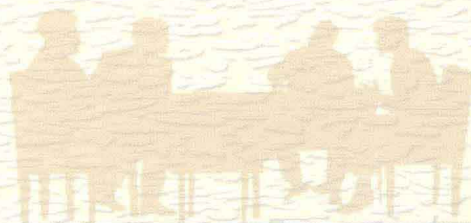


经济学·管理学博士论著
JingJiXue GuanLiXue BoShi LunZhu

◎ 张洪烈 / 著



生涯管理与高校人才 培养模式创新

Career Management and Training Mode Innovation in High Education



经济科学出版社
Economic Science Press

图书在版编目 (CIP) 数据

生涯管理与高校人才培养模式创新 / 张洪烈著. —北京:
经济科学出版社, 2011. 6
(经济学·管理学博士论著)
ISBN 978 - 7 - 5141 - 0757 - 9

I. ①生… II. ①张… III. ①企业管理: 人力资源
管理 - 研究 - 中国②高等学校 - 人才 - 培养 - 研究 -
中国 IV. ①F279. 23②G649. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 106363 号

责任编辑: 沙超英 杨 梅
责任校对: 王肖楠
版式设计: 代小卫
技术编辑: 李 鹏

生涯管理与高校人才培养模式创新

张洪烈 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销
社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142
总编辑部电话: 88191217 发行部电话: 88191540

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

北京中科印刷有限公司印装

787 × 1092 16 开 15.25 印张 260000 字

2011 年 6 月第 1 版 2011 年 6 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 0757 - 9 定价: 33.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

序 一

我们的高等教育面临着诸多的挑战和困境，大学被需求变化迅速和选择多样化的社会紧紧地包裹着，在市场功利的现实和科学殿堂的理想中徘徊，艰难地选择自身发展的出路；同时，又被几乎是同一不变的办学模式和僵化的管理体制挤压着，在“自古华山一条路”的狭窄阶梯上，与上千个兄弟姐妹竞争，在悬崖峭壁上艰难地向上攀登着。然而，在大学校园里，仍然有一大批教师和管理者，在自己力所能及的范围内，为内心的价值追求所激励，为本能的职业操守所驱使，在不断地思考着适应社会需要的人才培养模式和教育教学方式的改革，在实践着有利于学生成才的课程体系，教学内容和训练行为的创新。“生涯教育”就是这些改革和创新之一。

“生涯规划”作为一门课程在云南财经大学开设，得益于与美国库克大学的合作办学项目。本书作者的导师为在中国引进和推广该课程作出了开创性的贡献，而作者也亲身参与了“生涯规划”从一门引进课程到一种适应中国高校的教育理念和人才培养方式的全部扩展和本土化过程。在作者攻读博士学位期间，将“生涯规划”提升为“生涯教育”，并将此与中国高校的人才培养模式创新结合起来进行研究，在理念创造和研究方法上形成了许多过人的见解，对人才培养模式的理解更加提高了一步。

当今中国，追求短期效用的实用主义人生态度在青年学生中颇具影响，当下快乐的最大化是一种时髦，“只要今天过得好，胜过来日有所为”的人生哲学理念使许多的年轻人暂时地放松了不断加重的各种压力，躲避了生活中的烦恼。这是人们在无法把握社会生活的快速变化，个人生涯预期的不确定性越来越大，对未来难以预计

条件下的行为反应。在计划经济时代，个人生涯在很大程度上是被政府预设的，个人预先进行生涯规划的意义不大，大学的生涯教育也就基本缺失。改革开放以来，大学仍然没有完全摆脱僵化的体制，实现自我设计和自主发展的障碍仍然较为严重。在本身就缺乏自我发展能动性的大学中，青年学子们依然难以建立对人生生涯过程的理性思考，难以塑造出自我设计生涯规划的自觉意识。因此，在大学里进行生涯教育不仅是强调对生命和生活本质意义的理解，而且还注重对生涯过程的自我设计。它有利于青年人对个人生涯志向和设计的成熟，也就是从自发选择升华为基于对自我认知和社会需要的深刻理解的理性选择。人生对于青年人来讲更多的还是未来，因而对生涯的设计是一种对较长期社会变迁的可能性和多样性的理性把握。如果大学真能给予学子们这样的理念和能力，它的管理者和教师就要有自己的生涯设计，大学也应当有大学的自我设计。所以，生涯教育不仅对于学生是重要的，对于大学的自主发展和自我设计也是重要的。

大学里的生涯教育与其他教育活动一样，是以学生为主体的。应当说，已经成人的大学生都是有鲜明特性的个体，家庭背景，个人阅历，兴趣爱好，脾气性格，学识基础，技能擅长都各自不同。生涯教育正是关注了学生的个性特征，通过课堂教学等校园教育活动与广泛的家庭和社会体验活动相结合，让学生通过与他人或不同社会群体的沟通和交往，更深刻地认知自身，更客观地定位自身，以完善自己的个性。因此，生涯教育对于学生而言是具有强烈地个性养成导向。推广和完善生涯教育对于大学的教师和管理者是具有挑战性的。由于种种原因，中国的大学本身就不具有鲜明的个性特征，独具特点的教育行家非常缺失，对学生的个性成长并不太关注，在整个教学和管理过程中，过分地强调专业规范，课程标准，教师规格，管理程序，讲授内容，训练范式的一致性，教师和学生的个性张扬受到压抑。因此，尽管教育部长期强调高校应当有自身的办学特色，但各大学的办学特色却是呈现不断收敛的势头。生涯规划以及生涯教育是以训练学生实现个性不断完善而独具特色进入中国

大学的,在其本土化过程中也面临着既要适应中国特定的社会环境和大学制度,又要保持自身的特征优势的挑战。这些年来的实践也证明了这些挑战存在的现实性。然而,生涯教育在大学中逐渐被接受和推广也是事实,可以相信,它将在社会和学生教育需求的不断变化和提升过程中将得到更加广泛的认同,在不断完善的过程中推动大学的教育理念和与之相应的人才培养模式的改造与创新。

本书将生涯教育放到终身教育的意义上去思考,是值得称道的。事实上,大学也是人生生涯过程的一部分,大学教育也只是全部教育的一个环节和一种形式,它替代不了其他更多的教育过程和形式。而生涯过程是伴随着人的全部生命和生活过程的,因此,生涯教育也应当贯穿于人的生命和生活的全过程。如果大学的生涯教育不过是从幼儿园到中小学基本而又生动的生涯教育的延续的话,那么它将更具特色和活力。本书还研究了大学后的生涯教育,特别是企业的生涯教育。长期以来,我国的企业都有自己的技术学校和培训机构,以从事职工上岗前后的教育。国企改革以来,相当多的企业剥离了企业内的教育机构,而转交到社会后,传统的企业内职工教育严重短缺,更不用说系统的生涯教育了。因此,生涯教育,特别是职业生涯教育从学校延伸到企业就显得更为重要。当然,作者也充分提示了,企业的生涯教育还不仅仅是职业技能的提升和更新,还应当包括职业修养和道德的养成,企业信念和文化的教育,并对此也进行了调研和论证。

认真读完此书,获得不少教益,深感作者为诠释生涯教育而做了大量有价值的工作,这些工作不仅深化了对生涯教育的理解,更重要的是让读者可以从新的角度去思考整个高等教育的改革和创新。正是因为此书有这样的价值,我才有了以上浅薄的感想,写在此,与作者共同探讨。

云南财经大学党委书记

汪 戎

2011年3月12日

经济学·管理学博士论著

3

序 二

短短的几年，生涯管理和教育成为中国许多学校，包括高校、职业技术学校和中小学学生素质教育的重要课程。生涯规划与教育之所以能够成为素质教育的一门课程，其意义是在于对现行教育理念、教育方式和教育内容的反思，在于现代社会经济发展与现代教育模式创新的相容和对接，在于对国家未来发展的期待和展望。作为作者的导师，对张洪烈出版这本书深感欣慰，她在攻读博士学位期间的研究成果凝练于这本书中，可以看出作者作为一位大学教师对“教育”的深层认知和人才培养的责任。

生涯管理教育可以被看做是生涯管理理论的实践运用，是近年来国内教育界普遍关注的问题之一。本书分析认为，生涯管理理论是对人的一生各个阶段的管理及其生命、生活、生存方式的设计，其理论基础融合了心理学、管理学、教育学等学科，贯穿始终的是全人教育的理念，通过自我了解、职业探索和环境资源的探索，再经过体验学习的创新方式，获得终身学习的能力，最终达到自我实现的目标。书中提出，开展生涯管理教育的目标在于帮助个体充分发挥潜能，帮助受教育者在掌握专业知识与技能的同时，培养正确的职业生涯发展管理能力，增强自我的认知、适应企业和社会环境、持续地学习、对企业和社会的责任，以及处理个人发展与企业、社会发展的关系的能力等。只有这些能力有机的结合，才能提高我国大学毕业生的综合素质，才能促进企业人力资源需求与人才培养质量的契合与统一，促进“人—职”匹配、“人—组织”匹配、“人—环境”匹配，增强企业人力资源不断创新以适应日益激烈的竞争环境，实现人力资源的可持续发展。

生涯教育结合于高校人才培养模式无疑是对生涯管理理论的一种创新实践。值得欣喜的是作者的研究实现了两个突破：一是跳出了高校校园圈子，从企业人力资源实践的角度，从企业面临的人力资源管理挑战和个体面临的生涯发展困惑等问题入手，分析研究影响大学生个体生涯发展能力的因素，借鉴发达国家经验，结合我国现实国情，尝试构建大学生生涯发展能力发展的模型，这在以往的研究中并不多见；二是突破企业员工单一依附企业人力资源培训所涉及的狭义能力构建框架，通过生涯发展扩展了员工自我认知和对未来生涯路径能力结构的准备。这也是以往的研究极少涉及的。知识的创新需要研究者具有超前的视角和敢为人先的预见性。作者在书中提出，个体生涯发展所需要的自我认知能力、生活认知能力、职业认知能力和专业知识和技能等4类33种能力，是适应和引领企业与自我发展的关键要素。作者通过调研，得出除了专业知识和专业技能之外的其他31种影响大学毕业生生涯发展的关键能力因素可以通过融合全人教育和终身学习理念、创新优化的生涯管理教育创新模式来进行培养。特别值得推崇的是，作者认为：生涯管理教育创新模式是对现行高等院校人才培养模式的重要补充，有助于缩短企业人力资源需求与高校人才培养质量之间的差距。书中还同时研究了生涯管理教育应用于企业的生涯管理指导与培训模式，对于实现企业与员工共同发展的双赢目标提供了借鉴意义。

无论从哪个角度看，教育其实是一个良心事业。教育者所承担的责任可以用“学时”、发表的论文和研究的成果来判断，但教育结果和最终形成的质量很难看出教育者的“用心”。“用心”是社会、国家、受教育者和教育机构对教育者的责任要求，同时更是普世价值立于教育者心中的道德要求、自我要求。或许这本书的研究还存在许多不足，但是迈出了这一步就是成功，希望张洪烈博士再接再厉，不断求索，为你心爱的教育事业奉献你终身的大爱！

美国纽约州库克大学中国总校区行政校长

黄天中

2011年3月5日

摘 要

人力资源是一国经济和社会发展最重要的资源之一，同时也是企业发展过程中最重要的资源之一，企业必须拥有源源不断的具有创新能力的人才，才能在激烈的竞争中立于不败之地。然而，在知识经济和经济全球化背景下，企业所处的外部运行环境日趋动荡和不确定，使得企业组织机构、企业对人力资源的需求与管理、员工的职业生涯也经历着深刻的转变。员工在组织内不同职位、不同工作角色和不同组织间的流动性大大增强，企业满足员工个体需求的困难越来越大。吸引、找到、激励、留住、用好能够提高企业核心竞争力的员工的难度越来越大，人力资源管理的难度和成本增加，企业面临人力资源管理的新挑战。随着经济发展水平的提高和社会的不断进步，个人对自我发展的需求也发生着深刻的变化，个体有得到社会尊重和自我实现的需要，但是企业中大部分员工不知道如何规划自己的生涯发展，面临职业发展和生涯发展的困惑。

高等学校为企业提供有竞争力的人力资源是学校存在和发展的基本要求。由于我国高等教育改革滞后于经济社会的发展水平，统一标准、关门办学、自我设定人才质量标准的人才培养模式偏重于专业知识或书本知识的传授，忽视个体的个性发展需求和综合素质的培养提高。这种教育模式不能满足企业发展所需要的多层次、多样化的、富有创意的人才需求，导致高等教育的人才培养结构与人力资源需求存在结构性偏差，人力资源质量供求存在较大的差距和矛盾。难以回避的问题或将对国家整体的竞争力带来巨大的影响。

本书借鉴美国人力资源创新培养的实践，结合我国高等教育的现状，分析办学体系、教学方式、学生培养模式等，研究当前我国高等教育为学生提供的相關能力与素质教育选择，探索改变当前人力资源能力和素质培养的方式。同时，从企业人力资源实践的角度，分析研究影响个体生涯发展的能力因素，构建生涯发展能力因素模型，包括个体生涯发展所需要的自我认知能力、生活认知能力、职业认知能力和专业能力等因素。通过对接受过系统生涯管理教育的

毕业证问卷调查和实证分析研究,以及对毕业生的访谈研究,得出影响毕业生生涯发展的关键能力因素。通过研究认为,当代大学生除了获得专业知识和专业技能之外,自我认知能力、生活认知能力和职业认知能力这三类能力因素能够通过融合全人教育和终身学习理念、创新优化的生涯管理教育创新模式来进行培养。其中可以发现,生涯管理教育创新模式是对现行高等院校人才培养模式的重要补充,这一教育模式有助于缩短企业人力资源需求与高校人才培养质量之间的差距。本书同时还扩展了研究的领域,提出对企业人力资源创新培养模式的思考,有针对性地把生涯管理教育应用于企业的生涯管理指导与培训模式,这对于实现企业与员工生涯的共同发展,实现双赢目标提供了借鉴意义。

本书内容一共包括八章,各章的主要内容如下:

第1章绪论。本章论述本书的研究背景、研究目的、研究意义、研究思路和研究方法等。

第2章相关理论研究述评。对国内外人力资源管理理论与实践、国内外职业指导理论、国内外生涯管理理论与实践、国内外有关生涯管理教育模式的相关研究文献进行评述,通过文献评述,提出人才培养模式创新的理论基础和综合能力培养的逻辑关系。

第3章我国高校开展创新生涯管理教育的现状分析。主要阐述了我国高校现行人才培养模式下职业指导和生涯辅导的现状、问题以及出现这些问题的原因,并与美国大学的职业指导模式进行对比分析,提出需要加快我国高校的人才培养模式改革,探索生涯管理教育模式在我国高等教育人才培养中的迫切性和可行性。

第4章教育创新与高校人才培养模式。阐述了经济发展对人才需求和人才结构的影响,分析了我国现行人才培养模式的局限性,指出了创新现行人才培养模式的紧迫性,并提出了创新人才培养模式的思路。

第5章高校生涯管理教育创新模式。教育创新是我国高等教育改革和发展的强大动力,以人力资源管理实践理论和生涯管理理论为指导,融会全人教育和终身学习理念的创新,引入体验学习创新实践,以本土化应用为创新基点,构建提高个体生涯发展能力的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。论证了生涯管理教育创新模式中生涯发展能力模型的立论依据,并对接受过生涯管理教育的175份(探索性研究52份、正式研究123份)毕业生的有效问卷、40份用人单位人力资源部经理的有效问卷数据进行了统计分析和因子分析,对10位毕业生的访谈记录进行分析研究,得出影响毕业生生涯发展的关键能力因素不仅是专业

知识和专业技能，还包括自我认知能力、生活认知能力和职业认知能力等 3 类 31 种能力因素。这些能力因素可以通过生涯管理教育来进行培养，同时根据生涯管理教育的实践效果进行持续创新改进。

第 7 章生涯管理教育创新模式的延伸。阐述了生涯管理教育模式在企业人力资源培训中的应用意义和方案，构建了企业生涯管理指导与培训模式及其实施方案，解决在知识经济和经济全球化背景下企业面临的人力资源管理挑战和个体面临的生涯管理困惑，促进企业与员工共同发展的双赢目标，从而提升企业的核心竞争力。

第 8 章我国人力资源培养管理的全面创新，是本书研究的结论。总结本书研究形成的主要观点，并对观点展开相关讨论，提出了我国人力资源管理全面创新的一些思路，总结了本书存在的局限性以及未来的研究展望。

目 录

Contents

第1章 绪论	1
1.1 我国人力资源与生涯管理教育现状	1
1.2 相关研究概念界定	8
1.3 研究目标和意义	13
1.4 研究方法	16
1.5 研究思路	17
第2章 相关理论研究述评	19
2.1 国内外人力资源管理与实践的相关研究综述	19
2.2 国内外生涯管理理论与应用的相关研究综述	28
2.3 生涯教育的国际经验与中国当代生涯教育研究综述	54
2.4 国内关于生涯管理研究的基本特点	63
第3章 我国高校开展生涯管理教育的现状分析	66
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	66
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	75
3.3 我国高等教育开展生涯教育的迫切性	78
3.4 我国高校职业指导教育模式的改进思路	79
第4章 教育创新与高校人才培养模式	85
4.1 创新及教育创新模式	85

4.2	教育创新是我国高等教育改革和发展的强大动力·····	87
4.3	当前高校人才培养模式的分析·····	89
4.4	经济社会发展对人才培养的影响·····	94
4.5	创新现行人才培养模式的必要性和紧迫性·····	98
4.6	创新人才培养模式思路·····	100
第5章	高校生涯管理教育创新模式·····	109
5.1	全人教育和终身教育理念下的生涯管理教育·····	109
5.2	生涯管理教育创新模式的本土化选择·····	117
5.3	体验式学习的创新实践·····	123
5.4	生涯管理教育创新模式·····	130
第6章	生涯管理教育创新模式实践效果实证研究·····	136
6.1	实证研究设计·····	136
6.2	参考模型·····	139
6.3	生涯发展能力模型及问卷设计·····	142
6.4	探索性研究·····	143
6.5	正式研究·····	149
6.6	基本结论·····	171
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·····	173
7.1	企业引入生涯管理指导与教育的必要性·····	173
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·····	176
7.3	企业生涯管理指导与培训创新模式设计·····	178
7.4	企业生涯管理培训整体实施方案·····	182
第8章	我国人力资源培养管理的全面创新·····	185
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·····	185

目 录

8.2 探寻人力资源培养的理论创新	190
8.3 构建和完善我国现有人力资源培养管理体系	191
附件1 毕业生问卷	194
附件2 毕业生访谈提纲	198
附件3 用人单位人力资源部经理问卷	199
参考文献	202
后记	224

图 目 录

图 1-1	1994~2009 年中国经济总量与高校在校生规模曲线	5
图 1-2	本书的研究思路	18
图 1-3	研究的内容框架	18
图 2-1	一个人力资源管理研究类型	23
图 2-2	人格类型与职业环境类型—霍兰德的六边形模式	38
图 2-3	舒伯的生涯彩虹图	43
图 2-4	舒伯的生涯发展拱门模型	44
图 3-1	近年来中国高校毕业生增长情况	69
图 3-2	近年来中国高校毕业生增长和就业情况 (1996~2008 年)	70
图 4-1	我国高等教育办学体系及人才培养模式	90
图 4-2	中国现行人才教育体系	93
图 5-1	Heron 的梯形体验学习模型	124
图 5-2	Kolb 的循环体验学习模型	125
图 5-3	黄天中的体验循环学习模型	126
图 5-4	生涯管理教育创新模式	134
图 5-5	生涯管理教育创新模式内容体系	135
图 6-1	研究程序设计	137
图 7-1	马斯洛的需求层次	175
图 7-2	企业与员工双赢的生涯管理指导培训模式	177
图 7-3	企业与员工双赢的生涯管理培训模式实施方案	183

表 目 录

表 1-1	1994~2009 年中国经济总量与高校在校生规模	4
表 2-1	职业指导阶段代表人物及主要观点、研究贡献及局限性	29
表 2-2	职业生涯发展与职业生涯辅导阶段特点、代表人物及其 主要观点、该阶段主要贡献及局限性	30
表 2-3	生涯发展与辅导阶段理论的发展、代表人物及其观点、 该阶段理论研究的主要贡献	33
表 2-4	霍兰德个体类型与职业类型对照	37
表 2-5	金兹伯格的职业发展三阶段理论	39
表 2-6	舒伯的生涯发展五阶段理论	40
表 2-7	舒伯的生涯发展五阶段理论的次阶段	41
表 2-8	舒伯的生涯发展“循环”与“再循环”理论	42
表 2-9	雪恩的职业锚类型	46
表 2-10	美国 K-12 (幼儿园—高中) 生涯管理教育任务	55
表 2-11	美国高校生涯管理教育任务	56
表 3-1	我国高校毕业生就业政策及就业形势变化情况	67
表 3-2	近年来中国高校毕业生增长情况	69
表 3-3	近年来中国高校毕业生增长情况和就业情况	69
表 3-4	中美高校职业指导模式对比分析	73
表 4-1	国家中长期人力资源开发目标	100
表 5-1	生涯管理教育模式及实施方案	120
表 6-1	管理学常用的研究方法与分析方法	138
表 6-2	本书的方法设计	138
表 6-3	本书的生涯发展能力因素模型	142
表 6-4	探索性研究访谈样本基本情况	144
表 6-5	探索性研究问卷调查样本的基本信息	144
表 6-6	探索性研究影响毕业生生涯发展的能力因素重要性调查 结果分析	146
表 6-7	探索性研究生涯发展能力因素与生涯管理教育的关系度 数据分析	147

表 6-8	能力因素的信度统计 (Reliability Statistics)	148
表 6-9	正式研究毕业生问卷调查样本的基本信息	150
表 6-10	正式研究影响毕业生生涯发展的能力因素重要性调查 结果分析	152
表 6-11	正式研究生涯发展能力因素与生涯管理教育的关系度	153
表 6-12	影响毕业生生涯发展能力因素重要性及其与生涯管理 教育关系度对比分析	154
表 6-13	生涯发展能力因素的 KMO 与 Bartlett 检验	157
表 6-14	生涯发展能力因素与生涯管理教育关系度的 KMO 与 Bartlett 检验	158
表 6-15	生涯发展能力因素的总方差解释	158
表 6-16	生涯发展能力因素与生涯管理教育关系度的总方差解释	160
表 6-17	旋转后的生涯发展能力因素因子载荷矩阵	161
表 6-18	旋转后的生涯发展能力因素与生涯管理教育关系度因子 载荷矩阵	162
表 6-19	生涯发展能力因素的因子得分	165
表 6-20	生涯发展能力因素与生涯管理教育关系度的因子得分	166
表 6-21	正式研究用人单位人力资源部经理问卷调查样本的 基本信息	169
表 6-22	毕业生生涯发展的能力状况 (用人单位人力资源部 经理角度)	171
表 8-1	形成个体生涯发展能力因素模型	186

第1章

绪 论

1.1

我国人力资源与生涯管理教育现状

在研究当代中国高校人才培养创新模式中，人们无疑会问究竟哪一方面的知识和能力才是企业和社会所需要的。单纯的专业知识培养会使高校人才进入一个“只会说”而“不会干”的教育误区；过于强调“会干”，则高校的功能定位又会陷入低层次办学的困境；即便培养“既会说、又会干”的人才，忽略了精神和基本的做人之道，那样的培养方式也难为企业和社会所接受。当今中国高校面临人才培养的困境，思考和探究面临的困境，或许能够为我们寻找一些值得改变或调整的人才培养模式。

► 1.1.1 在知识经济和全球化背景下，人力资源在企业发展中的作用越来越重要

现代管理科学认为企业的发展需要人力资源、经济资源、物质资源和信息资源。在这四大资源中，人力资源是最重要的资源。人力资源也是经济社会长期持续发展的第一资源。随着知识经济的到来和经济全球化的渗透，经济发展和科学技术的不断进步，资本与货物跨境间流动的扩大，知识和科学技术作为生产要素迅速在国际流动、交流、碰撞、竞争与协作成为全球化新的内容和新的特征。知识与科学技术在国际的推广运用，迫使企业出现加速变革、分化和重组，知识与科学技术快速转换为生产力，创造了企业新的发展模式，改变了企业的价值观。企业运行环境的变化越来越快，企业运营的外部边界和地理边