第一图书网, tushu007.com

<<科技人才集聚效应与对策研究>>

图书基本信息

书名：<<科技人才集聚效应与对策研究>>

13位ISBN编号：9787516108772

10位ISBN编号：7516108774

出版时间：2012-5

出版时间：朱杏珍 中国社会科学出版社 (2012-05出版)

作者：朱杏珍

页数：188

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

内容概要

《科技人才集聚效应与对策研究：基于浙江省的实例》以浙江省社科规划专项课题和浙江省科技厅软科学研究计划项目为依托，坚持定性与定量相结合、理论与实践相结合两个原则，主要采取文献研究法、多学科综合法、理论逻辑分析法、数理推论和实证研究结合法等方法，围绕“人才集聚的影响因素”及“人才集聚的效应评价”展开了讨论。
首先，阐释人才集聚的基本理论及浙江省科技人才集聚的现状、特征与存在问题；其次，以浙江省的科技人才为对象，剖析浙江省科技人才集聚的影响因素以及影响程度；再次，通过构建人才集聚效应的评价指标与评价模型，对浙江省科技人才集聚的效应进行分析评价；最后，在分析比较其他区域人才集聚成熟经验的基础上，提出了加强浙江省科技人才集聚的对策建议。

作者简介

朱杏珍，1964年生，浙江绍兴人，绍兴文理学院教授。
长期致力于工商管理尤其是人力资源管理方面的教学与研究，主持和参与课题10余项，参与教材出版2部，发表学术论文40多篇。

书籍目录

第一章 导论 第一节 问题的提出 一 人才成为经济社会发展的根本条件 二 人才集聚对发达国家经济发展具有强大的引擎作用 三 人才集聚对我国经济发展具有重要推动作用 四 人才集聚促进浙江省经济社会发展初见成效 第二节 研究意义 一 研究的理论意义 二 研究的现实意义 第三节 本书研究的思路与方法 本章参考文献第二章 人才集聚研究综述 第一节 相关概念 一 人才 二 科技人才 三 科技人才集聚 第二节 人口迁移基本理论 一 列文斯坦的“人口迁移规律” 二 唐纳德·博格等人的“推力一拉力理论” 三 李的人口流动原因解释 第三节 人口迁移的影响因素 第四节 科技人才集聚的形成和发展机理 一 外部机理 二 内部机理 第五节 人才集聚效应 第六节 人才集聚与区域经济发展 第七节 人才集聚的模式比较 第八节 人才集聚与环境建设 第九节 现有研究评析 本章参考文献第三章 浙江省科技人才集聚的现状分析 第一节 浙江省科技人才现状分析 一 浙江省科技人才总量逐年提高，但相对总量仍不足 二 浙江省内各市科技人才总量逐年提高，但地区间分布差距较大 三 浙江省R&D资源总量有所提高，但配置不尽合理 第二节 浙江省科技人才集聚的特征分析 一 人才集聚的政策环境不断优化 二 人才集聚的整体结构趋于提升 三 人才集聚方式刚柔并举 四 人才集聚的去向以民营企业居多 五 人才集聚的投入与效益同步增长 第三节 浙江省科技人才集聚存在的问题分析 一 人才资源的结构性矛盾比较突出 二 人才引进后的后续措施缺乏力度 三 人才集聚环境缺乏比较优势 四 科技经费增长与总体经济发展水平不协调 本章小结 本章参考文献第四章 科技人才集聚影响因素的理论分析 第一节 宏观因素 第二节 中观因素 第三节 微观因素 第四节 其他因素 本章小结 本章参考文献第五章 浙江省科技人才集聚影响因素的实证分析 第一节 研究架构与研究假设 第二节 研究设计及方法 一 研究内容的设计 二 调查对象 三 资料分析方法及分析内容 第三节 数据分析 一 影响因素结果的描述性统计分析 二 个体特征导致的因素影响程度的差异分析 三 集聚影响因素的因子分析 四 信度检验 第四节 研究结论 本章参考文献第六章 浙江省科技人才集聚效应评价 第一节 概述 一 科技人才集聚的两种效应 二 科技人才集聚效应的研究综述 第二节 浙江省科技人才集聚效应的评价指标体系 一 人才集聚效应评价指标的设计 二 人才集聚效应评价指标的构成 第三节 浙江省科技人才集聚效应的评价模型 一 利用层次分析法确定各个指标的权重 二 利用可拓理论评价科技人才集聚效应 第四节 浙江省科技人才集聚效应的实证分析 第五节 研究结论 本章参考文献第七章 科技人才集聚的非经济性效应分析 第一节 相关研究概述 第二节 科技人才集聚非经济性效应的成因 一 宏观环境因素 二 中观组织因素 三 微观个体因素 第三节 科技人才集聚非经济性效应的危害 本章小结 本章参考文献第八章 国外科技人才集聚实例分析 第一节 市场主导型科技人才集聚模式实例分析 一 美国的人才集聚模式 二 德国的人才集聚模式 第二节 政府扶持型人才集聚模式实例分析 一 日本的人才集聚模式 二 韩国的人才集聚模式 第三节 计划型人才集聚模式实例分析 第四节 几点启示 本章参考文献第九章周边省市科技人才集聚实例分析 第一节 上海市科技人才集聚实例分析 一 上海市科技人才集聚的现状 二 上海市科技人才集聚的政策机制 三 上海市科技人才集聚的对策措施 第二节 江苏省科技人才集聚实例分析 一 江苏省科技人才集聚的现状 二 江苏省科技人才集聚的重点人才工程 三 江苏省科技人才集聚的对策措施 本章小结 本章参考文献第十章 浙江省科技人才集聚对策建议 第一节 科技人才集聚应遵循的基本原则 第二节 浙江省科技人才集聚的对策建议 一 政府应通过制度、政策来激活科技人才，发展创新载体 二 组织应转变科技人才使用理念，增强自身素质 三 社会各界应致力营造尊重科技人才的良好氛围，打造科技人才链 本章参考文献附录浙江省科技人才集聚影响因素调查问卷

章节摘录

2.组织管理制度混乱　　如果一个单位的经济实力是“硬件”的话，那么其管理制度则是“软件”了。
假如“软件”设计本身有问题，或“软件”良好但在运行中产生了问题，那么，这个单位的整体运行就出问题了，甚至会导致“军心大乱”。
现实中，科技人才进入一个新的企业后，发现其来自管理方面的问题主要表现在以下几个方面：一是管理层无能，管理体制混乱，缺乏号召力和战斗力；二是内部环境杂乱无序，导致资源浪费、人际关系恶化；三是管理层钩心斗角，缺乏凝聚力，不能做到因才任用，而是任人唯亲，拉帮结派；四是受到政策影响，原有的优势丧失，但单位仍沿着固有管理体制、固有的发展方向、固有的发展战略运行；五是领导层大换班，管理断层（胡瑞卿，2007）。
在这种情形下，科技人才集聚的经济性效应的产生是难以想象的。
3.建议不被组织重视　　企业的科技人才一般都是知识型员工，与普通员工相比，他们具有极其鲜明的个性特点，拥有相对独立的价值观和极强责任感，往往把事业看得很重，追求卓越，追求成就感。
因此，科技人才希望能够在企业中充分发挥自身特长，在为企业发展效力的同时，自身的价值也得以实现。
然而，在一些吸引人才集聚的企业中，科技人才发现，他们无法参与到企业的核心管理层中，他们的价值得不到体现，建议往往不受重视，被束之高阁，他们充其量只能是决策的执行者。
事实上，现有企业的有些决策并不完全符合实际情况，无法实现。
而科技人才所提出的一些想法和建议往往很实用，但却不被采纳。
时间久了，科技人才感到自己的专长无法施展，没有得到应有的尊重。
如果此时有橄榄枝伸过来，毫无疑问，诱惑巨大。
著名的哈佛企业顾问公司曾对员工离职原因作过一项调查，除“对薪水不满”、“公司福利不佳”外，另外还有8项均与金钱无关。
由此可知，薪资待遇虽然是留住科技人才的有效手段，但却不是唯一的手段，人才价值的体现、人才建议的采纳也是产生集聚经济性效应的重要因素（雷正刚，雷三容，2009）。
……

编辑推荐

《科技人才集聚效应与对策研究——基于浙江省的实例》系朱杏珍教授主持的浙江省社科规划专项课题“浙江省创新人才集聚的动力机制研究”(08ZXSJ004YB)和浙江省科技厅软科学研究计划项目“浙江省科技人才集聚效应评价与对策研究”(2010C35031)的主要研究成果之一。
本书在研究方法上坚持定性与定量相结合、理论与实践相结合两个原则，主要采取文献研究法、多学科综合法、理论逻辑分析法、数理推论和实证研究结合法等方法，围绕“人才集聚的影响因素”及“人才集聚的效应评价”展开了讨论。

第一图书网, tushu007.com

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