

<<当代中国人才战略管理系统研究>>

图书基本信息

书名：<<当代中国人才战略管理系统研究>>

13位ISBN编号：9787030337979

10位ISBN编号：7030337972

出版时间：2011-12

出版时间：科学出版社

作者：赵丽珍 等著

页数：172

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>

<<当代中国人才战略管理系统研究>>

内容概要

《科学经管文库·云南民族大学学术文库：当代中国人才战略管理系统研究》从战略基础、战略实践、战略过程和战略方法四个角度，提出建构人才战略管理系统，同时介绍了人才资源管理学基本理论，并力图阐明国家实施人才强国战略需要有切实可行的人才管理机制。书中介绍了中国人才资源在管理实践和理论研究方面的最新发展。

《科学经管文库·云南民族大学学术文库：当代中国人才战略管理系统研究》适合从事管理学教学、科研的工作人员，公共管理、行政管理和人力资源管理专业的学生，以及政府机关的工作人员和爱好行政事务管理的社会工作人员阅读参考。

<<当代中国人才战略管理系统研究>>

书籍目录

序言导论战略基础篇第一章 人才战略管理系统概述第一节 人才战略管理系统的研究对象和目标第二节 人才战略管理系统的特点第三节 人才战略管理系统模式探讨第二章 人才战略管理系统的运行环境第一节 知识经济的社会环境第二节 市场经济的社会环境第三节 信息网络的社会环境第四节 全球化的社会环境第五节 社会内部环境第六节 人才战略管理系统的内部环境战略实践篇第三章 人才资源开发战略第一节 党和国家的人才强国战略第二节 党管人才的原则第三节 地方的人才资源开发战略第四章 人才战略信息管理系统第一节 人才发展规划管理第二节 人才培养信息管理第三节 人才评价信息管理第四节 人才资源配置的信息管理第五节 人才使用的信息管理第六节 人才流动的信息管理第七节 人才激励的信息管理战略过程篇第五章 人才战略市场管理系统第一节 人才战略管理市场目标第二节 人才战略市场化管理第三节 人才战略市场分析第六章 人才资源管理系统第一节 人才资源管理系统构成第二节 人才资源管理方略第三节 人才资源管理系统目标战略方法篇第七章 人才资源开发方法第一节 人才资源的开发方法第二节 人才资源的保障方法第三节 人才资源的能力建设第八章 人才战略管理系统分析方法第一节 人才战略管理系统分析方法建构第二节 人才战略管理系统分析方法应用第三节 人才战略管理系统环境分析方法主要参考文献后记

章节摘录

第一章人才战略管理系统概述 进入21世纪之后,中国共产党提出了人才是最宝贵的资源,要把培养、吸引和用好人才作为一项重大的战略任务切实抓好的目标。

实施人才强国战略,大力开发人才资源,努力建设一支宏大的高素质的人才队伍,是新世纪中国人事人才工作的根本任务。

为全面贯彻人才强国战略,发展国家的人才事业,使人力资源大国适应社会主义现代化建设,需要相应的人才战略管理系统的协助,因此人才战略管理系统建设就成为了当代中国一项重大而复杂的历史性工程。

人才战略管理系统将在确保国家、地区和用人机构或组织获得和留住有专长与技能、有责任感、受良好激励的人才资源或人才团队上发挥重要作用。

第一节人才战略管理系统的研究对象和目标 中国实施人才强国战略以来,国内外的人才资源竞争更加激烈,对社会经济发展产生了重大的影响。

人才资源已成为当今社会最重要的战略资源。

在新的历史条件下,无论是国家、地区,还是用人机构或组织,谁拥有了人才资源的优势,谁就拥有了社会竞争的优势。

中国如何在综合实力竞争即人才资源竞争的历史背景下,大力开发人才资源,发挥人力资源的优势,就成为一个紧迫的任务。

国家和社会要加大对教育事业的投入,提高各族人民的综合素质,形成与发挥国内人才和本土人才资源的优势,建设科学的人才战略管理系统。

在人才流动国际化趋势增强的情况下,如何尽可能地防止国内和本土人才资源的流失,并尽量吸引国内外、省内外和区内外的人才资源为当地的社会发展服务,是当代中国人才战略管理面临的重要问题。

一、人才战略管理系统的定义 战略,是指在军事或政治对抗条件下,克敌制胜的智慧和艺术,是具有悠久历史的军事术语和外交术语。

我们在这里借用战略一词,是为了强调当代中国的人才管理应具备战略特征: 是一种统一的、综合的和相互连接的模式或计划,目的是保证人才资源的开发与社会发展的目标基本实现; 是一种针对各级、各类、各层次的人才资源,向相应的用人机构提供具体的用人策略指导或服务的机制; 是一种人才资源开发和能力建设的行动方式或路径; 是一种国家或地区的制度定位; 是对全社会人才资源开发的一种期望或看法。

人才战略管理系统的提出,是基于人才资源开发的社会历史过程,与社会经济的发展相协调,由市场配置资源,同时又担负着为推动社会发展提供所需人才资源的重任。

人才资源开发管理就是通过对培训、开发、用人机构发展与人才个体职业生涯规划发展的综合利用,以促进人才个体才能发挥、提高用人机构的组织效率。

人才资源开发管理的功能在于组织教育培训,合理规划人才个体的职业生涯发展,合理规划用人机构的组织发展与工作设计、人才资源的发展规划、绩效管理体系、人才资源的招聘与储备、人才资源研究与人才资源信息系统建设等。

具体而言,人才资源管理是一个国家或地区的政府、社会的用人机构通过教育培训,组织与使用社会经济发展和工作任务目标所需的人才个体与人才团队,对人才个体或团队进行利用和塑造,为社会发展目标的实现提供人才资源的活动过程。

在当代中国,人才战略管理系统是指为达到全面建设小康社会的目标,对人才资源进行纵向、横向的部署,并引进、培养与发展人才资源计划框架,它是人才资源开发管理全局整合的一种新机制。

通过这个管理系统,各级政府和用人机构或组织对当地社会上的人才资源进行优化配置与管理,为社会发展提供所需的人才资源和信息,充分发挥人才个体或团队的作用。

人才战略管理系统的基本功能是为国家或地区建设一支有一定规模、结构合理、素质较高的人才队伍,以促进社会经济的快速发展。

人才战略管理系统的主要特征是根据社会的发展战略,以长远的眼光对人才资源进行管理,通过

<<当代中国人才战略管理系统研究>>

横向的、综合的内在联系机制在社会发展需求与人才资源策略之间形成一种适配方案。

横向的、综合的内在联系机制是指通过人才资源开发的政策与人才使用的实践相结合,形成人才战略管理系统与社会经济发展之间的相互支撑,以实现人才战略管理系统开发、培养和社会发展的需要提供相应的人才资源的建设目标。

人才资源是当今社会的第一战略资源,是反映社会竞争优势的资源。

通过国家的法律与社会政策的引导,各级政府和用人单位或组织投资开发人才资源,支持人才的能力建设,这是人才战略管理系统运行的基础条件。

其中,各级政府和用人单位或组织与人才个体的总体利益方向是一致的,人才战略管理系统与各级各类人才资源的关系是单一的,它为人才资源实现最大化价值提供服务。

人才战略管理系统的最大特征在于,以预测人才资源发展体现其前瞻性,以提供适应社会发展需要的人才体现其灵活性,改革原有等级森严的人事管理制度,建设适应社会发展需求的人才资源管理体系。

二、人才战略管理系统的研究对象 人才战略管理系统的研究对象是各级政府和用人单位或组织人才资源管理的机制和平台。

开发和利用人才资源是人才战略管理系统的最终使命,所以,人才战略管理系统的研究对象是人才开发的机制、人才队伍建设的平台,以及社会发展所需人才成长的环境条件。

就目前而言,人才战略管理系统主要研究开发利用国内外、省内外和地区内外三类人才市场和人才资源,以培养人才、吸引人才、用好人才为中心,为党政人才、企业经营人才、企事业单位管理人才、高技术人才、农村实用人才和社会工作人才六支队伍的发展建设搭建社会平台;研究依据现代化社会发展的需求,怎样实现各级各类人才队伍建设的总体目标,怎样分期分批地使人才资源总量有较大的增加、使人才资源结构与社会经济结构基本相适应、使各级各类各层次人才队伍的整体素质有明显提高,以及改革不合时宜的干部人事制度与人才管理体制,以利于优秀人才的脱颖而出,逐步建立人尽其才的有效机制。

此外,人才市场体系和人才资源战略管理的国家法律如何日益完善,人才成长的社会环境如何进一步优化,均是人才战略管理系统研究所涉及的项目。

从人才队伍建设的角度来看,当代中国人才战略管理系统主要为中国的人力资源开发和六支人才队伍的建设服务。

(1) 党政人才队伍的建设目标。

党政人才队伍建设是中国人才战略管理系统的重点,赋予领导人才队伍的“四化”方针与德才兼备原则新内容,提升领导人才队伍的整体素质。

其具体包括:把忠实践行“三个代表”和科学发展观的要求作为党政人才培养和使用的首要条件,以注重工作实绩与各族人民群众的公认作为基础,以科学的决策能力、驾驭全局的能力、开拓创新的能力为标准,构建党政人才核心能力建设的框架,研究制定不同类别和层次的党政人才的具体标准。

强化理论学习与业务培训,以担任正职的各级各类党政人才为重点培养对象,组织他们学习马克思主义的基本理论,学习现代的科学文化和市场经济的管理知识,尤其是现代社会发展的各类新知识。从国家、地区或用人单位或组织的发展需要出发,有计划地定期选派骨干领导人才到国内外、省内外和地区内外学习研修,促进他们整体素质的提高。

根据当前中国选任制领导与委任制领导的不同特点,完善民主推荐、民意测验、民主评议的制度,建立以工作实绩为主要内容的党政人才考核的评价指标体系,以及建立开放型的党政人才选拔任用的新机制。

制定具体的标准和操作程序,对特别优秀的领导人才予以破格提拔。

大力培养选拔优秀的年轻领导人才、女性人才、少数民族人才和非中共党员的领导人才;同时完善党政机关领导干部的退出和淘汰的机制。

(2) 企业经营人才队伍的建设目标。

人才战略管理系统培养和造就优秀企业家的重点,是围绕发展具有国际竞争力的大型企业集团,加快培养和造就一批职业化、现代化、国际化的优秀企业家。

其具体包括:以创新精神、创业能力和经营管理的水平为核心,大力提高企业家的素质。

<<当代中国人才战略管理系统研究>>

研究企业家的成长规律，创造有利于企业家成长的社会环境。

建设一支职业经理的人才队伍。

实行职业资格制度，参照国际惯例，探索符合中国企业实际的首席执行官制度。

建设一支精通国际经济与法律的复合型的管理人才队伍。

有计划、有重点地选派企业经营人才参加国内外的培训，并选送他们到国内外的大公司、大企业去学习和锻炼，提高他们按照国际通行规则办事的能力。

(3) 企事业单位管理人才队伍的建设目标。

培养企事业单位管理人才队伍的重点，是要从中国企事业单位的实际出发，建设一支坚持社会主义方向，能够维护国家、企事业单位和职工利益，善于围绕企事业单位的生产经营活动开展思想政治工作、发挥党员先锋模范作用的党政人才队伍。

其具体包括：建立有利于企事业单位经营管理人才成长的新机制，通过国有企业管理体制的改革，深化企事业单位的人事制度改革，改进企事业单位经营管理者的管理方式；加快现代企业制度的建设，完善法人治理的结构；全面实行企事业单位经营管理者的聘任制，加速企事业单位经营管理者的市场化配置；实行企事业单位管理者任期制和任期目标责任制，建立具体的符合企事业单位特点的考核评价制度，健全有效的监督约束机制；完善企事业单位管理后备人才制度，建立企事业单位经营管理者的人才库。

(4) 高技术人才队伍的建设目标。

中国高技术人才队伍建设的重点，是培养和造就一支优秀的学科带头人队伍，培养和造就一大批具有世界前沿水平的学科带头人。

其具体包括：统筹规划学科带头人的培养工作。

依托国家的重点实验室和重大科研项目聚集和培养人才，继续实施“新世纪百千万人才工程”、“长江学者计划”等人才培养计划，不断探索培养学科带头人的新途径。

加大科研经费的投入，完善知识产权保护的法律法规，鼓励创新和创业，营造有利于学科带头人成长的良好环境和氛围。

按照培养哲学社会科学人才与培养自然科学人才并重的要求，造就一批马克思主义理论功底扎实，坚持理论联系实际，勇于开拓创新的哲学社会科学带头人。

建立学术休假制度。

大力培养青年科技人才，破除项目课题管理和专业技术职务聘任中的论资排辈现象。

以青年科学基金、国家杰出青年科学基金、国家基础科学人才培养基金为主，构建完整的青年科技人才培养基金体系，形成优秀的青年科学家群体和技术专家群体。

改革专业技术人才的管理制度，建立社会化的专业技术人才的评价机制。

完善专业技术职务的聘任制度，落实用人单位或组织的聘任权。

全面推进职业资格证书制度，加强职业资格的统一管理。

构建高技术人才执业资格制度的体系。

鼓励企业建立研究开发机构，加大技术创新和人才开发的投入，使企业真正成为技术创新和吸纳人才的主体。

(5) 农村实用人才队伍的建设目标。

农村实用人才队伍建设的重点，是以围绕社会主义新农村建设，提高科技素质、职业技能和经营能力为核心，培养农村实用人才的带头人和农村生产经营型人才，建设一支服务于农村经济社会发展、数量充足的农村实用人才队伍。

为了实现这一目标，国家要把农村实用人才队伍建设纳入现代化的伟大工程之中，充分发挥现代社会远程教育网络、全国文化信息资源共享工程网络、各类农民教育培训项目、农业技术推广体系、各类职业学校和培训机构的主渠道作用，开展大规模的农村实用人才培训；各级政府要整合现有的培训项目，健全县域职业教育培训网络，实施现代农业人才支撑计划，推进农村实用人才带头人素质提升计划和新农村实用人才培训工程；基层政府要鼓励和支持农村实用人才带头人牵头建立专业合作组织和专业技术协会，培养农业产业化发展急需的企业经营管理人员、农民专业合作组织带头人和农村经纪人。

(6) 社会工作人才队伍的建设目标。

<<当代中国人才战略管理系统研究>>

社会工作人才队伍建设的重点，是建设一支宏大的社会工作人才队伍。

中国的社会工作人才队伍建设刚刚起步，社会工作者的职业性质还未被社会广泛了解，从中国当前社会工作人才队伍的现状看，社会工作者无论是数量还是能力素质都与社会发展的现实需求存在较大的差距。

因此，当前中国社会工作人才队伍建设要以培养中高级社会工作人才为重点，培养造就一支职业化、专业化的社会工作人才队伍。

宏观上，国家要把社会工作人才队伍建设纳入和谐社会建设的总体规划，各级政府要对社会工作人才队伍建设进行总体谋划和规划指导，充分利用高等院校和科研机构学科专业齐全、课程体系完善、师资和技术力量雄厚的优势，坚持高起点、树立新观念，构建高层次专业化社会工作人才队伍建设的大格局，提高社会工作人才培养的质量和水平。

微观上，各地要根据选送院校培训的具体专业、目标和用人机构的实际需要，选送一批综合素质好、有发展后劲和培养前途的人才到高等院校学习深造，同时坚持社会工作实践育才，建立专业化社会工作人才培养的协助区，把社会上的教育资源用足、用活、用好，建立社会工作育才的新模式，并向基地化、正规化、现代化发展，使高等院校和基层社区都成为社会工作人才成长的摇篮。

三、人才战略管理系统的目标 建立人才战略管理系统的目标，是大力开发中国的人力资源，组建具有良好素质的党政人才、企业经营人才、企事业单位管理人才、高技术人才、农村实用人才和社会工作人才队伍，建设高效的人力资源开发和人才培养机制，促使中国实现由人力资源大国到人才资源大国的转变。

利用人才战略管理系统能使中国获得社会发展和保持持续竞争的优势，依靠核心人才建立竞争优势，从而形成国家发展的战略能力，实现人才强国的战略目标。

人才战略管理系统包括纵向和横向两个子系统。

纵向系统是人才战略管理系统的核心，它通过战略整合保持人才战略与社会经济发展目标的一致性；横向系统是中国适应社会经济发展环境变化，对人才需求的能力反应机制。

(1) 人才资源的获得与开发。

通过人才战略管理系统的开发，可获得与留住社会发展需要的、有专门技能、有责任感、受到良好激励的人才个体或团队。

人才战略管理系统能为各类人才个体和团队提供学习与发展的机会，具有对人才评估的方法和措施，以预测和满足未来的人才需求，并能以此加强和开发人才资源的潜力，即其可使人才为用人单位做出应有的贡献，充分发挥人才的潜力，培育人才的敬业精神。

通过人才战略管理系统，人才资源开发制度和人才使用机制也可得到完善，这主要包括招聘制度、业绩奖励制度、人才资源管理创新制度和与用人单位利益相关的人才培训制度。

(2) 公平、公开的人才评价标准。

当代中国的人才战略管理系统要通过介绍国家政策和用人单位的规章制度，激励和加强各级各类人才的责任感；并根据人才个体或人才团队的所作所为、所取得的成绩，及其技能水平的高低和工作能力的大小，对人才个体或人才团队进行正确的评价和激励。

(3) 用人单位与人才资源的关系。

人才战略管理系统的最大特点在于用人单位通过管理主体同人才个体或人才团队建立起合作伙伴关系，鼓励人才团队工作，营造提高工作效率的氛围，建立人才团队的和谐关系。

人才战略管理系统以高度的责任感进行管理，使人才个体或人才团队认识到其自身在用人单位中就是利益的相关者，从而创造一个协作和信任的工作环境。

人才战略管理系统还要帮助用人单位保持平衡，以适应各级各类人才在用人单位中的发展需求；帮助用人单位正确对待不同的人才，考虑人才个体或人才团队工作需求的差异性、工作方式的差异性和期望的差异性等；以及提供相应的措施和方法，确保各级各类人才机会平等。

此外，管理主体在用职业道德方法管理人才的同时，要考虑到人才个体的切身利益，做到公平管理并增加管理的透明度。

第二节人才战略管理系统的特点 人才战略管理系统建设是适应我国人事制度改革，完善现有人才资源管理基础和管理设施，整合人才资源，激活人才资源能力的管理系统建设。

<<当代中国人才战略管理系统研究>>

因此，在国家实行人才强国战略的社会环境中，人才战略管理系统要体现出整体性与动态性、目的性与相关性、稳定性与适应性相配合的特点，以满足社会发展对人才资源的需求。

一、人才战略管理系统的整体性与动态性 人才战略管理系统的整体性是指管理系统作为一个由诸多要素结合而成的有机整体，把中国的人才资源作为其开发和管理的对象，发挥人才资源与社会发展需求适配的作用，全方位地为用人单位提供人才资源的各种信息。

.....

<<当代中国人才战略管理系统研究>>

编辑推荐

这本《当代中国人才战略管理系统研究》从战略基础、战略实践、战略过程和战略方法四个角度，提出建构人才战略管理系统的同时，介绍了人力资源管理学基本理论，力图反映国家实施人才强国战略，需要有切实可行的人才管理机制。

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>