

<<研究生人力资本研究>>

图书基本信息

书名：<<研究生人力资本研究>>

13位ISBN编号：9787030264701

10位ISBN编号：7030264703

出版时间：2010-1

出版时间：科学出版社

作者：王建民

页数：190

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>

<<研究生人力资本研究>>

前言

2003年，王建民教授完成了北京天则经济研究所“政府体制改革研究项目·教育体制改革”的一项子课题。

以这项招标课题和另一项教育部课题的研究为基础，几易其稿，完成了《研究生人力资本研究》这本著作，并获得中共中央统战部华夏英才基金出版资助。

可喜可贺！

在这本著作中，王建民教授运用人力资本生产制度的分析框架，研究了研究生人力资本的特征、供给、需求和生产等问题提出了制度创新建议，并对生产中的管理问题进行了实例分析和案例研究。在他的研究中特别值得一提的是对现有研究生培养制度的批评：一是培养研究生的微观主体的法人地位落实不到位；二是政府的教育行政管理方式不当；三是对内部二级学术组织管理过度授权，忽视学术权利和民主权利。

这三个问题，实际上就是一个行政化管理问题——政府对高校管理行政化和学校内部管理行政化。

生产研究生人力资本的高等学校是学术组织。

学术组织的运行与管理，有其自身的规律。

无论什么事，违背既定的规律去做，就会增加交易成本，损失效率，甚至受到惩罚。

行政官员用行政的逻辑，直接而简单地下命令、发指示、提要求，要学术人和学术组织往东走、往西走，干这个、干那个，结果一定很糟糕！

学术人和学术组织，如果失去了自尊、自信、自主、自由、从容的制度环境，很难有所作为、有所成就。

知识产品，有量无质，垃圾遍地；人力资本，供非所需，需无所供，价值得不到实现。

抄袭、欺诈等学术不端现象越来越多、越来越严重，行政腐败、学术腐败有泛滥的趋势。

诸如此类事件的发生和发展，无疑是高等教育组织长期行政化管理的结果。

我国经济改革成就非凡，为世界各国所公认，但是在知识的生产方面仍然排在世界末位。

芝加哥大学有70多人获得诺贝尔奖，我国有13亿人（在此未包含华裔诺贝尔奖得主）。

这和高等教育的行政化是有关的。

<<研究生人力资本研究>>

内容概要

研究生人力资本，对国家核心竞争能力的建设具有决定性作用。这种资本的形成与积累，有其自身的特点和规律。

《研究生人力资本研究》运用人力资本生产制度概念框架，阐释了研究生人力资本的投资、生产、结构和产权特征，考察了研究生人力资本供给的历史、现实、结构和未来，分析了研究生人力资本需求的逻辑、现状和趋势，审视了中国研究生人力资本生产的历史、现状、问题和原因，介绍了哈佛大学、麻省理工学院、牛津大学和剑桥大学的经验，提出了创新中国研究生人力资本生产制度的建议，并对研究生人力资本生产中的管理问题进行了实例分析和案例研究。

《研究生人力资本研究》可作为公共管理和工商管理类专业高年级本科生、硕士生和博士生的专业学习材料，也可供人力资本和高等教育研究者参考。

<<研究生人力资本研究>>

作者简介

王建民，男，经济学博士。

北京师范大学管理学院教授，博士生导师。

国家社会科学基金项目同行评议专家，国家级双语教学示范课程建设项目评审专家，教育部学位与研究生教育发展中心评估咨询专家，教育部人文社会科学项目评审专家，中国管理科学学会高级会员。

北京市第十二、十三届人大代表。

现任九三学社中央教育文化委员会副主任，九三学社北京市委常委、教育委员会主任，九三学社北京师范大学委员会主任委员。

北京方舟智盟管理咨询有限公司首席专家，北京蓝色博弈战略工作室首席专家。

曾是中国第一位公共管理博士后研究员，哈佛大学肯尼迪政府学院研究学者。

2007～2008年在北京市财政局挂职锻炼。

1989年以来，先后在哈尔滨工业大学、天津大学、南开大学、北京师范大学和哈佛大学等高等学府学习、工作，获得多学科、综合性、高水平的知识与技能，具备多领域、跨学科、国际化的教学与研究能力。

为本科生、硕士生和博士生，以及MBA、EMBA、MPA、硕士研究生课程班学员、博士研究生课程班学员、企业高级管理人员、政府厅局级干部等讲授“人力资源管理”（双语）、“战略管理学”、“战略人力资源管理研究”、“组织行为学”、“管理学”和“国际人力资源管理学”（双语）等课程，主持并主讲的“战略人力资源管理学”被教育部授予“国家精品课程”（2008年·网络教育·本科）荣誉称号。

在《管理世界》、《经济管理》、《财经问题研究》、《北京师范大学学报》、《高等教育研究》等学术刊物上，发表相关学术论文近50篇，出版《人力资本生产制度研究》、《战略管理学》（普通高等教育“十一五”国家级规划教材）、《战略人力资源管理学》（北京市精品教材）等学术著作和教材10多部。

主持或参加国家级、部级和国际合作课题近20项。

<<研究生人力资本研究>>

书籍目录

序一序二前言第一章 研究生人力资本研究：基本问题第一节 研究动因第二节 核心概念第三节 分析框架第四节 研究方法第二章 研究生人力资本特征第一节 投资特征第二节 生产特征第三节 结构特征第四节 产权特征第三章 研究生人力资本供给第一节 供给历史第二节 供给现状第三节 供给结构第四节 供给预期第四章 研究生人力资本需求第一节 需求逻辑第二节 需求现状第三节 需求趋势第四节 需求理性第五章 研究生人力资本生产：国内审视第一节 生产历史第二节 生产现状第三节 存在问题第四节 主要原因第六章 研究生人力资本生产：国际经验第一节 哈佛大学的经验第二节 麻省理工学院的经验第三节 牛津大学的经验第四节 剑桥大学的经验第七章 研究生人力资本生产：政策建议第一节 落实法人自主权，建立良性治理结构第二节 摒弃行政干预，尊重学术权利第三节 实行理性的投资政策，加强组织战略管理第四节 取消全国统一考试，创新入学选拔制度第五节 以需求为导向，建立和完善培养制度第六节 严格质量标准，优化评估机制第八章 研究生人力资本生产管理：实例研究第一节 实例选择与研究视角第二节 实例20则管理现状调查第三节 管理中存在的问题第四节 解决管理问题的方案第九章 研究生人力资本生产管理：案例研究第一节 关注焦点与案例选择第二节 案例四则：硕士研究生培养方案第三节 硕士研究生培养方案问题诊断第四节 完善硕士研究生培养方案的建议参考文献附录A 变革中国高等教育“生产关系”：理性思考与战略选择附录B 高等教育工程化建设中的管理模式：问题与对策后记

<<研究生人力资本研究>>

章节摘录

第一个“面向”的对象“党政机关与企事业单位”，几乎可以包括中国所有的组织类型。

为中国所有的组织培养“一流的中高层党政领导人才”是否具有可能性？

培养的只是“硕士学位”获得者，任职一般从科员或助理开始，有多少人能够进入“中高层”党政领导岗位？

“中高层党政领导人才”，是5年、10年或20年职业生涯之后的可能性，还是毕业时的现实性目标？

第二个“面向”的对象是“国家重点高校与科研院所”，至少覆盖了国家所有“985工程”和“211工程”高等学校以及重点的科研院所，计划为这些高等教育和科学研究组织“培养一流的教授与专家”。

近5年来以及今后5年之内，有硕士研究生能够进入“国家重点高校与科研院所”从事一线教学科研工作吗？

如果没有从事一线教学科研工作的机会，如何能够成为“教授与专家”？

北京大学政府管理学院仅用2年的时间，就能够培养出“一流的教授与专家”？

“一流的教授与专家”是否也应该是20年、30年之后的一种可能性而不是现实性的目标？

2.“行政管理”的“专业方向”符合逻辑吗？

行政管理是公共管理的二级学科，研究客体应该是公共部门中的“行政问题”，准确而言，是“行政管理问题”，重点应该在“管理”，不然，就应该称为“行政学”专业而不应该是“行政管理”专业。

“行政学理论与方法”和“公共经济学”作为“行政管理”的专业方向是否具有逻辑性？

传统的“行政学”应该不同于现代的“行政管理学”，“公共经济学”是经济学而不是管理学，这是基本常识。

“公共经济学”是否应该作为行政管理专业分析工具性质的基础课程，而不应该是一个专业方向？

“人力资源开发与管理”的方向是否有越界之嫌？

在“行政管理”之下的“人力资源管理”研究，称为“行政部门人力资源管理”是否更符合逻辑？

学科是有范围的，在一定的范围内利用一定的范式观察、思考、分析、归纳、演绎，才可能获得有价值的认识。

学科范围的界定需要遵循一定的逻辑，违背逻辑的活动不可能获得持久的价值与意义。

<<研究生人力资本研究>>

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>