

<<中国人力资源开发年鉴>>

图书基本信息

书名：<<中国人力资源开发年鉴>>

13位ISBN编号：9787802342989

10位ISBN编号：7802342988

出版时间：2008-11

出版时间：中国发展出版社

作者：潘金云 编

页数：815

字数：1500000

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>

<<中国人力资源开发年鉴>>

内容概要

《中国人力资源开发年鉴》是中国人力资源开发最权威的大型工具书。中国发展出版社2008年11月出版了《中国人力资源开发年鉴（2007）》，在该书第七编“人力资源专家简介”中介绍了48位人力资源专家，包括11位人才学专家。

<<中国人力资源开发年鉴>>

书籍目录

第一篇 2006年中国人力资源开发理论研究综述

第一章 2006年中国人力资源开发理论研究概况及成果

一、国内相关理论研究

1. 人力资源开发战略研究
2. 和谐社会建设与人办资源开发
3. 国际人力资源开发
4. 创新型人才开发
5. 和谐劳动关系问题研究
6. 新农村建设与农村人力资源开发
7. 员工流失问题研究
8. 电子化人力资源开发研究
9. 领导人才开发与领导力研究
10. 女性人力资源开发
11. 员工培训研究

二、国内学术会议

1. 第5届亚洲人力资源开发研究会年会
2. 中国人力资源开发研究会第九次会员代表会议暨学术研讨会
3. 中国人力资源开发研究会教学与实践分会第七届年会暨学术研讨会

第二章 存在的问题及发展展望

一、存在问题

二、发展展望

1. 国家人力资源开发研究
2. 比较人力资源开发研究
3. 压力管理与工作伦理问题研究?
4. 网络学习问题研究
5. 就业中的歧视问题
6. 人力资源开发研究与实践的衔接问题

第三章 优秀人力资源专著介绍

1. 《中国教育与人力资源发展报告》(2005-2006)
2. 《工作分析的理论与方法》(第二版)
3. 《薪酬：宏观、微观与趋势》
4. 《劳动经济学》(第二版)
5. 《管理者能力评价与发展》
6. 《国际企业——人力资源管理》(第三版)
7. 《人力资源开发与管理案例精选》
8. 《组织人员配置》
9. 《国外专业人才培养战略与实施》
10. 《招聘与录用》
11. 《我国企业薪酬热点问题剖析》
12. 《公务员通用能力教程》
13. 《人力资源开发与管理》
14. 《创新能力教程》
15. 《企业人力资源管理丛书》(1-9)
16. 《劳动合同管理与劳动争议处理》
17. 《区域人才开发研究论集》

<<中国人力资源开发年鉴>>

18. 《新世纪人才实证研究》
19. 《中国人才学研究新进展》(上、中、下)
20. 《从岗位胜任到绩效卓越——能力模型建立操作实务》
21. 《我国转型期的人才流动与人才市场》
22. 《事业单位岗位管理——理论与操作》
23. 《浙江人才发展报告》
24. 《西部地区人力资源开发与管理研究》
25. 《企业人力资源开发与管理》
26. 《公共部门人力资源开发与管理》
27. 《饭店人力资源开发与管理》
28. 《人力资源开发与管理》
29. 《企业经营者薪酬激励机制研究》
30. 《人力资源开发与管理——在公共组织中的应用》
31. 《战略性激励：现代企业人力资源管理精要》
32. 《人力资源开发与管理概论》

第二篇 2006年人力资源理论研究论文选取辑

第一章 基本理论研究

我国人力资源产业结构趋势分析

转型期我国就业弹性变动趋势及就业对策

用4C理论经营领导的影响力

企业变革中的压力管理策略研究

我国城镇基本养老保险基金缺口的成因及解决途径

营造人力资源发展的宏观环境

人力资源按贡献价值考评与分配的研究

人才建设对提高党的执政能力的当代意义与使命

我国高校人力资源危机的成因与管理方略

当前我国最低工资标准变动趋势分析及政策思考

基于胜任力模型的新员工培训体系构建

愿景式领导的关键特征研究

中国背景下的学习型组织结构研究

澳门的人力资源问题与对策研究

北京市国际化人才队伍建设研究

.....

第三篇 2006年企业人力资源开发与管理

第四篇 人力资源服务行业发展状况

第五篇 部分企业人力资源管理工作经验介绍

第六篇 人力资源教学科研单位、杂志、网站介绍

第七篇 人力资源专家简介

章节摘录

版权页：插图：（3）人才的产业性结构不合理。

进入新世纪，我国的产业结构正面临着战略性调整，国家将重点发展先进制造业和现代服务业。而在这一过程中，人才的结构性矛盾将成为制约我国迈向国际化的“瓶颈”。

（4）人才的职业性结构不合理。

我国传统产业的人才有优势，但缺少适应建设创新型国家的高层次人才。

因此，必须加快人才资源的国际化开发，从提高党的执政能力考虑，当前急需从以下几个方面来提升我国人才资源的国际化程度。

第一，重点培养党政领导人才，这是推进我国人才国际化的一个战略重点。

要针对执政者经济、社会、法律等知识的欠缺和参与世界事务、国际竞争能力的不足，积极联系国内外知名学府和专业机构，选送各级领导干部到国际舞台接受锻炼，推选各级干部到国外知名公司、管理机构实习培训。

通过一系列高水平、针对性强的国际化培训，为科教兴国和人才强国提供坚实的党政人才保证。

第二，借助世界智慧为我国发展积聚力量，这是推进我国人才国际化的重要举措。

要引进国际化人才参与政府决策咨询和管理。

加强公务员国际培训和实习，全面提高各级政府管理人员的素质。

吸引国际高级管理人才参与国有企事业单位的管理，推动国有控股上市公司通过国际经理人才市场招聘高层管理人员。

在教育医疗等领域开展聘请外籍专家担任高层管理人员的试点。

第三，赴海外招聘人才，这是推进我国人才国际化、提高国际化人才构成的重要内容。

改革开放以来，我国共有70多万人才出国留学，但其中回国的仅占1/5左右。

随着我国综合国力的上升和在国际上知名度的不断提高，应加大引进海外人才的力度，探索让海外人才到中国来工作可保留“双重国籍”，探索设立专门为海（境）外人才移居中国提供服务的移民局，等等。

真正做到，“天下人才天下用，天下人才为我用”。

第四，加快“本土人才国际化”，这是推进我国人才国际化的重要方面。

在培养国际化人才方面，应该在两个层面上进行努力：一要通过引进海外人才加快人才国际化的进程，二要真正构筑“本土人才国际化”高地。

2.建立市场化的人才资源配置体系提高党的执政能力很重要的一个方面就是要建立市场化的人才资源配置体系。

市场化是市场机制从发育、发展到成熟的演进过程；是市场机制对资源优化配置发挥基础性作用的领域逐渐拓展的过程和状态。

人才市场化就是人才配置模式和机制由“计划走向市场”的过程和状态。

建立市场化的人才配置体系，应主要从以下四个方面去设计。

<<中国人力资源开发年鉴>>

编辑推荐

《中国人力资源开发年鉴》由中国发展出版社出版。

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>