

<<上海人力资源发展报告>>

图书基本信息

书名：<<上海人力资源发展报告>>

13位ISBN编号：9787807452751

10位ISBN编号：7807452757

出版时间：2008-9

出版时间：上海社会科学院出版社

作者：王振 主编

页数：343

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>

<<上海人力资源发展报告>>

内容概要

本书是上海目前第一本比较全面地概述、评价和展望人力资源发展的年度报告。

本书适用面比较广，诸如劳动就业、人才市场、职业培训、薪酬行情、流动人口等等，对学界、对政府有参考价值，对企业、对社会更有参考价值，充分体现了我们社科院服务社会的智库作用。

<<上海人力资源发展报告>>

书籍目录

年度报告篇 上海就业形势：2007年发展与2008年展望 一、2007年上海就业的基本形势 二、2007年上海促进就业的政策与效果 三、2007年区县促进就业的措施 四、2008年就业形势展望 上海人才市场：2007年发展与2008年展望 一、2007年上海人才市场总体走势分析 二、2007年十大行业人才竞争指数分析 三、2007年十大职业人才竞争指数分析 四、2008年上海人才市场展望 五、上海人才政策新特点 上海薪酬行情：2007年回顾与2008年展望 一、2007年上海薪酬概况 二、2007年上海薪酬走势分析 三、2007年薪酬发展的影响因素分析 四、2008年及未来上海薪酬发展趋势分析与预测 五、小结 上海社会保障：2007年发展与2008年展望 一、2007年上海社会保障总体概况 二、2007年上海完善社会保障的举措 三、2007年各区县完善社会保障的情况 四、2008年上海社会保障展望及下一阶段的政策动向 上海职业教育：2007年发展与2008年展望 一、上海中等职业教育发展概况 二、上海高等职业教育发展概况 三、上海职业培训发展概况 四、2007年上海职业教育发展中的问题 五、2008年上海职业教育发展趋势与展望 附录：2007年度政府补贴培训目录 上海农民工报告：基于2006年的问卷调查 一、上海市农民工的基本情况 二、上海市农民工服务和管理的经验 三、上海市农民工服务和管理中存在的困难和问题 四、进一步做好上海市农民工管理和服务工作的对策建议 专题研究篇 大力培养现代服务业领军人才 一、上海现代服务业发展的主要瓶颈：领军人才严重缺乏 二、现代服务业领军人才的基本特征 三、大力培养现代服务业领军人才的对策 上海加强非公企业科技工作者队伍建设的研究 一、上海非公企业科技工作者队伍的基本状况评价 二、上海加强非公企业科技工作者队伍建设需要关注的问题 三、上海加强非公企业科技工作者队伍建设的对策建议 浦东综合配套改革的人才开发政策研究 一、人才开发面临的形势和问题 二、人才开发的主要目标及基本思路 三、人才开发政策设计 加快推进上海人才服务业发展的对策研究 一、人才服务业的基本内涵与性质 二、上海人才服务业的现状与主要问题 三、上海人才服务业发展评估 四、加快上海人才服务业发展的对策建议 上海次级劳动力市场供求关系变化实证研究 一、农民工供给从过剩向紧缺转变的社会经济背景 二、上海次级劳动力市场供求关系变化的实证分析 三、次级劳动力市场供求结构转变的原因及对策探讨 上海农民工的现状、特征及与江浙的比较——长三角16城市农民工状况调查结果分析 一、调查背景和调查方法 二、基本情况 三、经济层面 四、权益保障情况 五、居住状况和子女教育 六、与家乡的联系情况 七、农民工的城市融入情况 上海市农民工权益保障状况研究 一、现状描述 二、原因分析 三、政策建议 青年农民工融入城市的实证案例分析 一、研究问题的提出 二、研究数据样本框的确定 三、具体抽样数据的统计分析 四、政策建议

<<上海人力资源发展报告>>

章节摘录

这会带来人才市场的短期震荡与调整。

同时，新《劳动法》对职业者也规定了更多的义务，这对于规范劳动者的市场行为也是必须的。

总体上说，它对于促进人才市场的健康发展是有利的。

五、上海人才政策新特点 上海是我国最早提出“构筑人才资源高地”的城市，主要实施了三大战略：育人战略、引智战略、开发战略。

“十一五”期间又提出了“领军人才开发计划”。

上海人才资源开发的主要经验是：一是适应经济增长方式的转变，率先实施人力资本优先积累战略；二是适应新知识经济时代到来的要求，实施人才能力建设战略；三是适应新世纪产业结构发展新格局，建立人才结构和经济结构调整相协调的动态机制；四是适应人才资源国际竞争日趋激烈的态势，推进智力资源资本化战略，同时建立“智力资源资本化”的配套体系；五是适应人才资源配置日益国际化、市场化的发展趋势，推进人才市场配置战略。

不过，与上海要建设成为现代化国际大都市和国际经济、金融、贸易和航运中心的目标相比，上海人才形势仍然十分严峻，适应建设世界级城市的高层次人才严重匮乏。

因此，上海建立了长三角人才资源开发一体化协调机构。

其主要职能，一是在政策制度上鼓励人才流动，为全国服务，取消一切限制人才流动的规定；二是建立统一的网上人力资源市场，推进长三角人力资源信息的共享；三是推进职业资格互认制度，做到专业技术资格、地方职业资格等三地互认；四是建立统一的人才业绩档案，完善人才诚信体系。

同时，推进经营者人才市场、专业技术人才市场、劳动力市场的接轨，形成全市统一的人力资源大市场，为国内外各类优秀人才集聚和辐射建立现代市场平台。

并抓紧引进一批建设世界级城市急需的海外人才。

创新人才引进的三种模式：一是“集团式”引进，在核心竞争领域成建制地引进海外高层次团队；二是“米卢式”引进，重点引进在世界上叫得响的人才，做到引进一人，带动一个产业、一个学科；三是“两栖式”引进，引进能够引领上海进入国际竞争大循环的人才。

<<上海人力资源发展报告>>

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>