

<<职业生涯发展>>

图书基本信息

书名：<<职业生涯发展>>

13位ISBN编号：9787504566881

10位ISBN编号：7504566888

出版时间：2008-2

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：吴江 主编

页数：337

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>

## &lt;&lt;职业生涯发展&gt;&gt;

## 前言

自标志着中国劳动体制改革发轫的1986年劳动合同制度全面推行至今，中国劳动力市场建设已经走过了近20年的历程。

这期间，我国的劳动力配置制度、劳动关系体系、劳动者的激励模式等诸多方面发生了历史性的变革，与计划经济体制相匹配的单位制度、身份制度、粮食关系制度等逐步瓦解，规范劳动力市场秩序的制度体系逐渐建立。

在劳动力市场建设进程中，市场主体自主选择权的加强和激励模式的变革（带来的配置效率和劳动力市场效率的增加）为整体改革的推进提供了有力的人力和物质支撑。

同时，我们也发现，与其他产品和要素市场相比，劳动力市场化进程相对滞后。

中央经济工作会议提出着力推进经济体制改革，建立健全全面协调可持续发展的制度保障，对劳动力市场的一体化建设和建立逐步改变城乡二元结构的机制提出了新的要求。

在市场化进程中，劳动者在获取择业自主权的同时，也承受着市场带来的风险和压力，从而经历了环境上、经济上、心理上多方面的变化历程。

劳动力市场的一体化、规范化和市场化还有很长的路要走。

为更好地配置人力资源，对劳动者进行有效激励，使劳动者适应市场，需要以劳动学科体系为理论基础的各方面的队伍做大量的工作。

针对劳动者的工作体现在三大方面，或者说，劳动学科体系的实践层面可以分化为三大任务：企业通过吸纳、激励、使用劳动者，促进自身的发展；政府和社会促进劳动者在适当的规则中开展市场性平等竞争，规范企业行为，并通过各种直接和间接的方式来调节劳动者的适应性；政府对劳动力市场上的弱势群体加以保障，并帮助劳动者抵御风险。

这就如同组织一场运动会，不但要有科学可行的游戏规则和公正的裁判，还要有对运动员足够的激励，以及扶助受伤者、调解纠纷的人员和制度。

就我国现阶段的国情而言，这三方面的工作具有特别重要的意义。

随着经济全球化进程的加快和知识经济时代的到来，人力资源已逐渐超越物质资源、金融资源而成为核心资源，尤其是在中国“入世”后，人力争夺日趋激烈，这使得我国的人力资源开发与管理面临着越来越严峻的挑战。

人力资源管理专业的建设和发展将在未来相当长的一段时间对企业和社会发展发挥重要的作用。

而在我国经济转轨的过程中，要求社会保障在降低劳动力市场风险、保护弱势群体等方面发挥更加积极的作用。

同时，劳动力市场上还要有专业的政府组织和非政府组织来帮助个人、家庭、群体和社会发挥潜能，调整关系或预防因人与人或人与环境所引起的各种社会问题，社会工作者将成为社会进步的助推力和劳动力市场顺利运行的润滑剂。

然而，这三个方面目前都面临着人员数量不足、总体水平不高的问题，制约着我国劳动力市场的建设。

因此，为了我国市场经济体制的完善和各市场化进程的和谐发展，需要人数众多的高素质专业人才充实到各项工作中去。

以劳动学科体系为中心的适用于经济管理类大学本科（部分教材也适用于研究生）教学的劳动与社会保障、人力资源管理、社会工作这三个系列的教材就是在这样的背景下诞生的，经过一年多的酝酿、筹备和策划，终于呈现于广大读者的面前。

希望这三个系列的教材能为我国大学劳动与社会保障、人力资源管理、社会工作等专业方向的发展，为上述专业领域工作人员专业素质的提高，为我国劳动科学的发展，起一点积极推动的作用。

真诚欢迎用书单位和广大读者提出宝贵意见。

## <<职业生涯发展>>

### 内容概要

本书围绕职业生涯的理论发展和管理实践进行了全面的分析和阐述。

分析了职业生涯发展的时代演进背景、特征和职业生涯发展面临的挑战与论争，从生命周期与人生发展、职业活动和职业心理要素等方面阐述了职业人生的基础要素，分析了格林豪斯职业生涯管理模型的构成及其发展流程与实际应用；对生涯发展理论与职业指导策略包括职业—特性匹配、发展目标与手段、生涯发展促进、工作满意感等进行了理论分析和应用评价，对职业锚与职业定位、职业生涯发展路径的选择、职业生涯发展评估、规划与实施策略等内容进行了应用性指导，对生涯发展早、中、后期的职业发展特征和职业发展中的问题困惑进行分析，提出了个人和组织有效应对职业发展不同时期的职业任务和管理策略；特别分析阐述了新经济时代新型职业关系的发展，强调新型职业关系与职业契约模型的建立；突出分析了知识型员工生涯发展中的障碍及克服，设计了知识型员工生涯发展路径和职业生涯发展战略；构建了以职业为导向的人力资源发展系统模型，提出了职业生涯发展系统及其有效的管理策略。

## &lt;&lt;职业生涯发展&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章?职业生涯发展的时代演进 第一节?职业生涯及其发展的起源 第二节?职业生涯发展的理论与实践 本章小结 关键概念 问题讨论 材料阅读 第二章?职业人生的基础要素 第一节?生命周期与人生发展 第二节?职业活动的基本要素 第三节?职业生活的心理要素 本章小结 关键概念 问题讨论 小测量 第三章?职业生涯发展模型与应用流程 第一节?职业生涯研究领域的重要概念 第二节?格林豪斯职业生涯管理模型 第三节?职业生涯管理模型及其应用 本章小结 关键概念 问题讨论 应用案例 第四章?职业生涯发展理论与应用 第一节?职业—特性匹配理论 第二节?职业生涯发展动机与激励理论 第三节?职业发展目标导向与手段理论 第四节?职业生涯发展促进理论 第五节?职业发展中的工作满意度 本章小结 关键概念 问题讨论 应用案例 第五章?职业选择与职业生涯规划 第一节?职业生涯发展定位 第二节?职业选择与决策 第三节?职业生涯发展评估 本章小结 关键概念 问题讨论 小练习 第六章?职业生涯早期的发展与管理 第一节?职业生涯早期的发展特征 第二节?职业生涯发展早期的职业任务 第三节?职业生涯发展早期的自我管理 第四节?职业生涯发展早期的组织管理 本章小结 关键概念 问题讨论 应用案例 第七章?职业生涯发展中的职业管理 第一节?职业生涯发展中的个人特征 第二节?职业生涯发展中的职业发展困境 第三节?职业生涯发展中的个人管理 第四节?职业生涯发展中的组织管理 本章小结 关键概念 问题讨论 应用案例 第八章?职业生涯发展晚期的职业管理 第一节?职业生涯发展晚期的职业问题与任务 第二节?职业生涯发展晚期的自我管理 第三节?职业生涯发展晚期的组织管理 本章小结 关键概念 问题讨论 应用案例 第九章?新型职业关系的发展 第一节?职业生涯发展的模式与路径 第二节?职业关系的变化与发展 第三节?新型职业契约的构建 第四节?个人与组织职业生涯发展的平衡 本章小结 关键概念 问题讨论 阅读资料 第十章?知识型员工职业生涯发展 第一节?知识型员工职业生涯发展的管理背景 第二节?知识型员工职业生涯发展路径设计 第三节?知识型员工职业生涯发展战略 本章小结 关键概念 问题讨论 应用案例 第十一章?职业生涯发展系统及其管理策略 第一节?职业生涯发展的系统化 第二节?职业生涯发展与职业管理系统的整合 第三节?职业生涯规划与职业管理策略 本章小结 关键概念 问题讨论 应用案例 参考文献

## 章节摘录

第一章?职业生涯发展的时代演进 第一节?职业生涯及其发展的起源 一、职业生涯：一种历史的视角 有关职业生涯的观点从何而来，它是否向来如此，有哪些力量促成了我们对当前职业生涯问题的思考？

从历史角度来看，“职业生涯”这个概念还很新。在20世纪初以前，职业选择对大多数人来说并不是什么常事。换句话说，“有一份职业”的理念自出现到现在也不过100多年。在这之前，许多人只是自发地继承他们父母所从事的工作。

在工业经济前的社会中，个体被动接受社会等级制度的身份安排和职业承袭，被动履行职业赋予的劳动义务，也被动地接受继承下来的身份和职业。

人们从事何种职业，基本上由家庭出身、血缘等社会关系所决定。个人难以按照自己的意志来选择职业，完全是在社会职业等级系列的“安排”下从事不同的职业，个人在职业发展的过程中根本没有所谓的职业意识和职业选择权。

职业生涯发展的实践首次出现在19世纪末20世纪初的美国，最初是作为一种提供就业信息和职业教育信息的方式，其产生是与农业经济到工业经济的转换过程直接相关的。资本主义社会制度的确立打破了人们的封建等级，否定了血缘、出身对个人的限制。工业革命后，社会生产力水平迅速提高，产生了大量的新职业，人们的职业选择幅度拓宽。无论是社会制度还是经济发展都为个体自主职业选择权的有效实现提供了保障，人类的职业发展向前迈进了一大步。

.....

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>