

图书基本信息

书名：<<职业适应期高校毕业生就业稳定性研究>>

13位ISBN编号：9787504741424

10位ISBN编号：7504741426

出版时间：2012-1

出版时间：中国财富出版社

作者：赵丽华

页数：209

字数：277000

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>

## 内容概要

《职业适应期高校毕业生就业稳定性研究：基于心理资本视角》以职业适应期高校毕业生为研究对象，为企业有效开发和利用高校毕业生的心理资源，提高企业人力资源的质量，降低离职率等提供参考依据。

主要内容与创新为：（1）引入心理资本的视角，选取职业适应期高校毕业生为研究对象，拓展就业稳定性研究的领域，研究发现：提高职业适应期高校毕业生的心理资本有助于提升其工作满意度和工作嵌入，降低离职倾向。

（2）提出心理资本和工作满意度的维度划分，实证研究发现：职业适应期高校毕业生的心理资本由自我效能、职业发展、乐观态度、顽强韧性四个维度构成。

（3）构建“工作满意度 - 工作嵌入 - 离职倾向”关系路径。

以社会认知理论、社会交换理论和职业发展理论为理论基础，融合经济学、管理学、积极心理学以及积极组织行为学等学科的理论，突出微观层面个体的认知、行为与环境三者互动，研究发现：提高职业适应期高校毕业生工作满意度有助于提高其工作嵌入度，降低离职倾向。

（4）提出“四位一体”的促进高校毕业生稳定就业的实施方案，即个人心理素质培养、组织心理资本开发、政府就业市场调控和社会和谐环境营造，并提出将心理资本理论融入企业管理实践的新模式。

。

## 作者简介

赵丽华，汉族，1973年2月出生，副教授，博士，现任天津职业技术师范大学经济与管理学院副院长。

于2006年成为天津市131人才。

研究方向为人力资源与社会保障。

在教学方面，主要讲授微观经济学、宏观经济学、经济学、社会福利与社会救济、职业生涯设计等课程。

在教学管理方面，组织进行专业建设、课程建设、教材建设以及实验室建设等。

在科研方面，主持人力资源与社会保障部项目1项，题为“从金融危机看养老金投资风险防范与监管”；主持天津市哲学社会科学项目1项，题为“天津市职业适应期高校毕业生就业稳定性研究：基于心理资本视角”；主持完成天津市人文社科基金项目1项，题为“我国农业投资效益研究”；参加并组织完成国家社科基金项目1项；参加教育部人文社会基金项目1项；参加完成省部级课题10余项、主持完成校级课题5项，其中校级教改课题3项。

## 书籍目录

### 1 绪论

#### 1.1 研究背景与问题的提出

##### 1.1.1 研究背景

##### 1.1.2 问题的提出

#### 1.2 研究目的与研究意义

##### 1.2.1 理论意义

##### 1.2.2 现实意义

#### 1.3 研究思路与研究内容

##### 1.3.1 研究思路

##### 1.3.2 研究的技术路线

##### 1.3.3 研究内容

#### 1.4 研究方法与研究创新

##### 1.4.1 研究方法

##### 1.4.2 研究创新

### 2 文献回顾与研究综述

#### 2.1 就业稳定性相关文献综述

##### 2.1.1 就业稳定性的概念及其测量

##### 2.1.2 就业稳定性的相关研究

##### 2.1.3 就业稳定性的研究趋势

#### 2.2 心理资本相关文献综述

##### 2.2.1 心理资本的概念

##### 2.2.2 心理资本的结构与测量

##### 2.2.3 心理资本的相关研究

##### 2.2.4 心理资本的研究趋势

#### 2.3 工作满意度相关文献综述

##### 2.3.1 工作满意度的概念

##### 2.3.2 工作满意度的结构与测量

##### 2.3.3 工作满意度的相关研究

##### 2.3.4 工作满意度的研究趋势

#### 2.4 工作嵌入相关文献综述

##### 2.4.1 工作嵌入的概念与结构

##### 2.4.2 工作嵌入的测量

##### 2.4.3 工作嵌入的相关研究

##### 2.4.4 工作嵌入的研究趋势

#### 2.5 小结

### 3 理论基础与概念界定

#### 3.1 相关理论基础

##### 3.1.1 社会认知理论

##### 3.1.2 社会交换理论

##### 3.1.3 职业发展理论

##### 3.1.4 就业理论

##### 3.1.5 劳动力市场分割理论

##### 3.1.6 人力资本理论

##### 3.1.7 积极心理学理论

#### 3.2 相关概念的界定

- 3.2.1 就业稳定性
- 3.2.2 离职倾向
- 3.2.3 心理资本
- 3.2.4 工作满意度
- 3.2.5 工作嵌入
- 3.2.6 高校毕业生
- 3.2.7 职业适应期
- 3.3 小结
- 4 理论模型构建与定性访谈
  - 4.1 理论模型构建
    - 4.1.1 研究假设
    - 4.1.2 理论模型构建
- .....
- 5 问卷设计与预测分析
- 6 数据分析与假设检验
- 7 研究结论与对策建议
- 8 研究不足与未来展望
- 参考文献
- 附录 就业稳定性研究调查问卷
- 后记

章节摘录

2. 有助于多角度关注高校毕业生离职影响因素 本研究中影响离职的因素不仅有工作内满意度、工作外满意度、工作嵌入, 还应重点关注高校毕业生的心理状态, 而该因素是影响高校毕业生离职倾向因素中比较难把握的因素, 从而提醒组织加大对高校毕业生心理资本的关注程度。

3. 有助于高校对大学生心理资本的培养与引导 高校实施科学规范的心理素质教育, 是使学生拥有健全的人格、健康的情感和良好的社会适应能力的有效手段。本研究为高校优化人才培养目标, 完善课程设置; 提升教师心理素养与教育水平完善校园文化, 优化校园心理环境; 通过课堂教学和课外实践引导学生进行心理素质的自我培养等提供参考。

4. 有助于家庭对孩子积极心态的熏陶与培养 家庭是塑造孩子情感、意志、性格, 形成健康心理观的重要场所, 是塑造人格的基本环境。

本研究为家庭培养孩子积极心态提供有意的建议。如提供健全完整的家庭结构; 营造和谐的家庭氛围; 树立科学的教育理念; 提高家长的综合素养等。

5. 有助于社会营造高校毕业生就业稳定性环境 多方关注大学生心理素质的培养, 营造和谐环境。

大学生心理素质的培养需要家庭、学校和用人单位的共同参据。

作为孩子的第一位教师——父母, 他们所营造的家庭氛围以及自身的素养会严重影响孩子的心理成长, 从小培养孩子自信、乐观的性格至关重要; 学校大学阶段应让大学生明白“你是谁”、“你能干什么”, 并培养承受挫折的心理准备; 而用人单位在招聘、岗前培训以及管理体制中, 应强化责任、诚信。

总之, 营造公平、和谐的社会环境, 关注大学生心理素质的培养是全社会的责任与义务。

.....

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>