

<<黑龙江国有林区职工生存与发展>>

图书基本信息

书名：<<黑龙江国有林区职工生存与发展激励体系研究>>

13位ISBN编号：9787503858826

10位ISBN编号：7503858826

出版时间：2010-7

出版时间：中国林业出版社

作者：刘丽红

页数：211

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>

<<黑龙江国有林区职工生存与发展>>

内容概要

本书作者在系统分析国内外相关研究文献的基础上,以马克思的人学思想、激励理论与林业可持续发展理论为理论基础,通过大规模的实地问卷调查,对林区职工家庭在就业、收入与支出状况进行了系统、深入的统计分析。

同时,应用层次分析法(AHP法)确定了社会保障、就业、收入与分配、管理制度等7个评价层、21个指标层的职工生存状况影响因素,对影响因子权重进行排序。

结果表明:影响黑龙江国有林区职工生存状况的七大类影响因素排序依次为职工个人状况、就业制度、社会保障制度、住房与收入分配制度、产权制度、管理理念与制度、教育制度。

<<黑龙江国有林区职工生存与发展>>

作者简介

刘丽红，女，1965年生，黑龙江青冈县人，哈尔滨师范大学教育科学学院副教授，硕士生导师。1988年毕业于哈尔滨师范大学教育学专业，获教育学学士学位；1995年毕业于哈尔滨师范大学教育管理专业，获教育管理学硕士学位；2009年毕业于东北林业大学林业经济管理专业，获管理学博士学位。

发表学术论文十几篇，其中包括两篇ISTP收录论文，出版著作与教材数部，主持了2007年黑龙江省教育科学规划项目“黑龙江省贫困地区教师生存与发展状况研究”；2007年黑龙江省科技厅归国留学人员专项资金资助项目“应用技术观测与计量经济学模型分析方法对林业职工生存状况的研究”。作为主要参与者参与了2005年黑龙江省科技厅留学基金项目“黑龙江生态省建设监测评估指标体系、技术规范及实施方案研究”等课题。

<<黑龙江国有林区职工生存与发展>>

书籍目录

序1 绪论 1.1 研究背景、目的和意义 1.1.1 研究背景 1.1.2 研究目的与意义 1.2 国内外研究现状
1.2.1 国外研究现状 1.2.2 国内研究现状 1.2.3 国内外研究现状评述 1.3 研究思路与研究方法 1.3.1
研究思路 1.3.2 研究方法 1.4 主要内容与创新之处 1.4.1 主要内容 1.4.2 创新之处2 主要概念界定及
相关基础理论 2.1 主要概念界定 2.1.1 国有林区 2.1.2 职工生存 2.1.3 职工发展 2.1.4 激励 2.1.5
“以人为本”的激励 2.2 相关基础理论 2.2.1 马克思的人学思想及其相关理论 2.2.2 激励的基本理论
2.2.3 林业可持续发展理论 2.3 本章小结3 黑龙江国有林区职工生存与发展状况及存在问题分析 3.1
黑龙江国有林区职工社会保障现状与存在问题 3.1.1 黑龙江国有林区基本社会保障现状与问题 3.1.2
黑龙江国有林区基本社会保障体系运行机制的现状与问题 3.1.3 黑龙江国有林区基本社会保障体系管
理的现状与问题 3.2 职工家庭就业状况分析 3.2.1 职工家庭就业状况 3.2.2 就业问题分析 3.3 职工家
庭收入状况分析 3.3.1 职工家庭收入状况 3.3.2 收入问题分析 3.4 职工家庭支出状况分析 3.4.1 职工
家庭支出状况 3.4.2 支出问题分析 3.5 家庭特征对收入、支出的影响 3.6 本章小结4 黑龙江国有林区
职工生存与发展状况影响因素分析 4.1 黑龙江国有林区职工生存状况影响因素的确定 4.1.1 黑龙江国
有林区职工生存状况影响因素的选择 4.1.2 黑龙江国有林区职工生存与发展状况影响因素的界定 4.2
黑龙江国有林区职工生存与发展状况影响因素的定量分析 4.2.1 AHP法的基本原理 4.2.2 AHP法在评
价职工生存与发展状况影响因素上的应用 4.2.3 黑龙江国有林区职工生存与发展状况影响因素排序结
果分析 4.3 本章小结5 黑龙江国有林区职工生存与发展激励体系理论框架 5.1 生存与发展激励体系构
建的基本原则 5.1.1 激励体系构建的目标 5.1.2 激励体系构建的基本原则 5.2 生存与发展激励体系
的构成要素及其相互关系 5.2.1 激励体系的构成要素 5.2.2 激励体系构成要素之间的关系 5.3 生存与
发展激励体系构建的外部保障 5.3.1 发挥政府在制度供给与完善中的主导作用 5.3.2 发挥政府在市场经
济体制中的调控作用 5.3.3 发挥市场经济体制对于社会保障的激励作用 5.4 本章小结6 黑龙江国有林
区职工的生存激励策略 6.1 完善社会保障体系, 发挥社会保障制度的约束激励作用 6.1.1 黑龙江国有
林区社会保障体系存在的问题 6.1.2 完善社会保障体系, 发挥社会保障制度的约束激励作用 6.1.3 加
强对完善社会保障与发挥其激励作用的外部支持 6.2 更新职工生存价值观, 为改善职工生存状况提供
精神动力 6.2.1 生存价值体系更新的起点 6.2.2 生存价值观更新的动因 6.2.3 生存价值体系更新的原
则 6.2.4 生存价值观更新的内容 6.2.5 生存价值观更新的机制 6.3 本章小结7 黑龙江国有林区职工
的发展激励策略 7.1 促进就业与再就业, 为职工的发展奠定基础 7.1.1 发展林区经济, 扩大就业 7.1.2
转变就业观念, 加强职业技能培训 7.2 完善产权改革, 保障职工合法收益 7.2.1 在林权改革中坚持“
以人为本” 7.2.2 完善法律契约, 维护承包者合法权益 7.2.3 建立心理契约, 坚守政府的信用与承诺
7.3 发展非公有制经济, 加大生产性投入, 增加职工收入 7.3.1 发展非公有制经济 7.3.2 增加生产性
投入 7.4 本章小结结论附录参考文献后记

章节摘录

马斯洛以人的需要为出发点来研究个体的激励问题，第一次从理论上把人类复杂的需要归结为五个层次，反映了人类需要产生与发展的规律，揭示了个体需要、动机和行为激励之间的关系；他所提出的优势需要概念，有助于管理者更好地把握员工的主导需要，有地放矢地对不同员工进行激励。爱尔弗德充分考虑到了环境的、个人的因素对其需要层次与特征的影响，麦克莱兰德对个体成就需要水平对个人前途与国家经济发展影响的认识，都是对马斯洛理论的发展。

人本主义心理学第一次把人的本性与价值提到首位，提出了一种积极的人的模式，强调需要及需要的满足是激励的起点与关键问题，强调个体需要具有积极、主动的特征，强调个体需要结构的差异性。

突出了需要满足在人的发展方面的作用。

(2) 认知心理学的激励理论。

认知心理学致力于研究个体的信念、期望等意识活动对于行为积极性的影响。

格式塔学派的代表人物勒温 (Lewin) 以及新行为主义的代表人物托尔曼 (Tolman) 都强调行为的目的性与认知性对行为的影响。

勒温把人的心理活动看作是心理场，托尔曼则称为场。

心理场理论认为客体在心理场中成为心理活动趋就或躲避的目标，因此具有积极或消极的价值。

如果一个客体能吸引个体或满足个体的需要，成为引起个体趋就的目标，它就是具有诱发力的。

如果一个客体对个体有损害或威胁，就成为个体逃避的目标，就是具有消极诱发力的。

托尔曼于1951年将人类目的性行为的两大变量作了修正。

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>