

<<职业生涯的设计和管理>>

图书基本信息

书名：<<职业生涯的设计和管理>>

13位ISBN编号：9787100052467

10位ISBN编号：7100052467

出版时间：2010-3

出版时间：商务

作者：哈里·莱文森

页数：488

译者：李特朗,侯剑

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>

## <<职业生涯的设计和管理>>

### 前言

成人们经常以各种形式重复着一句半开玩笑的话：“我还没想好长大以后要做什么。

”在这个社会，对大部分人来说，这句话的现实意义更甚于它的幽默成分。

幸运的是，在这个开放的社会里，我们学到很多技能，同时也拥有很多爱好，我们会在工作中用到其中的一种或多种。

对大多数人来说，找到理想的工作并不容易，因为有的人会面临工作的局限性，更多人会被家人的意见所左右。

有些人为了谋生而不得不盲目更换工作，直到他们碰巧遇到能给他们提供显著成就感的职位；另一些人在工作稍有成就的时候，却由于年龄太大而无法重新胜任具有挑战性的工作。

尽管高等院校的就业指导 and 社区服务机构的职业顾问不断增加，找到合适的工作仍然很难。

一方面是因为我们面临的选择太多，另一方面则是特定的职位上适合个人的机会太少。

这和挑选衣服不一样，衣服可以先选择颜色和款式，然后选择合适的尺寸。

选择职业却并非如此。

时间一去不复返，一个人没有太多的时间不断寻找适合自己的工作。

设计自己的职业生涯就像一个解开并整合众多心理迷惑的过程：我们对自己不甚了解，更没找到有效的方式了解自己并整合、发挥自己的潜能。

## <<职业生涯的设计和管理>>

### 内容概要

在过去的25年里，“职业生涯”这个概念变得越来越重要了。

围绕这一话题，《哈佛商业评论》发表了大量的文章指导读者进行全方位的思考。

从学习发挥你的优势，到第二次创业，再到选择你的继任者，都提供了非常实用的建议和启发思考的分析。

本书的第一部分，包括一些对你的天分和能力进行定义的新方法。

第二部分，介绍如何将这些方法用于指导你的职业生涯取得成功。

第三部分探讨一个与你的个人成功密切相关的主题——如何管理那些为你工作的人的职业生涯。

第四部分和第五部分帮助你解决两个无法回避的问题——工作压力以及退休。

这部文集的作者包括30多位公司总裁、顾问和知名教授，例如彼得·德鲁克、哈里·莱文森、约翰·加巴罗等。

正如哈里·莱文森在他的文章的结语部分所写的那样，这本书是一幅路线图，它让你来决定一个过程，找出那些推动你向前的力量，同时提醒你可能存在的危险在哪里。

不论你正处于职业生涯的哪个阶段，你都可以对《职业生涯的设计和管理》一书细加研读，并且在你整个职业生命成长和变化的过程中，不止一次地用作参考。

## <<职业生涯的设计和管理>>

### 作者简介

哈里·莱文森是莱文森研究所——一家研究领导力的心理学问题，并对压力和变化进行管理的咨询机构——的总裁，他也是哈佛医学院的临床心理学教授以及哈佛商学院的访问教授。他在工作心理学和领导力领域著述颇丰，其中包括Execurive and The Great Jackass Fallacy等。

## <<职业生涯的设计和管理>>

### 书籍目录

序言第一章 发现你的优点 第一节 了解你自己 第二节 实现梦想中的第二事业 第三节 管理与领导的技巧 第四节 管理者的工作：传言和真相 第五节 管理者和领导者：他们不同吗？  
第六节 谁会得到晋升？  
第七节 企业化管理核心第二章 成功篇 第一节 管理者在任何地方都会流动吗？  
第二节 何时由新任管理者来负责 第三节 管理过程中的权力失效 第四节 权力是最大的激励因素  
第五节 总裁工作的成功途径第三章 管理他人的职业生涯 第一节 定制总裁开发战略 第二节 怎样作出正确的人事决定 第三节 谁应该为不称职的管理者负责？  
第四节 即将出现的晋升减速 第五节 解决劳动力老龄化问题 第六节 如何使被淘汰的管理者重新开始 第七节 使管理者远离隔板第四章 处理职业压力 第一节 作为一个中层管理者 第二节 管理者讲道德吗？  
第三节 为什么“优秀的”管理者会作出不道德的选择？  
第四节 小企业主的孤独 第五节 当管理者精疲力竭时 第六节 成功的代价如此高昂吗？  
第五章 体面退休 第一节 不要自己挑选继任者 第二节 失业：退休的同义词 第三节 你能顺利度过退休期吗？  
第四节 不要称之为“提前退休” 第五节 出售公司的经济因素和心路历程

## <<职业生涯的设计和管理>>

### 章节摘录

插图：1923年夏天，在经历了一连串的失败和尝试以及对经销商和消费者的调查以后，通用公司重新考虑并放弃了这个计划。

凯特灵得知后非常失望，他写信给斯隆说如果不是“组织的反对”，这项计划就会成功，并且，除非计划被重新采用，否则他将辞职离开通用汽车公司。

阿尔弗雷德·P.斯隆意识到凯特灵会不高兴并一定会离开通用公司。

他也发现当制造部门强烈反对新型发动机时，皮埃尔仍然支持凯特灵。

而且，他在近两年前也写信给凯特灵表达了他的充分信任。

现在斯隆的问题是如何留住凯特灵（他对通用太有价值了），而又不疏远杜邦，同时还要鼓励生产部门继续采用常规的水制冷发动机来拓展生产线。

在这场冲突中，斯隆的做法显示了管理者是如何工作的：首先，他用模糊的态度来处理问题以安抚凯特灵，暗示他和管理委员会都表示支持，但是让生产部门勉为其难地制造产品显然不可行。

他指出问题在于决策人而不是产品。

他主张通过重组建立一个新的部门，以全面负责新型车的设计、生产和销售。

但结果就像他安抚凯特灵并使他留在公司中的努力一样也是模糊的。

斯隆写道：我的计划是建立一个由凯特灵全权负责的新的部门，一个铜制冷轿车部门，由他指定该部门的工程师和其他工作人员来处理生产中的技术问题。

但是斯隆没有说明这种解决方案的实践价值，方案还给发明者增添了管理方面的责任。

实际上他通过这个计划避免了他和皮埃尔之间的冲突。

事实上，斯隆的管理方案影响了其他人的选择。

这种结构性的解决方法使人们的选择范围变小甚至能够抑制人们的感情用事，使人们除了遵守以外别无他法。

斯隆甚至在回忆录中对皮埃尔说，“今天早上我们已经和凯特灵先生讨论了这件事，他同意我们所做的每一个决定。

看起

<<职业生涯的设计和管理>>

编辑推荐

《职业生涯的设计和管理》是哈佛经管图书简体中文版，全球独家授权。

<<职业生涯的设计和管理>>

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>