

人力资源管理重点难点笔记整理(八) PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/239/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c49_239989.htm

第九章重难点 一、什么是职业？什么是职业生涯？职业是指人们在社会生活中所从事的以获得物质报酬作为自己主要生活来源并能满足自己精神需求的、在社会分工中具有专门技能的工作。职业生涯就是一个动态的过程，是指一个人一生在职业岗位上所度过的、与工作活动相关的连续经历，并不包含在职业上成功与失败或进步快与慢的含义。也就是说，不论职位高低，不论成功与否，每个工作着的人都有自己的职业生涯。二、职业选择理论 职业选择是指人们从自己的职业期望、职业理想出发，依据自己的兴趣、能力、特点等自身素质，从社会现有的职业中选择一种适合自己的职业的过程。自主选择、双项选择是现代社会的的主要就业方式，人们不仅在就业前面临着职业选择的问题，即使在就业后也有对职业重新选择的机会。职业选择成为人们职业生涯管理中的一个重要环节。长期以来，很多心理学家和职业指导专家对职业选择的问题进行了专门的研究。提出了自己的理论。 种职业选择理论：1.帕森斯的人与职业相匹配的理论 美国波士顿大学教授帕森斯1909年提出，每个人都有自己独特的人格模式，每种人格模式的个人都有其相适应的职业类型，人人都有职业选择的机会，而职业选择的焦点就是人与职业相匹配。由此，他提出了职业选择的三大要素：第一，了解自己的能力倾向、兴趣、爱好、气质性格特点、身体状况等个人特征。第二，分析各种职业对人的要求，以获得有关的职业信息。第三，上

述两方面的平衡，即在了解个人特征和职业要求的基础上，选择一种适合个人特点又可以获得的职业。

2. 霍兰德的人业互择理论

霍兰德是美国的一为心理学教授，著名的职业指导专家，他于1959年提出了具有广泛社会影响的人业互择理论。这一理论认为，职业选择是个人人格的反映和延伸，他将人格分为六种类型，相应地将职业也分为六种类型，职业选择取决于人格与职业的相互作用。

三、职业生涯发展阶段

美国著名的人力资源管理专家加里·德斯勒在其代表作《人力资源管理》一书中，综合其他专家的研究成果，将职业生涯分为五个阶段：（1）成长阶段（从出生到14岁）；（2）探索阶段（15岁到24岁）；（3）确立阶段（25岁到44岁）；（4）维持阶段（45岁到65岁），由三个子阶段构成：第一，尝试阶段（25岁至30岁），第二，稳定阶段（30岁至40岁）。第三，危机阶段（在30多岁到40多岁之间的某个阶段上）；（5）下降阶段。

四、人力资源的流动及对社会、组织、个人的影响

人力资源的流动就是指员工离开原来的工作岗位，走向新的工作岗位的过程。从全社会的角度来看，人力资源的流动有利于整个社会更加合理地使用人力资源，实现资源的优化配置。对于组织来说，人力资源的流动有利于促使组织提高人力资源管理水平。对于员工来说，人力资源流动有助于规划自己的职业生涯。人力资源的流动也可能为社会、组织、个人带来负面影响。如造成发达地区、好的行业和组织人才济济甚至过剩，而落后地区、不好的行业和组织人才外流、人才短缺、技术的流失等。因此还必须加强对人力资源的管理。

五、劳动关系的内容和法律特征

劳动关系的基本内容包括：员工与组织之间在工作时间、休息时间、劳动报

酬、劳动安全卫生、劳动纪律与奖惩、劳动福利保险、职业教育培训、劳动环境等方面形成的关系。法律特征：（1）劳动关系是在现实劳动过程中发生的关系，与员工有直接的联系。（2）劳动关系的双方当事人，一方是员工，另一方是提供生产资料的员工所在的组织。（3）劳动关系的一方要成为另一方组织的成员，并遵守组织的内部劳动规则。

六、解决劳动争议的途径和方法 解决劳动争议的途径和方法有：
（1）通过劳动争议委员会进行调解；（2）通过劳动争议仲裁委员会进行裁决；（3）通过人民法院处理劳动争议。

七、什么是劳动合同？劳动合同的内容 劳动合同就是员工与组织确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议，是组织和员工之间确立劳动关系的法律凭证。劳动合同的主要内容有：
（1）双方当事人的名称、姓名、住址；（2）合同期限；（3）试用期限；（4）职务（工种、岗位）；（5）工作时间；（6）劳动报酬；（7）生产福利待遇；（8）劳动保护；（9）劳动保险待遇；（10）政治待遇和劳动待遇；（11）教育与培训；（12）劳动合同的变更；（13）劳动合同的解除；（14）违约责任；（15）其他事项；（16）纠纷处理。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问
www.100test.com