

<<高等学校人力资源配置机制与优化>>

图书基本信息

书名：<<高等学校人力资源配置机制与优化>>

13位ISBN编号：9787505880146

10位ISBN编号：7505880144

出版时间：2009-3

出版时间：经济科学出版社

作者：袁东

页数：291

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>

<<高等学校人力资源配置机制与优化>>

前言

袁东同志曾是我的博士研究生，他在原博士论文的基础上，经过认真地修改补充出版了这部学术专著。

他让我作序，我很高兴，也很自豪。

袁东的博士论文写得很认真，也很有水平，经过修改充实后，本书撰写得也很好，具有重要的学术价值与应用价值。

一本书运用劳动经济学的劳动力供求、内部劳动力市场理论和制度经济学的产权、制度激励理论，理论性地阐述了高等学校人力资源优化配置问题。

揭示了人力资源是第一资源，合理配置、优化配置是人力资源作用发挥的前提。

高等学校的竞争力取决于对人力资源配置的优化程度，因此认真研究高等学校人力资源配置问题，可促进高等学校人力资源配置的合理性，提高高等学校办学的质量与效益。

本书运用SWOT分析方法对高等学校人力资源配置面临的环境约束进行了分析，从历史到现状环境，从政府的制度环境到市场运行环境以及应对策略等进行了详细分析。

这一分析对于充分利用环境条件，优化配置高等学校人力资源是有实用价值的。

本书还论述了高等学校人力资源配置的主体与客体，分析了高等学校人力资源配置从政府主体到高等学校主体的转变，探讨了高等学校内部人力资源配置权利格局与主体职能；阐述了高等学校人力资源的特征、产权性质、价值确定、配置过程的产权交易等问题，揭示了高等学校岗位设置的影响因素、过程和方法，提出了团队人力资源价值的确立与团队专业岗位的构架。

同时还进一步分析了高等学校人力资源配置的有效机制，界定了政府计划配置与市场配置的范围，搭建了耦合高等学校人力资源配置机制的制度框架，并尝试设计出符合高等学校人力资源配置特点的职业生涯薪酬体系。

这一设计构想具有实际应用意义。

最后本书介绍了国外高等学校人力资源配置的经验 and 我国人力资源配置指标体系设定、效率评价以及实证案例分析，并具体提出了优化合理配置我国高等学校人力资源的路径与对策建议，有些建议具有重要参考价值。

<<高等学校人力资源配置机制与优化>>

内容概要

《高等学校人力资源配置机制与优化》运用劳动经济学的劳动力供求、内部劳动力市场理论和制度经济学的产权、制度激励理论，理论性地阐述了高等学校人力资源优化配置问题。

揭示了人力资源是第一资源，合理配置、优化配置是人力资源作用发挥的前提。

高等学校的竞争力取决于对人力资源配置的优化程度，因此认真研究高等学校人力资源配置问题，可促进高等学校人力资源配置的合理性，提高高等学校办学的质量与效益。

《高等学校人力资源配置机制与优化》运用swOT分析方法对高等学校人力资源配置面临的环境约束进行了分析，从历史到现状环境，从政府的制度环境到市场运行环境以及应对策略等进行了详细分析。这一分析对于充分利用环境条件，优化配置高等学校人力资源是有实用价值的。

《高等学校人力资源配置机制与优化》还论述了高等学校人力资源配置的主体与客体，分析了高等学校人力资源配置从政府主体到高等学校主体的转变，探讨了高等学校内部人力资源配置权利格局与主体职能；阐述了高等学校人力资源的特征、产权性质、价值确定、配置过程的产权交易等问题，揭示了高等学校岗位设置的影响因素、过程和方法，提出了团队人力资源价值的确立与团队专业岗位的构架。

同时还进一步分析了高等学校人力资源配置的有效机制，界定了政府计划配置与市场配置的范围，搭建了耦合高等学校人力资源配置机制的制度框架，并尝试设计出符合高等学校人力资源配置特点的职业生涯薪酬体系。

这一设计构想具有实际应用意义。

最后《高等学校人力资源配置机制与优化》介绍了国外高等学校人力资源配置的经验 and 我国人力资源配置指标体系设定、效率评价以及实证案例分析，并具体提出了优化合理配置我国高等学校人力资源的路径与对策建议，有些建议具有重要参考价值。

<<高等学校人力资源配置机制与优化>>

作者简介

袁东，本科毕业于华东师范大学高等教育管理专业，获教育学学士学位。
研究生毕业于北京师范大学教育经济学专业，获管理学博士学位。
先后任职于教育部人事司、中国驻纽约总领事馆、中央财经大学，现任中央财经大学党委副书记。
担任中国高等教育学会高校薪酬研究会副理事长。
主要研究方向为高等教育管理、教育经济学和人力资源管理。
在《教育研究》、《中国高等教育》、《中国行政管理》、《教育理论与实践》等刊物发表文章四十篇。

书籍目录

第1章 绪论1.1 研究背景1.2 相关成果概述1.3 本书的基本框架第2章 基本概念与理论基础2.1 基本概念2.2 理论基础第3章 高等学校人力资源配置环境3.1 配置环境分类3.2 高等学校人力资源配置的历史环境3.3 高等学校人力资源配置的现实环境3.4 高等学校人力资源配置对环境的应答第4章 高等学校人力资源配置主体与客体4.1 高等学校人力资源配置的主体4.2 高等学校人力资源配置的客体4.3 高等学校专业职位设置第5章 高等学校人力资源配置机制5.1 高等学校人力资源配置的非优化5.2 高等学校人力资源配置的机制5.3 高等学校人力资源配置机制的耦合制度第6章 国外高等学校人力资源配置6.1 高等学校人力资源配置指标6.2 高等学校人力资源配置主要参数6.3 国外高等学校人力资源配置实例分析6.4 国外高等学校人力资源配置的制度保障第7章 我国高等学校人力资源配置指标体系设定7.1 高等学校人力资源配置指标选用7.2 高等学校人力资源发展水平指标体系构建7.3 指标体系运用实证分析第8章 高等学校人力资源配置的效率评价8.1 高等学校人力资源配置效率变量分析8.2 高等学校人力资源配置DEA效率评价模型第9章 重构我国高等学校人力资源配置的对策建议9.1 重构市场与学术耦合型人力资源的配置路径9.2 对策建议9.3 需要进一步研究的问题参考文献附录附录表1.部分国家高等学校人力资源配置情况2.美国高等学校2003年人力资源配置情况3.美国高等学校历年全职教学人员配置(1993-2004-年)4.美国高等学校1998年教学人员资源配置全面情况5.美国高等学校全职教学人员工作量统计(1998年)6.美国高等学校部分时教学人员工作量统计(1998年)7.印度高等学校教师周工作量(1996年)8.美国全职教师工作量指标(平均)9.美国宾州州立大学大学园校区非学术人力资源结构情况10.某高等学校人力资源发展水平指标项(2002-2004年)11.某高等学校人力资源发展水平指数合成(2002-2004年)12.六所高等学校人力资源配置效率DEA模型计算和评价结果附录作者文章1.高等教育教师队伍建设与发展2.我国高等学校劳动力市场的供求关系3.构建激励型薪酬制度,推动高等学校人才队伍建设持续发展4.社会保障视角下的高等学校收入分配制度改革分析5.博洛尼亚进程:建立共同的欧洲高等教育空间6.法国高等教育的改革动向7.德国大学改革走势探析后记

章节摘录

第1章 绪论 1.1 研究背景 背景一：国家人事制度改革推动着高等学校人力资源配置创新 人力资源是国家第一资源，人力资源效能的发挥与人力资源配置密切相关。人力资源的优化配置不仅体现在国家宏观层面上的人力资源供需平衡，还体现在中观和微观层面上，尤其是微观，即一定社会组织层面上人力资源的优化配置。促进人力资源优化配置，一方面需要国家人事管理制度的改革；另一方面需要微观社会组织人力资源配置制度的创新。

改革开放以来，随着我国经济体制改革的不断深入，国家人事管理制度的改革发生了较大的变革，计划经济体制下劳动力高度集中管理的“统包统配”模式得以突破，市场导向的管理体制走向活跃。国家人事制度改革的深入推动着社会组织人力资源配置制度的不断创新。

国家人事制度改革的基本思路是适应市场经济对人力资源配置的需要，发挥市场机制在人力资源配置中的基础性作用，逐步推进我国各项事业的人事管理制度改革。

在这一过程中，国家首先放松了对企业人力资源配置的管制，实现了企业人力资源的市场化配置。但事业单位的人事制度改革进程却相对缓慢。

2001年，中组部、人事部发出《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》指出：“从总体上看，事业单位人事制度改革的进程，与社会主义市场经济体制和各项事业发展还不适应，主要表现在：符合各类事业单位特点的人事管理制度还没有完全建立起来，有效的竞争激励机制和自我约束机制还很不健全。

”该意见对事业单位人事制度改革提出的方针是脱钩、分类、放权、搞活。

.....

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>