

<<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>