

<< “双转型”背景下的就业能力提>>

图书基本信息

书名：<< “双转型”背景下的就业能力提升战略研究>>

13位ISBN编号：9787300121543

10位ISBN编号：7300121543

出版时间：2010-5

出版时间：中国人民大学出版社

作者：曾湘泉

页数：392

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>

## << “双转型”背景下的就业能力提>>

### 前言

本报告研究主题选择的激励，源于对中国存在较高自然失业率这一重要命题的解释和回答。关于这一点，我在《中国就业战略报告2007：劳动力市场中介与就业促进》背景交代中已经提及。我们不但要关注摩擦性失业，即研究劳动力市场的中介问题，还应高度关注在中国的劳动力市场上存在的“个人找不到工作，而企业又招不到人”，即严重的结构性失业的现象。2008年下半年以来，中国遭遇了改革开放30年以来，首次由外部金融危机引发的周期性失业冲击。数以千万计的农民工由沿海城市大规模返乡，以及当年680多万大学毕业生在劳动力市场上求职，这给中国社会带来史无前例的压力。直至今日，劳动力市场上的结构性失业问题并没有缓解，更谈不上消除，在教育和培训领域，由传统计划经济体制所内生的根深蒂固的惰性，使得劳动力供给调整速度极其缓慢，结构性失业甚至变得更为突出。结构性失业成因的核心是就业能力不足，既包括认知技能的缺乏，也包括非认知技能的不足。这一现象也成为像海克曼这样的当代杰出的经济学家近年来高度关注和研究的命题。当前的中国，面临结构转型和体制转型，即“双转型”的艰巨任务，而实现“双转型”推动经济的持续增长，不得不依赖劳动力供给方的根本调整。在中国告别物质资本短缺约束条件之后的今天，要维系经济持续增长与就业扩大，就必须高度关注劳动者就业能力，包括创业能力的提升。国内外的研究表明，就业能力和创业能力是连接现代经济增长和就业扩大之间的桥梁，更是推动经济持续增长的催化剂。

## << “双转型”背景下的就业能力提升 >>

### 内容概要

本报告是中国人民大学中国就业研究所“中国就业战略报告”系列的第四部。报告在国内外大量就业能力研究的基础上，对在职人员、大学生、农民工和失业人员进行深入调查研究，通过深度访谈和问卷调查，对“双转型”背景下的就业能力提升战略进行研究。提出当前我国面临结构转型和体制转型的艰巨任务，而提升就业能力，包括提升创业能力，已成为实施我国扩大就业战略的核心问题。

## &lt;&lt; “双转型”背景下的就业能力提升 &gt;&gt;

## 书籍目录

“双转型”背景下的就业能力提升战略研究 一、研究背景 二、就业能力的概念演进与提升机制 三、职业管理、工资激励、资格认证与就业能力 四、大学生和职教生的就业能力状况及认知差异 五、转业军人、农民工和长期失业人员等群体的就业能力 六、结论及政策建议

第一部分 就业能力的理论分析和探讨 就业能力概念的发展演变 一、引言 二、就业能力概念的发展演变 三、就业能力概念发展的影响因素 四、就业能力概念研究的基本结论 软技能的层次划分、形成机理与培养机制 一、软技能在就业能力中扮演着越来越重要的角色 二、软技能分层的“金字塔模型” 三、软技能的形成机理 四、软技能的培养机制 企业绩效、创业能力及教育培训 一、研究背景 二、研究目标与研究内容 三、研究设计 四、创业能力及其构成要素 五、创业能力与企业绩效 六、创业能力、创业教育与创业培训 七、研究结论和趋势展望

第二部分 在职人员的就业能力 变化的就业环境与职业管理能力挑战 一、研究背景 二、研究目标与研究内容 三、研究现状 四、研究方法与数据 五、研究结论 六、总结与建议 七、本研究的局限性及对未来研究的建议 员工就业能力提升的激励机制研究 一、绪论 二、研究现状 三、技能工资应用的效果比较 四、影响技能工资应用效果的关键因素 五、研究结论与后续的研究方向 六、完善促进就业能力提升激励机制的建议 职业资格证书、技能水平和收入效应 一、引言 二、相关研究综述 三、数据和方法 四、分析结果 五、结论

第三部分 大学生、高职学生的就业能力 就业能力、实习经历与高校毕业生就业 一、引言 二、计量模型与方法 三、变量说明与数据描述 四、估计结果 五、结论与建议 大学生就业能力认知差异研究 一、研究现状 二、研究方法 三、研究结论 四、政策建议 高校毕业生就业状况及就业能力调查研究 一、调查研究背景 二、调查研究设计 三、用人单位招聘高校毕业生情况分析 四、2009届高校毕业生就业状况分析 五、对大学生就业问题的评价分析 六、从用人单位需求构建大学生就业能力模型 七、用人单位对大学生就业能力需求水平比较分析 八、大学生就业能力缺口比较分析 九、对大学生就业能力的认知差异分析 十、相关政策建议 人力资源管理专业人才培养及就业能力状况 一、引言 二、高校人力资源管理专业课程设置情况及重要性评价 三、大学生自我感知的就业能力状况及对专业培养方案的满意度 四、结论、建议与讨论 职业技术学校学生就业技能提升与就业战略 一、研究背景 二、研究现状 三、研究设计和方法 四、调研问卷数据分析 五、原因分析及政策建议

第四部分 其他群体人员的就业能力 我国军人转业就业能力开发机制探讨 一、研究背景与问题提出 二、转业军人对提升就业能力的内在需求 三、转业军人就业能力开发的国际经验 四、军人就业能力开发机制建议 农民工培训效果与就业能力提升 一、引言 二、阳光工程简介 三、理论与假设 四、数据与方法 五、结果 六、结论与讨论 长期失业人员的就业能力缺口及提升对策 一、引言 二、研究现状 三、研究问题和概念界定 四、研究方法 五、分析与结论 六、总结讨论与政策建议

## << “双转型”背景下的就业能力提 >>

### 章节摘录

插图：家庭对修炼层软技能的影响是较大的，这种影响伴随着一个人价值观的形成、习惯的养成过程而产生，例如先天禀赋相当的双胞胎放到不同的家庭中去养育，其结果可能会差别很大，正如金庸笔下的小鱼儿和花无缺的巨大差距。

教育与开发对修炼层软技能的形成同样作用很大，尤其是早期教育与开发，大量研究已经表明教育和开发对一个人的影响是显而易见的。

天赋层软技能对修炼层软技能具有较大的影响作用，既有直接的影响，又有通过家庭影响或者教育与开发的过程对修炼层软技能产生的影响。

我们经常会发现，同一个家庭的两个孩子尽管接受同样家庭影响和教育开发过程，但是其结果可能会存在差距，这就是因为两个孩子天赋层软技能的差异可能直接对形成修炼层软技能有影响，也可能不同的天赋层软技能与家庭影响或者教育与开发方式的匹配性不一样，从而形成的修炼层软技能也不一样。

情境化训练和激励约束机制也会对修炼层软技能产生影响，例如一个好的激励约束机制往往能够促进责任心或者成就动机的提升。

应用层软技能的形成和发展受到修炼层软技能、情境化训练和激励约束机制的多重影响，实际上天赋层软技能、家庭影响、教育与开发同样也会对应用层软技能的形成发生影响作用，但为了简单起见，我们侧重考虑前三个因素。

应用层软技能往往是在完成具体工作任务或行为时体现出来的，因此情境化的训练能够有利于应用层软技能的形成和发展。

而激励约束机制由于改变了人完成工作任务或者行为的外在动力，从而也可能会影响应用层软技能。例如，过去我们常常会发现，在激励约束机制不好的传统国有企业员工到了外资企业工作时似乎换了一个人。

修炼层软技能会直接影响到应用层软技能，也可能通过更加适应情境化训练过程或者对激励约束机制反应更加强烈对应用层软技能的形成影响力。

例如，成就动机或者责任心强的人往往训练的效果更加明显，激励约束制度对其的作用也更加明显。

<< “双转型”背景下的就业能力提>>

编辑推荐

《中国就业战略报告(2008-2010):“双转型”背景下的就业能力提升战略研究》是由中国人民大学出版社出版的。

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>