培养，要调动院校、企业和培养对象三个方面的积极性，特别是对为数众多的培养条件较差的中小企业，更需要借助于高职院校这块“人才高地”，采取“校企结合”的培养模式实现快出人才、多出人才。

<<我国技能型人力资本的形成与积累>>

编辑推荐

《我国技能型人力资本的形成与积累》运用规范分析法、实证分析法、比较研究法、定量分析法等对我国技能型人力资本的形成与积累进行了系统研究。

梳理了技能型人力资本的相关文献，为界定其内涵奠定了理论基础；总结了我国技能型人力资本形成与积累的主要途径；在分析技能型人力资本积累的现实模式基础上，构建了技能型人力资本积累的目标模式，进而探讨我国技能型人力资本积累模式转换的制度安排；构建了实现技能型人力资本积累的激励模型，为指导实践提供决策依据。

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>