

<<大学科技园人力资源管理理论研究>>

图书基本信息

书名：<<大学科技园人力资源管理理论研究>>

13位ISBN编号：9787514113273

10位ISBN编号：7514113274

出版时间：2012-3

出版时间：经济科学出版社

作者：唐可月

页数：144

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

近年来,随着我国大学科技园的发展,大学科技园的实践和理论研究在国内受到了众多学者的关注,国内学者们在国外学者研究的基础上,从多种视角开展了相关研究,研究范畴和内容格局体现了研究具有浓厚的政策咨询导向,实际上是围绕在我国大学科技园发展战略这一核心主题展开的。在研究方法方面,国内的研究与国外有较大差别,国外学者以包括案例研究与统计调查研究在内的实证研究方法为主,研究大学科技园的相关理论问题;而我国学者则主要以理论研究方法为主,已有研究多关注政策分析和建议,仅有的一些个案分析多是由大学科技园的实际主管结合所管辖园区进行的经验性总结分析,这在很大程度上限制了我国大学科技园理论研究的纵深化发展,存在理论研究滞后和缺失的问题。

我国的大学科技园开展时间较短,并且我国大学科技园成立和发展的背景——我国特有的历史、经济、文化和社会背景也使得我国大学科技园与国外大学科技园必然具有不同的属性。同时,我国各类人才也由于其成长和生活背景的不同而表现出与西方不同的特点。因此,深入系统地研究作为我国大学科技园发展支撑主体的人才的吸引和培养机制,一方面对于推动我国大学科技园发展具有重要的现实意义;另一方面,对于我国大学如何培养创新创业和各类管理人才以及运营和管理大学科技园也具有重要的指导意义。

作者简介

唐可月，1975年5月生。

1997年毕业于袭北财经大学工业经济专业，获经济学学士学位。

2000年于东北财经大学获得经济学硕士学位，2006年获得经济学博士学位。

现为大连交通大学管理学院副教授。

主要研究方向为劳动经济学、人力资源管理。

近年来，承担了国家社会科学基金、国家软科学、教育部人文社科等多项研究项目，在国内核心期刊上发表学术论文近20篇。

书籍目录

第一章 大学科技园与人力资源管理理论概述

一、大学科技园发展及研究现状概述

(一)大学科技园的界定

(二)大学科技园的发展历程和现状

(三)大学科技园的功用

二、人力资源管理理论概述

(一)人力资源管理的发展历程

(二)人力资源管理的理论内容

(三)人力资源管理理论研究现状

第二章 大学科技园人力资源理论

一、大学科技园人力资源的类型

二、学术型企业家理论回顾

(一)国外研究成果综述

(二)国内研究成果综述

三、创新型人才理论回顾

(一)创新型人才的界定和特征

(二)我国创新型人才的孵化机制

四、大学科技园管理者理论回顾

第三章 大学科技园创业者的人力资源管理

一、我国大学科技园创业者的构成主体

二、大学科技园创业者的特点

三、大学科技园创业者人力资源现状及原因分析

(一)大学科技园创业者人力资源现状

(二)大学科技园创业者人力资源存在的问题及原因分析

四、大学科技园创业者的吸引与培养机制

(一)政府作用

(二)高校作用

(三)大学科技园作用

(四)创业者自身作用

第四章 大学科技园创新人才的人力资源管理

一、我国大学科技园创新人才的构成主体与特质

二、大学科技园创新人才人力资源管理的特殊性

三、大学科技园创新人才人力资源管理存在的问题及原因分析

(一)存在的问题

(二)原因分析

四、大学科技园创新型人才的人力资源管理体系

(一)工作分析和工作设计

(二)薪酬管理

(三)培训与开发

(四)人才的合理流动

(五)绩效评价

(六)吸引机制和企业文化建设

第五章 大学科技园管理者的人力资源管理

一、高管团队理论

<<大学科技园人力资源管理理论研究>>

- (一)高层管理团队特征
- (二)高管团队特征异质性
- (三)从高管团队资源整合到行为整合

.....
参考文献

章节摘录

在科技园管理者方面，陈静远、黄长春和左亮（2005）通过比较中英两国的大学科技园，提出两者的主要区别之一表现为：我国大学科技园的性质是高校三大功能的重要形式，而英国科技园则是以盈利为目标的企业，这在很大程度上造成了我国大学科技园仅以租金作为盈利方式，而英国科技园则通过租金和服务两种方式实现盈利。

张玮、成九雁和高建（2009）通过对中关村企业的统计调查发现，我国相当部分的大学科技园（孵化器）仍以提供场地和一般支持性服务为主要运营模式，大学科技园管理机构总体上还难以吸引高水平的专业管理人才，缺乏吸引和整合相关资源的能力，这些不足在很大程度上限制了大学科技园为创业企业提供各种“软”服务的能力。

此外，张玮（2007）通过对40多家中关村留学人员创业企业的问卷调研分析还发现，大学科技园中的创业企业在发展中面临融资渠道不畅、市场开拓较难等主要瓶颈，这除了与创业者自身的经验和能力以及外部的政策环境有关外，还与园区提供的增值服务能力较弱密切相关。

曹阳、李林和王永宁（2006）则直接指出了目前我国大学科技园管理机构和园区企业中，管理人才和市场开拓型人才极度缺乏的现状。

针对我国大学科技园管理人才缺失的问题，以徐磊（2002）为代表的学者从大学科技园自身视角提出了针对性的建议，认为我国大学科技园应建设专业化服务机制：首先，大学科技园应当具备与社会化中介服务接口的功能；其次，利用大学在技术、管理、信息等领域的资源，为创业企业提供培训、咨询等辅助性服务，并在此过程中培养能够从事专业化孵化服务的人才队伍；最后，通过了解产业动态，发挥创业辅导，掌握专业化孵化技能，大学科技园就能够真正成为创业者与各类投资者之间的中介结构，通过接受双方的咨询或代理业务，建立起科技园自身发展的盈利机制。

以徐小钦和唐潜宁（2008）为代表的学者则从政府视角提出了相关的政策建议，认为政府要全面落实大学科技园发展规划，协调各高校的科技园组织机构，配备高素质的人才，对科技园的管理提供支持和服务。

.....

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>