

<<职业发展实验教程>>

图书基本信息

书名：<<职业发展实验教程>>

13位ISBN编号：9787562826675

10位ISBN编号：7562826676

出版时间：2010-2

出版时间：华东理工大学出版社

作者：张培德 编

页数：381

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>

<<职业发展实验教程>>

前言

意大利的一家杂志曾对比比利时全国60岁以上的退休人员进行了一次专题调查。题目是：“你最后悔的事情是什么？”

“如果你感到自己事业成功的话，你成功的奥秘是什么？”

”调查结果最后显示有67%的人后悔年轻时错误地选择了职业，而90%以上的人感到成功的奥秘主要是进行了正确的“职业生涯规划”。

职业旅程是一个人最重要的生命内容之一，它将影响生命的质量和色彩。而撑起职业旅程风帆，往往是从人年轻的时候开始，特别是从第一次与社会碰撞开始的。而我们有太多人没有很好地进行职业生涯规划，致使“外职业生涯”与“内职业生涯”的不一致。

为此，我们必须掌握职业发展的有关知识，了解自己：“我从哪里来？”

我有什么特长？

我能做什么？

我要去哪里？

”实际上，根据“信息是否对称”原理，我们依据我是否知道与别人是否知道两根坐标，可组成四个象限：第一种是我知道、别人也知道的信息，称为“公开的我”信息；第二种是我知道、不让别人知道的信息，称为“隐私的我”信息；第三种是我不知道、别人却知道的信息，称为“背后的我”信息；第四种是我不知道、别人也不知道的信息，称为“潜在的我”信息。

而对于第四种情况则更需要进行测评和职业生涯规划。

人力资源管理课程最早出现在工商管理专业中，而人力资源管理专业也是20世纪末才诞生的，有人力资源管理专业的高校则历史更短。

但是，由于各方面的发展与研究都离不开这个“第一资源”，因此，人力资源管理在经济学、法学、管理学、心理学等四大学科的有力支撑下获得了迅猛的发展，如今已经渗透到各个学科领域，而且人力资源管理专业还在吸收其他各类学科的精华和养料，不断获得更大提高。

到目前为止，大学生的第一课几乎都是“金色的起航”和“职业生涯规划”等类课程。

为此，作为人力资源管理本科专业的二十多门课程所需要的实验和“职业生涯规划”实验所需的专门教材的开发已迫在眉睫。

众所周知，上海师范大学是全国地方高校中最早创办人力资源管理专业的学校，该专业把学校独特的管理学、心理学、法学与经济学等专业结合在内，兼具文理特色；上海师范大学又是全国第一所成立人力资源管理系的高校，是拥有全国最大规模和综合性人力资源测评中心的高校，也是全国人力资源管理专业专升本自学考试的主考学校。

由上海师范大学张培德、胡志民领衔的适合于本科专业的全套11种“现代人力资源开发与管理系列教程”被推列为“十一五”上海重点图书；上海师范大学人力资源开发与管理研究所坚持“取优而立、借力而行”，本实验教程走出了“产学研”一体化道路，可喜可贺！

<<职业发展实验教程>>

内容概要

本教程由五大部分组成。

第一篇为重点课类实验，包括基于组织文化的职业生涯发展实验和基于组织结构的职业生涯规划与管理实验。

第二篇为一般课类实验，包括基于测评甄选的职业生涯规划实验、基于员工培训的职业生涯规划实验、基于薪酬激励的职业生涯规划实验以及基于工作分析的职业生涯规划实验。

第三篇为社会所需课类实验，包括基于公务员发展的职业生涯规划实验、经理人的职业生涯规划实验、基于教师发展的职业生涯规划实验以及企业员工的职业生涯规划实验。

第四篇为大学生实战课类实验，包括大学生基本素质测评实验、大学生网络安全防范实验以及基于大学生情绪管理的职业生涯规划实验。

第五篇为扩展测试知识，是动态测评中心的相关内容，包括悄然跟踪，五花八门，壁画长廊和名人画像、雕像测试，以及涂鸦测试等内容。

<<职业发展实验教程>>

作者简介

张培德，管理学教授、研究生导师、世成联优立取梦之露测试技术研究院院长、人力资源管理专业负责人、上海师范大学人力资源管理示范中心主任、上海师范大学人力资源开发与管理研究所所长。兼任美国世界经济研究中心研究员、美国夏威夷大学副校长兼人力资源管理学院院长、亚洲人文社会科学学院特聘学部委员、中国国际专家学者联谊会国际专家、中国人力资源开发研究会理事、中国人才学会人才学专业委员会常务理事、中国管理学院人力资源管理学部教授、中科欧亚管理科学研究院学术委员会委员兼客座教授、亚太人力资源研究协会专家、中国非营利组织研究中心主任、北京华夏学城人才资源开发研究院高级研究员兼咨询委员、上海人才研究会理事、上海市科协仪器仪表学会人力资源专业委员会主任委员、上海优立取人力资源管理咨询有限公司董事长兼总经理、优立取人力资源管理技术学校董事长兼校长、九三学社上海市委员会文教委员等职。

张培德教授长期研究和涉及企业事业单位、政府部门和NPO等领域的人力资源管理；主攻政绩评价与绩效管理、招聘技巧与甄选方法、HR规划与工作分析、职业生涯规划与胜任力，以及员工培训与组织文化等方向；发表文章100多篇，书籍20多种，承担和完成各类课题30多个，获行为动态测评系统等专利五项，获各种奖项30多项；参加和组织国内外学术会议和活动200多场；并连续多年被聘为国资委中国人力资源管理大奖特邀专家。

<<职业发展实验教程>>

书籍目录

第一篇 重点课类实验 第1章 基于组织文化的职业生涯发展实验 1.1 组织文化满意度分析实验
 实验教学大纲 实验指导书 实验报告 1.2 《选择物品》实验 实验教学大纲 实验指导书
 第2章 基于组织结构的职业生涯规划与管理实验 2.1 职业发展阶梯设计与职业生涯规划实验
 实验教学大纲 实验指导书 2.2 个人性格与组织结构的匹配分析实验 实验教学大纲 实验
 指导书第二篇 一般课类实验 第3章 基于测评甄选的职业生涯规划实验 3.1 文件筐处理实验 实
 验教学大纲 实验指导书 3.2 角色扮演实验 实验教学大纲 实验指导书 第4章 基于员工培
 训的职业生涯规划实验 4.1 员工培训需求分析实验 实验教学大纲 实验指导书 4.2 基于员
 工培训的职业生涯设计实验 实验教学大纲 实验指导书 第5章 基于薪酬激励的职业生涯规划
 实验 实验教学大纲 实验指导书 实验项目一 个体的生活方式与价值观测量 实验项目
 二 物质激励与消费价值测量 第6章 基于工作分析的职业生涯规划实验 6.1 职业兴趣与岗能匹配实
 验 实验教学大纲 实验指导书 6.2 职业适应度的测量与改进实验 实验教学大纲 实验指
 导书第三篇 社会所需课类实验 第7章 基于公务员发展的职业生涯规划实验 7.1 公务员关键能力素
 质识别实验 实验教学大纲 实验指导书 7.2 公务员职业生涯规划实验 实验教学大纲 实
 验指导书 第8章 经理人的职业生涯规划实验 8.1 经理人的自我职业生涯规划 实验教学大纲
 实验指导书 实验项目一 经理人职业生涯的SWOT分析 实验项目二 经理人的职业锚测试 实
 验项目三 经理人的职业生涯规划设计 8.2 经理人在企业内的职业生涯规划 实验教学大纲 实
 验指导书 实验项目一 区域经理素质模型的建立 实验项目二 经理人能力素质测评方案设计 实
 验项目三 经理人企业内部职业生涯规划方案设计 第9章 基于教师发展的职业生涯规划实验 9.1 高
 校教师的职业生涯规划 实验教学大纲 实验指导书 实验项目一 高校教师职业生涯发展阶段
 的分析 实验项目二 高校教师职业发展通道的选择 实验项目三 高校教师的职业生涯规划设计
 9.2 中小学教师的职业生涯规划 实验教学大纲 实验指导书 实验项目一 卡特尔16种个性
 因素测验法 实验项目二 为职业锚加码的方案设计 实验项目三 中小学教师职业生涯规划方
 案设计 第10章 企业员工的职业生涯规划实验 10.1 新入职员工的自我职业生涯规划 实验教学
 大纲 实验指导书 实验项目一 职业生涯诊断 实验项目二 霍兰德职业兴趣理论 实验项
 目三 组织外部新进员工的职业生涯规划设计 10.2 在职员工的职业生涯管理 实验教学大纲
 实验指导书 实验项目一 职业生涯发展的阶段分析 实验项目二 在职员工的职业化 实验
 项目三 企业的职业化管理第四篇 大学生实战课类实验 第11章 大学生基本素质测评实验 实验教学
 大纲 实验指导书 实验项目一 大学生基本素质评价需求指标的设定 实验项目二 大学生基本素质
 测评 第12章 大学生网络安全防范实验 实验教学大纲 实验指导书 第13章 基于大学生情绪管理的
 职业生涯规划实验 13.1 情绪“变色球”实验 实验教学大纲 实验指导书 13.2 情绪调控与
 放松训练 实验教学大纲 实验指导书 13.3 大学生情绪智力评估实验 实验教学大纲 实
 验指导书第五篇 扩展测试知识——新型动态行为测评 第14章 悄然跟踪 实验教学大纲 实验指
 导书 第15章 五花八门——人格和职业兴趣测试 实验教学大纲 实验指导书 第16章 壁画长廊和名人
 画像i雕像测试 实验教学大纲 实验指导书 第17章 涂鸦测试 实验教学大纲 实验指导书参考文献
 后记

<<职业发展实验教程>>

章节摘录

(2) 制订调查方案。

设计调查提纲；确定调查指标；列出调查问题；确定调查范围；选取调查对象；提出调查方法，如决定是进行普查还是抽样调查。

(3) 收集调查资料。

实施调查过程，完成调查问卷的回收，确保调查的数量和质量。

(4) 处理调查结果。

整理调查资料，检验、归类、统计；形成调查结果，图表、文字、总体评价；提供综合调查报告。

4. 实施员工满意度的几种调查方法 目前国际上为企业所普遍接受和采纳的“员工满意度调查”的调查方法主要有以下几种。

(1) 工作描述指数法。

这是最有名的员工满意度调查，它对薪酬、晋升、管理、工作本身和公司群体都有各自的满意等级，可用在各种形式的组织中。

(2) 明尼苏达工作满意调查表。

该调查表有100项调查内容，分为20个大项，每个大项下又有5个小项。

这20个大项是：个人能力的发挥、成就感、能动性、公司培训和自我发展、权力、公司政策及实施、报酬、部门和同事的团队精神、创造力、独立性、道德标准、公司对员工的奖惩、本人责任、员工工作安全、员工所享受的社会服务、员工社会地位、员工关系管理和沟通交流、公司技术发展、公司的多样化发展、公司工作条件和环境。

“明尼苏达工作满意调查表”也有简单形式，即以上20个大项可以直接填写每项的满意等级，总的满意度可以通过20项全部得分相加而获得。

(3) 彼得需求满意调查表。

该调查表适用于管理人员。

其提问集中在管理工作的具体问题上，每个问题都有两句。

大量实践表明，以上三种调查均有正确性、可靠性和全面性的优点。

这三种方法考察了公司想要测量的内容，反映了影响员工工作生活和企业效益的广泛因素，提供了公司管理层感兴趣的有关因素的详细数据。

其他可以采纳的几种调查方法还有访谈调查法、问卷调查法以及抽样调查法。

(六) 组织文化与员工职业生涯规划之关系 每个人的职业生涯受各种不同因素的影响会产生各种截然不同的结果，其中组织文化是最重要的因素之一。

组织的内部环境对个人的职业生涯有直接的影响，所有的人都处于组织的小环境之中，个体的发展与组织的发展息息相关。

对组织环境进行分析，可以使个人及时地了解组织的实际发展状况和前景，将个体的发展与组织的发展联系在一起，并融入组织之中。

这有利于个人做出合适的职业生涯规划。

(1) 组织文化。

组织文化决定了一个组织如何看待其员工，故员工的职业生涯是为组织文化所左右的。

一个主张员工参与管理的组织显然比一个独裁的组织能为员工提供更多的发展机会；渴望发展、追求挑战的员工也很难在论资排辈的组织中受到重用。

当然，一个人的价值观与组织文化有冲突，难以适应组织文化，这也决定了他在组织中将难以得到发展。

所以组织文化是个人在规划职业生涯时要考虑的重要因素。

(2) 组织制度。

组织中员工的职业发展，归根到底要靠组织管理制度来保障。

组织制度包含合理的培训制度、晋升制度、绩效考核制度、奖惩制度、薪酬制度等。

企业价值观、企业经营哲学也只有渗透到组织制度中，才能使制度得到切实的贯彻执行。

<<职业发展实验教程>>

没有制度或者制度定得不合理、不到位的组织，员工的职业发展就难以实现。

<<职业发展实验教程>>

编辑推荐

职业生涯规划与设计的实践性非常强，其教学目标就是要教会学生运用职业生涯规划理论解决职业选择、职业目标确定、职业生涯规划等实际问题。

本教程的实验设计遵循教学规律，充分发挥学生的主观能动性，拓展了更多的实验空间。

在多年积累的案例教学实践的基础上，设计了一系列面向实际应用问题的实践任务。

这些任务充分考虑了学生的认识规律和学习特点，每章附有相应的实验目的和要求，并配备了关键性的实验步骤和思考题，让学生能通过进一步思考，自己设计并完成任务，有助于提高学生独立解决问题的能力。

<<职业发展实验教程>>

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>