

<<可雇佣性能力及其开发>>

图书基本信息

书名：<<可雇佣性能力及其开发>>

13位ISBN编号：9787543219816

10位ISBN编号：7543219816

出版时间：2011-11

出版时间：上海世纪格致

作者：谢晋宇|主编:苏勇

页数：162

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>

<<可雇佣性能力及其开发>>

内容概要

可雇佣性这个概念产生于20世纪初的英国，是关于获得最初就业、维持就业和获取新的就业所需要的能力。

对于个人来说，可雇佣性体现在知识、技能和态度等资本；从而在面对雇主时展示这些资本以被雇佣。

可雇佣性的培养并非只在劳动者就业之后发生，从小学到高中、大学阶段均是培养和强化可雇佣性的绝佳时机。

作者按照可雇佣性能力开发的主体（政府、教育机构、学生或工人、第三方组织），分别分析了小学、职业中学、高中和大学阶段的可雇佣性能力开发的国际经验和国内现状，并提出自己的建议。

在引用国外案例的同时，作者还亲自做了一个调研，以上海9所大学的应届毕业生为对象，分析其可雇佣性能力的现状及与实习经历、个人技能等数个因素的关系。

<<可雇佣性能力及其开发>>

作者简介

谢晋宇，博士，教授，现任教于复旦大学管理学院，企业人力资源开发与管理研究所副所长。曾在南开大学任职。教育部新世纪优秀人才支持计划奖获得者，主持多项国家社会科学基金和国家自然科学基金项目。在《中国社会科学》、《国际培训与开发杂志》、《国际人力资源管理杂志》等刊物发表论文多篇。《国际培训与开发杂志》亚洲编辑和编委，中国企业管理协会组织与人力资源管理专业委员会委员。

<<可雇佣性能力及其开发>>

书籍目录

第1章 导论

- 1.1 研究的价值
- 1.2 基本框架和内容

第2章 可雇佣性开发：概念及其意义

- 2.1 可雇佣性的提出和含义
- 2.2 可雇佣性的意义

第3章 可雇佣性能力的测量：国际比较研究

- 3.1 各国绘制可雇佣性能力图谱的背景
- 3.2 各国绘制可雇佣性能力图谱的主体和对象
- 3.3 各国绘制的可雇佣性能力图谱结果

第4章 可雇佣性能力开发的政府力量

- 4.1 发达国家政府在可雇佣性能力开发方面的实践
- 4.2 我国的相关公共政策实践：回顾、评价和展望
- 4.3 政府绘制可雇佣性能力开发图谱的责任
- 4.4 政府应直接参与的可雇佣性开发
- 4.5 政府对可雇佣性开发的审计

第5章 可雇佣性开发的市场力量：企业与雇主

- 5.1 雇主定义可雇佣性技能的义务
- 5.2 雇主对待员工可雇佣性开发的态度和模式
- 5.3 发达国家企业的可雇佣性开发实践
- 5.4 企业履行可雇佣性开发社会责任案例：拜尔公司MSMS项目
- 5.5 企业可雇佣性能力开发社会责任的主要内容

第6章 员工的可雇佣性能力开发责任

- 6.1 员工可雇佣性能力的构成和开发的有效手段
- 6.2 员工和工会对可雇佣性开发的责任
- 6.3 特殊员工可雇佣性能力开发措施

第7章 高中前的可雇佣性能力开发

- 7.1 发达国家高中前的可雇佣性开发活动
- 7.2 企业在高中前教育中的角色：发达国家的两个案例
- 7.3 我国高中前可雇佣性能力开发现状和建议

第8章 高中阶段的可雇佣性能力开发

- 8.1 高中可雇佣性能力的内涵及分类
- 8.2 高中生可雇佣性能力的开发：学校、企业和政府的角色
- 8.3 对我国高中阶段学生可雇佣性能力培育的建议

第9章 大学在可雇佣性能力开发中的角色

- 9.1 大学可雇佣性培养责任的确立
- 9.2 嵌入课程中的可雇佣性开发
- 9.3 基于工作实践的可雇佣性开发
- 9.4 大学生涯服务部门如何提升毕业生的可雇佣性

第10章 大学生的可雇佣性能力开发责任

- 10.1 实习与可雇佣性提升
- 10.2 进步档案及个人开发计划

第11章 对中国大学生可雇佣性的实证研究

- 11.1 样本的选择
- 11.2 大学毕业生可雇佣性技能的内涵

<<可雇佣性能力及其开发>>

11.3 大学生可雇佣性开发活动的假设及其检验

第12章 可雇佣性能力开发的“第三部门”

12.1 第三部门开发可雇佣性的意义和作用：发达国家的经验

12.2 对我国第三部门展开可雇佣性开发的讨论

参考文献

后记

<<可雇佣性能力及其开发>>

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>