

## <<中国人力资源发展报告>>

### 图书基本信息

书名：<<中国人力资源发展报告>>

13位ISBN编号：9787509733646

10位ISBN编号：7509733642

出版时间：2012-6

出版时间：社会科学文献出版社

作者：吴江，田小宝

页数：353

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>

## <<中国人力资源发展报告>>

### 内容概要

从人口大国迈向人力资源强国必须依靠人力资源开发。

《中国人力资源发展报告（2011-2012）》是我国第一部从整体上，以最新视角反映中国人力资源开发状况的蓝皮书。

《人力资源蓝皮书：中国人力资源发展报告（2011-2012）（2012版）》是在2010年《中国的人力资源状况》（白皮书）基础上的进一步拓展和深化，集中展示了近年来我国人力资源开发取得的重大成就和政策研究成果。

《中国人力资源发展报告（2011~2012）》通过大量数据和事实，对我国人力资源开发的进展状况进行回顾和总结；围绕中国人口与就业、大学毕业生就业、农民工就业以及回国留学人员创业等问题开展专题研究；对我国创新型科技人才队伍、高技能人才队伍和毕业博士队伍的发展状况进行分析和评估；对我国社会保障体系建设、老年人力资源开发以及我国职业教育政策和实施的状况开展研究，并提出了有关改革的思路和政策建议。

## <<中国人力资源发展报告>>

### 作者简介

吴江，现任中国人事科学研究院院长、研究员、博士生导师、国务院政府特殊津贴专家、第十一届全国政协委员、国际行政科学学会副主席、亚洲公共行政学会主席、中国人才研究会常务副会长、中国行政管理学会副会长、中国机构编制管理研究会副会长、中国领导科学学会副会长等。多年来，主持了多项国家社会科学基金、自然科学基金、软科学基金、世界银行以及中外合作项目等重大课题。

主要研究领域有：领导科学、公共危机管理、公务员制度、人才战略和电子政务等，主持编写了《中国的人力资源状况》（白皮书），出版有关学术著作20多部。

田小宝，现任中国劳动保障科学研究院院长、研究员、院学术委员会主任、国务院政府特殊津贴专家，曾任中央政治局集体学习就业专题备课专家组组长。

主持撰写了中国第一部劳动和社会保障状况白皮书。

近年来主持了多个重点研究课题，主要研究领域有：就业政策、城镇养老保险、农村养老保险、统筹城乡劳动保障公共服务体系建设以及政策仿真系统建设等。

## <<中国人力资源发展报告>>

### 书籍目录

总报告1 中国人力资源开发的成就回顾--《中国的人力资源状况》课题组一 中国人力资源的状况二 建设保障人力资源开发的法律体系三 政府人力资源开发的重要举措四 发挥市场配置人力资源的基础性作用五 加强对劳动者权益的保护六 积极开展国际交流与合作 发展篇2 中国人力资源开发现状--田永坡 樊平军3 中国人力资源开发法制化--孙一平 鲍春雷4 加强政府职能, 整体开发人力资源--廖骏5 中国人力资源市场的形成与发展--陈力 王霞6 保障劳动者合法权益, 建立和谐劳动关系--涂萍 就业篇7 人口变化、经济增长与劳动力市场变化趋势--张车伟 蔡翼飞8 中国大学毕业生就业状况分析与职业发展研究--王伯庆 门焱9 中国农民工就业情况及展望--张一名 战梦霞10 回国创业留学人员发展状况调查报告--范巍 蔡学军 队伍篇11 中国创新型科技人才资源状况与开发战略--张文霞 樊立宏12 中国博士发展质量调查--范巍 蔡学军 赵世奎 成龙 汪恽13 中国高技能人才队伍发展现状及对策研究--韩永江 综合篇14 加快建立和完善覆盖城乡居民的社会保障体系--谭中和15 中国老年人力资源的开发--莫荣 陈兰16 中国职业教育改革发展述评--余祖光 周凤华17 中国人力资源开发的国际化进程--范巍

## 章节摘录

二是，人力资源向人力资本转化的机制不够健全。

工资、福利、卫生和社会保障等人力资源激励机制不够完善。

2010年我国城镇私营单位就业人员年平均工资为20759元，非私营单位在岗职工年平均工资为37147元。

但在通货膨胀的情形下，劳动者的收入增长速度赶不上物价上涨速度，因而劳动者的生活质量、生活水平就会相对下降，而这会影响到劳动者的劳动能力（体力和智力）的维持和发展，不利于人力资源向人力资本转化。

另外，人力资源培训机制、人力资源市场配置机制等都会影响人力资源向人力资本转化的效率。

三是，人力资源供给结构不合理。

目前，我国高层次的创新型人才匮乏，高水平的技能型人才缺乏；大学毕业生人数过剩，但很多行业却出现人员紧缺的现象；劳动者的知识构成、能力水平、专业素养等与市场所需人才的要求不一致，很多受过高等教育的劳动力占用了国家的教育资源，但却未能发挥其应有的功用。

同时，高校的培养模式的创新以及职业培训的力度也未能有效地跟上经济结构调整的步伐，结构性失业问题仍然很突出。

人力资源的供给结构主要由人力资源的生产和再生产决定。

而影响人力资源的生产和再生产的一个很重要的因素就是教育。

目前，国家已经开始注意优化教育结构，如大力发展职业教育以培养高水平的专业技能型人才，在高等教育学校鼓励培养应用型创新人才等，通过加大教育投入力度等方式来增加人力资源的积累，但是结构性的问题并不能在短时间内得到解决。

目前，我国职业教育类学校面临资金短缺、师资匮乏、学生就业难等一系列问题，高等教育学校也面临学生就业困难、创新人才培养模式等问题，这些问题的解决对于优化我国人力资源供给结构具有重要的现实意义。

三建设人力资源强国的对策建议 1.加大教育投入，深化教育体制改革，提高国民受教育水平

加大教育投入，深化教育体制改革是提高国民受教育水平，促进我国人力资源发展，改变人力资源供给结构，促进经济社会发展的重要保障。

《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010~2020年）》提出，到2020年，我国高中阶段教育的毛入学率要达到90%，高等教育的毛入学率要达到40%，具有高等教育文化程度的人数要达到1.95亿人。

.....

<<中国人力资源发展报告>>

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>