

<<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：9787811228243

10位ISBN编号：7811228246

出版时间：2009-11

出版时间：东北财经大学出版社有限责任公司

作者：姚裕群 编

页数：313

字数：418000

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;职业生涯管理&gt;&gt;

## 内容概要

职业生涯是人生溶于社会的基本图式。

对于人生职业的追求，可谓见仁见智，人言人殊，各有攸宜。

尽管如此，人们都无一例外要进行职业生涯规划，正如世界上没有两片相同的树叶一样，也同样没有完全相同的人。

每个人都必须根据自身的特点、兴趣、能力等方面去规划自己未来的职业。

俗话说：“好的开始等于成功了一半。

”寻找职业的最佳坐标无异于好马配上好鞍，可以使人“得其所哉”，在自己倾心的职业领域尽情驰骋。

此时，职业不再是谋生的手段，而已升华为自己终身追求甚至不惜用生命进行捍卫的崇高事业，因此常常能够取得巨大成就。

中外历史上那些功成名就者无一不是如此。

反观之，一旦职业坐标错位，一心二用便不可避免，表面上是在此岗位工作，可其内心却时刻想着自己心仪的另一个岗位，此谓“身在曹营心在汉”。

一心二用的结果是尸位素餐，对本职工作得过且过，而又因为种种原因难以转换到自己向往的工作。

人力资源开发的基本要旨是：充分发挥人才所长，避其所短。

工作未到，规划先行。

当今时代，职场竞争十分激烈，每个人都必须有自己的职业目标，并为此进行缜密准备。

儿时的梦想带有明显的理想化色彩，还算不上是真正的职业生涯规划。

但是，随着人的不断成熟，特别是进入大学阶段后，人的职业设计便越来越重要。

“男怕人错行，女怕嫁错郎”。

选准既符合自己实际，也符合社会现实的职业绝非临时抱佛脚、拍脑门而有效的，需要自己经过长期、认真的研究。

对自己研究越透彻，“入错行”的可能性也就越小，自身的潜力就越能最大限度地发挥出来。

当然，“人贵有自知之明”。

“自知”之难是一个历久弥新的问题，正如古希腊德尔斐神庙上一句名言：“认识你自己”。

惟其如此，我们才有必要全面认识自己：哪些是自己显在的所长或所短？

哪些是自己潜在力量或不足？

这既需要自己经常反躬自问，也需要借助于他人和社会的客观评价。

“当局者迷，旁观者清”。

将两者有机地结合起来，可以“知己”，从而在职业生涯中少走或不走弯路。

“知己知彼”，是一体两面。

“知己”的同时必须“知彼”，即了解社会对自己选择职业类别的需要程度、人才供给状况等诸多方面。

将自己的职业选择与社会需要相结合是永恒的明智之举。

概言之，职业生涯规划是人生迈向社会、步入成功殿堂不可或缺的基本环节。

严密的规划不但能够充分体现和延展自己的职业特长，是人尽其才的先决条件，同时也能够更好地满足社会的需要，是极其重要的“双赢”之举。

#### 作者简介

姚裕群，男，汉族，出生于北京，中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师、博士后合作导师。主要从事就业、职业、人力资源、劳动人事制度与政策领域的研究。主持国家自然科学基金、教育部人文社会科学、北京市哲学社会科学基金等多个项目，承担APEC、UNDP、人事部、科技部等人

## &lt;&lt;职业生涯管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第一篇 职业生涯原理 第1章 职业基本范畴 学习目标 引例 1.1 职业的内涵 1.2 职业岗位 1.3 市场经济条件下的职业体制 1.4 职业生涯基本分析 1.5 不同职业生涯的发展模式 本章小结 复习思考题 案例分析题 推荐阅读资料 网上资源 第2章 社会职业 学习目标 引例 2.1 社会产业部门 2.2 社会用人单位 2.3 社会就业制度 2.4 社会职业的进入 2.5 社会的职业管理制度 本章小结 复习思考题 案例分析题 推荐阅读资料 网上资源 第3章 职业生涯与管理理论 学习目标 引例 3.1 职业生涯认知理论 3.2 职业发展理论 3.3 职业匹配理论 3.4 职业周期理论 3.5 施恩的职业生涯系留理论 本章小结 复习思考题 案例分析题 推荐阅读资料 网上资源 第二篇 职业生涯规划 第4章 职业生涯规划的基本内容 学习目标 引例 4.1 职业生涯规划的范围 4.2 职业生涯规划的原则与方法 4.3 职业生涯规划的模式与步骤 本章小结 复习思考题 案例分析题 推荐阅读资料 网上资源 第5章 职业生涯发展的个人素质 第6章 职业生涯发展的社会条件 第7章 职业生涯目标 第三篇 个人职业生涯管理 第8章 职业生涯决策 第9章 职业选择 第10章 求职方略 第11章 求职应试 第12章 职业适应 第四篇 组织职业生涯管理 第13章 组织与员工 第14章 组织职业生涯管理的内容 第15章 组织职业生涯管理的实施 第16章 管理人员的职业生涯管理 第17章 技术人员的职业生涯管理 第18章 员工素质提升与职业生涯并论

## 章节摘录

正是基于职业的同业性，才构成工会、同业公会、行业协会等社会组织，才有从业者的利益共同体。

工会是一个保障会员们的工资收入、就业机会、福利保险等共同利益的团体；著名的保险行业就是由“船东”这种职业人士们的共同利益和共同认识而创造出来的。

职业的这种同一性，往往会给人打上社会印记，并由此产生“晕轮效应”。

这些社会印记都是职业特点的反映。

例如：张三是侦探，人们会认为他精明；张三改行搞文艺，人们就认为他活泼而浪漫；张三又去当教师，人们则认为他有学问等。

5.差异性 不同职业可能有着巨大的差异，这些差异包括职业劳动的内容、职业的社会心理、从业者个人的行为模式等。

一般来说，人类社会作为一个有机体，必然存在分工，存在多种多样的职业，这是社会发展的必然趋势。

古人说，世上有“三百六十行”，现代社会则有着几千种职业，各类职业大相径庭，隔行如隔山。

职业的这种差异导致了不同职业者的不同社会人格，以及人在职业转换中的矛盾与困难。

随着劳动分工的细化、技术的进步、经济结构的变动和社会的发展，新职业不断产生，其数量要大于被淘汰的旧职业。

当今社会，职业差异还在继续加大。

6.层次性 众多的社会职业可以区分不同的层次。

尽管从社会需要的角度来看，“存在即合理”，存在的职业都有其社会价值，职业间是不必区分重要与否的，或者说没有“高低贵贱”的等级性，但现实社会中，人们对不同职业的社会评价存在着层次，即有“高低贵贱”之分。

这种职业评价的层次性，根源于社会分层所引起的不同职业的差别，即从业者的教育水平、工作性质、财产收入、社会地位和社会声望等方面的差别。

不同职业的这些差别，本身是一种客观存在而非由人的主观意愿形成。

当社会重视个体的人时，就必然承认社会客观存在的职业层次性；承认职业存在层次上的差别，也就应当通过给人们创造平等竞争、自由择业的机会，促进人的向上流动，进而促进社会的健康发展。

1.1.3 职业的功能 1.职业的个人功能 职业，是人的一种社会活动和生活方式，又是人的一种经济行为，是人们从社会中牟取各种利益的资源，它对于每一个人都极为重要。

具体来说，职业对于个人有以下作用：（1）职业是人生的主要活动 职业作为人们参与社会生活、从事社会活动、进行人生实践的最主要场所，从多方面决定了个人的特征和境遇。

而且，一个人的一生一大半时间都是围绕职业而进行的。

无职业者因为处于社会体制之外，在社会保障尚未健全的情况下，社会生活方面则大受影响。

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>