

<<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。

## &lt;&lt;企业员工辅导计划&gt;&gt;

## 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。

国外辅导行为与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>