

<<企业员工辅导计划>>

图书基本信息

书名：<<企业员工辅导计划>>

13位ISBN编号：9787802433519

10位ISBN编号：7802433517

出版时间：2009-7

出版时间：航空工业出版社

作者：王胜桥

页数：207

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>

<<企业员工辅导计划>>

前言

20世纪80年代以来,我国企业改革经历了放权让利、推行承包经营责任制、转换企业经营机制等,试图通过所有权与经营权分离,割断政府对企业的行政干预,实现政企分开。

特别是90年代末以来,我国各类企业包括国有企业、民营企业和合资企业都在管理体制上经历了结构性变革(wallg, 2002),大多数企业在“产权清晰、权责明确、政企分开、管理科学”16字方针指引下,逐步建立了现代企业制度,不断规范法人治理结构和实现投资主体多元化(周绍明, 2001)。

应该看到,20多年的经济体制改革已经为企业发展扫清了主要的外部障碍,企业管理的核心已经逐步转向竞争力建设和竞争优势的培育上来。

鉴于目前人力资本在建设企业竞争力中的独特作用,使得人力资本登上了历史舞台(魏杰, 2001),人力资源管理将成为21世纪管理学的核心问题(董克用, 2001)。

人力资源开发是现代人力资源管理的一项重要功能。

人力资源开发是指为员工今后发展而开展的正规教育、在职体验、人际互助,以及个性能力评价等活动(诺伊, 2001)。

在知识经济时代,越来越多的企业认识到,员工才是企业重要的资本,这种资本对企业的价值以员工的能力、行为方式、所付出的努力和时间体现出来。

企业竞争力的增强应以人力资本增值为前提,要实现企业的快速增长和高效率的运作,应将持续的人力资源开发作为重要的手段(徐芳, 2001)。

<<企业员工辅导计划>>

内容概要

员工辅导（Mentoring）是人力资源开发的一种重要形式，企业开展有效的辅导计划（Mentoring Program）有利于提高工作绩效、促进生产效率、提供管理培训、鼓励多种任务、保持员工留任。本书运用工业心理学、人力资源管理等有关概念和理论，通过文献研究、现场访谈、问卷调查、现场追踪实验等方法，基于胜任力的视角，研究了企业辅导活动中的管理人员辅导模式，验证其绩效贡献，并探讨其作用机制。

本研究主要焦点在于，了解中国企业背景中辅导活动现状，分析企业辅导关系概念内涵；构建基于胜任力的管理辅导模型；分析和检验管理胜任力辅导过程及其效能；管理辅导关系交换之效应分析。

<<企业员工辅导计划>>

作者简介

王胜桥（1968-），江西九江人。
浙江大学博士（2000-2003年，研究方向：人力资源管理）；中国社科院经济研究所—香港招商局集团
博士后（2004-2006年，研究领域：香港金融）。
现为上海商学院管理学院常务副院长（主持工作）、副教授。
2008年获“上海高校优秀青年教师”称号。

<<企业员工辅导计划>>

书籍目录

第1章 企业辅导研究综述 1.1 辅导功能与辅导关系 1.1.1 辅导行为：概念与功能 1.1.2 辅导关系：范式和阶段 1.2 企业辅导活动成效研究 1.2.1 辅导活动积极成效 1.2.2 辅导活动消极结果 1.3 影响辅导行为因素 1.3.1 个体因素 1.3.2 情境因素 1.3.3 职业因素 1.3.4 关系因素 1.3.5 辅导结构 1.3.6 心理状态第2章 本书研究框架及分析路线 2.1 以往研究总结 2.1.1 辅导行为进展特点 2.1.2 以往研究局限及问题 2.2 总体构思及技术路线 2.2.1 研究目的及总体构思 2.2.2 研究技术路线第3章 胜任力开发与辅导人计划 3.1 胜任力的研究 3.1.1 胜任力的基本概念 3.1.2 胜任力模型构建 3.2 胜任力开发与辅导人计划 3.2.1 人员培养与胜任力开发 3.2.2 基于胜任力开发的“辅导人计划”设计 3.3 胜任力开发和适应性绩效 3.3.1 绩效概念及以往研究 3.3.2 适应性绩效研究 3.3.3 基于适应性绩效的胜任力开发评价第4章 社会交换理论与辅导关系 4.1 社会交换理论的基本观点 4.1.1 社会交换理论的变式 4.1.2 社会交换理论的基本要旨 4.2 基于社会交换的辅导关系研究 4.3 辅导关系的社会交换法则第5章 中国企业辅导活动现状及概念特质 5.1 研究目的与方法 5.1.1 研究目的 5.1.2 研究方法 5.2 访谈结果与分析 ……第6章 基于胜任力开发的管理辅导模型第7章 辅导人计划的方案设计与实施第8章 基于胜任力的管理辅导效能实验第9章 辅导关系效应分析：社会变换视点第10章 总论附录参考文献

<<企业员工辅导计划>>

章节摘录

第1章 企业辅导研究综述 近年来,企业辅导活动研究在美国等西方国家引起了人们越来越浓厚的兴趣。

国外辅导行为实践与研究的兴起有其重要背景,主要表现在以下几方面。

(1) 企业外部环境的动态变化和复杂性,要求企业及其成员有良好适应性。在不断适应竞争需要和持续满足顾客需求的压力下,企业必须去协商员工关系和心理契约或共享责任。企业成员也越来越感到职业发展中的自身责任,为寻求持续学习和市场适应能力,正努力建立辅导关系以获得有价值的辅导和帮助。

(2) 科学技术的快速发展,要求企业及其成员具备快速的学习能力。由于信息的应用和数码技术的迅猛发展,这越来越提高了那些拥有独特综合能力的组织的知识员工的重要性。现代组织看重的不再只是组织成员的适应能力,还更为强调组织成员的快速学习能力——学习“怎样学习”的能力。

(3) 组织结构变化和新任务特征,要求组织成员具备更多的新知识和新技能。组织国际化、联盟和协作、虚拟经营特点,要求组织成员努力寻求组织内外的资源为其提供发展性支持。伴随组织快速灵活性的要求,个体的工作特征也发生了快速的变化,迫使组织和组织成员不断地去思考怎样开发新知识和新技能。

<<企业员工辅导计划>>

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>