第一图书网, tushu007.com

<<区域科技人力资源竞争力研究>>

图书基本信息

书名：<<区域科技人力资源竞争力研究>>

13位ISBN编号：9787514126754

10位ISBN编号：7514126759

出版时间：2012-12

出版时间：林喜庆 经济科学出版社 (2012-12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

第一图书网, tushu007.com

作者简介

林喜庆，1975年4月生，福建莆田人。
先后获得天津商业大学（原天津商学院）经济学学士、北京科技大学法学硕士和管理学博士学位。
现为中国人事科学研究院在站博士后，莆田学院人力资源管理系副教授。
近年来，主持中国博士后科学基金面上项目、教育部人文社会科学研究青年基金项目、福建省自然科学基金项目、福建省社科规划项目等各级科研项目9项，参加国家软科学研究项目、教育部科学技术重点项目、人力资源和社会保障部重大政策项目以及各类横向课题研究8项，在《中国行政管理》、《中国高教研究》、《中国人力资源开发》等刊物发表论文19篇，参编著作2部。
获第二届中国人才发展论坛论文三等奖、莆田市第六届社科优秀成果三等奖、莆田学院科研先进个人等多项表彰。

第一图书网, tushu007.com

<<区域科技人力资源竞争力研究>>

书籍目录

第一章 绪论 1.1 问题提出与研究意义 1.1.1 问题的提出 1.1.2 研究的意义 1.2 概念诠释与辨析 1.2.1 区域 1.2.2 科技人力资源 1.2.3 竞争力 1.2.4 区域科技人力资源竞争力 1.2.5 经济区 1.2.6 海峡西岸经济区 1.3 理论基础 1.3.1 人力资本投资理论 1.3.2 国家竞争优势理论 1.3.3 区域创新系统理论 1.3.4 企业核心竞争力理论 1.4 研究思路与研究方法 1.4.1 研究思路 1.4.2 研究方法 1.5 本章小结 第二章 国内外相关研究综述 2.1 关于科技人力资源的研究 2.1.1 国外关于科技人力资源的研究 2.1.2 国内关于科技人力资源的研究 2.2 关于区域综合竞争力的研究 2.2.1 国家竞争力的研究 2.2.2 城市竞争力的研究 2.2.3 省域和经济区竞争力的研究 2.3 关于区域人才竞争力的研究 2.3.1 区域人才竞争力的定义研究 2.3.2 区域人才竞争力的内涵与指标体系研究 2.3.3 区域人才竞争力的评价方法研究 2.3.4 区域人才竞争力研究的层面 2.3.5 区域人才竞争力研究存在的问题 2.4 关于区域科技人力资源竞争力的研究 2.5 本章小结 第三章 区域科技人力资源竞争力的理论框架 3.1 区域科技人力资源竞争力的构成要素 3.1.1 区域科技人力资源的规模数量 3.1.2 区域科技人力资源的素质状况 3.1.3 区域科技人力资源的创新能力 3.1.4 区域科技人力资源的培养能力 3.1.5 区域科技人力资源的投资力度 3.1.6 区域科技人力资源的外部环境 3.2 区域科技人力资源竞争力的理论模型 3.2.1 理论模型的构建 3.2.2 理论模型的特征 3.3 区域科技人力资源竞争力评价的指标体系 3.3.1 指标体系构建的原则 3.3.2 指标体系构建的方法与步骤 3.3.3 指标体系的建立 3.3.4 指标体系的具体解释 3.4 区域科技人力资源竞争力的评价方法 3.4.1 层次分析法（AHP） 3.4.2 综合指数法 3.4.3 模糊综合评判法 3.4.4 主成分分析法 3.4.5 强弱相对指数法（IISW） 3.4.6 标准化值法（STD） 3.5 本章小结 第四章 海峡西岸经济区科技人力资源竞争力的实证评价 4.1 评价方法的确定——基于AHP的竞争力综合指数法 4.1.1 运用层次分析法（AHP）计算指标权重 4.1.2 运用综合指数法逐层计算竞争力指数 4.2 比较对象的选择——沿海六个经济区 4.2.1 比较对象选择的依据 4.2.2 沿海六个经济区基本情况 4.3 数据来源与处理 4.3.1 数据来源 4.3.2 数据处理 4.4 评价过程与结果 4.4.12006年科技人力资源竞争力评价过程与结果 4.4.22007年科技人力资源竞争力评价过程与结果 4.4.32008年科技人力资源竞争力评价过程与结果 4.5 本章小结 第五章 海峡西岸经济区科技人力资源竞争力现状分析：2006—2008年 5.1 现实竞争力分析 5.1.1 科技人力资源规模力分析 5.1.2 科技人力资源质量力分析 5.1.3 科技人力资源创新力分析 5.1.4 现实竞争力综合分析 5.2 潜在竞争力分析 5.2.1 科技人力资源培养力分析 5.2.2 科技人力资源投资力分析 5.2.3 科技人力资源环境力分析 5.2.4 潜在竞争力综合分析 5.3 综合竞争力总体述评 5.3.1 综合竞争力分析 5.3.2 二级指标分析 5.3.3 三级指标分析 5.4 本章小结 第六章 海峡西岸经济区科技人力资源竞争力提升的对策 6.1 海峡西岸经济区科技人力资源竞争力提升的机遇与挑战 6.1.1 机遇分析 6.1.2 挑战分析 6.2 海峡西岸经济区科技人力资源竞争力提升的战略构想 6.2.1 战略目标：建设海峡西岸科技人力资源强区 6.2.2 方法手段：政府主导与市场配置的有机结合 6.2.3 基本原则：目标至上、重点优先与循序渐进 6.3 海峡西岸经济区科技人力资源竞争力提升的保障机制 6.3.1 科技人力管理的协作机制 6.3.2 科技人员的合作交流机制 6.3.3 科技资源的集聚整合机制 6.3.4 科技条件平台的共享机制 6.4 海峡西岸经济区科技人力资源竞争力提升的具体措施 6.4.1 拓展国内外人才引进通道，提升科技人力资源规模力 6.4.2 实施高层次人才集聚工程，提升科技人力资源质量力 6.4.3 改革和完善科技奖励制度，提升科技人力资源创新力 6.4.4 构建多层次人才培养体系，提升科技人力资源培养力 6.4.5 建立多元化科教投入体制，提升科技人力资源投资力 6.4.6 营造良好的科技创新环境，提升科技人力资源环境力 6.5 本章小结 …… 第七章 结论与展望 附录 参考文献 后记

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

版权页： 插图： 区域科技人力资源的规模数量是指一个地区在一定时期内科技人力资源的规模大小和数量多少。
区域科技人力资源的规模数量是影响区域科技人力资源竞争力的最基本的因素，也是从定量的角度对不同地区科技人力资源竞争力进行比较的最根本的指标。
在经济、科技全球化的今天，人力资源，尤其是科技人力资源的储备和发展对于一国综合实力的提升乃至全球科技水平的进步都有着重要的促进作用；科技竞争，特别是科技人力资源的竞争已经成为国际竞争的焦点，谁拥有一支规模庞大、数量充足的科技人力资源队伍，谁就能在知识和科技创新方面占据竞争优势，也就能够在经济和社会发展上掌握主动权。
因此，各地区科技人力资源的竞争，首先是科技人力资源在规模数量上的竞争。
（1）全球科技人力资源的总体规模。
全球科技人力资源的总体规模有多大？
根据科技人力资源的定义，一个国家或地区科技人力资源的规模数量主要从职业和资格两个角度来衡量。
从职业的角度看，2004年，全球从事科技职业的科技人力资源数量大约为1.5亿人，其中美国约4200万人，德国约1200万人，日本约1000万人，法国约750万人，英国约700万人，意大利约650万人。
若从地区来看，欧盟的科技人力资源总量大约有5400万人，是世界上科技人力资源规模最大也最为集中的一个地区。
从资格（完成第三等级教育）来看，有资料显示，全球接受第三等级以上教育的15岁以上人口总量在1980年为7300万人，到2000年增加到1.94亿人，20年间增加了1.7倍。

第一图书网, tushu007.com

编辑推荐

《区域科技人力资源竞争力研究:以海峡西岸经济区为例》基于研究的需要，把构成科技人力资源现实竞争力的规模数量、素质状况和创新能力三个要素视为科技人力资源竞争力的三个“现实分力”，分别为“规模力”、“质量力”和“创新力”；把构成科技人力资源潜在竞争力的培养能力、投资力度和外部环境三个要素视为科技人力资源竞争力的三个“潜在分力”，分别为“培养力”、“投资力”和“环境力”。

第一图书网, tushu007.com

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