

无法找到该页

您正在搜索的页面可能已经删除、更名或暂时不可用

请尝试以下操作:

欢迎访问中国人事科学研究院网站



中国人事科学研究所网  
Chinese Academy of Personnel Science

- » 首页
- » 机构概况
- » 专家信息
- » 研究课题
- » 获奖总汇
- » 院内管理
- » 学术跟踪
- » 院刊投稿
- » 公告栏
- » 信息平台
- » 科研动态
- » 交流合作
- » 问卷调查
- » 资料下载
- » 学术刊物
- » 中国人才研究会
- » 联系我们



全文检索

搜索

论文库

邮箱登录

前瞻与思考 (2004)

- » 前瞻与思考 (2008)
- » 前瞻与思考 (2007)
- » 前瞻与思考 (2006)
- » 前瞻与思考 (2005)
- » 前瞻与思考 (2004)
- » 《第一资源》第2辑
- » 《第一资源》第1辑

» 您现在的位置: 首页 > 学术刊物 > 前瞻与思考 (2004)

## 第33期 第五届中日人力资源开发国际研讨会观点综述

2004-12-06 中国人事科学研究院 访问次数: 作者: fan

作者: 中国人事科学研究院 吴德贵  
(2004年12月6日)

由中国人事科学研究院与日本高千穗大学联合举办的第五届中日人力资源开发国际研讨会于二00四年十一月二十四日在北京召开,会议的主题是“产业结构调整与人事管理”,六位专家围绕这一主题从多个角度发表了自己的独特见解,现将主要观点综述如下:

一、产业结构与人力资源结构的关系任何时候都是相互联系、彼此作用的。产业结构决定人力资源结构;产业结构调整、优化、升级需要高素质的人力资源去推动。

二、中国产业结构调整的总思路是:巩固加强第一产业、改进升级第二产业,加快发展第三产业。目标是五个统筹,原则是以人为本、科学发展、走新型工业化之路。这一整体思路决定着人力资源开发的方向、目标和工作重点。我国目前人才资源无论数量、素质、结构,还是体制、机制、环境,与产业结构调整要求都存在着诸多不相适应之处。

三、农业现代化的核心是科技,关键靠人才。随着农业集约化程度提高和农村城镇化进程加快,农村劳动力大量转移不仅已是必然,而且还将持续。第一产业人力资源目前正面临两难境地:一方面原本综合素质就不高,另一方面年轻劳动力大量转移,留守的妇女、儿童、老人已难以为继,人才短缺已成为制约“三农”问题解决的重要瓶颈,加强农村实用人才开发需要尽快提上议事日程。

四、中国第二产业的改造升级不仅需要职业化、国际化的经营管理人才,而且更需要大批量高素质、专业化的技能型人才。中国现阶段职业化教育相当薄弱,技能型人才严重短缺,已成为制约制造业改造升级的制肘。

五、加大服务业人才开发力度是中国目前的当务之急。因为服务业的发展水平已成为衡量一国经济发达程度的重要标志。我国的服务业整体水平偏低。

六、高新技术已成为新的经济增长点,高新技术产业化已成大势所趋,我国高新技术人才整体短缺,加紧培养刻不容缓、迫在眉睫。

七、加大教育投入,加快教育发展,整体提高国民素质,是人力资源开发的基础工程和首要任务。加大投入,优化结构,构建体系,扩大覆盖,满足人们日益增长的科学文化需求,已成为人力资源开发的重中之重。

八、产业结构的不断调整,要求人力资源能够在不同产业之间有序流动,合理配置,这对市场建设提出了更高的要求。我国的现状是政事不分,部门分割,行业垄断,地方保护。革除体制弊端,贯通两个市场,打开各种通道,已成燃眉之急。

九、产业结构的转换必将推动人事管理变革,趋向是能力发挥、个性培养、包容多样性。标志是人力国际移动、用工形式多样、劳动时间灵活、跨国服务出现。

十、经济全球化,经营国际化,产业高级化,人口老龄化,对人事管理和人力资源开发都将产生重要影

响，应对这些挑战是中日两国面临的共同课题。



#### 相关新闻

- ∴ 第36期 人才战略规划的发展趋向与研制建议 [2004-12-27]
- ∴ 第35期 人才战略规划的基本评价与问题分析 [2004-12-20]
- ∴ 第34期 人才战略规划的成功类型与基本特征 [2004-12-13]
- ∴ 第32期 法国公务员制度的现代化改革 [2004-11-29]
- ∴ 第31期 我国人力资源市场历史分析 [2004-11-23]
- ∴ 第30期 美国独具特色的人才管理体制 [2004-11-15]
- ∴ 第29期 “管理经济学之父”拉泽尔谈人力资源 [2004-11-02]
- ∴ 第28期 人才统计指标的国际比较 [2004-11-08]

[返回](#)