

<<心理契约视角>>

图书基本信息

书名：<<心理契约视角>>

13位ISBN编号：9787811401943

10位ISBN编号：7811401940

出版时间：2010-9

出版时间：浙江工商大学出版社

作者：余琛

页数：254

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>

前言

在我国和谐社会建设的大环境下，人才与组织之间的和谐是社会和谐的重要组成部分，他们之间的公平交换是一种基本的社会交换关系，他们之间的稳定与和谐是社会稳定、和谐发展的根基。因此，如何确立两者和谐发展、双赢互利的途径，职业生涯管理是一个有效的突破口。职业生涯的成功是知识型人才的最大发展。同时，这种成功离不开组织受益。

知识经济时代，人类面临的共同困惑是什么？

该如何在现代生活中获取心灵快乐，适应日常秩序，找到个人坐标，以及如何达到这目的？

职业生涯的质量很重要的，职业生涯的成功将带给人们（包括知识型人才）快乐、尊严和充实的生活。

相反，职业生涯的失败与个人健康问题（有可能会引起心血管疾病、胃溃疡、情绪紧张和其他健康问题）、家庭暴力（虐待儿童或配偶）和犯罪（偷窃、攻击以及其他各种形式的人身伤害和财产损失的增加）直接相关。

所有这些意味着：当人们的职业生涯失败，工作生活质量必然下降，国家的社会和经济成本将迅速上升。

<<心理契约视角>>

内容概要

本书共分七章，第一章是关于心理契约与职业管理的文献综述；第二章关注的是知识与知识型人才，包括对知识型人才的激励问题；第三章是关于职业成功及其影响因素研究；第四章是知识型人才职业生涯早期的研究，包括知识型人才早期职业生涯的特点、早期职业生涯管理策略、心理契约与组织公民行为关系等内容；第五章是知识型人才的职业生涯中期研究——职业高原，包括了什么叫做职业高原，职业高原的成因，知识型人才的职业高原与绩效研究等内容；第六章主要是案例研究；第七章是综合讨论，包括了研究的总体结论和意义的阐述。

<<心理契约视角>>

作者简介

余琛，女，1974年出生，浙江金华人，浙江大学企业管理专业人力资源管理方向博士。现任浙江工商大学工商管理学院人力资源管理系副教授。

在《I Business》等学术刊物发表论文近50篇。

独著1部；合著5部。

主持一项国家自然科学基金项目和一项省级课题；参与多个国家自然科学基金项目。

曾为近20家知名公司提供人力资源方面的咨询。

<<心理契约视角>>

书籍目录

第一章 以往研究回顾 第一节 心理契约的研究 第二节 职业生涯管理第二章 知识经济和知识型人才
第一节 知识经济和知识型人才 第二节 激励知识型人才：心理契约与经济契约的辩证统一 第三节 激
励知识型人才的最高境界：职业生涯管理 第四节 人力资源政策、知识型人才心理契约与工作绩效 第
五节 构建和谐劳动关系 强化对知识型人才责任第三章 知识型人才职业成功影响因素研究 第一节 知
识型人才职业承诺的结构因素研究 第二节 知识型人才组织支持认知、职业承诺和职业成功的关系 第
三节 知识型人才职业生涯自我管理研究 第四节 知识型人才个体特征对职业成功的影响 第五节 知
识型人才职业成功策略第四章 知识型人才早期职业生涯的研究 第一节 知识型人才早期职业生涯的特点
第二节 知识型人才早期职业生涯的心理契约、组织职业生涯管理与组织公民行为关系研究 第三节
知识型人才早期职业生涯的管理策略第五章 知识型人才的职业高原现象成因及其突破 第一节 职业高
原 第二节 如何避免知识型人才的职业高原现象 第三节 知识型人才的职业高原与绩效研究 第四节
关于知识型员工职业高原的实证研究 第五节 用心理契约管理职业高原期的知识型人才第六章 职业成
功的案例研究 第一节 利用心理契约留住优秀人才是职业管理的终极目的 第二节 职业成功是动态发
展的 第三节 企业家职业成功案例研究及其启示第七章 综合结论 第一节 知识型人才的重要性 第二
节 职业管理对人力资源管理的意义 第三节 职业成功策略 第四节 研究的意义近几年科研成果汇总参
考文献致谢

章节摘录

强化企业对员工的责任是构建和谐社会的需要。

2005年2月19日，胡锦涛同志在中共中央举办的省部级主要领导干部提高构建社会主义和谐社会能力专题研讨班开班式上的讲话中指出：“构建社会主义和谐社会。

是我们党从全面建设小康社会、开创中国特色社会主义事业新局面的全局出发提出的一项重大任务。适应了我国改革发展进入关键时期的客观要求。

体现了广大人民群众的根本利益和共同愿望……”。

社会和谐很大程度上依赖企业和谐，尤其是企业内部的和谐。

要实现企业内部的和谐必须建立新型的企业与员工的关系，这种关系必须从强化企业对员工的责任开始。

因为不论从企业与员工在生产经营中的地位而言，还是从企业与员工的关系而言，企业都是处于决定性的主导地位。

如果企业不首先承担对员工的责任。

员工是不可能为构建和谐的企业与员工的关系作出努力的。

同时，内部的和谐对于创新型企业更加重要，因为知识型员工都是以脑力劳动为主。

通过自己的创意、分析、判断等脑力活动给企业带来附加值。

可见，企业的核心资源都存在于知识型员工的头脑中。

和谐关系有利于促进员工头脑中知识力量的充分发挥。

构建和谐劳动关系，必须体现以人为本。

“坚持以人为本，树立全面、协调、可持续的发展观，促进经济社会和人的全面发展”。这是党的十六届三中全会对我党所倡导的科学发展观作出的高度概括。

<<心理契约视角>>

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>