

<<国际化与人力资源开发>>

图书基本信息

书名：<<国际化与人力资源开发>>

13位ISBN编号：9787800989728

10位ISBN编号：7800989720

出版时间：2009-5

出版时间：党建读物出版社

作者：苏光明，牛献忠 著

页数：292

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>

<<国际化与人力资源开发>>

前言

在日益开放的背景下，新一轮的世界人才竞争战争已经打响，人才战略已经成为世界各大国的重要国家战略。

胡锦涛同志在党的十七大报告中指出，要贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，坚持党管人才原则，统筹抓好以高层次人才和高技能人才为重点的各类人才队伍建设，要开发国际人才资源，实施科教兴国、人才强国和可持续发展战略，建设人力资源强国。

党的十六大提出并全面深入实施人才强国战略，党的十七大又提出建设人力资源强国这样一个全新的命题，体现了以人为本、实现科学发展的要求。

在新的发展阶段，人力资源已经上升为第一资源。

人类社会发展的历程经历了四个阶段：自然经济阶段，这个时期自然条件是第一资源；农业经济阶段，土地是第一资源；工业经济阶段，技术资本是第一资源；知识经济阶段，人力资源上升为第一资源。

历史经验教训告诉我们，近现代为了取得日益激烈的民族生存发展竞争的主动权，在众多的经济、社会、自然资源开发中，人力资源开发必须放在优先战略地位。

在世界现代化进程中，出现过三次追赶：一是美国追赶英国；二是日本追赶美国；三是韩国追赶日本。

美国追赶英国实施的是人力资源优先开发战略，日本追赶美国实施的也是人力资源优先开发战略，韩国追赶日本实施的仍然是人力资源优先开发战略.....中国今天要追赶其他国家，也必须得无例外地选择人力资源优先开发战略。

<<国际化与人力资源开发>>

内容概要

在日益开放的背景下，新一轮的世界人才竞争战争已经打响，人才战略已经成为世界各大国的重要国家战略。

胡锦涛同志在党的十七大报告中指出，要贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，坚持党管人才原则，统筹抓好以高层次人才和高技能人才为重点的各类人才队伍建设，要开发国际人才资源，实施科教兴国、人才强国和可持续发展战略，建设人力资源强国。

<<国际化与人力资源开发>>

书籍目录

前言第一章 从人口大国迈向人力资源强国第一节 改革开放以来人才观念的发展创新第二节 坚持以科学发展观指导开发人力资源第三节 在新的起点上更好实施人才强国战略第二章 挑战与机遇并存的人力资源形势第一节 即将枯竭的中国“人口红利”第二节 我国仍面临空前的就业压力第三节 人力资源开发的国际化压力加剧第四节 “十一五”期间我国人才供需矛盾及解决第三章 国际人力资源开发与管理的启示第一节 强势开放的美国人力资源开发模式第二节 注重契约的日本人力资源管理第三节 自成一体欧洲的人力资源管理第四节 精英优先的印度人力资源开发第五节 外向型的菲律宾人力资源开发第六节 不断变革的韩国人力资源开发第七节 借鉴超组织人力资源管理第八节 发挥猎头公司等中介组织的作用第九节 坚持市场配置方式为主第四章 多维视阈下的人力资源开发第一节 人力资源开发理论的演进过程第二节 人力资源开发理论的多维审视第三节 人力资源开发与经济社会发展第四节 人力资源开发的体系构建第五节 我国人力资源开发的机遇第六节 当前我国人力资源开发的挑战第七节 人力资源开发的若干关系第五章 人力资源开发的战略措施选择第一节 树立新的人力资源开发观念第二节 转变政府职能，搞好公共服务第三节 把基础教育摆在优先突出地位第四节 发展多种形式的职业教育第五节 深化干部选拔任用制度改革第六节 建设一体化的人力资源市场和保障体系第七节 构建中国特色终身教育体系和学习型社会第八节 面向国内外组织劳务输出第六章 美国金融危机与我国人才引进工作发展机遇第一节 金融危机冲击全球实体经济第二节 灾情行业分析第三节 美国人才逆流现象开始显现第四节 硅谷华人专业人士现状分析第五节 金融危机对我国人才引进的机遇分析第六节 加强海外人才引进公共服务工作的建议后记

章节摘录

美国之所以至今仍然是世界各国高级人才的向往之地，除了具有优越的生活环境这一因素外，还在于美国政府实行的一系列政策给优秀人才提供了优厚的待遇、充足的科研经费和宽松的科研环境，这三个因素既是吸引人才的重要原因，也是保证科学研究能不断获取新成就的关键因素。为了补充国内高层次人才的不足，美国还通过发放高科技签证、设立多种奖励基金等方法来吸引人才和鼓励科研发明。

从整体看，美国的人力资源管理经过了长期的发展，形成了特定的管理模式，在此基础上通过大力发展组织文化，逐步形成并建立了以激励制度为核心的人才资源管理制度体系。

一、以激励制度为核心 根据能力指标、职责要求等可量化因素，细化专业职能分工。美国的人力资源管理越来越体现出了高度的专业化和制度化特征。

由于受到亚当·斯密影响，美国企业的职业分工相当精细。

美国很重视专业分工，并且提倡人才的专业性。

美国企业管理的基础是契约、理性，重视制度性安排，组织结构上具有明确的指令链和等级层次，分工明确，责任清楚，讲求用规范加以控制，对常规问题处理的程序和政策都有明文规定。

大多数企业都有对其工作岗位所设的详细的“工作岗位要求矩阵”——详细描述每个岗位对素质，包括知识、技艺、能力和其他方面的具体要求。

有的研究表明，美国的企业大概包括了2.2万个职务。

通过市场配置人力资源，调整组织人员结构。

与美国市场经济体制紧密相关，美国的人才市场发展很完善。

在美国，政府和企业需要的各种人才都可以从市场上获取，通过双向的自由选择和流动，实现全社会范围内个人和岗位的最优化匹配。

当然，从另一方面看，企业员工的稳定性差，不利于人力资本的形成和积累。

与此相对应，日本职工有70%在一个企业工作时间超过10年，而美国仅为37%。

<<国际化与人力资源开发>>

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>