第一图书网, tushu007.com

<<劳动与就业>>

图书基本信息

书名：<<劳动与就业>>

13位ISBN编号：9787801497536

10位ISBN编号：7801497538

出版时间：2002-7-1

出版时间：社会科学文献出版社

作者：张彦,陈晓强

页数：494

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

第一图书网, tushu007.com

内容概要

本书既有对劳动、就业、择业、创业等问题进行的理论阐述，又有国内外关于劳动，就业等问题的相关政策的介绍，还有关于劳动、就业、择业、创业中一些技术、技巧性问题的叙述，体现出该书具有理论与实际相结合的特点。
该书对指导就业，特别是指导大学生择业有较大的实用价值。
全书文字顺畅，图表多，资料丰富，实用性强。

第一图书网, tushu007.com

<<劳动与就业>>

书籍目录

序劳动篇　第一章　劳动概述　　第一节　劳动的含义、特征和分类　　一　劳动的含义　二　劳动的特征　　三　劳动的分类　　第二节　劳动方式与劳动行为　　一　劳动方式　　二　劳动者行为及劳动行为　　三　影响劳动行为的社会因素　　第三节　劳动制度与劳动关系　　一　劳动制度的含义　　二　劳动制度的一般特征　　三　劳动关系的含义和特征　四 劳动关系的类型　第二章　劳动力资源开发与管理　　第一节　劳动力与劳动力资源　　一　劳动力及其特征　　二　劳动力的数量与质量　　三　劳动力资源的含义及特征　　第二节　向劳动力资源投资　　一　向教育投资　　二　劳动力资源投资的特点　　三　劳动力资源开发的途径　　第三节　企业劳动力资源管理与开发　　一　内容分析　　二　工作分析　　三　人员的配备、培训和发展　　四　工作绩效评估　　五　绩效评估中的误差　第三章　劳动力市场　　第一节　劳动力市场概述　　一　劳动力市场及其组成要素　　二　劳动力市场的二元性　　三　劳动力市场的结构　　四　人才市场　　第二节　劳动力市场理论与运作　　一　劳动力市场经典理论　　二　劳动力市场配置模式　　三　劳动力流动　　四　影响流动的因素　　五　劳动力流动的正负效应　　第三节　劳动力市场的供给与需求　　一　劳动力供给的含义　　二　影响劳动力供给的因素　　三　劳动力需求的含义　　四　短期劳动力需求理论　　五　长期劳动力需求理论　　六　影响需求的宏观因素　　第四节　劳动力市场歧视　一　歧视的含义及表现　　二　产生歧视的原因　第四章　劳动者收入分配　　第一节　按劳分配及按生产要素分配　　一　按劳分配及其实现条件　　二　按生产要素分配及其必要性　三　我国现阶段的分配制度　　第二节　劳动工资　　一　劳动工资的含义及构成比　　二　计时工资和计件工资　　三　工资决定理论　　四　工资水平及其影响因素　　五　货币工资与实际工资　　六　我国劳动工资改革及发展趋势　　第三节　收入分配差别　　一　工资差别　　二　收入分配不平均就业篇　第五章　就业概述　　第一节　就业的定义和特征　一　就业的定义　　二　就业的基本特征　　第二节　影响就业的因素　　一　劳动力资源因素　　二　经济因素　　三　就业观念　　四　社会保障因素　　第三节　就业结构　一　就业结构及其变动规律　　二　我国的就业结构状况　　第四节　就业制度　　一　就业制度的含义和作用　　二　我国就业制度的历史演变　　三　我国大学毕业生就业制度　第六章　就业政策　　第一节　就业政策的一般构成　　一　调节劳动力需求政策　　二　调节劳动力供给政策　　三　调节劳动力交换政策　　第二节　主要西方国家的就业政策　　一　美国的就业政策　　二　瑞典的就业政策　　三　日本的就业政策　　四　英国的就业政策　　第三节　我国大学毕业生就业政策　　一　大学毕业生就业政策　　二　几种特殊的就业政策　　三　鼓励就业政策　　四　大学毕业生就业政策展望　第七章　失业　　第一节　失业概述　　一　失业、待业和下岗　　二　失业类型的划分　　第二节　失业的衡量　　一　自然失业率　　二　失业率　　三　失业警戒线　　第三节　我国的失业问题　　一　我国失业的特点　　二　我国失业的原因　　三　失业治理择业篇　第八章　职业基础理论　第一节　职业概述　　一　职业的含义　　二　职业的特征和功能　　三　职业分类　四　职业准入　　第二节　职业选择　　一　影响选择的个体因素　　二　影响选择的社会因素　　三　霍兰德人职匹配理论　　第三节　职业地位和声望　　一　职业地位　　二　职业声望　　三　职业声望实证研究　　第四节　职业生涯　　一　职业生涯的含义　二　职业生涯设计　　三　比尔·拉福的方案　　第五节　大学生就业指导　　一　重在择业观教育　　二　做好具体工作　第九章　求职准备　　第一节　撰写简历　　一　简历的格式和结构　　二　电子求职简历　　三　用E—mail发简历　　第二节　准备求职信　　一　求职信的结构和内容　　二　求职信的撰写　　三　求职信摘要　　第三节　收集就业信息　　一　就业信息的内容　　二　获取就业信息的渠道　　三　就业信息的筛选和利用　第十章　求职面试　　第一节　面试的含义、目的及基本范式　　一　面试的含义　　二　面试的主要目的　　三　面试的几种范式　　第二节　面试的问题　　一　用人单位的问题　二　个人素质的问题　　三　创新能力和行政职业能力的问题　　第三节　面试的特点和语言技

巧运用　　一　面试的特点　　二　口头语言技巧　　三　体态语言技巧　　第四节　面试的准则和应注意的问题　　一　应试者应遵循的准则　　二　应试者应避免的问题　　三　失败案例分析　第十一章　竞争与择优　　第一节 公务员考试　　一　国家公务员制度　　二　申论考试　　三　行政职业能力测试　　第二节　社会需要的大学生　　一　通过社会调查看需求　　二　人才测评　　第三节　知识女性的就业　　一　女性就业难解析　　二　女大学生的择业趋向 创业篇　第十二章　高技术对工作的影响　　第一节　高技术是什么　　一　高技术的认定标准　　二　职业结构标准的应用　　第二节　高技术与职业结构变革　　一　乐观主义和悲观主义之争　　二　整体的分析　　三　朝阳工业与夕阳工业　　第三节　就业结构变革的测度　　一　服务业的增长　　二　专业与技术领域的增长　　三　信息业的崛起　　第四节　重新思考工作　　一　将来有足够的工作机会吗　　二　缩短工作时间　　三　缤纷的工作世界　　四　新的工作意义　第十三章　未来工作展望　　第一节　网络发展对职业的影响　　一　网络衍生新职业　　二　网络经济与创业　　三　网上招聘浮出水面　　第二节　WTO对我国就业的影响　　一　WTO重构就业空间　　二　人才竞争国际化　　三　WTO促进就业体制改革　　四　WTO与大学毕业生就业　　五　入世后热门职业展望　　第三节　大学生与“知本家”　　一　让“创业梦”成为现实　　二　校园创业潮　　三　风险与成功　　四　“海归派”的创业附录1 人事代理附录2 风险投资附录3 部分人才招聘和就业网址主要参考文献

章节摘录

四　工作绩教评估　　工作绩效评估，就是指对企业．内员工的工作过程及其结果进行考核和评价的过程。

1．工作绩效评估的目的　　获得人事决策借息　通过工作绩效评估可以为企业内人事部门进行有关的人事决策(如晋升、培训、调动、奖惩等)提供信息。

为职员提供信息及馈　通过工作绩效评估可以帮助员工认识自己的潜在能力并在实际工作中充分发挥这种能力，以达到改进工作的目的。

同样，也有利于企业成员个人事业的发展，如培训方向的选择、工作职位的调换以及职业的变更等。

有利于发现企业中存在的问题　通过工作绩效评估，可以发现员工素质与实际工作岗位要求的适合情况，为企业进行工作分析提供了依据。

工作绩效评枯有助于确定新招募的职员所应具备的知识、能力、技能以及相关的品质。

2．工作绩效抨估的标准　　工作绩效评估的标准包括绝对标准、相对标准和客观标准。

绝对标准　就是建立员工工作的行为特质标准，然后将达到该项标准列入评估范围内，而不在员工相互间作比较。

绝对标准的评估重点，在于以固定标准衡量员工，而不是与其他员工的表现作比较。

相对标准　就是将员工间的绩效表现相互比较，也就是以相互比较来评定个人工作的好坏，将被评估者按某种向度作顺序排名，或将被评估者归入先前决定的等级内，再加以排名。

客观标准　就是评估者在判断员工所具有的特质以及其执行工作的绩效时，对每项特质或绩效表现，在评定量表上每一点的相对基准上予以定位，以帮助评估者作评价。

由于我国长期处于封建的自然经济状态，在对待劳动收入分配问题上，人们带有小农经济意识，不患寡而患不均。

再加上文化大革命时期“左”的思潮的影响，人们错误地将社会主义的分配制度理解为“平均主义”。

下面我们简单回顾一下建国以来我国工资制度改革的历史，这对于准确认识和把握我国工资制度现状和改革趋势具有重要意义。

1．建国初期又第一次全国性工黄改革　　在解放初期，我国采用了多种分配制度并用的做法。

如部队及机关干部沿用老解放区实行的供给制；以及以实物为计算基础的货币工资制；在地区实行13等39级的工资制度；在新解放区实行保留原职原薪的过渡办法。

1950年8月对旧工资制度进行改革，一方面废除旧中国遗留下来的不合理工资制度，另一方面改革解放区的多形式的分配制度，制定了《工资条例(草案)》，初步建立了新型工资制度，实现了供给制向工资制(当时又称为薪给制)的转变。

1952年前后，我国又以大区为单位开展了第一次全国性的工资改革，统一以“工资分”为工资计算单位，建立于新的等级工资制，打下了统一工资制的基础。

1951午国营企业进行了工资调整；职工增加工资的面在80%以上，工资增长约15—20%。

2．第二次全国性工资改革　　1956年?月，国务院正式颁布了。

《关于工资改革的决定》等一系列文件，主要冉容是：①取消工资分制度，实行货币工资制。

这是基于当时全国生活费用价格指数比较稳定，同时职　　工日常生活消费结构日益多样化，工资分制度已不适应当时的情况了。

②调整和改进工资关系。

这次工资调整包括国营企业、供销合作社以及全行业实行公私合营前的公私合营企业、事业单位和国家机关。

这次工资调整从增长幅度上不难看出发展重工业的导向。

如国营重工业部门提高15．6%，国营轻工业部门提高12%，非工业部门(如教育等)提高10.9%，国家机关人员提高10%。

③改进企业：职员和工人的等级制度。

将企业除工人外的领导、工程技术人员和管理人员列入职员，再根据职务高低、责任大小、职责轻重

、技术复杂程度等按不同类分级。
同时按产业统一了工人的工资等级制度和工资标准。
④改进了国家机关、事业单位的分配制度。
在1955年8月将实行的国家机关工作人员包干制一律改为工资制，并在国家机关及事业单位实行统一的职务等级工资制。
行政人员工资标准由30个等级组成，最高与最低工资标准的倍数为28。
职务、职称与工资等级相对应。
这一结构至今仍是我国工资的基本框架。
3．第三次全国性工资改革到1977年前的工资制度　　在第二次全国性工资改革后，直到1977年，再没有进行过大范围的工资调整，工资等级制度更没有大的变动。
这一期间，1958年搞大跃进，有些单位实行了半供给制、供给制，造成了经济不堪重负，大大挫伤了职工的积极性。
后来，在“左”的思潮的影响下，平均主义被当作共产主义而被大加颂扬。
故从第二次全国工资改革后到1977年的20年中，全国职工晋升工资平均每人不到一级。
这一时期，可认为是工资增长的停滞阶段。
纵观建国以后我国的劳动工资发展状况，不足的地方大致有以下几方面：①分配上的平均主义；②工资水平偏低。
如据有关统计，1975～1977年，扣除同期物价上涨因素，职工平均工资年增长率仅为0．3%；③工资级差小，调资频度低。
由于我国长期采用低工资、高保障的做法，工资起点低，每级工资等级差距较小；④挫伤了劳动者的积极性，抑制了创造力的发挥。
工资制度上的平均主义与低工资水平，难以使职工看到通过自己的勤奋劳动能增加收入和改善生活，产生多做少做一个样的思想，反映在劳动行为上则是不求进取。
为推进社会主义现代化建设事业向前发展，满足人民群众日益增长的物质和文化的需要，劳动工资改革势在必行。
4．第三此全国性工资改革　　1985年1月国务院发布的《关于国营企业工资改革问题的通知》，拉开了我国工资全面改革的序幕，其主要内容是：“企业职工工资增长应以本企业经济效益的提高为基础，国家不再　　统一安排企业职工的工资改革和工资调整”；“企业与国家机关、事业单位的工资改革和工资调整脱钩”。
这是我国工资改革历史上的重要转折点。
在机关、企事业单位的工资改革上，从1985年之后，国家机关事业单位与企业的工资改革、调整脱钩。
1993年又结合机构改革和公务员制度，推进了机关事业单位工资的改革。
总之，中共个一届三中全会以后，我国在工资制度方面的改革取得了明显的成效。
这一时期，企业、事业、机关工资改革的力度都在逐渐加大，进一步完善了工效挂钩，建立了最低工资的保障制度，推行了公务员制度，近来又实行经营者的年薪制，这二切都使我国的工资制度越来越适应社会主义市场经济的发展。
职业是劳动者从事的专门性工作。
在社会劳动分工体系中存在多种职能专门化的工作，劳动者只有专门从事某种职能专门化的工作，才能获得一种职业角色，成为职业劳动者。
人们往往、把职业与行业等同起来，其实，它们之间既有区别，又有联系。
从以上定义来看，职业主要是指人们所从事的具体的工作岗位，是与个人工作相联系的具体分工形式。
行业　　是指由许多在性质上同类或者相近的生产、工作单位的组合，是社会较大范围的分工形式。
行业中包含着各种各样的职业，而职业却并不包含行业，它只能属于某一行业或某些行业。
行业和职业是相互联系、交叉存在的。
不同的职业存在于同一行业之中，不同的行业中也包含着相同的职业。

职业具有以下五个特征　　①同一性特征。
表现为同一行业的职业内部或不同行业的同一职业类型，其劳动条件、工作对象、生产方式、工作内容相同或相近。
如教师以教育行业居多，汽车运输业总密集着大　　量的汽车驾驶员、修理技工等。
②差异性特征。
职业的差异性首先表现在不同行业间和职业间的差异，他们之间的劳动强度、工作条件、工作对象、工作性质等都不相同。
，因而就形成了不周的；行为模式和行为规范。
其次即使是在同一行业和职业中，由于所处时代和区域不同，职业之间也存在着差异，如渔民职业。古代时候的渔民和现代的渔民，中国的渔民和外国的渔民，江边的渔民和海边的渔民，在工作方式、工作内容、工作目的及职业规范等方面都存在很大的不同。
③层次性特征。
从社会需要角度来看，各类职业并没有高低贵贱之分，只是社会分工不同而已。
但是，现实生活中由于对从事职业的素质要求不同以及人们对职业的看法或舆论的评价不同，职业便有了层次之分。
对众多的职业类型，按照职业的社会评价区分不同层次，评价标准取决于各种不同职业的脑体支出水平、工作复杂程度、工作轻松状况、教育资格条件、在工作组织权力结构中的地位、工作内容的自主权、收入水平、社会声望等方面的差别。
④广泛性特征。
人人都需要工作，人人都需要职业，职业活动关系到社会的大部分成员，也涉及一个社会的经济、政治、心理、教育、技术、伦理等许多方面。
职业是一个牵涉面十分广泛概念。
⑤时代性特征。
首先，职业随着时代的变化而孪化，一部分旧职业消失，一部分新职业诞生。
如随着信息社会网络时代的到来，在网络工程师、网络医生等新的职业产生的同时，传统职业如股票经纪人、邮递员、保险和房地产代理商等会慢慢退出职业的历史舞台。
其次，是每一个社会都有自己的职业“时尚”，它反映该时代社会中的人们所热衷的职业。
如从“当兵热”到“上学热”、“从政热”再到“出国热”、“下海热”等，从另一个方面反映了特定时期人们对不同职业活动的热衷程度。
……

媒体关注与评论

序　　社会工作是社会学的一个重要组成部分，它作为一门学科在中国已经形成并正在快速发展。
近20年来，随着社会学的恢复与重建，随着中国市场经济的发育与成长，社会工作越来越受到社会学界与各级政府的重视。
80年代，当时任民政部部长的崔乃夫同志，率先欢迎社会学人才从事民政工作，并要求民政工作研究与教学进入社会学学科领域。
同时，政府有关部门陆续成立社会发展研究机构与行政职能处室，工青妇的许多领导同志与实际工作者，也纷纷加入社会学研究队伍，关心与支持社会学的学科发展与人才培养工作。
1989年北京大学社会学系开始招收社会工作与管理方向的本科生。
90年代上半期，吉林大学、郑州大学、云南大学、中国青年政治学院、厦门大学、中华女子学院、民族管理干部学院、南京理工大学、华东理工大学、南开大学、南京师范大学、安徽大学、苏州大学等院校，也相继经国家教委或省、市、自治区教委批准，设置了社会工作专业；南京大学社会学系等侧重培养社会保障方向的专业人才。
　　1996年，国家教委在北京郊区召开专业目录审定会，要求大幅度地减少分支学科数目。
这一改革举措是正确的，每一个一级学科内部专业设置分得过细，分支学科林立，不利于培养复合型人才，也与世界上多数国家的高校专业设置不一致。
当时，社会学作为一级学科下设社会学、社会工作两个专业。
保留这两个专业是社会学界的共同呼声。
初步方案研讨时，郑杭生教授、王思斌教授、谢遐龄教授与我都作过论证，国家教委第一届社会学教学指导委员会是尽责的。
在专业目录审定会议期间，国家教委副主任周远清、高教司司长钟秉林同志征求我的意见：“有些同志认为社会学这个学科只需列一个专业，主张将社会工作从专业目录中删去。
你是否同意?”在那次会议上我是社会学学科惟一的代表，深感责任重大，不敢懈怠。
我认真向他们做了论证，大意是：社会学在世界上是一个大学科，社会学在美国通常与经济学、法律学一起被称为社会科学“三大学科”；一个国家的经济与社会发展以后，社会工作就成为一门就业容量很大的职业，许多社会问题需要社会学工作者与社会工作者去诊断和治理；相对而言，社会学理论性强一些，社会工作实务性强一些，许多国家将社会学与社会工作分别设系、院，二者不能相互替代；我国已经有一些高校设置了社会工作专业，停了不利于社会学这门学科的发展。
令人高兴的是，两位主管专业目录审定的领导同志表示明白了我的意见，同意保留社会工作专业。
这表明，国家教委对于社会学的学科发展是积极支持的。
同时需要指出的是，教育部　　高教司副司长刘风泰同志、文科处前后任处长杨志坚与阎志坚同志，一直关心与支持社会学的学科建设，坚持筹划社会学教学事业的发展。
　　新的专业目录公布以后，国家教育部与一些省、市、自治区教育厅又批准了一批院校设置社会工作专业。
对于社会工作专业的教学、研究与应用性人才的培养，提供了新的发展机遇。
　　面向新世纪，我国的社会工作具有大发展的社会环境与社会需求。
随着政府职能转换、企业社会职能的剥离，“单位人”越来越多地变为“社会人”；大量与居民相关的公益性事务，政府“不管”、企业“剥离”，都要靠社区来解决。
也就是说，“社区化”的潮流已经来到我们面前。
社区成为城市工作的基础，社区服务成为提高城市居民生活质量的重要产业。
创建“文明社区”，是当前城市工作与精神文明建设的重要内容。
“社区”是社会学者从西方引进的一个概念，通常指亲密的社会关系结构，环境、资源、就业、居住等方面利益紧密相关的共同体。
“文明社区”是中国人自己创造出来的一个概念，是指生活方式健康、人际关系融洽、住宅小区晶位高尚、生态环境保护良好、公共设施先进、治安秩序井然的社区。

第一图书网, tushu007.com

“ 文明社区 ”创建工作第一线需要大批社会学、社会工作专业人才。
同时，经济转轨、社会转型与经济社会发展中出现了一些新问题，如城镇职工下岗失业、城乡低收入与贫困、职工养老社会化与老龄化等问题。
政府需要社会工作者通过大量的专门工作去具体解决这些问题，以促进社会稳定与社会发展。
……

编辑推荐

时代在前进，社会在发展，社会工作将是21世纪一门前途广阔、迅速发展的新兴学科，将对我国社会主义市场经济体制的建构、社会稳定与繁荣做出巨大的贡献。
希望这套丛书能够为我国社会工作的专业教学研究、社会工作者发挥参考作用，能够更多地成为政府及其有关部门领导同志喜受的读物。

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