

文存

阅刊

WENCUN YUEKAN

2024年7月下旬刊

图书馆线上平台应用人工智能技术的策略研究

新媒体环境下企业政工工作的创新与实践

新时代提升平顶山城市软实力的路径研究

安徽省旅游演艺现状及发展分析

国内统一连续出版物号：CN 22—1408/G0

国际标准连续出版物号：ISSN 2095—8633

ISSN 2095-8633



定价：35.00元

2024年7月第21期

主管单位 吉林省出版产品质量监测中心
主办单位 吉林省出版产品质量监测中心
出版单位 吉林省出版产品质量监测中心
主 编 郭卫红
编辑部主任 董鸿斌
编 辑 赵丽娜 张俊鹏
地 址 吉林省长春市人民大街 4646 号
邮 编 130000
电 话 0431—85644776
投稿邮箱 WCYKJB0431@163.com
总 发 行 吉林省报刊发行局
邮发代号 12—518
订 阅 全国各地邮局（所）
国际标准连续出版物号 ISSN 2095—8633
国内统一连续出版物号 CN 22—1408/G0
印 刷 长春市华远印务有限公司
定 价 35.00 元

版权声明

文章凡经本刊选用，即视为作者同意授权本刊刊发其作品，同时包括电子版信息网络传播权、无线增值业务权；并且本刊有权授权合作伙伴万方数据期刊网再使用；本刊向版权中心（或其他机构）转交的稿费已包括上述使用方式的稿费。

特别启事

作者来稿文责自负，对于侵犯他人版权的文字、图片、本刊不负任何连带责任。

本刊转载、援引其他报刊文章的原作者，请速与本刊联系，本刊即传稿酬。

若发现印刷质量问题请与编辑部联系调换。

目录

经典阅读

- 《俗世奇人》作品中蕴含的“理”探讨.....梁思童 1
中国公安小说的前世今生——中国当代公安小说概述.....马静影 4

文化产业研究

- 图书馆线上平台应用人工智能技术的策略研究.....翟 雯 7
基于“服务设计”理念的图书馆阅读推广策略分析.....段育杰 10
AIGC 技术在高校图书馆阅读推广工作中的应用与挑战
.....李海洋 周文佳 13
高校图书馆特色资源建设与服务研究.....王雅琦 16
乡村振兴背景下高校图书馆助力乡村文化振兴的探究.....张 岚 19
乡镇群众文化活动的建设与发展.....钟显雁 22

传媒文化

- 新媒体环境下企业政工工作的创新与实践.....刘 萌 25

美育与文化

- 基于传统文化视域的高校美育实践探讨.....李明一 28
师范专科学校舞蹈教学中美育教育的融入策略及其实效性分析
.....徐 虹 31
积极心理学视域下的高校学生心理健康教育研究.....郑 莉 34

地域文化与传播

- 新时代提升平顶山城市软实力的路径研究.....顾海丽 37
东营市“非遗+旅游”赋能乡村振兴探索共同致富新路径研究
.....韩秀芳 40
基于茶品牌产品建设的大学生创新创业训练项目助农发展实践研究
.....李丽华 黄晓晴 黄婷婷 吕玉娟 黄鸿娇 43
安徽省旅游演艺现状及发展分析.....许凯生 46
五莲县非遗传承现状和“两创”路径研究.....周仁星 王新帅 49

学思论坛

- 高职跨文化交际教学中文化自信培养模式研究.....曹倩妮 52
基于产教融合模式下中职计算机平面设计专业的 CSMS 教学策略研究
.....陈燕华 55
高职院校物流教学模式研究与实践探索.....邓素杰 58
批判性思维的研究进展及培养策略.....段展帆 61
原创作品在中职英语教学中的翻译与赏析.....朱 迅 64
基于人工智能的高校英语跨文化交际能力培养研究.....裴 莉 67
“区块链+社区教育”模式的全民终身学习体系研究
.....莫让声 李素桂 林 敏 70
产教融合视域下传统农区中职学校课堂改革路径研究.....郭吴峰 73
高校校园安全管理影响因素及对策分析.....雷 靖 76
高校档案服务校园文化建设的路径.....李 慧 79

基于产出导向的高职学前教育专业课程建设与教学改革探索·····	李培培 刘建如	84
基于新商科应用型人才培养的经济数学教学改革探析·····	李 鹏	85
基于成果导向教育理念的项目式教学研究——以建筑工程识图竞赛教学指导为例·····	晏广龙	89
基于协同育人理念的虚拟教研室建设研究·····	程 欢 张桑阁 姜笑凡	91
高校学生管理协同治理模式困境与优化策略·····	卢晓靖	94
互联网时代下市场营销专业课程教学的发展趋势·····	麻见阳	97
数智化技术手段在大学英语课堂中的应用·····	马私阳	101
环境艺术设计教育中“工匠精神”与创新能力培养·····	秦 敏	101
基于“1+X”证书制度课程改革实践——以汽车车身电气设备检修课程为例·····	覃香和	104
社会实践活动对大学生爱国主义情感培养的影响研究·····	齐金山	104
在数字化时代, 学生自主学习能力培养·····	王绵绵	112
认知语法视域下旅游翻译的文化融合研究——以新乡旅游英译为例·····	王世宇	115
探究多维智能光电传感实验教学平台设计与开发·····	尹晓薇	118
精研作业巧设计 助力“双减”促提升·····	熊潇悦 熊 莉	121
产教融合背景下民办高职院校青年教师发展机制研究·····	许心思	124
生态学翻译视角下汉英翻译语言文化差异浅析探究——以大学英语四级为例·····	薛倩倩	127
高等职业院校乡村振兴人才培养改革探索——以湖北高职院校数字媒体艺术设计专业人才培养为例·····	袁 瑾	130
产教融合视域下郴州高职教育专业核心课程改革优化策略研究·····	袁艳娟	133
跨学科融合在民办艺术类高校创新创业教育中的应用与成效·····	张 展	138
职业教育“学分银行”评价体系的探究·····	张 鸿	139
浅谈乡村卓越根师·····	张晋榕 叶 妮	142
高职教育信息类专业群课程体系设计与实践·····	张 拓 解龙龙	145
校企“双元”共育企业储备人才视域下招聘课程活页教材编制研究·····	张子妮	148
基于产教深度融合的人才培养模式——以洛阳职业技术学院会计学院为例·····	赵金泉	151
基于创新创业能力提升的应用化学专业的教学改革研究·····	郑锋华 潘齐常 胡思江 蒋卷涛 刘 葵	154
高校学生利益诉求表达方式研究·····	周 力 王爱霞	157
中职教育高质量人才培养质量评价及障碍因子分析与识别·····	周 祎	160

文研论坛

浅谈新常态下油田基层企业做好后勤服务保障工作的有效措施·····	陈 兰	163
中国传统文化在人类命运共同体建设中运用研究·····	常 源	166
编辑继续教育分类分级的重要性及实施建议刍议·····	陈宏丽	169
档案工作高质量发展的路径研究——基于中国式现代化背景·····	黄蓓蓓	172
归化与异化策略在熟语翻译中的应用探究——以莫言《蛙》中熟语为例·····	廖 运	175
创新宣传思想文化工作助力企业高质量发展的思考·····	刘 琴	178
21 世纪中国影视剧对外输出的态势研究·····	袁余华	181
人工智能在医院人事档案管理中的应用及其影响·····	蔡 明	184
基于职业素养的档案管理服务提升策略研究·····	任 艺 李羽佳	187
网络用语中的“嘎”字语义探析·····	尚梦圆	190
财务共享服务在企业管理中的应用研究·····	王江玫	193
刍议事业单位档案管理质量保障体系的构建措施·····	王开杰	196

校企“双元”共育企业 储备人才视域下招聘课程活页教材编制研究

张子妮

(茂名职业技术学院, 广东 茂名 525000)

摘要: 三教改革背景下, 国家对职业教育教材明确提出, 要借鉴“双元制”模式, 校企共同开发建设新型活页式等专业教材, 深化产教融合、校企合作, 积极为企业培养储备新人才。本文以高职人力专业招聘与测评课程新型活页式教材建设为载体, 结合行业及企业招聘岗位职责要求和人才培养方向, 重点探讨了校企“双元”育人模式下培养企业储备人才所需的新型活页式教材的开发策略。

关键词: 校企双元; 储备人才; 活页教材

一、招聘课程活页教材开发的背景及意义

2019年, 国务院就职业教育发展颁布相关文件并提出新的职教改革方向, 进一步明确今后教改的任务, 即针对教材、教师、教法等三个维度, 进行适应新教育需求的改革。^[1] 职业教育要不断探索适合的教学模式, 统筹规划课程和教材建设, 探索更适应职业教育的教材, 开发新型工作手册式、活页式教材, 是今后高职院校教材开发的一项重要任务。^[2] 目前, 传统高职院校教材普遍存在形式单一、编制主体单一、内容枯燥、易脱离实际工作, 无法匹配学生学情, 缺少与时俱进的思政理念等问题。传统教材已无法满足当前职教发展的需求, 开发并配套使用活页式教材的呼声愈发强烈。

本文教材编研究对象是茂名职业技术学院人力资源管理专业的招聘课程。该专业正处于蓬勃发展的快速时期, 与深圳一览网络股份有限公司于2021年开始开展校企合作订单班合作, 旨在为学生创造更多就业机会, 为公司培养招聘专业岗位人才。针对该公司实际项目的岗位需求, 编研组对订单班的核心课程招聘与测评进行活页教材编制研究, 对提升教学效果、实现校企合作、工学结合、培养适应企业发展高质量人才具有重大

意义。

二、招聘与测评新型活页式教材编写策略

(一) 遵循理实结合, 服务企业培养人才需求的理念

职业教育课程的最终目标是让学生具备实战能力, 即解决实际问题的综合能力。因此, 职业教育必须以职业活动为导向、以学生为主体, 进一步遴选认定一大批职业教育在线精品课程, 建设一大批校企“双元”合作开发的国家规划教材, 倡导使用新型活页式、工作手册式教材并配套开发信息化资源, 促进职业教育改革和发展。由此可见, 我们在编写招聘与测评新型活页式教材时对学科体系进行解构, 依据工作过程进行重构。课程更多地着眼于企业及岗位所需要的熟练实际工作流程及掌握相关技巧, 并将素质教育从头至尾贯穿于整个教学过程中, 实现真正意义上的全过程、全方位教学。

在编写活页教材时要在内容构建上下功夫, 应以学生作为主要的考量对象, 活页教材之所以“活”, 在于展现教材形式到内容的灵活度, 一要突出不同企业不同需求的“活”, 二要适应不同岗位不同操作的“活”, 三要适配学生发挥学习能动性和自主性的“活”, 从而更好地为企业

作者简介: 张子妮, 女, 硕士研究生, 中级经济师, 研究方向: 企业管理、人力资源管理、人力培训开发、传播策划、市场营销。

基金项目 广东省茂名市科学技术局科技计划立项项目, 茂名职业技术学院校级课题项目, 项目名称: “双元育人中心, 双元开发, 任务导向”校企共建育人视域下招聘课程新型活页教材编制探讨; 项目编号: 220412114550667

服务,实现知识解构、重构的最优化处理。具体应遵循以下三个“有利于”理念:

1.有利于实现从教材到学材转变

在匹配学情上,可以根据订单班所服务的不同行业、不同岗位、不同要求进行“量身定制”,选择适合的教学内容自由组合成为一本活页式教材,从而实现了教材与实际授课内容的高度一致,实现教材到学材的转变。例如针对深圳一览公司的招聘专员储备人才,公司目前主要深挖哪个行业,我们着重培养对标该行业的招聘人才,例如新能源行业、土木工程行业、电气行业等。而活页教材的编写,更是从行业和岗位的角度对招聘流程制作成活页教材,使每一位学员的教材既有招聘教材的理论共性又有行业和岗位的实践个性。

2.有利于提升学生理实一体的操作能力

在内容设计上,顶层设计、统筹规划。对岗位或实际工作流程对内容重构,强化学生对于企业岗位技能和课程板块内容的认知与理解,针对员工招聘与测评过程的实际工作流程进行条理化、科学化的处理。例如在与深圳一览公司共同组建的校企合作班级上,我们对标行业招聘专员人才培养目标,重点摘取简历筛选、电话招聘流程及话术等为重点教学和实训内容,把每一个实际操作的关键点串联起来,形成实效性显著的新型活页式教材。

3.有利于建立良好职业道德,提升学生职业素养

活页教材的编研除了兼顾专业理论和操作技能的构建,也要坚持立德树人,融入思政元素,把思想政治工作贯穿教育教学全过程。例如筛选简历要全面客观、背景调查要及时真实、人员测评要专业细致、沟通协调要真诚,通过大力促进二维码、微课堂、学习手册等多样化配套教学方式推行,进一步提升职业素养。

(二)深耕校企合作双元育人,为企业培养储备人才

校企合作的目标在于融合学校和企业双方优势共同培养出理实结合的全面人才。招聘与测评课程新型活页式教材的编研秉承“教中学、学中做、教中做、做中学”的方针^[1],一方面发挥院校专业理论研究优势,该专业的教师团队以“双师”型人才为主,研究生及以上学历,部分教师更有多年企业管理工作经验,教研成果丰富,因此能紧跟学情,做到因材施教;另一方面,深挖合作企业真实项目的实践优势,开展企业导师制,通过讲座面授、导师带队等方式与专业学生共同操作实际项目。同时,企业精英导师也通过与专业老师分工合作编研更新教材,为教材资源库更新提供大量有市场价值的真实案例,使得活页教

材的编研真正做到产教融合、工学一体。

(三)优化教学资源,为企业储备人才提供更便捷和有效的持续学习动力支持

该教材的编研结合对应的精品课程开发同步进行,课程教学资源丰富,为教材编写及试行提供良好的支持。软件方面引进招聘与测评专业软件,做到面试流程标准化、人员筛选科学化、测评分析数据化;不断丰富课程资源库,该资源库有案例文书、参考文献、微课视频、PPT等资料及素材,其中针对各个章节的练习题有200多道,题型涵盖选择、判断等客观题及简答、论述、案例分析等主观题。在硬件方面,进一步建设招聘项目实训室、多媒体招聘测评室等,为教材试行和学生提供场所便利。该教材实行边修边用的原则,线上的教学资源特别是行业前沿案例也实时更新,学生通过超星学习通、云课堂等平台自主高效学习、检测学习效果,从而使教学资源得到最优的配置和利用。

(四)三全育人,为企业培养职业道德感、忠诚度高的储备人才

“德”是企业考核人才先行标准,培养人格健全、心理健康、品行端正的企业储备人才是人才培养的首要工作。目前,该教材秉承建立人力资源管理人才爱岗敬业、守信有德的理念,不同章节都着重引入课程思政的内容,保证思政教育、职业道德教育和专业技能教学并重,践行“三全”育人的观念,着重引入课程思政的内容导入,保证思政教育与专业教学双轨并行,实现真正意义上的“三全”育人为企业培养职业道德感、忠诚度高的储备人才。

三、基于招聘与测评活页式教材的教学设计

(一)注重课前问题导入和案例引导,建立明确学习目标

课前,需要让学生明白学习目标及提起学习兴趣。首先,教材编研以目标导向,每一章开始均设置学习目标概述,同时添加活页元素,让学生自主进行知识框架梳理。其次,该教材编研以兴趣为导航的理念,通过案例或情景导入学习要点,让学生结合实际问题思考。例如,在招聘信息发布章节课程导入时,引入招聘信息不实的案例,让学生明白简历撰写真实、全面的重要性,培养诚实守信的职业责任感。

(二)重视教学过程的双向互动和教学反馈,建立自主性强、实用性佳的课堂

教学过程考虑到高职学生的特点,严格遵循以学生为主体的理念,采取“学生预习、教师讲授、小组讨论、互相评价、形成笔记”等闭环学习模式开展学习。例如在教授电话招聘内容时,以企

业真实招聘项目为背景,以“演”为有效手段,学生通过情景模拟和角色扮演分别扮演应聘者和人事招聘专员,更准确地掌握电话招聘的流程和话术等的内容,熟悉电话招聘的各项实际细节。另外,课堂教学过程中应时刻将教学评价贯穿其中,包含自我评价、小组评价、教师评价。让同学们及时记录在活页笔记上形成系统性的、针对性的学习心得。通过小组课堂展示、教学游戏、视频拍摄等形式,让学生沉浸式体验工作过程,最终达成服务学生、服务企业的双赢目标。

编研组十分重视教学评价,把多维评价贯穿整个教学过程当中,实行自我评、小组互评、教师评价、企业评价等360度评价模式,最后让学生通过再次分析、总结经验并及时把相关心得记录在活页设计页面上,形成系统性的、针对性的学习笔记。

(三)做好课后学情总结和反馈,整理活页笔记和总结经验

课后要进行的是每一堂课的收尾工作,教材编研小组提倡即时反馈和及时总结。理论学习及实操任务结束后,让老师指导同学们再次进行学习分析和总结,实行线上线下的理论和实操检测,帮助学生系统梳理任务总结,形成自己的活页笔记。

活页笔记的内容既包括已经掌握了相关的知识和技能,特别是课程内容的核心概念、实践操作方法等。同时也应总结在学习过程中存在的问题和不足之处,例如对某些知识点的理解不够深入、实践操作不够熟练等。同时引导学生科学系统做好活页笔记,建议如下:第一,适当作图。在活页笔记本的第一页,列出课程的大纲或思维导图,帮助自己梳理课程结构和重点内容。第二,活用标识。在每个课时的结尾处,添加对应的页码,方便快速定位和查找相关内容。在活页笔记本中,可以使用不同颜色的笔或标签,对不同类型的内容进行标注和区分,例如重要知识点、实践案例、思考题等。第三,定期复习和总结活页笔记,加深对课程内容的理解和记忆。在实践操作过程中,及时记录遇到的问题和解决方法,以及自己的体会和感悟,丰富活页笔记的内容。

(四)加强企业储备人才培养,在实际操作中完善活页笔记

在校企合作项目实践工作中,让学生在企业

项目工作中完善活页笔记是一项非常重要的任务,因为这不仅能够提高学生的实践能力,还能让他们更好地理解和应用所学知识。

首先,持续为学生提供足够的实践训练项目。把学生安排到企业真实的项目中去,亲身体验项目的各个环节,并在实践中不断完善自己的活页笔记。例如在与一览合作的招聘项目中,在校方与企业密切合作,了解企业和行业的需求和要求,企业导师亲自带领学生开展实习,并为学生提供必要的培训和指导,较好地完成任务。

其次,为学生提供必要的工具和资源,以便他们能够更好地完善活页笔记。例如,可以为学生提供如Microsoft Office、Adobe Acrobat等常用的软件和工具,以便他们能够更高效地记录和整理各类信息。同时,还通过提供活页笔记参考资料和模板,以便学生能更好地编写和呈现自己的活页笔记。

最后,需要对学生的活页笔记进行及时和有效的反馈和指导。这意味着需要在项目中定期检查学生的活页笔记,并为他们提供必要的指导和建议。

结束语

教材服务于学生,学生回馈于企业。为企业培养适合、高效的储备人才,是活页教材编写的目标和任务,新教法、新理念、新资源的融入既是教育所需,也是时代所需。尽管在招聘课程活页教材编研过程中遇到一些困难,但新型活页式教材传导了一个灵活的理念,该教材的编写立足校企合作,积极回应加强校企合作教育理念的要求,促进教学内容与企业的岗位技能、职业素养实现无缝对接,在系统运用教学资源的基础上,能更好地实现校企优势互补,提升教学质量,更好地服务学生,为企业培养更优质的储备人才。

参考文献

- [1] 蔡跃,王偲,李静.职业教育新型活页式教材的内涵、特征及开发要点[J].中国职业技术教育,2021(11):88-91,96.
- [2] 梁倍源.新型活页式、工作手册式教材开发与使用研究[J].轻工科技,2021,37(1):186-187,190.
- [3] 李国勇.职业院校校企合作开发活页式(工作手册)教材的研究与实践[J].科教导刊(下旬刊),2020(33):23-24.



MANAGEMENT
& TECHNOLOGY
OF SME

中小企业管理与科技

主办：河北省中小企业服务中心 / 出版：河北中小企业管理与科技杂志社有限公司 / 国内统一连续出版物号：CN13-1355/F

邮发代号：31-106
2024.10

ISSN 1673-1069



目 录

主管单位 河北省中小企业服务中心
主办单位 河北省中小企业服务中心
出版发行 河北中小企业管理与科技杂志社有限公司

主 编 许丽红

责任编辑 李兴萍

编辑部 李兴萍 冯红彩 祁向一
谷晓敏 刘莎莎 秦 雯

编辑部电话 0311-83886978

国内统一连续出版物号 CN 13-1355/F
国际标准连续出版物号 ISSN 1673-1069
国内邮发代号 18-169
国外发行代号 M4466
国内订阅 全国各地邮局
国内发行 河北省报刊发行局
国外发行 中国国际图书贸易总公司
广告经营许可证 冀工商广字(石市) 1301024D00040

出版日期 每月 20 日

印刷 廊坊市海翔印刷有限公司

编辑部信箱 zxqyzs@163.com

本刊法律顾问 河北诚基律师事务所
杂志社地址 石家庄市自强路 105 号

政策速递

- 1 电力装备制造业数字化转型实施方案
- 4 解读《电力装备制造业数字化转型实施方案》

热点

- 5 构筑进一步全面深化改革新图景
- 9 稳增长,打好财政政策“组合拳”

访谈

- 12 河北省政府新闻办“河北省深化国企改革 推动国资国企高质量发展”新闻发布会

10月18日上午,河北省政府新闻办举行“河北省深化国企改革 推动国资国企高质量发展”新闻发布会。河北省国资委一级巡视员李光介绍河北省不断深化国企改革,持续推进国资国企高质量发展相关情况,并与河北省国资委规划发展处处长、一级调研员王大玮,河北省国资委企业改革改组处处长、一级调研员尹万玉,河北省国资委企业管理与安全生产监督处处长、一级调研员梁森林共同回答记者提问。

- 14 新闻发布会现场答记者问实录

特色河北

- 18 “共享智造”新模式赋能中小企业提质增效
- 20 河北综合算力指数何以全国居首

资讯

- 23 河北全面发力建设新一代电子信息产业集群
- 25 河北加快推进钢铁产业向高端智能绿色迈进
- 27 前三季度河北经济运行总体平稳稳中向好
- 29 35项数字经济领域创新成果发布 16项来自河北省企业

本刊声明

- 1、凡向本刊投稿必须为作者原创作品,严禁抄袭,文责自负,本刊不承担因作者侵犯他人版权或其它权利行为的任何连带责任。
- 2、本刊被中国核心期刊(遴选)数据库、中国知网、中国学术期刊(光盘版)、龙源期刊网、维普期刊网、万方数据库等全文收录,作者向本刊提交文章发表即视为将文章网络传播权授予本刊,如有异议,请在投稿时说明。

探索研究

- 30 环保税与企业绿色创新关系的研究 (孙慧颖)
- 33 成渝双城经济圈数字经济与国有企业绿色转型
(曾尹瑾,江先会,杨章琼)
- 36 基于供应链权力结构的绿色技术与区块链采用策略研究
(王佳艺)
- 40 中断风险下供应商选择与订单分配决策优化
(陈艳菊,胡天然)
- 44 构建建筑物碳排放审计指标体系
(李晓彤,吴路思,杨梦雅,许靖甄,吴頔璐)
- 48 碳风险与企业绿色创新 (郭婷)
- 51 独立董事占比、媒体关注与 ESG 信息披露质量 (吴晓喧)
- 55 国内有限合伙私募基金治理研究综述 (黄串)
- 58 上游供应商生态设计研发对低碳供应链的影响 (王佳欣)
- 61 高质量就业背景下的招聘面试决策研究:述评与展望
(赵诗芸)
- 64 农村籍大学生返乡创业意愿影响因素的实证研究
(尚明英,张宇彬,翟雨欣,洪传春)

管理论坛

- 67 半导体企业供应链管理策略浅析 (黄冬菊)
- 70 供应链试点与企业绿色创新 (王晴,罗霜,戴慧颖)
- 73 基于全面预算管理的电力企业成本控制措施探讨 (刘怡然)
- 76 人力资源管理视域下中小企业文化建设困境分析及路径探讨
(张子妮)
- 79 产教融合下企业技能人才培养模式的微创新研究 (张笔璇)
- 82 新时期国企改革背景下国有企业资产价值管理 (宫晓杰)
- 85 农业龙头企业人力资源管理研究 (姚继刚)
- 88 有效发挥国有企业内部审计职能的思考与建议 (张军姣)
- 91 公路施工企业增值型内部审计路径探析 (石福昌)
- 94 人力资源绩效管理中的风险识别与应对策略 (张振强)
- 97 稀土行业集团司库的资金风险管理对策研究 (黄维)
- 100 大数据背景下商业银行对公业务营销策略研究 (李翔)
- 103 基于全域适应的工业企业质量管控体系的构建 (王春丰)
- 106 风电企业质量成本控制问题及改进策略研究 (曹越)
- 109 基于战略地图的企业绩效管理体系构建研究 (王晓慧)

科技进步

- 112 大数据技术在企业市场分析中的应用路径 (张雨钊)
- 115 新型电力系统中的电力节能技术研究 (向祚主)

- 118 人工智能产业发展与企业会计智能化转型 (胡轶洋)
- 121 新能源发电企业智能税务一体化管理研究 (陈伟)
- 124 基于专利情报的中国工程塑料技术发展分析
(董觉非,张凯,顿海舟)
- 127 区块链技术应用与供应链金融提升会计信息质量研究
(杨美美)

创业创新

- 130 胖东来商业模式创新研究 (梁静)

产经视点

- 133 数字经济助力常州“万亿之城再出发”对策研究 (左武荣)
- 136 三亚崖州湾科技城产业促进(成果转化)专班工作实践与成效
深度探索 (李磊)

财税金融

- 139 碳排放配额与容量电费对 Y 天然气热电联产项目经营损益的
影响分析 (冯振达)
- 143 公司治理视角下企业财务内控优化的措施 (刘或)
- 146 中小企业财务风控信息化路径研究 (李洁雯)
- 149 财务数字化转型背景下业财融合面临的问题与对策探究
(袁关涛)
- 152 科技型中小企业税务风险管理研究 (徐非非)
- 155 基于 EVA 的泰胜风能企业财务绩效研究 (李越,马蓉)
- 158 建筑企业财务风险及应对策略研究 (王燕茹)
- 161 基于内控视角的企业财务管理问题研究 (徐珊珊)
- 164 财务数智化转型赋能企业价值创造的机制与路径 (陈焰华)
- 167 财务报表分析在企业财务管理中的作用 (俞根兰)
- 170 科技型中小企业金融支持生态系统构建研究
(徐若璠,苏跃辉,董伯鸾)
- 173 人工智能时代财务会计向管理会计转型的挑战及应对策略
(叶欣滢)
- 176 国有施工企业财务风险防控研究 (周鼎凯)
- 179 新能源发电企业财务管理中面临的困境及应对策略 (王威)
- 182 共享财务在提升企业财务管理效率中的作用 (李贵娥)
- 185 基于 EVA 的海康威视混合所有制改革效果研究 (刘嘉俊)
- 188 财务公司数据资产入表的路径探索及对策研究 (刘欣)
- 191 工程服务企业项目财务管理探讨 (李洁莹)
- 194 企业集团财务管理面临的挑战与对策 (丁小欢)

人力资源管理视域下中小企业文化建设困境分析及路径探讨

张子妮

(茂名职业技术学院,广东 茂名 525000)

【摘要】论文旨在探讨人力资源管理视域下中小企业文化建设的路径,首先阐述了人力资源管理与企业文化建设之间的紧密联系,接着对中小企业文化建设的困境进行分析,并从人力资源规划、招聘、培训、绩效管理、薪酬福利等方面提出了建设企业文化的具体路径,强调通过人力资源管理活动将企业文化深入企业运营的各个环节,以提升中小企业的竞争力和可持续发展能力。

【关键词】人力资源;企业文化;路径探讨

【中图分类号】F270;F272.92

【文献标志码】A

【文章编号】1673-1069(2024)10-0076-03

1 引言

中小企业在国民经济中占据着重要的地位,是推动经济增长、促进就业和创新的重要力量。在竞争日益激烈的市场环境下,企业文化作为企业的软实力,对中小企业的发展起着至关重要的作用。一方面,企业文化建设对普遍存在资金紧缺、实力不足问题的中小企业来说,能够更好地增强企业凝聚力,能够为员工提供共同的价值观和目标,提高员工满意度和忠诚度,使员工在心理上产生归属感;另一方面,企业文化建设有助于中小企业在占领市场时树立良好的形象,吸引更多的客户、合作伙伴和优秀人才,从而提升企业的软实力。人力资源管理是企业文化建设的重要载体和推动力量,从人力资源视域探讨中小企业文化建设路径具有重要的现实意义。

2 中小企业文化建设与人力资源管理密切相关、相互促进

2.1 人力资源管理是企业文化建设的重要手段

2.1.1 在企业招聘环节宣传企业文化

招聘是企业引入新成员的入口,在招聘过程中可以通过向应聘者宣传企业的价值观、愿景和使命等企业文化内容,吸引认同企业价值观的人才。例如,一家注重创新的中小企业在招聘时强调对创新思维的重视,通过独特的招聘流程和宣传资料向应聘者传达企业鼓励创新的文化理念。

2.1.2 在培训与开发环节培养企业文化

培训是传播和强化企业文化的有效途径。通过培训,企业可以向员工深入讲解企业文化的内涵,培养员工的企业文化意识和归属感。例如,对新员工进行入职培训时,将企业文化作为重要内容,使新员工一进入企业就对企业文化有初步的认识,并在后续的岗位培训中不断融入企业文化的元素。

2.1.3 在绩效管理环节深入企业文化

绩效管理与企业文化相互影响。企业文化会影响绩效管理的目标和方式,而绩效管理的结果又能反映企业文化的实施效果。例如,一个强调质量文化的企业,其绩效评估指标质量相关的指标会占较大比重,通过绩效管理来强化员工质量的重视。

2.1.4 在薪酬激励机制中贯彻企业文化

激励机制是企业文化的重要体现。企业的激励措施反映了企业所倡导的价值观。例如,以团队合作文化为主的企业会更多地采用团队激励的方式,奖励团队的成果而不仅仅个人的业绩,从而引导员工树立团队合作的价值观。

2.2 企业文化对人力资源管理具有导向作用

2.2.1 企业文化影响人力资源管理的理念

不同的企业文化会导致不同的人力资源管理理念。例如,在创新型企业文化下,人力资源管理更注重员工的创造力和潜力的挖掘;而在传统的层级文化下,人力资源管理能更强调员工的服从和执行。

2.2.2 企业文化影响人力资源管理的政策制定

企业的文化价值观会体现在人力资源管理的各项政策中。例如,一个倡导平等文化的企业,在薪酬政策上可能会倾向于缩小薪酬差距,强调公平性;而一个强调绩效文化的企业,薪酬政策会更注重与绩效挂钩。

3 人力资源管理视域下中小企业文化建设的困境

3.1 与人力资源规划脱节

目标设定的脱节。中小企业在制定人力资源规划时,往往侧重于人员数量、结构等方面,很少将企业文化建设融入其中,规划缺乏文化适应性。人力资源规划没有根据企业文化的发展而调整。如企业的文化从保守向开放转变时

【作者简介】张子妮(1983-),女,广东吴川人,经济师,研究方向:人力资源管理,企业文化管理、人力资源开发,传播策划、市场营销。

人力资源规划却依然遵循旧模式,招聘的人员类型、培养方向等都与新的企业文化不匹配。人才需求预测的脱节。未考虑文化影响的需求预测。在预测人才需求时,仅考虑业务需求,忽略企业文化对人才的特殊要求。例如,以团队合作文化为主的企业,在预测人才需求时没有考虑到团队成员性格、价值观等与团队文化相匹配的因素,导致团队协作困难。

3.2 与企业招聘脱节

在招聘环节,没有将企业文化的要求融入招聘标准,导致新员工与企业的文化氛围格格不入。缺乏文化考量。许多企业仅注重应聘者的专业技能和工作经验,而忽略了对其价值观与企业文化契合度的考量。例如,一家倡导团队合作文化的企业,招聘时没有考察应聘者的团队协作意识,导致新员工虽然个人能力强,却难以融入团队。招聘渠道与文化不符。企业选择招聘渠道时未考虑企业文化传播。如注重创新型企业文化的企业,若只通过传统的招聘网站招聘,可能吸引到的多是求稳、按部就班的员工,难以招募到具有创新思维的人才。

3.3 与培训方面脱节

培训体系中缺乏对企业文化的系统培训,员工对企业文化的理解停留在表面,无法将企业文化融入工作行为中。培训内容缺失文化元素部分。企业的培训集中在业务技能提升,很少涉及企业文化培训。员工可能熟练掌握工作技能,但对企业的价值观、愿景等缺乏深入理解,无法在工作中体现企业文化内涵。培训方式不利于文化传播。一些企业采用单调的培训方式,如单纯的理论讲授。这种方式不利于生动地传播企业文化,难以让员工真正接受和认同企业所倡导的文化。

3.4 与企业绩效管理脱节

绩效管理没有考虑企业文化的因素,评估指标不能体现企业的价值导向,无法有效推动企业文化的落地。主要体现在绩效指标与文化偏离,例如,一个强调质量至上的企业,在绩效评估中却将产量作为主要考核指标,导致员工为了追求产量而忽视产品质量,与企业的质量文化背道而驰。绩效反馈未强调文化。在绩效反馈过程中,管理者往往只关注绩效结果,而不与企业文化相联系。员工不知道自己的行为与企业文化的契合度,无法依据企业文化调整自己的工作行为。

3.5 与薪酬福利脱节

由于管理水平和资源有限,中小企业的薪酬体系大都处于比较粗放的状态,存在诸多问题,如薪酬体系未体现文化导向,无法激励员工践行企业文化。如一个倡导创新的企业,没有设立创新奖励机制,员工创新的积极性就难以调动;又如,企业倡导家庭文化,但福利政策却没有家庭友好型福利,如灵活的工作时间安排等,员工难以感受到企业文化的温暖。

3.6 与劳动关系管理脱节

一方面,在劳动关系冲突发生时,缺乏有效的冲突管理

机制与文化支撑。中小企业文化建设注重效益而缺乏人文关怀和包容,一旦发生劳动纠纷,企业习惯以强硬态度对待,易使冲突不断升级。另一方面,部分中小企业在构建企业文化时未能将员工沟通理念深入贯彻,缺乏畅通的沟通渠道,使得员工沟通仅仅停留在表面,无法真正实现信息的有效传递。此外,集权现象严重,决策上多存在“一言堂”现象,特别在涉及员工切身利益的制度制定时,缺乏员工参与,这就导致员工对企业缺乏归属感和认同感,进而影响劳动关系和谐稳定。

4 人力资源管理视域下中小企业文化建设的路径

企业文化建设与人力资源各板块关系如图1所示,具体建设路径从以下几方面开展。

4.1 在人力资源规划中结合企业文化建设

制定与企业文化相匹配的人力资源战略规划。根据企业的文化理念,确定企业未来所需的人才类型、数量和素质要求。

例如,如果企业的文化强调国际化发展,那么在人力资源规划中就要注重培养和引进具有国际视野和跨文化交流能力的人才。人力资源规划应体现企业文化的动态发展。随着企业的发展和市场环境的变化,企业文化也会不断演变,人力资源规划要及时调整以适应企业文化的动态变化。

4.2 在招聘中传播企业文化

明确企业文化导向的招聘标准。中小企业应根据自身的企业文化制定招聘标准。例如,对于一个以客户服务为核心文化的企业,在招聘时应注重考察应聘者的服务意识、沟通能力等。招聘过程中的文化传播。在招聘过程中,通过多种方式向应聘者传播企业文化。如在企业网站、招聘海报上宣传企业文化理念;在面试过程中,面试官可以向应聘者介绍企业的文化故事、文化活动等,使应聘者更好地了解企业文化,吸引那些认同企业文化的人才加入企业。

4.3 在培训中强化企业文化建设

入职培训中的企业文化教育。新员工入职培训应将企业文化作为重点内容。通过专门的课程、企业高管的讲座等形式,向新员工深入解读企业文化的内涵、价值观、愿景和使命等。例如,可以组织新员工参观企业的荣誉室、文化展厅等,让他们直观地感受企业文化的魅力。在职培训中的企业文化强化。在员工的在职培训中,持续强化企业文化。如将企业文化融入专业技能培训中,在培训案例中体现企业文化的价值观;开展企业文化专项培训活动,针对不同层级、不同部门的

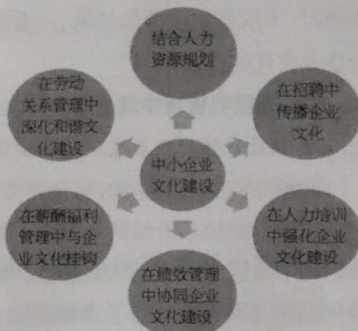


图1 企业文化建设与人力资源各板块关系图

员工进行有针对性的企业文化培训,提高员工对企业文化的理解和应用能力。

4.4 在绩效管理中协同企业文化建设

设定体现企业文化的绩效指标。中小企业应根据企业文化设定绩效指标。例如,一个重视质量文化的企业,在生产部门的绩效指标中应包括产品合格率、质量改进率等质量相关指标;在销售部门的绩效指标中应包括客户满意度中的质量反馈等指标。通过绩效指标引导员工的行为符合企业文化的要求。在绩效反馈中的企业文化强化。在绩效反馈过程中,将企业文化融入其中。管理者在与员工进行绩效沟通时,不仅要关注绩效结果,还要强调员工的行为是否符合企业文化的价值观。

4.5 在薪酬福利管理中深度与企业文化挂钩

4.5.1 薪酬设计体现企业文化核心价值观

薪酬与价值衡量挂钩,与企业文化契合。薪酬体系应将企业所倡导的核心价值观纳入考量。重视创新的企业,可在薪酬结构中设置专门的创新奖励金。对于提出创新想法、成果转化创新成果的员工给予高额奖励,让薪酬成为创新价值的衡量标准,激励员工积极投入创新工作,从而强化企业创新文化。

4.5.2 福利规划传播企业文化理念

福利规划可以融入独特的企业文化元素。例如,以环保为理念的企业,可为员工提供环保产品补贴,如有机食品、环保生活用品等。这种福利既满足了员工的生活需求,又在潜移默化中传播了企业的环保文化。除了法定福利,企业可根据自身文化特色提供如健身课程补贴、心理健康咨询等福利,有助于让员工感受到企业对他们生活质量的重视。薪酬福利沟通促进企业文化理解,建立透明的薪酬福利沟通机制能增强员工对企业文化的信任。企业要清晰地向员工解释薪酬福利的构成、发放依据等,让员工明白薪酬福利背后的文化逻辑。

4.6 在劳动关系管理中深化和谐企业文化建设

4.6.1 冲突管理方面

做好预防机制与文化倡导。在劳动关系管理中,建立冲突预防机制至关重要。这包括制定清晰明确的工作流程和规章制度,从源头上减少因管理混乱或职责不清导致的矛盾。制定详细的岗位说明书,明确各岗位的职责与权限,这体现了企业有序、严谨的文化价值观。在预防冲突过程中,倡导包容、理解的文化氛围,鼓励员工在工作中互相体谅,当出现潜在矛盾时能够主动沟通解决。在解决争议的过程中,不仅要解决具体问题,还要对员工进行企业文化的再教育,让员工认识到企业解决问题的态度是符合企业文化理念的,从而增强员工对企业文化的认同感。

4.6.2 沟通机制方面

建立多样化沟通渠道,除了员工意见箱和座谈会,还应拓展建立企业内部的社交平台等更多样化的沟通渠道。一方面便于员工自由交流工作经验,对企业管理提出建议;另一方面企业可以定期发布企业文化故事、企业发展动态等内容,将企业文化渗透到员工的日常交流中。建立双向反馈机制,确保员工的意见能够得到及时回应。对于员工提出的合理建议,企业要给予奖励并积极采纳实施,使企业文化更加深入人心。

4.6.3 员工参与感提升方面

拓展员工参与劳动关系管理决策的深度和广度。在制定劳动安全卫生标准时,邀请一线员工参与讨论,让员工感受到自己是企业的重要组成部分,设立专门的激励措施鼓励员工参与,如设立“最佳建议奖”“员工参与贡献奖”等。这些奖项的设立能够激发员工参与的积极性,促使其更加深入地理解和践行企业文化。

5 从人力资源激励的角度建设中小企业文化应注意的几个问题

首先,明确企业文化与价值观。中小企业需要明确自身的企业文化和价值观,这是塑造独特魅力和引领发展的基础。企业应深入挖掘历史与现状,提炼核心价值观,并制定企业文化宣言,通过广泛传播与内化,确保每位员工都能理解和践行企业文化。其次,提升管理水平。领导者的价值观、领导风格直接影响企业文化的形成。提升领导者和管理人员的管理能力和人格魅力,制定和执行完善的规章制度,以提高人力资源管理水平和构建和谐的工作关系。最后,构建与企业文化相匹配的激励体系,设立各类与企业文化正向倡导相关的奖项,对作出贡献的员工给予物质和精神奖励。

6 结语

中小企业文化建设是一个长期而系统的工程,在人力资源视域下,通过在招聘、培训、激励和绩效管理等环节融入企业文化建设的理念,可以有效地构建和培育具有特色的企业文化。这不仅有助于提高员工的认同感和归属感,提升企业的凝聚力和竞争力,而且对中小企业的可持续发展具有深远的意义。中小企业应重视人力资源管理与企业文化建设的有机结合,不断探索适合自身发展的文化建设路径。

【参考文献】

- [1]高峰.浅析民营企业企业文化建设存在的问题与对策[J].冶金管理,2023(10):37-39.
- [2]高双双,王东生.中小企业内部控制存在的问题及对策[J].现代商贸工业,2021,42(11):108-109.
- [3]王敬敬.我国中小企业内部控制环境存在的问题及对策探讨[J].大众投资指南,2020(21):107-108.
- [4]任静.中小企业文化建设提升对策研究[J].市场周刊,2019(11):6-7.