

图书基本信息

书名：<<边疆少数民族地区人力资源开发及其可持续发展研究>>

13位ISBN编号：9787010072326

10位ISBN编号：7010072329

出版时间：2008-9

出版单位：人民出版社

作者：杨林

页数：430

字数：420000

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

当今世界经济全球化深入发展,科技进步日新月异,国际竞争日趋激烈,知识和人才越来越成为提高综合国力和国际竞争力的决定性因素,人力资源越来越成为国际竞争格局中的关键性、战略性的第一资源。

世界各国发展的历史表明,国家的发展与强盛关键在于人,在于这个国家的国民素质。

根据世界银行测算,人力资源对经济增长的贡献中,发达国家为49%,发展中国家为31%。

另据美国经济学家测算,1900—1957年,美国物质资本投资增长4.5倍,利润只增加3.55倍,人力资本投资增长3.5倍,利润却增加了17.55倍。

显然,在区域经济增长中,人力资源的贡献显著。

改革开放30年来,我国国民经济持续发展,经济实力、综合国力和国际地位有了显著提高。

但是经济总量以平均每年9.6%的速度连续保持高速增长过程中,主要依靠自然资源和物质资本投入为增长动力,自然资源在迅速消耗,加重了我国自然资源严重短缺的局面。

在未来,自然资源相对不足将严重制约着我国经济的持续增长,成为制约全面建设小康社会的突出矛盾。

因此,必须从根本上改变经济增长方式,降低能源和矿产资源的消耗水平,通过提高生产要素质量和使用效率来实现经济增长,发展和利用我国丰富的人力资源,节约自然资源、保护生态环境。

党的十七大报告强调,“优先发展教育,建设人力资源强国”、“加快转变经济增长方式,推动产业结构优化升级,由主要依靠增加物质资源消耗向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变”,其中发挥人力资源的作用是关键。

我国边疆少数民族地区社会经济发展滞后,已成为全国全面建设小康社会、全面推进社会主义新农村建设和区域协调发展的重点和难点。

由于历史基础薄弱、自然条件不足、经济发展落后以及人力。

内容概要

通过深入研究, 项目研究成果在以下方面形成创新: (1) 边疆少数民族地区人力资源开发系统研究

。构建由数量指数、质量指数、配置指数、需求指数、教育指数构成的人力资源评价的指标体系, 对人力资源进行了综合定量评价, 完善了人力资源定量评价的方法。

在供给和需求预测的基础上, 对边疆少数民族地区人力资源数量、质量和结构进行了均衡分析, 分别探讨了不同要素供需矛盾的表现及缓解途径。

(2) 边疆少数民族地区人力资本形成机制研究。

构建了人力资本形成机制的指标体系, 并运用主成分分析法, 作了基础教育、医疗卫生和职业教育三个方面定量分析, 论证了边疆少数民族地区人力资本的形成机制, 为边疆少数民族地区人力资本的形成和积累提供理论和实践依据。

(3) 以理论探讨为基础, 采用相应数学模型, 对边疆少数民族地区人力资本投入与经济增长之间关系、边疆少数民族地区人力资本投入与第一次现代化实现程度之间关系、边疆少数民族地区教育发展与人资本形成之间关系、边疆少数民族地区产业结构与就业关系等进行了深入的实证分析。

(4) 基于GIS(地理信息系统)技术, 对云南省人力资源进行了全面的GIS分析, 提出了人力资源预测的模型与方法, 完成了云南省人力资源地理信息系统的设计, 并探索了实现途径。

书籍目录

序前言第一章 导论 第一节 研究现状评述 一、西方人力资源理论发展沿革 二、我国人力资源研究进展 第二节 项目研究思路与框架 一、研究对象 二、研究的意义和价值 三、研究思路和方法 四、框架结构与主要研究结论第二章 边疆少数民族地区人力资源评价 第一节 边疆少数民族地区人力资源的数量特征 一、人力资源的数量 二、人力资源数量的影响因素 三、人力资源数量的定量分析 第二节 边疆少数民族地区人力资源的质量特征 一、人力资源质量 二、影响人力资源质量的因素 三、人力资源质量的定量评价 四、人力资源的质量特征 第三节 边疆少数民族地区人力资源的结构特征 一、年龄结构 二、性别结构 三、产业结构 四、民族结构 五、科技结构 第四节 边疆少数民族地区人力资源综合评价 一、人力资源评价指标体系 二、评价方法 三、人力资源的综合评价及分级状况 第五节 边疆少数民族地区人力资源总体特点与存在问题 一、边疆少数民族地区人力资源总体特点 二、边疆少数民族地区人力资源存在问题第三章 边疆少数民族地区人力资源空间结构 第一节 人力资源空间结构的含义和统计指标 一、人力资源比例 二、人力资源密度 三、人力资源分布重心 四、非均衡指数和再分布指数 第二节 边疆少数民族地区人力资源的空间差异 一、人力资源数量的地区差异 二、人力资源质量的地区差异 三、边疆少数民族地区人力资源的城乡差异 第三节 云南省人力资源空间结构 一、人力资源空间分布的区域差异截面分析 二、人力资源空间分布的时间序列分析 三、云南省人力资源空间结构的影响因素第四章 边疆少数民族地区人力资本形成要素与形成机制第五章 边疆少数民族地区人力资源开发条件评价第六章 边疆少数民族地区人力资源供需分析第七章 边疆少数民族地区人力资源开发效应第八章 GIS技术在人力资源开发与管理中的应用第九章 边疆少数民族地区人力资源可持续开发附录参考文献后记

章节摘录

第二章 边疆少数民族地区人力资源评价 第二节 连疆少数民族地区人力资源的质量特征

(一) 健康素质 健康素质主要是就人的身体素质而言,是劳动能力形成的基础。人力资源的健康素质通常影响劳动者从事经济活动的劳动效率、工作耐久力,及其一生中为社会提供劳动的数量和质量,因此,身体的重要性体现在它是人的体力、智力形成和发展的基础。身体的健康又是由人的寿命长短和体质强弱反映出来的。寿命长短和体质强弱主要受以下几个方面的影响:第一,遗传和其他先天因素。人类的体质具有一定的继承性,这种继承性来源于人口代际间生理基因的保持、人口的遗传,并从根本上规定着人力资源的体质。

第二,营养因素。

营养是人体正常发育的重要条件,一个人儿童时期的营养状况,必然影响其未来成为人力资源时的体质、寿命,而且营养也是人体正常活动的重要条件。

第三,环境因素。

人的平均寿命的差异,主要是由环境条件引起的。

平均寿命的长短,既受社会经济发展水平的制约,又对社会、经济发展产生影响:第四,后天的努力程度。

积极、经常、科学地锻炼身体,无疑会增强身体机能,延长寿命。

当然,身体并不能预先完全决定人力资源的发展,而只是必要的前提和基础。

决定人力资源发展水平的因素是后天的实践活动和所受到的教育训练程度等,甚至个人的一些身体缺陷,也可以通过学习和锻炼获得某种程度的补偿。

(二) 科学文化素质 科学文化素质是指一定时空范围内现实和潜在人力资源的智力水平、文化知识状况及经验和劳动能力等。

科学文化素质的形成是先天智力遗传与后天教育、培训和实践经验积累的结果。

科学文化素质通常用某一群体的平均受教育年限、文化构成、受过高等教育和中等职业技术教育者分别占群体人力资源的比重、从事科学研究和应用的人数占群体人力资源的比重、全体工人的技术等级和文盲率等指标来反映。

劳动能力是构成人力资源的重要因素,它是人认识客观事物、获取知识并运用知识解决实际问题的能力。

劳动能力的大小集中表现在人认识客观事物的深刻、正确和完全程度上,表现在人获取和运用知识、解决实际问题的速度和质量上。

人们掌握知识和技能要以一定的能力为前提,能力制约着人们掌握知识的快慢、深浅、难易和巩固程度,能力的存在为掌握知识、技能提供了可能性,而这种可能性转为现实性则是在掌握知识和完成技能的活动中表现出来的。

所以,掌握知识和技能的活动是能力的表现形式,而能力则是掌握知识和完成技能活动的内在条件。

平时所说的某人具有某种劳动能力,并不是根据他所具备的心理特征来直接判断的,而是通过他是否掌握了相应的知识和他所进行的技能活动间接地进行判断。

一般地讲,掌握知识、技能的状况反映着能力的水平,但也并不是绝对的。

具有相同文化水平的人或具有相同操作技术的人,他们的能力可能并不相同。

另一方面,能力大致相同的人,因社会经历不同、学习与训练的时间长短不同,也会表现出不同的文化水平与技能水平。

总而言之,每个人的科学文化素质是有差异的,缩小这种差异需要学习和训练。

(三) 思想素质 思想素质主要指劳动者从事劳动的精神状态,包括事业心、责任心、敬业精神和进取心等。

其中,劳动者的敬业精神和劳动态度是至关重要的。

它决定着劳动行为的发生和发展,对劳动效果有着重大的影响。

敬业精神是劳动者对自己所从事工作的喜爱程度和无私追求,表现为劳动者的工作积极性、主动性,

对工作的兢兢业业、勤勤恳恳。

劳动态度是指劳动者对自己所从事工作的观点和看法。

一般地说，劳动态度端正与否，往往会直接影响劳动者主动性、积极性和创造性的发挥，影响劳动者的劳动效率、所生产产品的质量及劳动过程中物耗和能耗水平。

.....

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>