

<<企业人力资源制度创新>>

图书基本信息

书名：<<企业人力资源制度创新>>

13位ISBN编号：9787802070950

10位ISBN编号：7802070953

出版时间：2005-2

出版时间：经济管理

作者：谢茂拾

页数：288

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>

<<企业人力资源制度创新>>

内容概要

《企业人力资源制度创新：国有企业职工身份退出与就业制度变革研究》是关于国有企业中的人力资源方面的制度创新，并对国有企业中职工身份退出与就业制度变革作了深入的研究。

<<企业人力资源制度创新>>

作者简介

谢茂拾，经济学与管理学教授；1957年11月出生于湖南湘西，土家族；主要研究方向为国有企业改革，人力资源理论、制度经济学等。

1974年高中毕业后奔赴农村。

1977年招生制度改革后第一批考入国家重点大学；1982年以后，先后在国家机械工业部第七砂轮厂、中共湘西土家族苗族自治州委、湖南酒鬼酒股份有限公司、湖南师范大学、湖南行政学院（中共湖南省委党校）、湖南商学院等单位从事管理、领导、教学与科研工作；先后出版专著、教材4部，主持课题10余项；发表学术论文80余篇；其研究成果在报刊、网站等媒体和社会上有较大反响。

<<企业人力资源制度创新>>

书籍目录

第一章国有企业制度的历史变迁 / 1一、我国国有企业制度的历史渊源：从古代官府工业到民国国有企业 / 2二、我国国有企业制度的历史演变：从计划经济体制下的国营企业到市场经济体制下的国有企业 / 14第二章国有企业人力资源占有方式：职工身份制度 / 35一、身份与身份制 / 36二、我国国有企业人力资源占有方式：职工身份制度 / 41三、职工身份制度下的国有企业与政府困境 / 50第三章国有企业人力资源使用方式：传统就业制度与劳动管理模式 / 76一、我国国有企业人力资源使用制度与管理模式溯源 / 77二、国有企业人力资源使用制度与劳动管理模式演化的历史轨迹 / 81三、国有企业传统就业制度与劳动管理模式的理论分析 / 94第四章国有企业人力资源受益方式：收益分配制度与薪酬管理模式 / 114一、西方经济学家和管理学家的薪酬理论 / 115二、国有企业人力资源参与企业收益分配（I）：企业职工薪酬制度 / 124三、国有企业人力资源参与企业收益分配（II）：企业经理层薪酬制度 / 135四、国有企业人力资源参与企业收益分配（III）：职工福利保险制度 / 150第五章国有企业人力资源制度创新（I）：人力资本股份制 / 158一、传统国有企业失败的根源：人力资源产权垄断制度 / 159二、国有企业人力资源制度创新的基础：人力资本分配和人力资本组织制度 / 174三、国有企业人力资源制度创新：人力资本产权股份制 / 185第六章国有企业人力资源制度创新（II）：经营者人力资本参与剩余分配的理论和企业团队制度 / 194一、经营者人力资本参与企业收益分配的理论创新问题 / 194二、现代企业或上市公司经营者人力资本参与剩余分配的制度创新：建立经营者人力资本的识别评估机制问题 / 205三、现代企业家是一种团队制度 / 216第七章国有企业人力资源制度创新（III）：职工身份退出的成本补偿 / 234一、国有企业职工身份退出的成本补偿问题的提出 / 234二、国有企业职工身份退出的成本—收益因素考察 / 237三、现行体制下国企职工退出的自发性成本补偿机制考察 / 241四、国有企业职工身份退出成本补偿的实证考察 / 244五、建立适应形势需要的国企职工身份退出的新型成本补偿机制 / 263第八章国有企业人力资源制度创新（IV）：就业制度变革 / 271一、就业制度变革的滞后使国有企业和社会损失了大量的人力资源和物质财富 / 272二、变革就业制度：全面推进国有企业和全社会的人力资源制度的创新 / 276参考文献 / 283后记 / 288

<<企业人力资源制度创新>>

章节摘录

第一章国有企业制度的历史变迁 国有企业是一个较宽泛的术语。

国内外对国有企业有各种不同的称谓，诸如国有企业（State-Owned Enterprise）、国营企业（state Enterprise）、公营企业（Public Enterprise）、国有公司（State-Owned company）、国家主办企业（State sponsored）、国有化工业企业（Nationalised Industry Enterprise）、公营事业（Public underfaking）等等，因此，各国对国有企业的涵义也有不同的理解。

如欧盟（原欧共体）在1980年的法规指南中规定，国有企业指：“政府当局可以凭借它对企业的所有权、股权及管理条例，对其施加直接或间接的支配性影响。

”比利时将国有企业定义为：“所有从事经济活动而且其资本大部分属公共管理部门所有，或者由公共管理部门授予特殊权力，或者业务活动在很大程度上自主的具有或不具有法人资格的企业实体。

”印度将政府所有和经营的企业称之为公营企业。

美国以1945年通过的《政府公司控制法》将国有企业定义为两类：一类是完全为政府所有的政府公司，一类是公私混合所有制公司。

台湾将其各级当局所经营的企业统称为公营企业，包括官方独资的企业，官方与公民合作经营的企业和官方与公民合资经营而官方资本超过50%的企业。

在我国的传统经济体制下，国有经济是公有制的实现形式，作为国有经济微观经济组织的国有企业是公有制的体现，国有企业也就定义为全民所有企业，即所有权完全归国家所有的经济组织形式。

随着社会主义市场经济体制的建立，国有企业所定义的范围已经拓展了，它包括实现了产权主体多元化，但国有资本居于控股地位的国有控股公司。

从中外各个国家和地区关于国有企业定义的巨大差距来看，我们可以发现国有企业所具有的悠久历史。

在一些古老国家，国有企业或国有经济的萌芽甚至可以追溯到奴隶社会。

当然，真正具有现代意义的国有企业的产生和形成乃是20世纪的事情。

为了全面认识国有企业制度，我们有必要考察国有企业的整个历史的变迁过程。

<<企业人力资源制度创新>>

编辑推荐

本书是关于国有企业中的人力资源方面的制度创新，并对国有企业中职工身份退出与就业制度变革作了深入的研究，主要包括八章，第一章国有企业制度的历史变迁；第二章国有企业人力资源占有方式：职工身份制度；第三章国有企业人力资源使用方式：传统就业制度与劳动管理模式；第四章国有企业人力资源受益方式：收益分配制度与薪酬管理模式；第五章国有企业人力资源制度创新（I）：人力资本股份制；第六章国有企业人力资源制度创新（ ）：经营者人力资本参与剩余分配的理论和企业团队制度；第七章国有企业人力资源制度创新（ ）：职工身份退出的成本补偿；第八章国有企业人力资源制度创新（ ）：就业制度变革。

<<企业人力资源制度创新>>

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>