第一图书网, tushu007.com

<<高层次专业技术人才激励机制>>

图书基本信息

书名：<<高层次专业技术人才激励机制>>

13位ISBN编号：9787801899460

10位ISBN编号：7801899466

出版时间：2010-4

出版时间：董志超 中国人事出版社 (2010-04出版)

作者：董志超 编

页数：254

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

前言

《高层次专业技术人才激励机制——政策与案例》是在2008年原人事部部级课题《高层次专业技术人才激励机制研究》基础上完成的。
本书在原来课题基础上增加了对地方政府、企事业单位激励政策和实践的分析研究，尤其是对某大型国有技术服务企业技术创新激励机制的个案研究持续了近一年时间，对本书实证研究的深入有很大帮助。
本书还增加了利益相关者分析部分，对高层次专业技术人才激励机制的利益相关者关系及政府职能定位进行了分析。
本书还补充了一些企事业单位、典型个人案例及问卷调查，希望能够在理论和实践的方面给予读者更多启发。
高层次专业技术人才问题历来为各国各级政府、企事业单位所重视。
因为它与国家、组织竞争力紧密相关。
2004年，中共中央国务院在关于进一步加强人才工作的决定中指出：“新世纪新阶段人才工作的根本任务是实施人才强国战略。

内容概要

本书是在2008年原人事部部级课题《高层次专业技术人才激励机制研究》基础上完成的。
本书在原来课题基础上增加了对地方政府、企事业单位激励政策和实践的分析研究，尤其是对某大型国有技术服务企业技术创新激励机制的个案研究持续了近一年时间，对本书实证研究的深入有很大帮助。
本书还增加了利益相关者分析部分，对高层次专业技术人才激励机制的利益相关者关系及政府职能定位进行了分析。
本书还补充了一些企事业单位、典型个人案例及问卷调查，希望能够在理论和实践的方面给予读者更多启发。

书籍目录

第一章 高层次专业技术人才的概念第一节 相关学术观点第二节 相关政策的概念第三节 高层次专业技术人才的概念第二章 现代激励机制理论研究第一节 Adam Smith“经济人”假设与激励理论第二节 不完全信息与激励理论的发展和创新第三节“经济人”行为多样性的扩展与激励理论的发展和创新第四节 引入制度内生变量的激励理论的发展和创新第三章 我国高层次专业技术人才激励政策及成效分析第一节 我国高层次专业技术人才激励政策的基本构成第二节 地方政府及国有大型企事业单位高层次专业技术人才激励政策第三节 高层次专业技术人才激励机制分析第四节 我国高层次专业技术人才激励政策的评估第五节 我国高层次专业技术人才激励政策的主要问题分析第四章 国外高层次专业技术人才的激励机制分析第一节 政府职能第二节 激励政策第三节 激励效果第五章 高层次专业技术人才激励机制的构建第一节 机制构建的基本原则第二节 激励机制构建的实证研究第三节 激励机制的构建第四节 薪酬激励制度第六章 高层次专业技术人才激励机制中的利益相关者关系第一节 利益相关者第二节 利益相关者关系第三节 政府角色第四节 企事业单位角色第五节 行业组织角色第七章 政府怎样建立和完善高层次专业技术人才激励机制第一节 制定远景规划和发展战略，明确激励方向第二节 实施国家创新体系建设和国家重点工程，建立高层次人才激励的平台第三节 促进行业管理和用人单位的体制机制改革，完善动态管理第四节 进一步完善科学、公正的评价选拔制度第五节 制定以知识产权为核心的人才资本要素参与分配政策第六节 遵从人才成长规律，实行科学管理，促进作用充分发挥第七节 改革教育体制，大力培养高层次创新型人才第八节 推进中介组织的发展，充分发挥社会组织作用第九节 改革金融体制，完善市场机制，大力推进成果转化的实施第十节 实行人才保障，确保人才安全第八章 企事业单位怎样建立和完善高层次专业技术人才激励机制第一节 依据组织战略一体化制定技术战略，明确高层次专业技术人才激励的方向第二节 组织变革，形成从顶层设计到成果应用的创新型组织第三节 责、权、利、能匹配，为高层次专业技术人才创造良好制度环境第四节 实施一体化研发体系(Integrated Product Devlopment)建设，建立高层次专业技术人才激励的平台第五节 创新人才选拔培养体系，大力培养高层次创新型人才第六节 树立人才经营的理念，获取资源并充分发挥作用第七节 完善市场机制，大力推进成果转化的实施第八节 尊重人才成长规律，促进人才合理发展第九节 改进考核方式，实行分类管理第十节 建立知识管理平台，营造鼓励创新的环境案例一：无锡高新区高层次人才政策实践案例二：北京十三家科研单位股份制改革试点案例三：某医学科学院高层次人才激励机制现状分析案例四：国内外高层次人才激励机制的典型案例附录1 激励机制调查问卷附录2 关于进一步加强高层次人才队伍建设的意见参考文献后记

章节摘录

插图：第三节 高层次专业技术人才的概念要科学地界定高层次专业技术人才需要从内涵和外延两个角度来考虑。
内涵揭示高层次专业技术人才的本质特征，即高层次专业技术人才的核心特征是什么；外延则界定高层次专业技术人才的范围，即高层次专业技术人才是由哪些人组成的。
高层次专业技术人才的内涵可以是：具有特别旺盛的创造力，在个人素质上表现为具有创新意识、创新能力、合作能力、敬业精神，其核心特征：一是具有较高的知识水平和能力；二是能够进行高层次的创造性劳动；三是在物质文明、精神文明建设中作出过重大贡献。
高层次专业技术人才的外延可以是：①两院院士、杰出的哲学社会科学家和文学艺术大师；②各学术技术领域的带头人和在国际上有一定影响的科技帅才；③国家有突出贡献专家、国家主要科技奖励获奖者；④在关系国民经济和社会发展关键领域起核心作用或作出突出贡献的优秀人才；⑤百千万工程人才、“863”计划、“973”计划等重要项目的首席科学家、重大科技成果发明人、著名企事业单位学科、工程技术负责人、科技带头人；⑥具有高级职称（职务）者。
高层次专业技术人才作为战略性的稀缺资源，供不应求，始终处于竞争的焦点，更为重要的是高层次专业技术人才不仅是一种资源，还是一种人才资本。
高层次专业技术人才具有相对性，对国家、地区、行业、企业都有不同的标准，但一定需要围绕发展战略确定标准。
高层次专业技术人才的定义不仅仅是学术上的，它还直接关系到对人才的选拔、评价、政策制定等。

后记

本书的框架结构设计由董志超完成并负责统稿与修改。
由莉、董志超承担了高层次专业技术人才概念部分的撰写，辛纯礼、董志超承担了现代激励理论部分和高层次专业技术人才激励机制构建部分的撰写，朱国成、董志超、姚国兴承担了我国高层次专业技术人才激励状况分析部分的撰写，朱蕾承担了国外高层次专业技术人才的激励机制分析部分的撰写，董志超、佟亚丽承担了政府在高层次人才激励机制中的作用部分撰写，董志超、佟亚丽承担了高层次人才激励的政策建议部分的撰写。
董志超负责问卷设计，姚国兴负责对问卷分析部分撰写。
董志超、佟亚丽负责访谈部分的撰写。
周训梅、李淳、顾士萍参与了问卷设计工作并具体承担了问卷的发放与回收及基本情况、分析报告部分的撰写；张忠民、易良坤为有关访谈工作提供了支持和帮助，并参与了高层次专业技术人才激励机制构建的讨论，提供了很有价值的贡献。

编辑推荐

《高层次专业技术人才激励机制:政策与案例》是由中国人事出版社出版的。

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