

<<冲突、融合与成长>>

图书基本信息

书名：<<冲突、融合与成长>>

13位ISBN编号：9787302308249

10位ISBN编号：7302308241

出版时间：2013-1

出版时间：清华大学出版社

作者：谭亚莉

页数：295

字数：267000

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>

## <<冲突、融合与成长>>

### 内容概要

职业生涯发展是人生发展中的重中之重。

在当今社会中，由于分工越来越细致，人们必须慎重地探索和分析自己的职业倾向，尽早确定自己生涯的稳定贡献区，从而顺利开始长时间的积累过程。

当职业超越了满足温饱的基本目的、开始成为衡量个体社会成就的关键指针时，职业的选择就承担了个体展现自我和拓展自我的重要意义，因此，许多年轻人非常审慎地探索职业生涯发展的规律、进行职业的选择和决策、开始最初的职业生涯历程、经历组织社会化和适应过程，完成从学生到社会人的转变。

对职业生涯初始者而言，在这个关键的生涯人口处，发生了一系列复杂的改变。

在经历变化时，他们或镇定坦然、或忐忑不安、或坎坷、或顺利，在经历过选择与决策、适应与融入、退却与妥协这一系列蜕变过程后，最后真正融入职业生活之中，成为一名合格的工作者。

因此，《冲突、融合与成长：大学毕业生在职业生涯入口处的发展》试图针对这一短暂但是关键的过程，对大学毕业生的职业生涯发展中的关键议题进行深入分析。

## <<冲突、融合与成长>>

### 书籍目录

#### 第一篇 成长：大学毕业生在职业生涯入口处的选择与决策

##### 第1章 共性与个性：职业生涯的发展

###### 1.1 生涯及其发展

###### 1.1.1 生涯的含义

###### 1.1.2 职业生涯发展的形式

###### 1.2 生涯发展的相关理论

###### 1.2.1 生涯发展理论的发展过程

###### 1.2.2 舒伯的生涯发展阶段理论

###### 1.2.3 施恩的生涯发展周期理论

###### 1.2.4 聚焦职业生涯的生涯发展理论

###### 1.3 大学毕业生所处的生涯发展阶段

##### 参考文献

#### 第2章 成长与挑战：职业生涯入口处的转换期

##### 2.1 大学阶段的生涯发展任务

###### 2.1.1 大学阶段的发展任务

###### 2.1.2 大学阶段的生涯发展特点

###### 2.1.3 毕业前后转换期的生涯发展特点

##### 2.2 生涯发展准备程度

###### 2.2.1 大学阶段的生涯成熟和生涯准备

###### 2.2.2 生涯发展准备的内容

###### 2.2.3 职业生涯准备的影响因素

##### 2.3 生涯不确定及其辅导

###### 2.3.1 生涯不确定

###### 2.3.2 生涯不确定的决定因素

###### 2.3.3 生涯不确定的类型

###### 2.3.4 生涯不确定的生涯辅导方法

##### 2.4 应对职业生涯入口处的成长与挑战

###### 2.4.1 应对就业前的焦虑

###### 2.4.2 应对就业前的生涯抉择

##### 参考文献

#### 第3章 胶着与焦灼：职业生涯的选择与决策

##### 3.1 职业生涯选择的参考要素

###### 3.1.1 能力

###### 3.1.2 兴趣

###### 3.1.3 人格

###### 3.1.4 价值观

##### 3.2 职业生涯选择的理论

###### 3.2.1 人格特质论

###### 3.2.2 社会学习理论

###### 3.2.3 心理动力学理论

###### 3.2.4 职业锚理论

###### 3.2.5 职业生涯决策理论

##### 3.3 大学毕业生职业生涯选择与决策中的问题

###### 3.3.1 胶着——职业决策困难

###### 3.3.2 焦灼——生涯选择焦虑

<<冲突、融合与成长>>

.....

第二篇 冲突：大学毕业生的可雇佣能力及其与雇主需求的契合分析

第三篇 融合：大学毕业生在人职后的工作适应历程

## 章节摘录

版权页：插图：价值观是一个人人格结构的核心，也是社会形态的反映，是人们对特定行为、事物、状态或目标的一种持久性偏好，包含了认知情感和行为等成分，当个人或团体进行抉择的时候，其价值观会影响判断结果和行为选择（杨国枢，1994）。

价值观的形成与个人或团体所在的社会生活情境有关，对个体行为有重要作用。

个体价值观是职业选择和职业成就感的基础。

那些重视金钱财富的个体所选择的职业生涯、与那些重视利他的个体所选择的职业生涯，显然是相当不同的。

罗森伯格（Rosenberg，1957）曾使用质性研究的方式考察了康奈尔大学学生的价值观，发现了四种基本价值观：以助人的态度和他人一起工作、赚取金钱、获得社会地位以及实现自我才能。

他也发现，似乎不同价值观的个体的确选择了不同的专业方向，比如社会工作专业、教育专业的学生重视利他价值，而工程、自然科学专业的学生则不重视利他价值，但是个体的价值观和职业偏好在两年之后都发生了变化，变化的趋势是职业偏好与价值观之间的契合程度更高。

显然，伴随着个体的成熟和社会化过程，受到环境和文化的影响，个体的价值观也有一个从模糊到清晰的过程，甚至可能发生转折性变化。

比如舒伯和内维尔（Super&Nevil，1986）就认为，如果从发展心理学的角度来考察，个体在一生中重视的价值可能发生变化，比如年轻人可能对工作成就赋予重要价值，而老年人则可能对家庭和休闲赋予重要价值。

此外，职业价值观也会伴随社会变迁而发生变化，这可能是受到了社会价值观变化的影响。

比如我国学者龚慧香等人（1999）通过对时隔三年的两次大学生职业价值观的问卷调查结果进行对比，发现大学生对职业选择的价值考量发生了明显的变化，更注重工作稳定，对职业的社会声望看重程度下降，转而看重收入和自我价值实现。

在我国的社会转型时期，相差三年大学生的职业价值观都有如此不同，那么，不同年代的大学毕业生，其职业价值观自然也存在显著差别。

最近，陈坚和连榕（2011）就代际工作价值观的发展进行了讨论。

他们总结了以下职业价值观发生变化的趋势。

第一，“以工作为中心”的观点随着世代的发展而逐步被“以休闲为中心”的观点所替代，越是年轻的世代对工作越不重视、越喜欢从事拥有较多休息时间且工作节奏较慢的工作，工作时也更不愿受到上级管理者的监督，这种趋势也为西方的主流研究所证实（Smola和Sutton，2002；Twenge，2010）。

第二，我国青年人的工作价值观中的利他观呈现出随着世代发展而下降的特点，有人认为，这可能与新中国成立以来，中国代际价值观发生了从整体价值观向整体与个人价值观融合转变这一现象相关（廖小平，2007）。

第三，我国员工的工作社交观的发展趋势可能是逐代下降的，这可能是因为工作作为我国人民满足社交需要的平台的价值已经显著降低，而代之以网络或社区等新平台。

第四，内在和外在工作价值观的变化，内在工作价值指的是与工作直接相连的工作性质，比如工作意义、工作兴趣，而外在工作价值指的是与工作性质无关的一些要素，比如薪酬、福利、地位等。

我国大学生的外在工作价值观迅速上升，成为主要的价值倾向，而内在价值观则迅速下降（许燕等，2008），这与廖小平（2007）发现的转型期中国社会价值观从精神价值观向精神、物质价值观并重的转化特点相吻合。

职业价值观与职业选择可能并非是单向的影响关系，而可能是相互影响的，或者都受到第三个因素的影响（如文化）。

当然，作为职业咨询的关键要素和手段，帮助来访者明确职业价值观，对于他们加深职业选择的自我理解是重要的。

## <<冲突、融合与成长>>

### 编辑推荐

《冲突、融合与成长:大学毕业生在职业生涯入口处的发展》试图针对这一短暂但是关键的过程。对大学毕业生的职业生涯发展中的关键议题进行深入分析。

<<冲突、融合与成长>>

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>