

<<大学生生涯管理与辅导>>

图书基本信息

书名：<<大学生生涯管理与辅导>>

13位ISBN编号：9787030228826

10位ISBN编号：7030228820

出版时间：2008-10

出版时间：科学出版社

作者：刘勇

页数：200

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>

<<大学生生涯管理与辅导>>

前言

随着经济体制改革的深入和职业结构的不断变化，大学生与研究生就业、下岗员工再就业、农村劳动力进城务工等日益成为社会热点问题。

这些年，我国高等教育规模迅速发展，大学生就业难已经成为一个凸现的社会问题，也是现代人力资源开发的瓶颈。

有数据显示：大学生的初次就业率下滑到60%-70%，我国人力资本对经济增长的贡献率只有35%，这与发达国家的75%相比差距很大。

因此，加强对在校大学生和研究生的职业指导和生涯规划工作至关重要，提升高校学生管理部门和社会就业指导机构的职业辅导人员的专业能力和素质，促进大学生、研究生和社会不同阶层人员的生涯规划和职业指导工作的科学化，是改善当前不平衡的劳动资源市场和保障社会经济和谐发展的重中之重。

现代人力资源管理理念很关注组织的生涯管理和员工的生涯管理的有机结合。

一方面，员工逐渐重视自己的职业生涯发展，通过个人所拥有的能力和技术，努力提高工作绩效，保持核心竞争力，融入团队，以适应组织变革与发展，保持自己的组织地位。

另一方面，组织也逐渐承担起对员工个人发展的一些责任，通过给员工提供长期的、安全的雇佣，换取员工的组织忠诚感，激励员工实现自我价值。

30年的改革开放使我国在政治、经济、科学技术和社会文化层面发生了巨大变化，导致人们的生涯观更为丰富和时尚。

作为独生子女一代的大学生、研究生开始进入劳动力市场。

他们有着强烈的独立意识和自由感，追求更加灵活的生活方式，更愿意“跳槽”，流动已经成为他们获得更高报酬和更好发展机会的重要途径。

这些新变化都对生涯管理与辅导工作提出了巨大挑战。

<<大学生生涯管理与辅导>>

内容概要

随着我国高等教育规模的迅速发展，大学生就业难已经成为一个凸现的社会问题，这也是现代人力资源开发的瓶颈。

本书深入探讨了当代大学生职业生涯设计的理论和实践问题，具有前瞻性、预见性、实用性，能够引导大学生认识自我、发掘职业兴趣、找准职业方向，并对大学生如何主动适应社会发展的新形势、充分发挥自身优势做出了具体的指导，也对职业生涯教育工作者如何科学培养学生的职业素质和职业文明做出了明确的指导。

本书可作为高校职业指导和生涯辅导课程的教材，供希望获得职业生涯管理实用技巧的大学生参阅，也可供各级各类学校的职业生涯教育工作者参阅。

<<大学生生涯管理与辅导>>

作者简介

刘勇华，南师范大学应用心理学系、人力资源管理与人才测评研究所副教授，硕士研究生导师。北京大学心理学硕士、工商管理硕士。拥有国际注册高级心理咨询师执业资格、高级人力资源管理师。兼任广东省心理卫生协会心理咨询师专业委员会常委，广东省公安民警心理服务专家顾问组顾问，广州市政府系统培训中心高级培训师，广州市企业培训师专家组组长，广东省企业联合会及企业家协会专家工作委员会委员，并任多个组织的心理顾问和管理顾问。

研究与工作领域：心理咨询、团体辅导和行为培训、人力资源管理、人才选拔、生涯规划、项目管理、组织创新、管理心理及组织EAP等，服务客户150多家。

策划出版“现代企业自主创新”丛书（10本），担任副主编。
代表作：《朋辈心理咨询》、《团体咨询治疗与团体训练》、《团体心理辅导与训练》、《教师团体心理辅导》、《心灵抚慰与咨询》、《现代企业心理与行为创新》、《现代企业创新力开发与培训》、《现代企业人力资源管理创新》等。

<<大学生生涯管理与辅导>>

书籍目录

前言第一章 生涯管理与导论概论 一、生涯管理与生涯辅导 二、生涯辅导特点及历史发展 三、生涯管理与辅导的目标体系第二章 高校生涯管理与辅导的实施 一、高校生涯管理与辅导的实施原则 二、高校生涯管理与辅导的目标 三、高校生涯管理与辅导的任务 四、高校生涯管理与辅导的任务 五、不同国家和地区的高校生涯管理与辅导 六、生为本的个性化生涯管理与辅导 七、体验式生涯管理与辅导 八、生涯辅导师的素质第三章 生涯管理与辅导的理论和技巧 一、生涯选择理论 二、生涯发展理论 三、生涯辅导的测验技术 四、生涯辅导的个别技术 五、生涯辅导的团体技术 六、生涯辅导的特殊技术 七、生涯发展辅导课程第四章 大学生生涯规划 一、高定职业生生涯目标 二、设计生涯规划 三、改善生涯素质第五章 大学生职业生生涯决策第六章 大学生求职策略第七章 大学生职业适应与发展主要参考文献

章节摘录

(4)社会环境因素。

如社会政治状况、经济发展水平、社会分工、职业变化趋势、科技的发展进步、人才需求状况、国际环境、政策导向、传统文化、风俗、习惯、种族、宗教、生态人文环境等。

(5)不可预期性因素。

如自然灾害、疾病、意外事故、死亡等。

3. 生涯观的变迁20世纪60年代以前,人们普遍认为职业生涯主要是一个人自己的事情。

20世纪60年代至90年代,随着人力资源管理理念的日益凸显,组织的生涯管理和员工的生涯管理开始受到普遍性关注。

一方面,员工逐渐重视自己的职业生涯发展,通过改进个人所拥有的能力和技术,努力提高工作绩效,保持核心竞争力,融入团队等途径来适应组织的变革与发展,保持自己的组织地位。

另一方面,组织或雇主也逐渐承担起对员工个人发展的一些责任,通过给员工提供长期的、安全的雇佣,换取员工的组织忠诚感,不断地激励员工实现自我价值。

在这种趋势下,员工进入一个组织之后,其职业生涯管理与开发的任务就变成了组织的一种职责,即员工沿着组织所设计的职业生涯阶梯向上行进。

因此,员工在一个组织中职业生涯的成败往往通过晋升、加薪等指标来衡量。

在层级制的组织系统中,员工通过不断地填补管理层的空缺,实现一种上位移动式的管理层级的职业生涯轨迹。

显然,这种具有相对稳定性的理想化职业生涯关系,在某种程度上也制约了员工自我的充分发展。

20世纪90年代以后,职业的稳定性 and 可预见性已经让位于快速的组织变革和不确定性。

组织不得不重新审视长期雇佣员工的做法,纷纷开始裁员、组织再造、成本削减、外包和兼并。

这对传统的雇佣关系形成了巨大挑战,短期雇佣制度逐渐替代“传统家长制”。

西方发达国家有关新的职业生涯观的实证研究表明:现代人身上散发着现代生涯观的气息。

他们尽管想从工作中获得满足,但也不会为了组织利益而牺牲个人利益,而将工作之外的事情(如闲暇、家庭、生活方式等)以及丰富自己的经历视为与工作同等重要。

因此,自主性生涯观正在形成。

他们对自己的职业生涯有着不同诠释:有的追求疯狂工作,有的追求破格提拔,有的希望寻求工作与家庭之间的平衡关系,也有的仍然寻求一种被动式的组织生涯设计。

30年的改革开放,使我国在政治、经济、科学技术和社会文化层面发生了巨大变化,导致人们的生涯观更为丰富和时尚。

尤其是独生子女一代开始进入劳动力市场,带来了许多新的职业生涯观念。

<<大学生生涯管理与辅导>>

编辑推荐

《大学生生涯管理与辅导》由科学出版社出版。

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>