

图书基本信息

书名：<<卢曼理论视角下的我国科技人才评价指标体系解析>>

13位ISBN编号：9787515001128

10位ISBN编号：7515001127

出版时间：2011-9

出版时间：国家行政学院出版社

作者：程萍

页数：188

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

现代科技革命正在极大地改变着人类的生产和生活方式，科技创新越来越成为世界发展格局变化的最重要影响因素。

以胡锦涛同志为总书记的党中央高瞻远瞩，审时度势，明确提出了我们国家的发展方向，即坚持走中国特色社会主义自主创新道路，为建设创新型国家而奋斗。

分析对于我国科技创新的影响，提高创新效率、取得新突破的决定性因素，就是重视“人”的主观能动性的发挥，重视科技人才的选拔与培养，优化科技创新体系中与“人”相关的组织结构、制度规范和评价激励机制等深层次问题。

在这样的大背景下，对科技人才评价活动及其指标体系的研究与实践，越来越成为人们关注的热点和焦点问题之一。

同时，由于我国对科技人才评价活动及其指标体系并没有统一的、规范的、专业的和理论界、学术界以及社会各界认同的规则和指标体系，对这个问题的研究，也不可否认地成为一个难点问题。

特别是由于科技人才评价活动中不正之风带来的负面影响，使得学术界和管理界议论纷纷，褒贬不一，争论不止。

学术界更多的是批评和怀疑，甚至将其视为制约我国科技创新人才冒尖和成长的罪魁祸首。

管理界则更倾向于从不同角度提出各种评价指标，作为甄选科技人才，分配科技资源，奖励科技创新与贡献的手段。

作者简介

程萍，管理学博士。

国家行政学院社会和文化教研部研究员；曾任内蒙古师范大学校长助理，现为该校兼职教授；德国比勒菲尔德大学科学技术与社会研究所访问学者；中国党建网专家委员会委员；福建省科技发展研究中心特聘研究员；中国行政体制改革研究会会员。近年来，主要从事科技政策与管理、科学技术与社会、科学文化传播、公务员科学素质与领导力、社会管理学等领域的教学与研究，工作，《SCIENCE》2007年第8期专题介绍其相关研究，凤凰卫视台、“瞭望评辨天下”等电视时政评论栏目多次邀请做专题访谈。近5年，主持完成省部级科研项目12项，包括国务院领导交办的课题；主持完成国家级和省部级课题5项，包括国家自然科学基金、国家发改委和中央财经领导小组交办的“十二五”规划前期课题等。

发表学术论文80余篇，十余篇被人民网、求是理论网、新华网、光明网、《新华文摘》、《人大复印报刊资料》等全文转载。

出版有《科技创新与可持续发展》、《领导干部和公务员科学素质读本》等著作和专题教材。

刘涛，社会学博士。

德国比勒菲尔德大学社会学系讲师、世界社会研究所研究小组成员。

1997年毕业于南京大学外国语学院西语系德语专业，2005年获得德国比勒菲尔德大学社会学硕士学位，2006年获得德国比勒菲尔德大学世界社会研究学院奖学金资助，成为该学院博士生和研究小组成员。

2007年被北京大学学生会授予“倾听思想，触摸智慧”系列讲座“荣誉教授”。

主要研究领域包括：全球化经济、国际关系和国际战略发展研究等。

出版有《中国崛起策》，《论福利国家在建设全国社会保障制度中的作用》等专著，在国内外杂志发表《多元世界中的中国国际关系》、《论福利国家在建设社会保障制度中的作用》、《中华人民共和国的养老保险改革》等中、德文论文多篇。

书籍目录

绪论第一编 才测评理论视角下的科技人才评价指标体系研究第一章 科技人才评价指标体系综合评述
一、科技人才定义及其特征（一）科技人才的界定（二）科技人才的特征二、科技人才评价指标体系
综述（一）科技人才评价指标体系的构成（二）科技人才评价指标体系的功能与作用三、科技人才评
价指标体系发展历史与现状（一）西方科技人才评价指标体系的发展（二）我国科技人才评价的发展
第二章 科技人才评价的规制和传统理论支撑一、我国建设创新型国家与科技人才队伍建设的规制理论
（一）科技创新是创新型国家的鲜明特征（二）贯彻实施人才强国战略（三）建立科学的科技人才评
价机制二、科技人才评价的基本理论（一）创新力人才特质理论（二）胜任力与创造力理论（三）成
就动机理论三、现代人才测量学基本理论（一）个体差异原理（二）信度和效度原理（三）预测性和
发展性原理（四）能力与智力原理第三章 我国不同类型的科技人才评价指标体系分析一、科技人才评
价指标体系的基本要素和构成要素（一）基本要素（二）构成要素二、我国不同类型的科技人才评价
指标体系分析（一）“两院”院士评选标准、程序分析（二）基于“科技人才计划”的评价指标体系
分析.....第二编 功能分化理论视角下的科技人才评价指标体系研究第三编 我国科技人才评价指标体
系的问题、对策建议与创新构想拜卢曼理后记

章节摘录

3. “上海领军人才队伍建设”计划 除国家有关部门实施的科技人才计划外，很多省市也有优秀科技人才选拔培养计划，如上海市的领军人才队伍建设计划。

(1) “上海领军人才队伍建设”计划基本情况 为贯彻落实党的十六大和十六届三中、四中全会精神，全面落实科教兴市主战略和《上海实施人才强市战略行动纲要》所确定的任务，加大高层次人才开发力度，为上海市经济社会发展提供人才保障，上海市委组织部、上海市人事局于2005年9月印发了《关于加强上海领军人才队伍建设的指导意见》，提出明确目标：进一步建立健全在党管人才新格局下各部门密切配合、协调一致的领军人才工作机制，培养造就和引进一批具有国际先进水平或在国内得到广泛认可的学术技术带头人、经营管理专家、文化人才和创新团队。

到2010年形成500名以两院院士、国家百千万人才、突出贡献专家等为主的领军人才“国家队”，1000名左右覆盖各行各业的领军人才“地方队”，5000名左右优秀青年人才为主的领军人才后备队等三个层次的梯队结构。

2006年7月，上海市委组织部、上海市人事局又颁布了《上海领军人才队伍建设工作实施办法》，并制定了《上海领军人才队伍建设专项资金资助暂行办法》，设立上海领军人才队伍建设专项资金，按照基础研究类、应用开发类、社会科学和文化艺术类、经营管理类等不同类别，专项资金分类对领军人才和创新团队进行资助，并根据项目领先程度、团队人才梯队结构、项目研发和人才培养前景等情况，给予领军人才5万~30万不同额度的资助。

对拥有自主知识产权、产学研结合项目成效显著、团队创新能力强、人才数量充足、梯次结构合理的，由领军人才领衔的创新团队，可以高于上限，进行特别资助。

专项资金主要用于领军人才及其团队的自身建设、国内外交流合作与研修培训、文献资料费用、处理知识产权事务、学术休假、改善工作、生活和医疗保健条件、解决特殊困难等方面的经费。

按照专项资金使用计划和用途，领军人才对资助经费拥有充分的自主支配权。

.....

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>