

<<职业生涯管理>>

图书基本信息

书名：<<职业生涯管理>>

13位ISBN编号：9787111298052

10位ISBN编号：7111298055

出版时间：2010-5

出版时间：机械工业出版社

作者：郑美群 编

页数：331

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>

前言

近年来,随着我国市场化进程的加快,人们开始重视职业生涯管理问题:一些高校为大学生开设了职业指导方面的课程,一些大企业开展了职业生涯管理方面的活动,有关职业生涯管理方面的研究成果数量在逐年增加。

这些现象的背后,蕴藏着的是不断提高的对职业生涯管理的关注度和日益增加的对职业生涯管理的需求。

从个人的角度看,职业既是一个人安身立命之本,又是实现自我价值之途,每个人都希望获得职业生涯的更好发展;从组织的角度看,在人才竞争日益激烈的市场环境下,组织要想激励并留住优秀的员工,就必须满足员工对自身职业发展的需要,尽力将组织发展的目标与员工个人的职业生涯目标整合起来。

目前,员工不再一味地追求稳定的高薪酬工作,而是希望组织能够帮助他们设计职业生涯发展规划,不断地提升他们的就业竞争能力。

因此,无论是对于个人还是组织,进行职业生涯规划与管理都具有重要的现实意义。

本书在借鉴国内外大量研究成果的基础上,力求全面地阐述职业生涯管理的理论和实践,以及最新的研究成果,充分体现本书的系统性、前瞻性、实践性和适用性的特点。

本书由郑美群主编,并编写了第一章、第二章、第七章、第八章、第九章、第十章;李洪英编写了第三章、第四章、第五章和第六章。

在本书的编写过程中得到了许多人的帮助和支持,在此深表谢意。

首先,要感谢机械工业出版社的曹俊玲编辑,从本书的选题到框架结构以及写作过程,她都给予了全程的关注和指导,提出了许多宝贵的建议和意见,她的敬业精神令我们敬佩;其次,要感谢我的学生们,他们在本书的资料收集和文字输入方面做了很多工作。

内容概要

本书借鉴和整合了国内外大量的研究成果，力求全面系统地阐述职业生涯管理的理论和实践，以及最新的研究成果，在介绍理论的基础上紧密结合职业生涯管理实践，充分体现系统性、前瞻性、实践性和适用性的特点。

本书分为四部分：第一部分是基本理论，包括第一章-第三章，它是职业生涯规划与管理的基础，主要介绍职业生涯管理的相关概念、研究方法、理论演进、基本理论和主要的测量工具；第二部分是个人职业生涯管理，包括第四章-第六章，主要介绍个人职业生涯管理的内涵、个人职业生涯管理模型和个人职业生涯周期管理策略等；第三部分是组织职业生涯管理，包括第七章-第九章，主要介绍组织职业生涯管理的内涵、步骤与方法，以及组织职业生涯阶梯管理、组织职业生涯开发与管理活动等；第四部分是理论前沿，主要介绍职业生涯规划与管理中的工作压力、工作与家庭的平衡、职业倦怠和职业生涯高原等问题。

本书每章都设有本章要点、导入案例、相关链接、关键词、思考题、案例分析与讨论，以帮助读者更好地提高学习效果和阅读效果。

本书可以作为高等院校相关专业课程的教材，也可作为企业管理实践、个人职业规划指导以及对人力资源管理及职业生涯管理感兴趣人士的参考用书。

<<职业生涯管理>>

书籍目录

前言 第一章 职业生涯管理绪论 第一节 职业生涯管理的基本概念 第二节 职业生涯管理的理论演进
第三节 职业生涯管理的研究内容与作用 第四节 职业生涯管理的研究方法 [关键词] [思考
题] [案例分析讨论] 第二章 职业生涯管理的基本理论 第一节 职业选择理论 第二节 职业生涯
发展阶段理论 [关键词] [思考题] [案例分析讨论] 第三章 职业生涯管理的测量工具 第
一节 能力及能力倾向测量 第二节 气质及人格测量 第三节 职业适应性测量 [关键词] [思
考题] [案例分析讨论] [附录] 第四章 个人职业生涯管理概述 第一节 个人导向型职业生涯管
理模型 第二节 有效的个人职业生涯管理的特征 第三节 个人职业生涯管理的应聘技巧 [关键
词] [思考题] [案例分析讨论] 第五章 个人职业生涯规划 第一节 个人职业生涯规划的内涵及
步骤 第二节 职业生涯分析 第三节 确定职业生涯目标 第四节 制订职业生涯行动方案 [关键
词] [思考题] [案例分析讨论一] [案例分析讨论二] [附录] 第六章 个人职业生涯的周
期管理 第一节 职业生涯早期管理 第二节 职业生涯中期管理 第三节 职业生涯晚期管理 [关
键词] [思考题] [案例分析讨论一] [案例分析讨论二] 第七章 组织职业生涯管理概述 第
一节 组织职业生涯管理的内涵与特征 第二节 组织职业生涯管理的功能 第三节 组织职业生涯管理
的步骤与方法 [关键词] [思考题] [案例分析讨论] 第八章 组织职业生涯发展阶梯管理
第一节 职业生涯发展阶梯的内涵 第二节 职业生涯阶梯模式 第三节 组织职业生涯阶梯的设置
[关键词] [思考题] [案例分析讨论] 第九章 组织职业生涯开发与管理活动 第一节 继任规划
第二节 导师制 第三节 组织职业生涯分阶段管理 [关键词] [思考题] [案例分析讨论]
第十章 职业生涯规划与管理的问题 第一节 工作压力 第二节 工作倦怠 第三节 工作-家庭冲突
第四节 职业生涯高原 [关键词] [思考题] [案例分析讨论一] [案例分析讨论二] 参考文
献

章节摘录

威廉姆逊 (Williamson, 1939) 承袭了帕森斯的思想, 按照理性的方法将职业指导具体分成六个步骤:

1) 分析。
通过各种途径及主观与客观的工具, 收集有关个人的兴趣、能力倾向、态度、家庭背景、教育程度及社会经济地位等资料。

2) 整理。
用测验剖析图及个人材料, 整理并综合个人资料, 来显示个人的差异性和独特性。

3) 诊断。
描述个人独特的特质或问题所在, 探讨问题的原因。

4) 预后。
根据各项资料来预测个人职业成功的可能性, 或针对问题来判别其可能发生的后果及调适的可能性, 作为选择职业及未来调适的依据。

5) 咨询。
协助个人了解、运用各项有关个人与职业方面的资料, 进而与被咨询者交流有关择业和调适的计划。

6) 追踪。
协助被咨询者执行计划, 若有新问题产生, 再重复上述步骤。

威廉姆逊于1932年在明尼苏达大学开办了大学测验部, 后来改名为学生咨询和测验部。1939年, 他出版了《如何给学生咨询》一书, 比较系统地阐述了其匹配理论, 这一理论在1930~1940年间十分盛行。

1950年后, 沿着匹配论思想, 霍兰德创造性地提出了人格与环境匹配的类型理论 (Plypology.rheory)。

该理论克服了以往能力测验和兴趣测验的不足, 科学地将人格和职业两个方面概括为6个基本类型: 现实型、研究型、艺术型、社会型、企业型和传统型, 并编制了相应的测验问卷。

霍兰德的理论在实践中产生了巨大的影响, 因为他所开发的工具是迄今为止在职业选择中最具有影响力的模型。

总的来说, 这个阶段有两大贡献。
首先, 重视职业指导工作, 认为人并不是生来就能够进行科学的职业选择, 而是需要教育工作者、社会予以指导和帮助。

这种开创性的工作开辟了一个新的研究和工作领域, 为职业指导的广泛和深入开展奠定了基础。
其次, 提出了职业指导的匹配理论, 并将这种理论建立在理性、科学的方法基础之上, 对职业指导的科学化作出了贡献, 尽管这种方法有不完善的地方, 但对后来的相关研究具有重要的指导意义。

.....

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>