

<<引爆人才效能的两把金钥匙>>

图书基本信息

书名：<<引爆人才效能的两把金钥匙>>

13位ISBN编号：9787515802510

10位ISBN编号：7515802510

出版时间：2012-10

出版时间：中华工商联合出版社

作者：林泽炎 等编著

页数：238

字数：255000

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>

<<引爆人才效能的两把金钥匙>>

内容概要

《引爆人才效能的两把“金钥匙”：人才激励和保障方案全攻略》作者林泽炎、田修、李春苗等秉持全球视野，关注近几十年的实践探索，展望未来十年我国经济社会大发展、体制机制进一步深化改革的大背景，以高度的责任感、使命感和危机感，着眼于为我国未来经济社会实现又好又快发展提供充足的人才资源保障和强大的智力支持，从尊重人才内在需求、人才成长规律、探索人本化的人才开发管理方法论出发，基于人才激励的差异性和人才保障的公平性的理论思考，着重人才激励和保障的战略设计、体制机制改革、法律与制度完善等关键要素，系统提出了以激发人才潜能、引爆人才效能为目标的人才激励保障战略规划、体制机制、制度体系和实施方案，特别是在引爆人才效能的方法论研究基础上，重点关注人才激励保障的实战方略，深入分析党政人才、经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才和社会工作人才的实际需求、内在特点和管理问题，积极探索富有针对性的不同类型人才激励保障的制度方案和关键举措。

<<引爆人才效能的两把金钥匙>>

书籍目录

第一部分 方法论

第一章 引爆人才效能的基础：制度改革初步释放人才活力

- 一、产权制度改革——人才效能逐步激活
- 二、收入分配改革——秩序渐趋规范
- 三、流动制度改革——障碍逐步破除
- 四、评价制度改革——催生科学用人机制

第二章 妨碍人才效能的因素：体制机制约束是关键

- 一、宏观体制——科学化、人本化不足
- 二、微观组织——特权影响分配秩序
- 三、制度设计——公平、公正和规范化不够

第三章 引爆人才效能的挑战：发展远景和对象个性化

- 一、2020年——我们将是什么样
- 二、未来人才——我国发展对人才的需求
- 三、重点关注——引爆知识型人才的效能

第四章 引爆人才效能的战略基石：差异性激励与公平性保障

- 一、理论重构——建立现代激励和保障体系
- 二、路径设计——公平性保障、差异性激励
- 三、顶层突破——清楚界定政府、市场和社会的关系

第五章 引爆人才效能的战略重点：满足不同人才的内在需求

- 一、设计基点——量身定制激励和保障机制
- 二、分配新格局——人力资本参与收益分配
- 三、核心措施——推进六大领域改革

第六章 引爆人才效能的机制建设：人本化与差异化

- 一、“激活人才”——机制建设的根本目标
- 二、差异化设计——机制建设的关键策略
- 三、企业人才——机制建设关注的重点领域

第七章 引爆人才效能的顶层设计：七大关键制度建设

- 一、收入分配法律法规
- 二、“提低”的分配制度
- 三、薪酬激励制度
- 四、管理体制和宏观调控
- 五、人才保障体系
- 六、个人收入管理体系
- 七、人才公共服务制度

第二部分 实战方略

第八章 引爆党政人才效能

- 一、党政人才激励与保障机制设计的背景
- 二、党政人才的激励与保障机制及其现状分析
- 三、不同职位类别的党政人才划分与激励和保障的基本思路
- 四、总体战略思路与发展目标
- 五、政策建议及措施

第九章 引爆经营管理人才效能

- 一、建立经营管理人才激励与保障机制的战略意义
- 二、我国企业经营管理人才队伍的基本状况及分析
- 三、经营管理人才的激励与保障机制及其现状分析

<<引爆人才效能的两把金钥匙>>

四、建立不同背景企业和不同职位类别经营管理人才激励与保障机制的基本思路

五、总体战略思路与发展目标

六、政策建议及措施

第十章 引爆专业技术人才效能

一、2010~2020年专业技术人才队伍建设展望

二、我国专业技术人才的激励与保障政策分析

三、专业技术人才的激励和保障机制现状分析

四、完善专业技术人才激励与保障机制的战略思路

第十一章 引爆高技能人才效能

一、2010~2020年高技能人才队伍建设展望

二、国家对高技能人才激励与保障的政策分析

三、完善高技能人才激励与保障机制的战略思路

第十二章 引爆农村实用人才效能

一、我国农村人才现状及面临的挑战

二、农村实用人才概念及发挥的作用

三、农村实用人才激励与保障现状

四、不同层次农村实用人才激励模式探索

五、农村实用人才激励与保障机制建设的指导思想、工作目标及具体任务

六、政策建议及措施

第十三章 引爆社会工作人才效能

一、社会工作人才现状及面临的挑战

二、社会工作人才激励与保障现状

三、不同层次社会工作人才激励模式探索

四、社会工作人才激励和保障机制建设的指导思想、工作目标和具体任务

五、政策建议及措施

参考文献

<<引爆人才效能的两把金钥匙>>

章节摘录

版权页：插图：最低工资标准国际上一般是社会平均工资的40%~60%，这意味着东莞等地农民工工资连最低标准都达不到。

多项研究成果显示，如果按现代劳动力市场规律办事，反对就业歧视，实行同工同酬，上亿农民工每年至少可多得约3千亿元至5千亿元，远高于免除农业税、家电下乡补贴等惠农措施。

多年累积下来，仅农民工工资欠账这一块，对扩大消费、缩小城乡差距的影响就极其巨大。

可以比较一下日本工业化过程中的农业劳动力转移。

1955年到1975年，日本平均每年有72.5万农业劳动力转移到城市，20年之内完成了农业劳动力的转移。日本没有“农民工”的概念，更没有“第二代农民工”的现象，日本的农民从农村迁出后，14天之内凭“誉本”就可到所迁移地的政府登记，变为当地人，他们的子女如是适学儿童，必须在3天之内到当地教育委员会报到，与当地儿童一样安排入学。

经过30年的经济起飞，我们还在研究所谓“第二代农民工”问题，其关键在于城乡户籍制度以及城乡公共服务体系的行政分割。

户籍制度是典型的行政手段，积极稳妥地改革户籍等一系列行政分割城乡劳动力市场的制度，政府责无旁贷。

第二，初次分配中行业收入差距过大。

根据2010年统计局公布的数据，中国证券业的工资水平比职工平均工资高6倍左右，收入最高和最低行业的差距达11倍。

在人力资源和社会保障部工资研究所发布的最新数据中，这一差距又扩大到15倍。

如果把证券业归到金融业一并计算，行业差距也高达6倍。

其他市场经济国家的行业收入差距，根据人力资源和社会保障部国际劳工保障研究所提供的资料，2006~2007年最高和最低行业工资差距，日本、英国、法国为1.6~2倍左右，德国、加拿大、美国、韩国在2.3~3倍之间。

日本在经济起飞后期的20世纪80年代，金融行业平均工资水平只是制造业的1.38倍。

这些国家金融行业的高工资并不是由其行业的特殊性造成的，而是由于金融行业对知识的要求比较高，从业者受教育年限较长，付出成本较高，因而要求的回报也相应较高。

在比较成熟的市场经济国家，劳动力自由、合理流动，行业工资差距其实是各个行业从业人员平均受教育程度的差距。

从目前的资料看，中国行业收入差距已跃居世界之首，已经超过巴西。

如此巨大的行业收入差距是市场竞争的结果吗？

显然在很大程度上是由于市场准入方面的行政限制带来的。

<<引爆人才效能的两把金钥匙>>

编辑推荐

《引爆人才效能的两把"金钥匙":人才激励和保障方案全攻略》由中华工商联合出版社出版。

<<引爆人才效能的两把金钥匙>>

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>