第一图书网, tushu007.com

<<中国人力资源服务业白皮书>>

图书基本信息

书名：<<中国人力资源服务业白皮书>>

13位ISBN编号：9787010117560

10位ISBN编号：701011756X

出版时间：2013-3

出版时间：人民出版社

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

内容概要

《中国人力资源服务业白皮书(2012)》力争从实践和理论两个层面对中国人力资源服务业的发展状况进行系统梳理，通过理论归纳、事实描述、数据展现、案例解读和科学预测等方式，使读者全面了解中国人力资源服务业2011—2012年的发展现状、重点领域和最新进展，科学预测人力资源服务业的未来方向，系统展现2012年中国人力资源服务业的重大事件和发展概况。
当今世界正处在大发展大变革大调整时期。
世界多极化、经济全球化深入发展，综合国力竞争和各种力量较量更趋激烈。
特别是创新成为经济社会发展的主要驱动力，知识创新成为国家竞争力的核心要素。
在这种大背景下，各国为掌握国际竞争主动，纷纷把深度开发人力资源、实现创新驱动发展作为战略选择。
人力资源服务业担负着为人才效能的充分发挥提供保证的重任，在人才强国战略中起着重要的作用。

书籍目录

前言 第一部分年度报告篇 第1章人力资源服务主要政策法规及其新变化 【内容摘要】 【Abstract】 一、劳动合同法修正案 二、《促进就业规划（2011—2015年）》 三、《女职工劳动保护特别规定》相关思想解读 四、《在中国境内就业的外国人参加社会保险暂行办法》相关思想解读 五、《企业劳动争议协商调解规定》相关思想解读 六、上海市规范劳务派遣用工方式政策 七、个税递延型养老保险有望于2013年试行 第2章人力资源服务需求及其新变化 【内容摘要】 【Abstract】 一、国家产业结构调整及其人力资源服务需求的变化 二、区域经济协调发展及其人力资源服务需求的变化 三、组织发展及其人力资源服务需求的变化 四、个体人力资源服务需求的变化 第3章人力资源服务机构与人员及其新变化 【内容摘要】 【Abstract】 一、人力资源服务机构概况 二、人力资源服务机构现状及其变化分析 三、人力资源服务机构从业人员及其变化分析 四、人力资源服务机构经营理念及其变化分析 第4章人力资源服务业情况分析与新发展 【内容摘要】 【Abstract】 一、人力资源服务业的业态分析 二、我国人力资源服务与管理的经验介绍 三、中国人力资源服务业发展趋势分析 四、推进人力资源服务行业创新发展思路 第二部分专题报告篇 第1章人力资源服务细分行业研究 【内容摘要】 【Abstract】 一、招聘服务的现状与发展 二、劳务派遣服务的现状与发展 三、薪酬外包服务的现状与发展 四、企业员工健康服务的现状与发展 五、培训服务的现状与发展 六、弹性福利服务的现状与发展 七、人力资源管理咨询服务的现状与发展 八、BPO服务行业运营和情况分析 第2章人力资源服务行业品牌发展与研究 【内容摘要】 【Abstract】 一、人力资源服务业品牌建设的紧迫性、价值与意义 二、人力资源服务业品牌建设与研究的现状与问题 三、其他行业品牌建设的经验与启示 第3章2011—2012年促进人力资源服务业发展十大事件 【内容摘要】 【Abstract】 一、行业大事件评选概述 二、十大行业事件及评述 参考文献 附录一部分人力资源服务机构名录 附录二部分人力资源服务研究机构与研究成果名录 附录三其他相关信息 知识产权声明 《中国人力资源服务业白皮书》官方网站 主编单位联系信息

章节摘录

版权页： 插图： （三）国家产业结构调整需要的人力资源服务 产业结构的优化升级必然会带动相关产业的人才需求，而相关人才的成长和集聚也会进一步促进相关产业的持续发展。
伴随着国家相关产业政策的出台与调整，汽车、电子、节能、环保、纺织等产业人才需求日益彰显。
可以说，不论是以纺织产业为代表的传统产业，还是以汽车产业为代表的支柱产业，抑或是以节能产业为代表的新兴产业，其产业调整都带来了巨大的人力资源服务变革与需求。
随着国家产业结构的调整，国家加大了对传统产业的调整力度。
纺织产业属于典型的传统产业，在我国国民经济结构中占据着重要的地位。
在《目录（2011年本）》中纺织门类下共设条目54条，其中鼓励类条目将原有条目进行了合并、拆分和修订，新增4条，共14条；限制类条目将原有的1条调整到淘汰类，新增17条；淘汰类条目删除1条，新增14条，并将原有部分内容类同条目进行了合并。
同时，在条目排序上也做了较大变动，根据纺织工业产业链顺序，按上游纤维原料、面料加工、终端产品制造的顺序将修订后《目录（2011年本）》进行了重新排序。
《目录（2011年本）》条目修订和调整的重点立足于提升行业自主创新能力，引导行业运用先进技术提升传统纺织产业技术水平，实现新型装备自主化，促进纺织与战略性新兴产业的结合，加快淘汰和改造落后产能，有效推动行业发展方式的转变①。
国家对纺织产业的调整带动了纺织技术人才的大量需求。
然而，纺织行业结构性调整时期，纺织高校相关专业的人数减少，毕业生数量，特别是研究生和本科毕业生的数量较少，远远满足不了纺织行业对人才的需求；另一方面，随着纺织行业的进一步振兴和发展，纺织行业迫切需要具备综合创新能力的人才，包括科技人才、管理人才、市场开拓人才，以及掌握现代纺织工艺技术的熟练技术工人。
可以预计，纺织行业人才需求走旺的趋势将会持续。
与人才需求走旺的趋势并行的是对现有纺织人力资源的开发，传统的纺织行业主要走的是劳动密集型的道路，优化升级后的纺织行业要打破这种定式，在巩固现有支柱地位的同时增加技术含量，形成自主创新。
这一方面需要对人力资源的培养，而另一方面需要对现有人力资源的开发，因为对于企业来说，“能够适应规范化管理的熟练工人并不容易招聘到”，现有人力资源的水平就决定了整个行业的水平，他们提高的水平也就决定了整个行业优化升级的前景，因此对现有人力资源的培训升级也是实现产业振兴计划的重中之重。
汽车产业历来是国民经济的重要支柱产业，涉及面广、关联度高、消费拉动大。
伴随着我国汽车产业的不断发展，汽车人才尤其是高技术人才的需求越来越大并成为制约产业发展的巨大瓶颈。
据新华网报道，在2011年第八届中国（长春）国际汽车博览会上，不少业内人士表达了对中国汽车人才匮乏的担忧，认为人才缺失是我国汽车工业发展面临的首要瓶颈①。
“中国不缺资金，不缺市场，最缺的是技术，也就是掌握技术的人才。
”中国机械工业联合会执行副会长、中国汽车工程学会理事长张小虞坦言。
中国汽车工程学会常务副理事长兼秘书长付于武表示，我国汽车的总体水平与国际先进水平的差距，首先体现在技术上，“我国汽车工业的核心技术远远滞后，发动机、汽车电子装置、主被动安全系统等方面都没有掌握核心技术”。
付于武如是说：“中国要想成为世界汽车工业强国，人才是最大的瓶颈。
”世界汽车工程年会（FISITA）的论文在一定程度上代表了国际汽车技术的发展水平，而中国汽车工程师还从未获该年会的优秀论文奖。
这反映了我国汽车研究人员在研发水平、经验总结、语言等多方面的问题。
中国汽车人才协会副理事长管欣表示，人才瓶颈很大程度上制约了我国汽车工业由大做强。
反思我国汽车专业教育，实际上我国并不缺乏优质教育资源，但从教育体制、人才培养方式以及企业用人理念来看，都存在不少弊端。

《中国汽车人才发展战略研究》课题报告研究表明，中国汽车产业职工人数2015年将突破500万人大关，到2020年将达到776.23万人，平均年增长率为10%。

编辑推荐

《中国人力资源服务业白皮书(2012)》编著者萧鸣政、郭丽娟。
人力资源服务业作为现代服务业的重要组成部分，在国家鼓励政策的指引下，围绕民生为本、人才优先的工作主线，坚持把人力资源服务业作为发展我国人力资源的突破口，把提高人力资源服务供给能力和促进人力资源服务业规范发展作为主要任务。
人力资源服务业通过提供人才派遣、招聘、培训、管理咨询等服务，使人才充分服务于社会发展，通过薪酬管理、绩效管理使人才使用得到保障。
人力资源服务业通过向行业客户提供高附加值的解决方案，为人才效能的充分发挥提供重要保证，为更好实施人才强国战略和扩大就业的发展战略服务。

第一图书网, tushu007.com

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