

<<民族地区人才竞争机制研究>>

图书基本信息

书名：<<民族地区人才竞争机制研究>>

13位ISBN编号：9787010079196

10位ISBN编号：7010079196

出版时间：2009-7

出版时间：人民出版社

作者：祁晓玲 编

页数：305

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>

## <<民族地区人才竞争机制研究>>

### 前言

改革开放以来,我国经济社会全面发展,但是广大民族地区的发展相对缓慢,与非民族地区的差距逐步拉大,一个重要原因就是缺乏与现代化发展要求相适应的人才队伍和人才资源,缺乏有效的人才竞争机制。

受发展水平较低、发展环境欠佳、制度供给不足等因素制约,民族地区在人才引进、使用与管理等各个环节都困难重重:总量不足,结构失衡,与经济社会发展要求不相匹配;外流明显,引进困难,增量发展缓慢;激励不够,管理不优,人才使用效率较低,出现总量不足与使用浪费并存的“悖论”现象。

民族地区人才事业发展面临的困难,要从区域的层面对其进行分析,即从区域的社会经济特征出发,在分析特征地域的人才竞争力的基础上,开展有关战术思想、运筹策略的研究。

在市场经济条件下,人才竞争机制必须遵循竞争规律、供求均衡规律与价值规律的基本要求,在上述基本规律的制约下,民族地区人才竞争机制可以分解为四大基本模块:人才引进模块、人才使用模块、人才开发模块、人才激励模块。

## <<民族地区人才竞争机制研究>>

### 内容概要

本书是在国家社会科学基金项目《西部大开发进程中四川少数民族地区完善人才竞争机制研究》的基础上修改而成。

遵循“具体——抽象——具体”的科学研究方法，我们开展了多次全方位、深层次、宽角度的调研活动。

四川省少数民族地区包括3个自治州、56个自治县（市、区），是全国少数民族族别分布较多、人口聚居密度较高、分布范围较广的区域，作为研究民族地区的代表性区域，具有典型性。

我们以四川省甘孜州康定县、泸定县、甘孜县、道孚县、九龙县，阿坝州马尔康县、壤塘县、黑水县、金川县、汶川县以及凉山州冕宁县、雷波县等12个县的党政部门、企业管理部门、专业技术部门、教育部门、实用技能型部门及农牧部门作为抽样调查的主要对象，聚焦于党政、教育、医疗、农牧、科研等人才相对集中的部门，以西部少数民族地区的人才引进和人才激励两个方面为重点设计问卷，开展抽样试验，同时组织实地调研，结合集体座谈或个人访谈等多种方式，了解四川少数民族地区人才流动、人才竞争、人才引进、人才激励、人才培养等问题。

通过调研活动，我们从大量直接、客观、鲜活的事实资料中获得了新的收获并加以整理，为研究奠定了扎实的基础，再经由具体到抽象的理论升华，探悉民族地区人才竞争机制建设中的制约因素。

## <<民族地区人才竞争机制研究>>

### 作者简介

祁晓玲，四川师范大学副校长，校学术委员会主任，经济学博士，经济与管理学院教授。

1956年5月9日出生于四川省开江县，先后就读于南充师范学院、西南财经大学。

现为四川省有突出贡献专家、国务院特殊津贴获得者、省学术与技术带头人。

主要研究领域为产业经济、企业管理。

目前正主持国家社科基金项目《健全党和政府主导的维护农民权益机制研究》以及国家重点社科基金子项目和国家教学改革实验区项目等教学科研项目。

学术成果获四川省哲学社会科学优秀成果二等奖两次、三等奖三次、教育部优秀教材奖一次。

## <<民族地区人才竞争机制研究>>

### 书籍目录

前言第一章 导论 第一节 研究背景 一、“人”的因素成为推动当代社会经济发展的最重要资源 二、“人”的因素成为制约少数民族地区社会经济发展的共性障碍 三、“人”的因素是确保四川少数民族地区实现“三个转变”的关键性环节 四、理论界对该领域的相关研究还需要进一步深化与拓展 第二节 研究意义 一、有利于促进民族团结 二、有利于促进民族地区的经济发展 三、有利于促进民族地区教科文事业发展 第三节 研究方法 一、总体研究方法 二、具体研究方法 第四节 研究内容 一、基本思路和主要观点 二、理论创新和实际应用价值第二章 四川少数民族地区人才竞争机制研究的理论基础 第一节 “人才”概念的理论界定与现实标准 一、“人才”内涵的理论界定 二、“人才”界定的现实标准 三、“人才”的内涵界定与外延 四、近似概念的界定与辨析 第二节 有关“人才”的思想发展与理论研究 一、中国古代思想文化中关于“人才”的思想 二、西方人力资本理论对于人才研究的启示与借鉴 三、马克思主义人才观的理论溯源与发展 第三节 有关人才竞争机制的理论研究综述 一、基本概念的界定 二、人才竞争机制的理论内涵 三、人才竞争机制理论研究的综述 第四节 民族地区人才竞争机制的内涵阐释 一、人才竞争机制建设的基本规律 二、民族地区人才竞争机制的模块构成 三、民族地区人才竞争机制各模块的相互关系第三章 四川少数民族地区人才发展环境与存量现状第四章 四川少数民族地区人才竞争机制改革的框架设计第五章 四川少数民族地区人才流动引进机制研究第六章 四川少数民族地区人才使用管理机制研究第七章 四川少数民族地区人才激励保障机制研究第八章 四川少数民族地区人才教育培训研参考文献后记

## <<民族地区人才竞争机制研究>>

### 章节摘录

第二章 四川少数民族地区人才竞争机制研究的理论基础 四川省是一个多民族大省，只有解决好民族地区人才问题，完善人才竞争机制，才能真正建设民族地区的小康社会，真正实现各民族共同繁荣，共同发展。

本章首先对人才和人才竞争机制进行必要的梳理和探讨，以对相关概念形成较为清晰和完整的理论界定，在此基础上进行本课题的深入研究。

第一节 “人才”概念的理论界定与现实标准 一、“人才”内涵的理论界定 学术界对人才内涵的认识可谓百花齐放，各有侧重。

《现代汉语词典》中“人才”的定义是“德才兼备的人，有某种特长的人”，这是“人才”在语义学上的概念。

我国人才学创立初期，学者们认为人才是为社会发展和人类进行了创造性劳动，在某一领域，某一行业或某一工作上做出较大贡献的人（王通讯，1985）。

在此基础上，20世纪90年代人才的定义得到了一定的发展：认为人才是在一定社会条件下，能以其创造性劳动，对社会或社会某方面的发展。

做出某种较大贡献的人。

<<民族地区人才竞争机制研究>>

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>