

图书基本信息

书名：<<我国人力资源服务业政策法规建设研究>>

13位ISBN编号：9787512902879

10位ISBN编号：7512902875

出版时间：2012-03-01

出版时间：中国人事出版社

作者：陈力等著

页数：174

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>

## <<我国人力资源服务业政策法规建设研>>

### 内容概要

《我国人力资源服务业政策法规建设研究》主要内容包括：导论、人力资源服务业、我国人力资源服务业发展现状与未来趋势、国外人力资源服务业法规建设研究等。

## 作者简介

汪恽（1974-），男，上海市公共行政与人力资源研究所副研究员，教育学博士，中国人事科学研究院公共管理博士后。

主要研究领域有人才战略、人力资源服务产业、职业资格管理、人才国际化等。

2005年以来，主持和参与多项国家和省部级课题研究，执笔《上海市中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》《上海“十二五”文化人才发展规划》，多次获得全国人事科研成果一等奖、二等奖，公开发表学术论文50余篇，被《新华文摘》《人大复印资料》转载多篇。

陈力，中国人事科学研究院，人力资源市场研究室主任，研究员，长期从事人力资源管理和人力资源市场政策研究。

先后主持课题30余项，公开发表文章60余篇，出版著作5部，多次获得全国人事系统科研成果奖。

近期主要研究成果有：《人才流动与人才市场研究》《政府所属人才服务机构体制改革研究》《我国人才就业公共服务体系建设研究》《我国人力资源服务业发展政策法规建设研究》《我国人才流动宏观调控机制研究》《我国人力资源公共服务均等化研究》《统筹城乡人力资源管理与开发研究》《人力资源市场监管体系建设研究》《人才竞业避免若干问题研究》《统一规范的公共就业和人才服务机构组织建设研究》等。

书籍目录

第一章 导论一、研究背景与意义二、研究设计思路三、主要研究内容和贡献四、有关概念和定义第二章 人力资源服务业一、人力资源服务业的内涵二、人力资源服务业的基本属性三、人力资源服务业的基本内容四、人力资源服务业的特点五、加快发展人力资源服务业的重要意义第三章 我国人力资源服务业发展现状与未来趋势一、我国人力资源服务业发展现状二、我国人力资源服务业发展存在的主要问题三、人力资源服务业发展趋势的基本判断四、加快我国人力资源服务业发展的对策建议第四章 国外人力资源服务业法规建设研究一、国外人力资源服务业的构成二、各国人力资源服务业发展的宏观管理背景与举措三、国外人力资源服务业政策法规四、对我国人力资源服务业发展及法规建设的启示第五章 发展我国人力资源服务的产业政策研究一、产业政策的基本内涵二、我国人力资源服务业产业政策的基本情况三、我国人力资源服务业产业政策的主要问题第六章 我国人力资源服务业法律体系建设研究一、人力资源服务业法律体系有关概念二、我国人力资源服务业法规建设现状分析三、我国人力资源服务业法规体系建设的理论框架第七章 完善我国人力资源服务业政策法规体系的建议一、明确发展方向,加强宏观指导二、加快编制统一的人力资源服务业立法规划三、加强规范人力资源服务市场的制度建设四、加快制定促进人力资源服务业发展的优惠政策五、推动促进行业协会发展的专门法规的出台六、建立和完善人力资源服务业的信息监管制度七、加快人力资源服务机构的改革八、实施更加开放的人力资源服务产业政策附件一:有关问卷及调查结果分析附件二:人力资源服务业有关政策法规(分类目录)主要参考文献后记

章节摘录

(二) 人力资源服务产业具有私人性质、外部化的服务形态 一般而言, 人力资源服务就其产品属性而言, 可以分为私人产品性质的人力资源和公共产品性质的人力服务。

所谓私人产品性质的人力服务, 指的是那些具有排他性和竞争性的人力服务。

当组织或者个体使用私人产品性质的人力服务时, 能够有效阻止不付消费支出的消费者对服务产品的使用或消费, 并且其在使用或者消费该服务产品或者项目的时候, 能够影响对服务产品的使用或消费中收获的效用, 也就是说, 当额外增加的一个人消费该服务产品的时候, 就会引起产品成本的增加; 所谓公共产品性质的人力服务, 指的是具有非排他性和非竞争性的人力服务, 即某个组织或者个人在使用这项服务产品或者服务项目的时候, 并不能阻止不付消费支出的消费者对此服务产品的消费, 同时, 对此项服务产品或项目的供给不付任何费用的人同付费用的人一样能够享有同样的益处。

一个人对公共产品的消费不会影响其他人对该公共产品在消费中所获的效用, 即增加额外的一个人消费该公共产品不会引起产品成本的任何增加。

从服务提供者的来源来分, 人力资源服务可以分为内部服务和外部服务两种。

所谓内部的人力服务, 是指由组织内部的人员或者部门提供相应的服务, 满足组织有关人才资源开发的各种需求, 以此提高组织的绩效; 内部人力服务的主要承担者是相应的人才或者人力资源管理职能部门。

所谓外部的人力服务, 是指由组织以外的机构或者人员提供相应的服务, 以满足有关人才资源开发的各种需求, 提高组织的绩效; 外部人力服务的主要承担者, 是专业化的人力服务机构。

.....

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>