

<<生涯管理与高校人才培养模式创新>>

图书基本信息

书名：<<生涯管理与高校人才培养模式创新>>

13位ISBN编号：9787514107579

10位ISBN编号：7514107576

出版时间：2011-6

出版时间：经济科学出版社

作者：张洪烈

页数：225

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>

## <<生涯管理与高校人才培养模式创新>>

### 内容概要

人力资源是组织持续发展过程中最重要的资源。

由张洪烈编著的《生涯管理与高校人才培养模式创新》以经济全球化为背景，分析企业所处外部运行环境和企业内部人力资源需求变化以及高等教育人才供给现状，指出影响员工生涯发展的能力因素，构建个体生涯发展的个体能力模型——自我认知能力、生活认知能力、职业认知能力和专业技术能力4类33种能力因素。

《生涯管理与高校人才培养模式创新》认为以生涯管理教育拓展和改革高等院校人才培养模式将有助于缩短企业人力资源创新需求与高校人才培养质量之间的差距，对于解决企业内部人力资源发展需求，实现企业与员工共同发展的双赢目标提供了借鉴意义。

## 作者简介

张洪烈，女，云南文山人。

管理学博士，副教授，硕士生导师，云南财经大学东盟学院院长。

曾留学英国赫尔大学(University of

Hull)3年，美国夏威夷大学(University of

Hull)1年，现兼任云南省留学人员联谊会理事。

长期从事管理科学、人力资源管理、跨文化管理、生涯管理等领域的教学和研究工作。

在《科技管理研究》、《华东经济管理》等CSSCI核心期刊上发表学术论文20余篇，参与或主持国家和省部级课题5项。

曾获得云南省教学成果二等奖一项、云南省教育厅教学科研成果二等奖。

书籍目录

第1章 绪论

- 1.1 我国人力资源与生涯管理教育现状
- 1.2 相关研究概念界定
- 1.3 研究目标和意义
- 1.4 研究方法
- 1.5 研究思路

第2章 相关理论研究述评

- 2.1 国内外人力资源管理与实践的相关研究综述
- 2.2 国内外生涯管理理论与应用的相关研究综述
- 2.3 生涯教育的国际经验与中国当代生涯教育研究综述
- 2.4 国内关于生涯管理研究的基本特点

第3章 我国高校开展生涯管理教育的现状分析

- 3.1 我国高等院校现行人才培养模式中的生涯管理教育现状
- 3.2 我国高等院校现行人才培养模式中职业指导的问题与缺陷
- 3.3 我国高等教育开展生涯教育的迫切性
- 3.4 我国高校职业指导教育模式的改进思路

第4章 教育创新与高校人才培养模式

- 4.1 创新及教育创新模式
- 4.2 教育创新是我国高等教育改革和发展的强大动力
- 4.3 当前高校人才培养模式的分析
- 4.4 经济社会发展对人才培养的影响
- 4.5 创新现行人才培养模式的必要性和紧迫性
- 4.6 创新人才培养模式思路

第5章 高校生涯管理教育创新模式

- 5.1 全人教育和终身教育理念下的生涯管理教育
- 5.2 生涯管理教育创新模式的本土化选择
- 5.3 体验式学习的创新实践
- 5.4 生涯管理教育创新模式

第6章 生涯管理教育创新模式实践效果实证研究

- 6.1 实证研究设计
- 6.2 参考模型
- 6.3 生涯发展能力模型及问卷设计
- 6.4 探索性研究
- 6.5 正式研究
- 6.6 基本结论

第7章 生涯管理教育创新模式的延伸——生涯管理教育模式在企业人力资源培训中的运用

- 7.1 企业引入生涯管理指导与教育的必要性
- 7.2 生涯管理指导与培训模式促进企业与员工实现双赢的可行性
- 7.3 企业生涯管理指导与培训创新模式设计
- 7.4 企业生涯管理培训整体实施方案

第8章 我国人力资源培养管理的全面创新

- 8.1 借鉴发达国家的成功经验, 构建人力资源培养的创新模式
- 8.2 探寻人力资源培养的理论创新
- 8.3 构建和完善我国现有人力资源培养管理体系

附件1 毕业生问卷

<<生涯管理与高校人才培养模式创新>>

附件2 毕业生访谈提纲

附件3 用人单位人力资源部经理问卷

参考文献

后记

章节摘录

3.1.3 中美高校职业指导模式对比分析 美国的大学通过职业指导,帮助大学生了解市场需求和发展,分析和预测职业发展前景,在大学生中开展个性心理测试和就业心理训练,提高大学生的职业兴趣和职业定向意识,提高大学生的择业技巧和技能,指导大学生协调人际关系和正确处理职业生涯危机等。

美国高等教育非常发达,高校之间的竞争也十分激烈,各高校非常重视自己的声誉和排名,而毕业生就业率是学校声誉的一块“试金石”,毕业生就业率直接影响到招生人数、生源情况和报考情况,而这些因素又关系到学校学费、政府拨款及社会捐助,因此美国高校非常重视毕业生就业指导工作。

美国大学职业指导主要定位在“匹配”上,即实现人(大学生)一职业相互匹配,也就是帮助大学生进行就业安置,经过多年的积累,各高校在职业咨询、就业服务等方面建立了一套完整的理论和应用体系,帮助指导大学生进行自我评价、确定专业定向和择业目标。

随着经济社会的快速发展,个人在一个组织中完成终身职业的情况越来越少,个人一生当中只做一个职业的情况也越来越少(张洪烈,2009a),美国的学者们开始关注第一次人职匹配之后个体的职业发展问题。

同时随着与职业指导的发展心理学等学科的产生和生涯发展等观念的提出,美国的高校开始意识到大学生职业指导并不是选择职业的一时性行为,而是一个发展的培养人的过程。

在教育过程中把职业指导定位为由原来的就业安置的短暂行为扩展到整个人生的职业活动 and 自我发展,强调大学生的自身发展,帮助大学生自我认识和接受自我形象,在未来的工作世界中,通过满足社会需要来展示自我,求得自我的发展和完善。

职业指导由原来关注的某一特定职业现状转向分析、预测、研究整个职业世界,逐渐形成了变成更加人性化的美国“发展式”职业辅导和指导模式。

20世纪90年代,中国高校大学毕业生就业开始引入竞争机制,由昔日的“统包统分”转向构建“在国家政策方针引导下,大学生在一定范围内双向选择,自主择业”就业模式,在这种就业模式的引导下,各高校纷纷开始重视毕业生就业指导工作,职业指导处于边实践边改革的状况。

但各高校的职业指导工作也参差不齐,多数学校认为只要让毕业生能够顺利找到理想的工作,就业指导工作就大功告成了,忽略了职业发展前景、如何应对人才需求变化、如何处理职业生涯危机以及择业应确立的心态和原则等。

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>