第一图书网, tushu007.com

<<校企文化一体化体系建设>>

图书基本信息

书名：<<校企文化一体化体系建设>>

13位ISBN编号：9787040356434

10位ISBN编号：7040356430

出版时间：2012-5

出版时间：高等教育出版社

作者：梁承忠

页数：253

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

内容概要

《校企文化一体化体系建设》是企业文化和高职文化的不断磨合、相互融合而形成的一种具有企业管理和学校教育双层文化背景的高职内涵积淀成果，整合了高职文化和企业文化“静”和“动”的矛盾。
本书专门系统探讨校企文化一体化建设这一高职教育新课题。
本书内容包括企业文化与高职文化的基本理论、校企文化一体化建设、校企合作物质文化建设、校企合作管理文化建设、校企合作精神文化建设、校企合作文化与素质教育、校企合作文化与就业教育、校企合作教师文化建设、校企合作课程文化建设、校企合作安全文化建设、校企合作文化特色研究、树立优秀的企业文化理念。
本书可作为广大高职院校管理者的办学参考，也可供研究高职教育的专业人员参考。

书籍目录

第一章 企业文化与高职文化的基本理论第一节 有关概念的界定一、文化二、教育文化三、高职教育文化四、校园文化五、工业文化六、企业文化七、教师文化八、学生文化九、课程文化十、学生社团文化第二节 企业文化的基本理论一、企业文化的内容二、企业文化的类型三、企业文化的功能四、各国企业文化的特点第三节 高职文化的基本理论一、高职文化的结构二、高职文化的作用三、高职文化的特点四、高职文化的冲突与融合第四节 高职文化与企业文化的关系一、高职文化和企业文化的相同点二、高职文化与企业文化的区别第五节 高职文化与企业文化的现状分析一、企业文化建设的现状二、高职文化建设的现状第二章 校企文化一体化建设第一节 校企文化一体化体系的理念及内涵第二节 校企文化一体化建设中存在的问题一、校企需求的矛盾与冲突二、校企效益意识的矛盾与冲突三、校企合作意识的矛盾与冲突四、校企管理制度的矛盾与冲突五、校企服务意识的矛盾与冲突六、校企市场意识的矛盾与冲突第三节 校企文化一体化体系建设的必要性一、建设校企文化一体化体系的可能性二、建设校企文化一体化体系的必然性第四节 校企文化一体化的模式与机制第五节 校企文化一体化建设的宏观策略一、实现校企文化的紧密对接和利益的融合二、积极策应，增强企业的责任感和使命感三、全程对接，将企业文化融入人才培养全过程四、全面融合，将企业文化融入到高职文化的各个层面五、全员参与，推动校企文化互动与融合第六节 校企文化一体化建设的意义一、准确定位，实现“零距离”就业二、形成和完善人才培养模式三、顺利实现人才培养目标四、有利于高职教育服务于企业五、有利于形成高职院校的办学特色第三章 校企合作物质文化建设第一节 高职校园环境建设一、校园环境建设的指导思想二、校园环境建设的实施第二节 校园景观文化建设一、校园景观的含义与解读二、校园景观的类型及设计三、校园景观的教育功能第三节 校园宿舍文化建设一、校园宿舍文化的作用二、校园宿舍文化现状分析三、校园宿舍文化的塑造第四节 高职网络文化建设一、网络文化现状分析二、校园网络文化建设第四章 校企合作管理文化建设第一节 制度文化建设一、制度文化与大学生养成教育二、制度文化健康发展对策第二节 社团文化建设一、高校学生社团类型二、高校社团文化的特征三、社团文化的功能与作用四、社团文化存在的问题五、推进高校大学生社团持续发展第五章 校企合作精神文化建设第一节 精神文化建设的内涵与特点一、大学精神的特征二、大学精神视野中高职文化的内涵第二节 德育建设一、德育与高职文化的关系二、高职文化的德育功能三、高职德育现状四、创新高职德育文化第三节 校风建设一、校风建设是立校之本二、校风建设中存在的问题三、加强校风建设第四节 办学模式一、国外职业教育办学模式二、国外经验的启示和借鉴三、探索校企合作办学模式第五节 人才培养模式一、人才培养模式的内涵二、人才培养模式的特征三、人才培养模式的构建第六章 校企合作文化与素质教育第一节 高校素质教育的提出和发展一、高校素质教育的内涵二、大学生心理素质现状第二节 高校素质教育中的突出问题第三节 校企合作文化对素质教育的影响一、校企合作素质教育的培养目标二、校企合作素质教育的有效途径第四节 大学生养成教育一、养成教育的内涵……第七章 校企合作文化与就业教育第八章 校企合作教师文化建设第九章 校企合作课程文化建设第十章 校企合作安全文化建设第十一章 校企合作文化特色研究第十二章 树立优秀的企业文化理念参考文献

章节摘录

一、建设校企文化一体化体系的可能性　　高职文化与企业文化之间存在很多必然联系，使得高职文化与企业文化对接与融合成为可能，同时为校企文化一体化体系建设提供了理论依据。

1.从文化形态的角度分析　　从校企文化的基本形态来看，二者都属于社会文化系统中的亚文化，是社会文化的重要组成部分。

它们均分为物质文化、制度文化和精神文化三个层次，其中的精神文化是各自的核心内容，从二者对人关注的方向来看，校企文化的精神均以实现人的素质全面发展作为终极价值，两者在终极价值取向上的一致性，为校企文化的一体化建设提供了理论依据。

从校企文化的形成过程来看，都存在一个不断吸收其他形式的社会文化且与之相互融合并促进自身发展的过程。

高职文化的构建，主要通过各种信息传递和其成员的动态流向，吸收外界各种文化，包括政治、科技、经济、民俗、娱乐、企业等文化，并将这些文化整合为以先进文化为主导，以时代精神为核心，以科技文化为特色，以政治和伦理文化为保证的统一文化系统。

而企业文化形成过程也与之形成很类似的，甚至于当今一些高科技企业是直接从高校衍生出来的，深受大学文化的熏陶，呈现出大学文化的特性。

从校企文化的功能来看，它们都是在一定区域内用一神无形的文化力量对本区域内的人的行为准则、价值观念和道德规范起着导向、激励和潜移默化的作用。

高职文化是指以学校师生员工为主体，在教学、管理、科研等各种活动过程中所创造和形成的财富，是一个学校的历史积淀和底蕴，是一个学校的象征。

企业文化是企业在长期的生产经营实践过程中逐步形成的价值观、信念、行为准则，是企业为达到经营成功，在经营过程中所共同遵循的、反映企业意志的价值观念。

企业文化是一个企业的灵魂，体现企业独特的文化氛围和核心价值观。

因此，从发展的高层次来看，高职文化和企业文化都代表着自己独具特色、最核心的东西。

2.从文化建设的主体来分析　　高职文化建设的主体是学校的师生员工，主力军是青年学生；企业文化建设的主力军是企业广大员工。

世界经济竞争的核心是人才的竞争，要想在竞争中取胜，就必须占据人才的制高点，占有高素质、高水平人才的优势。

企业需要的人才最终还是来源于高校学生，也就是说企业的需要是高校的责任。

因此，高校特别是高职院校应该按照企业对人才的需要来制定自己的培养目标和模式，应该用企业的理念来带动和引导高职文化建设，才能使学生由“校内人”转换成“社会人”，从高职文化建设的主力军顺利转换成为企业文化建设的主力军。

由于高等职业教育办学的性质特征，使高职文化与企业文化休戚相关、相互作用、互相促进。

企业文化与高职文化的同质性、协调性、相承性决定了高职文化与企业文化一体化建设的可能性。

……

第一图书网, tushu007.com

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