

- 中国学术期刊全文数据库 (CNKI) 全文收录期刊
- 中国学术期刊综合评价数据库来源期刊
- 中文科技期刊数据库全文收录期刊

老字号

品牌营销

本期推荐

- “全聚德”品牌创新经营及其对餐饮老字号的启示
- 提升品牌知名度与影响力的酒店品牌体系构建
- 文旅市场营销中的目标客群定位与体验营销研究

ISSN 2095-1175



探知 / 求源 / 深度 / 责任

2024年6月(下)

第12期



扫描全能王 创建

老字号品牌营销

2024年6月(下)

第12期

主管: 石家庄日报社

主办: 石家庄日报社

出版: 老字号品牌营销杂志社

社长: 范文龙

运营经理: 丁克

采编主任: 杨水连

编辑: 张艳双 陈雨晴 张娟

美术编辑: 卢云博

办公电话: 0311-85342113

查稿电话: 0311-85342115

投稿邮箱: laozihaoobjb@126.com

地址: 石家庄市中山路313号

石家庄新闻大厦

邮编: 050011

印刷: 保定市西城胶印有限公司

订阅: 全国各地邮局

国内统一连续出版物号: CN13-1403/F

国际标准连续出版物号: ISSN2095-1175

邮发代号: 18-26

定价: 20.00元

出版日期: 2024年6月20日

ISSN 2095-1175



9 772095 117246

目录

中华老字号故事

1 同仁堂.....王红

老字号研究

3 粤港澳大湾区老字号品牌IP赋能研究

——以王老吉品牌文化发展为例.....林素真

6 新消费时代湖州老字号食品品牌推广现状与对策研究

.....潘学

品牌与营销

9 “全聚德”品牌创新经营及其对餐饮老字号的启示

.....王之方

12 提升品牌知名度与影响力的酒店品牌体系构建

.....杨彦

15 比亚迪品牌文化定位探析.....张静莹 周柯雅

营销与政策

18 文旅市场营销中的目标客群定位与体验营销研究

.....付粉玲

21 人工智能技术在海南电商平台营销中的应用研究

.....罗青青 孙小江

24 “双碳”背景下我国新能源汽车出口营销策略创新研究.....原玉雪 刘俊豪

27 会计数据在市场营销决策中的应用与价值分析

.....张燕

经济观察

30 “双循环”背景下推动我国对外贸易和产业升级研究

.....缪璟

33 低空经济环境下通用航空高质量发展的策略研究

.....贺志青

36 创新驱动下的济南市数字经济与实体经济融合发展策略.....解金键 陈敏 薛超峰

2024年6月(下) | ■



扫描全能王 创建

39 浅谈会计师事务所行业的发展趋势与挑战	李储凤	88 数字经济时代企业信息化与创新能力关系研究	耿 静 王孟鹤
42 数字经济时代财务会计与管理会计的融合研究	李蓉娇	91 集团资金集中管理中的资金调度与效率提升研究	黄 蕾
45 共享经济视角下人力资源管理创新模式研究	孙 曼	94 制造企业实施业财融合面临的困境及其应对之策	黄 岩
48 通海互联网基金平台: 消费者感知风险与购买意愿	孙湘晓	97 大数据时代企业管理会计发展探析	姜 玮
51 数字经济对长江经济带城市经济韧性的影响研究	孙 昱	100 企业并购商誉减值问题的研究——以万达电影为例	敬洋帆
54 数字经济时代下跨境电商对国际贸易格局的重塑	唐心阳	103 数字化技术在企业财务管理模式变化中的创新应用分析	李 彦
57 商贸企业财务管理创新策略研究	肖 晶	106 宏观经济管理在企业经济管理中的重要性分析	刘 泓
60 长江经济带高新技术产业集聚对区域绿色发展的空间效应研究	杨静思	109 人力资源经济管理在企业中的应用措施	刘 慧
63 云南省沿边城镇带发展的 QSPM 矩阵分析	杨茂晓 柴 静	112 数智化背景下企业业财融合优化途径研究	刘巧英
66 基于人工智能的电子商务中的数据分析和决策支持	张华琼	115 美邦服饰存货管理的探讨	刘淑昂
69 “众筹+众创”商业模式设计服务——以森冶智能富氧仪为例	张萌萌	118 互联网企业审计工作执行有效性研究	骆婧瑶 喻瑞林
72 数字经济下商业银行数字化转型策略分析	赵林伟	121 业财融合下 R 集团的财务转型研究	聂 丹
75 共同富裕视角下数字经济的税收征管问题分析	朱柯豪	124 基于数字经济发展的企业会计转型探索	石 丹
企业与经济		127 企业破产重整及其效应分析——以科迪乳业为例	史佳卉
79 基于 GONE 理论的金通灵财务舞弊案例研究	陈苗苗	130 财务管理赋能企业高质量发展的实现路径	宋 凡
82 基于多元化经营的企业财务风险控制研究	陈 燕	133 直接利润在公司绩效考核中的应用	孙笑宇
85 企业财务风险评估与控制研究	冯 敏	136 企业绩效管理存在的问题及优化策略——以广州市 W 科技公司为例	孙 莹
		139 供应链金融在中小钢铁企业融资中的应用	王 颢



142 基于舞弊三角理论的财务舞弊分析 ——以易见股份为例	王建龙	193 情绪劳动视角下的高职物业管理专业人才培养能力 培养研究	樊晓莉
145 资本运营策略创新对企业盈利的影响研究	王胜男	197 数字素养视域下数字经济课程教学改革研究	黄 平
148 基于劳动定员视角下的企业人力资源管理研究	王廷栋	200 新商科背景下应用型本科院校《电子商务》课程教学 改革和实践	李云松 方立宇
151 企业人力资源绩效考核体系的构建与完善	吴江英	203 复合型艺术设计类人才的培养模式探索与实践	梁慧慧 陈 强 陈 涛 王皓铭
154 关于天然气财务核算及财务管理的问题及应对策略	吴礼银	207 地方高校创新人才培养模式与常州产业需求对接的 策略研究	王心琰
157 创新驱动型企业发展战略实施效果及影响因素分析	吴雪芹	211 基于行动学习的市场营销专业实践教学改革研究	赛吉拉夫
159 财务数据分析在企业决策中的应用与意义	杨清童	214 高职院校《RPA 财务机器人》课程改革研究	翁婉然
163 新形势下房地产企业土地增值税管理研究	杨斯元	217 新工科背景下经济类专业课程的教学改革研究	徐晔彪
166 数字经济背景下企业财务管理数字化转型路径研究	詹安琪 曹 阳	220 高职大数据与会计专业课证融通教学实践探索 ——以《业财一体信息化应用》为例	杨胡秋月
169 恒泰艾普财务风险分析	张凤怡	223 基于“OKR+PDCA”的电子商务实训模式探索 与实践	应宇佳
172 汽车行业财务战略选择 ——以东风日产乘用车公司为例	张 洋	226 《当代中国经济》教学改革初探	钟二妹 梅林海
175 基于舞弊三角理论永煤控股财务舞弊成因及对策研究	张宇坤	229 产教融合模式下高校科技人才培养研究	张 铎 吴 雪
178 新零售模式下 CQ 百货的盈利能力分析	赵祉怡	233 新商科背景下基于学科竞赛的工商管理专业创新型 人才培养模式研究——以中原科技学院为例	杨佳雨 陶永奎 刘 静
181 河南省高耗能企业碳会计信息披露探究	郑启迪 曲亚琳 唐志超		
184 海尔集团业财融合对企业财务绩效的影响	朱玉美		

营销与人才培养

187 基于 OBE 理念的高职院校实践教学改革探索 ——以人力资源管理专业为例	车德昌
190 校企合作课程“旅游电子商务营销”实践教学体系 研究	陈 炜 俞 杰 赵琳莉 罗雪菲

著作权使用说明

本刊已授权中国知网和维普网以数字化方式复制、汇编、发行、信息网络传播本刊全文。所有署名作者均与本刊签署了《部分著作权转让协议》，均已知晓和同意本刊对知网和维普网的授权。



基于 OBE 理念的高职院校实践教学改革探索 ——以人力资源管理专业为例

◎车德昌

摘要: OBE 理念强调以学生为中心,注重学生的全面发展,对于教育教学改革很有帮助,对于高职院校人力资源管理专业而言,实践教学至关重要。在 OBE 理念引导之下,高职院校必须要加强实践教学改革与创新,以提高人才培养水平。本文首先对 OBE 理念进行简要概述。其次对 OBE 理念应用于人力资源管理专业实践教学的必要性进行分析。最后提出相应的发展途径,以供参考。

关键词: OBE 理念;高职院校;实践教学改革

基于 OBE 理念的高职院校人力资源管理专业实践教学改革,一方面能够突出学生课堂主体地位,提高教学管理质量,另一方面也能促进教学任务的顺利完成,具有很重要的现实意义。因此,在具体实践过程中,高职院校必须要强化对该教育理念的研究,与此同时,还要加强教学改革与创新,树立明确的人才培养目标,为社会培养出更多优质的技能应用型人才。

一、OBE 理念概述

从本质上来看,OBE 是一种基于成果目标的人才培养理念,其基本理念是保证全体学生都能获得成功,也就是说,要让学生通过学习,能够在内容核心、课程范围、功能应用、学习阶段、能力复杂性以及管辖领域等方面获得相应的学习成果,保证自身的成长。OBE 理念从本质上来看,实际是一个由多种要素构成的“金字塔”模型。具体内容如下:

第一,操作范式。OBE 理念在操作范式方面力求学生都能从学校成功毕业,其实施范围相对较广,包括合作学习、协作机制、增加机会、成果明确以及终极成果等多项内容。

第二,核心目标与基础。保证所有学生的学习能力都能有所提升的,OBE 理念的核心目标主要有两个,一个是在完成相关教学活动以后,保证学生能够将相关知识与技能有效掌握。另一个则是学校要保证学生毕业以后具有较强的综合素质能力,可以有效应对各种挑战。而核心目标的实现,需要有相应的基础作为保障,首先,要保证所有学生通过学习都能获得一定的收获,但具体的时间消耗及成功方式可能有所差异。其次,良好的学

习能力能够为学生将来的发展提供保障。最后,学校掌控着能够对成功学习产生重要影响的条件。这种基础前提要求教师在开展教学活动期间,对学生差异性进行综合考虑,立足学生成功学习的心理基础与认知基础,给出相应的教学改革方式,为成功学习的开展提供保障。

第三,四个原则。即反向设计原则、较高期待原则、机会更多原则以及清晰聚焦原则,这是 OBE 理念的核心原则,其中最根本的原则是清晰聚焦原则,其能够帮助教师对学生最终学习成果有清晰的了解,而学习成果是教学设计及评价的最终目标,更是相关教学活动的起点,所以要求教师对于各项活动的开展必须与目标成果具有较高的契合度,包括课程的设计、专业教学的实施以及教学评价体系的应用等都要契合终极目标的实现需求。另外,课堂教学本身是师生之间针对各项知识进行示范、分享的过程,在此过程中,要清晰地认识到师生之间是合作关系。反向设计原则要求教师以最终目标成果的实现在为导向开展教学设计活动,在该原则当中涉及相应的工作法则,一是需要教师以学生所要实现的终极目标为基础,开发和设计专业课程。二是需要教师对以往对于学生终极目标实现没有帮助的活动及内容进行优化或删除。较高期待原则是相信学生能够面对更高难度的挑战,并适当提升学生所要完成任务的标准,当然,较高期待与简单的高标准设置是不同的,其只是希望学生能够在学习当中做出更好的表现,并获得更多的成功。机会更多原则则是要求教师要为学生创造学习和知识应用的机会,而这种学习及知识应用机会的获取,会受到多种维度的影响,包括课程通道、形式方法、完成标准以及时间等。

第四,五个步骤,这也是应用 OBE 理念的整体步骤。一是对终极目标成果加以确定;二是以目标成果为基础对课程体系进行设计;三是对相关教学指令进行传达。四是做好学习成果的归档及应用工作;五是对后续的、更高层次的成果目标加以明确。

二、OBE 理念应用于人力资源管理专业实践教学的必要性

(一) 有助于突出学生课堂主体地位

在 OBE 理念当中,十分注重学生对于知识技能的

车德昌 / 茂名职业技术学院 (茂名 525000)



掌握,倡导一切教学活动都应该围绕学生开展,注重学生的主体地位,而这与学生发展规律以及现代教育理念的相关要求有着较高的契合程度。应用 OBE 理念指导相关教学活动的开展,需要教师以学生实际为出发点,落实课程设计活动以及合理选择教学方法,并在教学实践当中对学生进行科学的引导,使学生能够对教学活动进行积极的参与,并通过自主的学习获得更好的教学成效,而在此过程中,教师也能及时获得学生的学习反馈,并落实教学评估活动,从而为人力资源管理专业教学的不断优化提供支持。

(二) 有利于提高教学管理质量

对于高职教育而言,教学管理质量的持续优化对于学校人才培养以及学校可持续发展有着非常积极的作用,且国家对于高职教育教学质量的管理也较为关注,但这种目标的实现并不是一件容易的事情,其需要系统的管理与优化才能实现。而对 OBE 理念进行应用,一方面,能够将教育理念作为改革创新的切入点,实现高职教育理念的有效革新。另一方面,能够在学习成果预设、专业教学过程以及教学成果评价等方面实现闭环管理,从而推动预设成果的不断优化,促进专业教学质量的稳步提升^[1]。

(三) 促进教学任务的顺利完成

OBE 理念较为关注成果,能够促使教师以成果为导向开展相关教学活动,并在教学方案设计以及课堂互动等方面给予明确的目标定位与价值导向。而利用成果导向对专业教学的目标进行设置,再根据教学目标实施教学活动,不仅能够保证各项教学任务的有效落实,还能对教学成果的突破产生一定的推动作用,使学生可以在学习当中掌握相应的知识,形成较强的实践操作能力^[2]。

三、基于 OBE 理念的高职高校人力资源管理专业实践教学改革途径

(一) 明确教学目标,优化设计教学内容与活动

要立足所在区域的经济 development 情况及其对于高职人才的相关要求,对具体的教学目标加以明确,要应用 OBE 理念及相关教学模型,设置成果导向目标。例如,保证学生毕业以后具备能够在专业各方面成功应用专业知识开展职业活动的的能力,将其作为教学的终极目标。对此,人力资源管理专业在进行课程设置的过程中,要结合实际的人才需求以及培养定位设置相应的课程教学目标,如设置“聚焦型”目标,保证其富有行业特色和产业特色,然后根据课堂目标及学生需要实现的最终成

果目标对课程教学中的具体内容及相关活动进行反向设计。例如,教师需要针对专业人才培养目标进行分析,通过广泛调研,包括在校生调研、毕业生调研、专业教师调研、行业专家调研以及产业调研等,确立与专业人才需求相契合的教学目标。然后立足该目标以及终极学习成果要求,进行课程内容体系的重构,实现课堂教学内容的优选,并通过相关学习情境的合理创设,为学生搭建学习平台,实施差异化、特色化的课堂教学及活动任务。在此过程中,要坚持以生为本、成果导向和不断提升的原则,保证每个学生在学习当中都能有所进步^[3]。

(二) 积极开展协作教学,提高学生合作学习能力

在 OBE 理念当中,协作机制有着至关重要的作用,要求教师在教学实践当中应该做好相互的沟通交流工作,针对教学活动进行共同的设计与应用,以此来提高学习的实效性。高职院校人力资源管理专业教学应该为培养专业管理人才服务,体现区域经济发展、行业发展与自身人才培养目标的契合程度。因此,相关专业教学的目标设置、教学内容选择、教学活动实施以及学习成果评价等都需要行业专家以及专业教师的支持。对此,学校应该积极组建校内外结合、多专业融合的教学团队,通过相关协调机制的有效构建与应用,推动专业终极教学目标的实现。

而 OBE 理念强调所有学生都能获得学习成效,所以在教学实践当中应该对传统教育中的竞争理念加以摒弃,并在学生当中提倡针对学习任务不断进行挑战。在设计教学活动的过程中则要将最弱梯次的学生作为基点,加强内部指导,构建以实现相关标准为基础的评价制度,从而鼓励学生结合学习目标参与团队合作学习,借助互帮互助的形式实现整体学习成效的全面提升^[4]。

(三) 多维度评价学业,助力学生健康发展

以 OBE 理念为基础的评价模式,学界已经进行了诸多的探讨与研究,并指出,基于 OBE 理念的教学评价过程应该对客观性、精准性、人文性、多元性、系统性的原则加以落实。对此,高职院校在针对人力资源管理专业教学进行评价的过程中,应该结合成果教育理念,将评价的方式、主体、内容以及成果呈现进行优化,建立一种基于 OBE 理念的、具有较强动态性的评价模式^[5]。首先,评价方式方面。基于 OBE 理念的成果评价需要改变以往的单一终结性评价,应该在评价体系当中加入过程性评价,针对学生或团体的任务完成情况展开评价,确保学生专业能力的评定能够更为科学、全面。其次,



评价主体方面。要求教师与学生都能参与到评价工作中来,改变以往教师单面评价的情况,要让学生成为教学评价的主体之一,可以针对自身学习效果展开评价,可以对同学的学习成果进行评价,还可以针对教师的课堂教学展开评价,且评价过程中要给出评级或评语,教师则要对各种评价信息进行及时的收集、整理和反馈,在帮助学生更为全面了解自身实际的同时,明确自身教学中的不足之处,使专业教学以及学生学习的针对性与有效性能够得到进一步的提升。最后,评价内容方面。应对传统以教材内容为基础的考核方式进行改变,可以从时间上进行分解,评价学生对于课前、课中以及课后各阶段学习任务的落实情况,或者是单元学习任务、季度学习任务以及学年学习任务评价。另外,还要从认知发展维度进行评价,包括学生的意志水平、情感发展等综合素质的考核,通过教学评价维度的提升,使教学成果的准确性、全面性与客观性得到相应的保证^[6]。

(四) 以 OBE 理念为引导, 优化校企合作

高职院校人力资源管理专业教学在对以往教学模式加以改进的同时,还应该对学生的差异性进行充分的考虑,不同学生在学习基础、学习能力等方面是有所差异的,所以,实践当中也应该允许学生的学习进度有所不同,应用与自身实际相契合的形式及方法开展学习活动,从而将差异化的学习任务完成。当然,在此过程中学校也要为学生提供差异化的学习平台与渠道。例如,课堂面对面教学、基于网络信息技术的线上学习互动、优化校企合作等。要对传统教学活动及内容的单维度组合及传统线性进行改变,允许学生按照自身需求对学习内容进行重组,根据自己或者是小组学习计划进行学习。教师在此期间要及时落实指导和帮扶工作,使学生能够获得更大的成功。

在教学活动当中,学生应该是处在主体地位上的,同时也应是 OBE 理念应用下的受益者,学生对于专业环境的认知以及专业意识的培养是相关教学活动的关键所在,对此,在开展教学活动的过程中,除了要对学生专业意识及学习兴趣进行培养,提高其问题解决能力以外,还要对学生实践当中获得的知识与素质进行强化。而校企合作则可以推动上述目标的有效落实,一方面,采用校企合作的方式,可以安排专业教师进驻企业进行挂职实践,实现双师型教师人才的有效培养,另一方面,企业也可以同专业教师共同对学生的实践教学进行指导,完成相关考核评价体系的科学构建。在校企合作模式下,通过联合培养能够帮助学生提前接触人力资源

管理方面的工作流程与技巧,实现学生实践能力的有效培养,从而使专业教学活动具有更高的实效性^[7]。

综上所述,在高职院校人力资源管理专业教学当中对 OBE 理念进行应用,能够使相关教学活动的科学性与有效性得到显著的提升,这对于高职人才培养质量的提升有着非常积极的作用,因此,高职院校应该对 OBE 理念保持重视,要在深入研究的同时与自身教学实践进行融合,以此来推动教学改革,为社会提供更为优质的人才。

参考文献:

- [1] 贾茜, 赖重远. “OBE” 理念下工科课程逆向教学设计及其效果定性研究: 以数字图像处理为例 [J]. 现代信息科技, 2022 (18): 6.
- [2] 康彩丽. OBE 理念下的高等数学反向教学设计模块化教学探索: 以工商企业管理专业为例 [J]. 教育观察, 2023 (22): 102-105.
- [3] 陈玲. 基于 OBE 理念的动画专业课程教学改革探究: 以计算机图形图像基础课程为例 [J]. 电脑知识与技术: 学术版, 2023, 19 (15): 124-128.
- [4] 刘萍, 李鸿斌, 冶林琴, 等. 基于 OBE 理念的中职《电子技术基础》课程教学改革实践探究 [J]. 电子元器件与信息技术, 2022 (2): 147-149.
- [5] 王会娟. 基于 OBE 理念的社会体育指导与管理专业课程改革与教学实践研究 [J]. 体育科学进展, 2024, 12 (1): 205-210.
- [6] 林宝霞, 宋毅, 李平. 基于 OBE 理念高职院校在线教学课程设计与探索: 以人力资源管理在线课程为例 [J]. 职业技术, 2022, 21 (1): 76-81.
- [7] 郑光海, 朱艳, 栾亦琳, 等. 基于 OBE 理念的实践课程体系反向设计: 以焊接技术与工程专业为例 [J]. 经济师, 2022 (4): 206.

基金项目: 本文系 2023 年度广东省普通高校青年创新人才类项目: 基于 OBE 理念的高职院校实践教学改革研究——以人力资源管理专业为例 (项目编号: 2023WQNCX243) 的研究成果。

作者简介: 丰德昌, 男, 汉族, 1992 年 5 月生, 广东茂名人, 硕士研究生, 助教, 研究方向: 人力资源管理理论与实践。





文章材料包下载：打开维普官网（WWW.CQVIP.COM）搜索文章进入详情页下载

包含材料：[封面封底](#) [目录](#) [文章全文](#) [检索报告](#) [维普网收录证书](#)

[国家新闻出版署期刊详情页面](#)

您的位置：网站首页 > 《中文科技期刊数据库》> 人文社科 > 教育 > 中等教育 > 摘要

数字艺术视域下齐鲁传统村落文化的保护和发展研究

《老字号品牌营销》2022年 第2期 | 王一帆 山东纺织学院 济南250000



在线阅读



免费下载



职称评审材料下载

官网电话：400-638-5550 \ 官网QQ：4006385550

本网站所提供的材料资源均仅供学习、研究、参考之用

国内统一连续出版物号 CN13—1403/F

国际标准连续出版物号 ISSN2095—1175

邮发代号 18—26

定 价 20.00元



扫描全能王 创建

TOURISM AND PHOTOGRAPHY

旅游摄影

国际刊号/邮发代号: ISSN 2096-4420
国内统一连续出版物号: CN 10-1516/J

2023年4月(下)

智慧旅游背景下VR技术与 旅游的融合研究

ISSN 2096-4420



9 772096 442251



RMB: 30 元

旅游目的地形象的概念化和操作化演变
新时代文化和旅游产业深度融合发展探讨
地方红色文化融入高校旅游管理专业课程路径研究
探析冷面摄影在摄影艺术中的表现形式



主管单位 中国机械工业联合会
主办单位 北京卓众出版有限公司
北京科学技术期刊学会
编辑出版 旅游与摄影杂志社
编辑委员会 刘鲁豫 李学亮 石广智 彭新生
张延红 万进文
主编 阮虹
编辑 孙明 张凯丽 任舒翼

策划副总监 王索
市场部主任 南意
调研部主任 杜蒙蒙
市场部副主任 华凯
调研部副主任 宋雪倩
市场部 陈晨 李玉珍 杜丹丹 张彦
孙琳 曹岩 符景欢 许晓东
调研部 田芸柯 刘洁 陈敏 戴倩
王梦 赵国川 周向前 赵力
办公室副主任 赵莎
美术总监 杨含艺

地址 北京德外北沙滩1号16信箱(100083)
电话 010-64883338
邮箱 lyysyzs@sina.com
国际标准连续出版物号 ISSN 2096-4420
国内统一连续出版物号 CN 10-1516/J
邮发代号 82-851
广告发布登记号 京朝市监广登字20170064
印刷 郑州印之星印务有限公司
印刷日期 每月25日
定价 人民币30元

本刊声明

凡向《旅游与摄影》杂志投稿获得刊出的稿件,作者应保证拥有该作品的完全著作权,该作品无侵犯其他任何人的权益。作者投稿(包括文字和图片)即为同意授权本刊及本刊随赠CD、网络媒体、手机媒体及第三方合作媒体使用转载。如对本说明有异议,务必请在来稿中注明。本期杂志中图片均由作者本人提供。

目 录

旅游·热点

- 04 智慧旅游背景下VR技术与旅游的融合研究 / 宁启萌 苗志刚 赵悦新 胡炉心
- 07 新时代背景下旅游资源开发和旅游环境保护的相关性研究 / 王寰焘
- 10 旅游目的地形象的概念化和操作化演变 / 罗天扬
- 13 旅游发展大会平台机制发展机理研究 / 刘英超
- 16 智慧旅游视角下旅游产业结构优化分析 / 范贻或
- 19 旅游经济与城市协调发展分析 / 靳智楠
- 22 乡村振兴战略下江苏省乡村旅游地人居环境优化研究 / 鹿磊
- 25 文旅融合背景下的旅游型乡村活态发展路径探析 / 李红霞 乔玉芳 武岳
- 28 全域旅游视角下乡村旅游市场营销的策略探讨 / 钱晔
- 31 文旅融合视域下乡村旅游可持续发展策略探讨 / 张晓会
- 34 “互联网+”背景下乡村旅游发展策略研究 / 马先
- 37 基于循环经济理念的旅游景区管理体系构建——以丽江古城旅游景区为例 / 杨永鹤
- 40 地方体育旅游生态圈体系构建研究 / 李国辉
- 43 网络口碑对线上酒店类旅游产品销量的影响研究——以携程网为例 / 熊规
- 46 散客旅游管理分析与策略研究 / 吴升桂

旅游·名片

- 49 美好生活视域下广西故事主题乐园旅游建设模式探究 / 黄雅璐
- 52 三亚市体育旅游发展现状及优化策略 / 于昕森
- 55 广西来宾市鳌山布侬文化旅游开发现状与对策研究 / 曾小丹
- 58 信阳推动文旅康产业融合发展研究 / 侯璐璐 张浩
- 61 城口县乡村旅游发展策略研究 / 牟碧茜 李欣阳 罗陶 金洲辉
- 64 乡村旅游创意开发研究——以洛阳倒盏村为例 / 梁冰洋

旅游·文化

- 67 新时代文化和旅游产业深度融合发展探讨——以山东济宁为例 / 杜春梅
- 70 文旅融合背景下少数民族非物质文化遗产保护性旅游开发 / 王敏
- 73 长征国家文化公园建设背景下滇西北红色旅游发展研究 / 高白莲
- 76 文化旅游背景下民族传统体育产业市场建设研究 / 刘亮亮
- 80 河北省非物质文化遗产与旅游融合发展的路径与对策研究 / 王科 马秀峰
- 83 临夏民俗文化旅游纪念品地方性价值研究 / 房庆为 杨占福 朱庆鹏

- 86 红色文化资源融入贵州旅游经济长效发展探析 / 黄栋
- 89 文化旅游城市品牌建设与形象管理的综合研究——以成都市为例 / 宋洋
- 92 “文旅提质，古建今为”——建为文化旅游发展策略研究 / 李诚 张鹭艳 张艳平 陈海虹
- 95 旅游演艺产业发展与舞蹈教学共创性研究 / 李乐

旅游·民宿

- 98 大数据时代下民宿运营体系建构策略研究 / 杨荔

旅游·教育

- 101 地方红色文化融入高校旅游管理专业课程路径研究 / 姚雪梅
- 104 新时代高职旅游管理教学中项目教学法的实践分析 / 包宇
- 107 旅游产业人力资源管理科学化探究 / 车德昌
- 110 职业院校旅游专业“双师型”师资队伍培养路径研究 / 汪妮妮
- 113 基于国际专业认证的旅游管理专业应用型人才培养实践研究 / 努尔古丽·阿不都苏力
- 116 TPACK 视阈下旅游会展经济与管理专业实践教学模式变革探究 / 韩佳凌 刘林舒
- 119 职业院校旅游景区管理实训课程改革分析 / 赵祺
- 122 中职旅游专业课程教学中的情感教育研究 / 黄立青
- 125 旅游酒店管理人才培养路径研究 / 王立强
- 128 文旅融合视域下湖州乡村研学旅行基地环境设计策略研究 / 赵文婷 陈绍禹 王炳江 吕铮好
- 131 拉萨林周农场红色文化资源整合与研学旅游课程开发研究 / 奈佳宁

摄影·美学

- 134 探析冷面摄影在摄影艺术中的表现形式 / 张朔
- 137 人像摄影多元风格的视觉表现研究 / 杨溢 宋南
- 140 传统元素在时尚摄影中的应用研究 / 刘林刚
- 143 光线在摄影中的作用探析 / 张羽 谢函邑
- 146 数字时代下观念摄影的图像创作研究 / 刘芷瑜
- 149 融媒体时代红色主题摄影创新路径探析 / 易芷西 刘华

摄影·视角

- 152 人文摄影下的镜头语言 / 王舒
- 155 论影视摄影中景深的创新运用 / 张浩然
- 158 基于混合式教学的高校商业摄影教学路径研究 / 刘腾蛟
- 161 摄影与摄像艺术专业的色彩构成课程教学研究 / 章明星
- 164 摄影在优质教学短视频制作中的应用研究——以剪映为例 / 邵子恒

摄影·作品

- 167 彭博、王晶、左千、孙寅作品
- 168 覃庆贵作品

CONTENTS

旅游产业人力资源管理科学化探究

文/车德昌

摘要:人才在企业发展中十分重要,在旅游产业快速发展的当今,旅游企业要思考如何加强人才管理。目前,旅游产业人力资源管理中存在以下问题:重视程度有待提高、人才培养不够精细、人力资源管理部门职能不健全和人力资源管理方法不科学。进而提出旅游产业人力资源科学管理的举措:合理规划人才引进与培训、建立科学合理的绩效考核体制、设置专门的人力资源管理部门和注重人力资源管理工作的创新。

关键词:旅游产业;人力资源管理;科学化

我国旅游产业输入和输出的人口在不断增多,旅游产业已然成为我国支柱产业。我国各省的旅行社、酒店和农家乐等持续增加,带动了旅游就业人数的上升^[1]。旅游产业发展中要加强对相关人员的管理,引进优秀的人才开展相关工作,同时要树立人力资源管理和现代管理理念,只有这样才能更好地开展相关工作。

一、旅游产业发展概述

随着旅游产业的不断发展,企业的发展也受到多种因素的影响,而要想促进旅游产业发展就要完善人力资源管理工作,搭建合理的人力资源管理体系,从而有效控制企业管理成本。旅游企业在日常经营中需要对人员的职责进行合理划分,分析绩效管理方法,调动员工的积极性,满足工作要求,提高工作效率^[2]。随着国民经济的发展,人们对于旅游产业的要求在不断提高,旅游产业的进一步发展面临各项挑战。当前,旅游行业从业人员主要是年轻人,他们思维开阔,具备一定的文化素质和知识储备,但是也有部分从业人员的文化水平较低,影响了旅游产业的发展。旅游产业属于服务业,企业要重视人才引进,重视对从业人员的管理,提高从业人员的心理素质与专业素养。旅游产业的人员流动性比较大,若仅在外带团而较少与公司管理人员接触交流,很有可能会出现企业对人员管理不到位的现象。

二、旅游产业人力资源管理中存在的问题

目前,旅游产业在发展中的人力资源规划的重要性和必要性认识不足,导致人力资源管理发展受限,无法支持企业的长远发展。

(一) 重视程度有待提高

旅游产业人力资源管理工作开展中由于人力成本比较低,很多工作人员没有得到重视。旅游企业发展只是将人力资源管理作为基础工作,在具体工作开展中对人力资源管理各项工作的认识不足,在招聘到员工后没有对其实施有效管理,实际管理中对人力资源规划的认识不足,无法最大程度地发挥人力价值,导致人力资源浪费。一些旅游企业在发展中只是重视公司的整体运行,对人力资源管理工作具体情况存在认识上的不足,在实际工作开展中没有使员工形成对企业的归属感,因此也无法较好地留住员工。

(二) 人才培养不够精细

旅游产业在人力资源管理工作开展中要重视人才培养,采取更为清晰的管理方法,重视人才的有效培训。在旅游产业人力资源管理中,很多企业没有树立正确的人才培训观念。在人才培养中,由于培养的周期比较长,并且需要投入较多的时间和金钱,一些企业往往不会投入较多的资金和精力开展各种人才培养工作^[3]。旅游企业人力资源管理的培养体系并不完善,缺少针对性,并且很多培训工作都是直接按照书本讲解,这会导致人才培养不符合现实要求,很多内容缺乏系统性,与企业的实际发展存在一定区别,进而导致企业的人力资源管理效果受到影响,培养出的人才也难以符合满足现代人力资源管理要求。

(三) 人力资源管理部门职能不健全

旅游产业人力资源管理工作开展中存在较多的问题,其中有人力资源管理部门的职能不健全,实际管理工作开展中有一些部门没有被合理规划。一些旅游企业在人

力资源管理中对于管理理念的认识存在不足,在实际管理中并没有上升到战略高度,没有深刻认识到人对企业发展的价值,导致企业的发展受到限制。旅游产业人力资源管理工作比较烦琐,如果没有充分考虑员工的职业规划和长久发展,缺乏科学的人才管理机制,会影响人力资源管理工作的发展。

(四) 人力资源管理方法不科学

旅游产业人力资源管理工作方法不科学,在实际工作开展中会出现人才引进与留用管理并不完善等现象,导致旅游产业的人才稳定性不足,人力资源管理效果不理想。旅游产业的发展需要建立完善的管理制度,相关部门需要给予相关支持,但是部分地区由于对旅游产业发展存在认识不足,来自各方的配套支持条件有限,无法较好地吸引高素质人才。此外,旅游产业发展中的人才激励机制并不完善。在实际管理中,由于管理方法创新不足,管理沟通渠道不健全,员工在管理中被不合理约束,因此流失率也比较高。

三、旅游产业人力资源科学管理举措

(一) 合理规划人才引进与培训

旅游产业在人力资源管理中要完善管理机制,重视对人才的引进和培训,同时要考虑人力资源管理的不具体要求,与时俱进地更新管理方法,合理规划开展各项工作。

第一,重视人才引进。旅游产业人力资源管理要针对人才引进,与高校合作开展具体活动,这样有助于满足人才引进的需求,还可以促进旅游企业的发展。旅游企业可以与高校合作引进毕业生,一方面该类人才具有一定的专业能力和理论知识,其可以将其所学知识运用到企业发展中;另一方面该类人才可塑性强,具备广阔的成长空间,可在实际工作中不断积累经验,促进企业的长久发展。旅游产业在人力资源管理中还需要引进更为优秀、具有丰富经验的人才,这样可以实现对人才的有效管理。这类人才的能力相对更强,对企业发展规划有更深入的认识,可以为企业制定发展计划和战略,促进企业的健康发展。

第二,建立人才培养机制。旅游产业人力资源管理要重视人才培养,要综合考虑人才的整体素质。随着旅游产业的不断发展,人才培养中的内容设置应与时俱进,

使得培训内容更为全面,更具有针对性。在旅游企业员工培训中,要对旅游管理、法律知识和综合协调等相关知识进行讲解,同时要充分考虑各个地区的实际发展要求,结合发展情况进行培训方案的调整,实现对员工的重点培训,有效解决具体的管理问题。旅游企业人才培养要针对性地开展具体工作,可以通过电商直播等创新途径开展各项工作,让更多具备相关专业能力的人员能够有效参与培训工作。旅游企业人力资源管理要重视持续对人员进行培训,通过反馈和评估的方式开展具体工作,这有助于提高培训质量,促进培训目标的实现。旅游企业可以将关联度较高的工作内容合理融合后进行培训,这样可以实现对人才的全过程管理,促进人才队伍整体素质提升。

(二) 建立科学合理的绩效考核体制

旅游产业在人力资源管理中要完善绩效考核机制,同时要采用多种方式激励员工,从而促进员工进步,满足企业长久发展的要求。

第一,建立与工作相适应的薪酬制度。旅游产业人力资源管理要从职业素养方面开展工作,建立与工作要求、工作量等相适应的薪酬制度,使得员工所获得的薪酬与对企业做出的贡献成正比,体现薪酬的激励效果;建立更为完善的薪酬考核体系,满足日常工作考核要求。旅游产业人力资源管理要建立完善的考核机制,对工作、奖金、绩效等进行科学规划,并且要激励员工的竞争意识和服务意识,提高员工的工作努力程度和细致程度。旅游产业人力资源管理要凝聚员工和企业的合力开展工作,做好激励管理工作,同时要关注员工的成长,这样可以给予员工更好的支持,建立良好的管理机制。

第二,完善旅游人才激励机制。旅游产业人力资源管理要建立并完善人才激励机制,旅游产业属于服务型产业,在发展中从业人员的素质要求比较高。若是从业人员的工作积极性不高,则会影响工作效果,这就需要通过激励机制激发员工的工作积极性。旅游产业人力资源管理要充分考虑岗位晋升、薪酬调整与培训开发等方面的要求,并且要制定目标,结合物质激励与精神激励开展各项相关活动。旅游企业的新生代员工比较多,因此激励工作需要从物质与精神两个层面开展,并且要给予奖励和表扬,制定符合企业发展战略要求的激励机制,物质激励如奖金、奖品等需要符合相关制度要求,

这样有利于促进员工的发展。

(三) 设置专门的人力资源管理部门

旅游产业在人力资源管理工作开展中要设立专门的部门,同时要对人力资源管理情况进行分析,按照企业发展的具体情况设立部门,这样可以有效地改进人才管理工作。

第一,提高人力资源管理意识。旅游产业在人力资源管理工作开展中要建立专门的部门,树立人力资源管理意识,并且针对人力资源管理工作进行分析,进一步形成正确的认识。旅游产业人力资源管理要加强与相关部门的沟通,加大相关培训力度,完善人力资源管理体系,促进企业的健康发展,调动员工的工作积极性。

第二,完善人力资源管理部门配置。旅游产业在人力资源管理工作开展中要建立完善的管理机制,在部门设置及人员配置方面兼顾传统部门和新设部门,通过这种方式进行有关部门的设置,同时要适当地增加和合并有关部门,以进一步满足企业相关管理要求。旅游企业在发展中可结合自身情况适当增加市场部门、计调部门和客户服务部门等,在实际工作开展中提振旅游产业的功能,将所有的功能结合起来开展实际工作,这样可以有效满足管理要求。人力资源管理部门建立后要设置专门的管理制度,同时要配备绩效考核、财务结算和后勤服务等部门,对旅游企业的运行情况进行分析,保证各个部门稳定地发挥作用。旅游企业人力资源管理各个部门要定期沟通,对业务之间的重合部分进行分析,同时要重视信息共享,这样可以满足人力资源管理要求,还可以提高各个部门的沟通和协调能力,共同发挥作用,促进旅游产业发展。

(四) 注重人力资源管理工作创新

旅游产业在发展中要注意完善人力资源管理工作,引进先进的管理理念与手段,结合时代背景开展各项人才管理工作。

首先,创新人力资源管理理念。旅游产业人力资源管理要充分考虑人才的价值,尊重人才,在实际管理中充分发挥人才的作用,树立科学的人力资源管理理念,将人力资源管理纳入整体规划,对人力资源进行开发,保证旅游人才供给量。旅游产业人力资源管理要重视培养工作人员的素质,同时要提高人才的职业素养和专业能力,保证人力资源队伍整体质量。

其次,创新人才评价机制。旅游产业人力资源管理要建立人才评价制度,完善旅游人才职称评定制度,同时要定期对人才进行考核,这样可以了解人才管理的实际情况,促进人才的持续健康发展。人力资源管理要从旅游行业角度开展具体工作,完善绩效管理机制,对人力资源管理工作进行分析,设置岗位关键指标,将其作为依据开展人才评价工作。旅游产业在人力资源管理工作开展中要完善评价管理机制,对员工定期进行评价,这样可以充分了解员工的能力,为人力资源管理工作开展提供更多的支持,促进人力资源管理工作开展,促进企业持续健康发展。

最后,搭建人力资源信息平台。旅游产业人力资源管理要建立人力资源管理信息平台,同时努力实现更有效更安全的信息共享,在实际管理中结合人才招聘要求、行业薪酬等情况开展管理工作,重视信息共享,这样可以避免信息不对称对招聘工作的影响。旅游产业人力资源管理员要定期更新信息平台,保证所有的信息真实有效,此外还要及时地将人力资源更新的信息收集到数据库中,达到人力资源管理的要求。

综上所述,目前旅游产业在发展中所面临的竞争压力比较大,因此要在发展中不断地进行改革,建立高效的人力资源管理体系,同时要扩大企业影响力,增强员工的归属感,凝聚员工士气,促进旅游产业发展。旅游产业的人力资源管理要建立人才引进管理体系,同时要考虑员工的综合素质,促进企业的良性发展。旅游产业属于服务业,在发展中需要大量的人才资源,并且要探索中小旅游企业人力资源管理模式,吸引和留住专业人才,提升企业自身竞争力,助力旅游产业发展。

参考文献:

- [1]孟文华.重视人力资源管理 推进景区发展[J].今日财富,2022(19):133-135.
- [2]李美霖.旅游企业人力资源管理完善策略探讨[J].冶金管理,2020(19):172-173.
- [3]潘俊.广西旅游企业人力资源管理的问题与对策:以桂林市和贺州市为例[J].沿海企业与科技,2019(4):17-19.

作者单位:

茂名职业技术学院



摄影带给我们一些什么呢？

一口新鲜空气

一股强烈的现实味道

它给予事物的几乎是一种实体的表现

是确实的

和真理的无法定义的符号

摄影完全更新了人和宇宙的关系

—— 布拉塞

西部皮革

WEST LEATHER

2023年6月11期



 汇都时尚产业园
HUIDU FASHION INDUSTRIAL PARK

难得

汇都时尚产业园电商直播基地邀您入驻

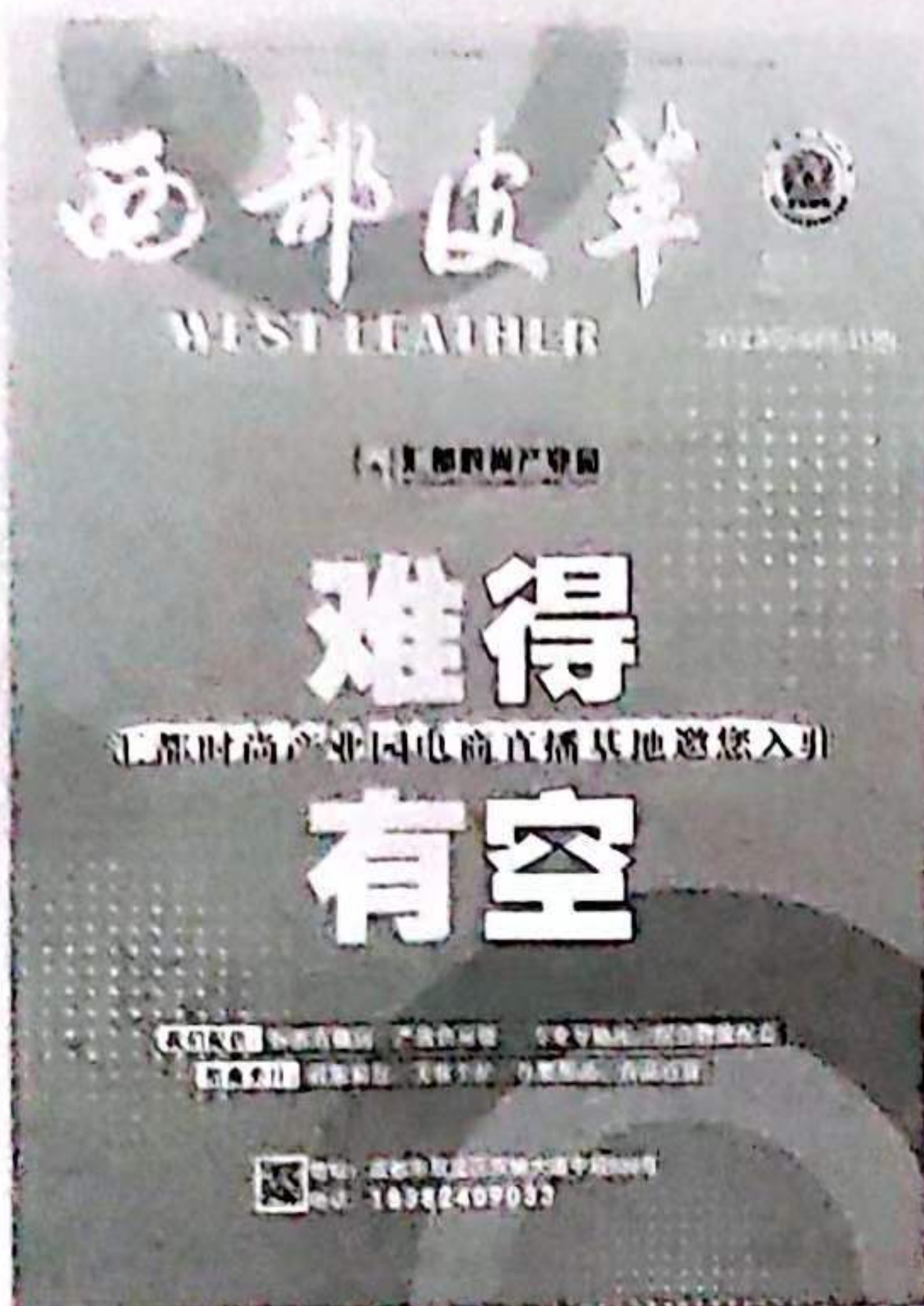
有空

我们提供：标准直播间、严选供应链、专业导师库、综合物流配套

招商类目：鞋服箱包、美妆个护、母婴用品、食品百货



地址：成都市双流区双楠大道中段888号
电话：18382409033



主管单位:四川省经济和信息化厅

主办单位:四川省皮革行业协会

四川省皮革学会

四川省皮革研究所

主编:宋寒冰

副主编:王克林

责任编辑:王克林(兼)冉雪晖

编辑:王兰英 唐婷婷 许海余 代学鹏

美术编辑:唐婷婷(兼)

编辑出版:四川西部皮革杂志社有限公司

地址:成都市福兴街 30 号轻工大厦

邮编:610016

电话:028-86510933 86734969

传真:028-86762822

E-mail: xbpzgzz@126.com

562189188@qq.com

官方网站:<http://www.westleather.com.cn>

投稿网站:<https://xbpg.cbpt.cnki.net/>

发行范围:国内外公开发行

ISSN:1671-1602

CN:51-1624/TS

发行:四川省报刊发行局

邮发代号:62-216

国内订阅:全国各地邮政局

印刷单位:四川煤田地地质制图印务有限责任公司

定价:每册 20 元,全年 480 元

广告发布登记:成都(锦江)广登登字[2019]000001 号



《西部皮革》官方二维码

扫描二维码或搜索微信号:westleather1978

目次

创刊于 1978 年(半月刊)/第 45 卷第 11 期(总第 548 期)/2023 年 6 月 15 日出版

卷首语 INTRODUCTORY REMARK

以智能科技助力行业高质量发展 / 唐汉

行业纵深 DEPTH OF INDUSTRIES

01 全国皮革工业标准化技术委员会召开 2021-2022 年度工作会议

02 中国皮革协会青年企业家工作委员会 2023 年会在乌鲁木齐召开

西部掠影 GLIMPSES OF WEST

03 深化校企合作 助推产研融合——成都岚牌 - 辛普皮业有限公司举办“2023 年牛皮沙发革‘产学研’融合研讨会”纪实 / 冉雪晖

07 西部皮革企业综合服务平台入选“2022 年度四川省中小企业公共服务示范平台”

生态与环境 ECOLOGY AND ENVIRONMENT

08 生态设计理念下皮革材料在现代室内空间中的应用 / 徐作梅

11 皮革在公共空间环境中的设计应用 / 张晗,唐海波

标准与管理 STANDARD AND MANAGEMENT

14 基于红外光谱的纺织品纤维质量检验正交实验方案设计研究 / 谢燕利

17 服装企业行政管理工作的措施及建议 / 李奇

20 基于风险导向的服装企业财务内部控制问题探讨 / 胡雪美

专项调查 SPECIAL INVESTIGATION

23 滑石板村蜡染工艺传承的困境与发展路径探究 / 杨艳飞,魏榆帛

西部皮革 XIBUPIGE

国家科技部《中文科技期刊数据库》收录期刊
《中国核心期刊(遴选)数据库》收录期刊

中国期刊全文数据库收录期刊(CJFD)
超星期刊出版平台收录期刊

- 27 非遗“四平戏”现状调查及在服装设计中的创新应用 / 林雯静, 陈道玲
- 30 从晚清徽州妇女服饰的变化看其地位的嬗变 / 蒋乐乐
- 33 魏晋隋唐服饰形制演变的特点及影响 / 赵鑫彤
- 36 浅析闽南地区服装制版师的就业现状及发展前景 / 朱佳萌, 范盈
- 39 海派文化的传承与研究
——以龙凤旗袍为例 / 李梓沐, 葛清月, 李永春
- 42 扎染手工艺品视觉推广研究 / 刘慧慧, 崔子林
- 45 大学生服装审美及消费心理研究 / 杨维

营销通路 MARKETING CHANNEL

- 48 皮草女王懒猫 nono 的品牌营销之路:情感、人设、限量的多项整合 / 孙慧

经济分析 ECONOMIC ANALYSIS

- 51 管理会计在中小服装企业中的作用及策略 / 张健维
- 54 中小型服装企业人力资源管理信息化建设分析 / 车德昌

职业教育 VOCATIONAL EDUCATION

- 57 1+X 制度下中职界面设计与制作专业“岗课证”融通育人模式创新研究 / 玄颖双, 裴春录
- 61 职业教育中国现代学徒制人才培养模式分析 / 赵涛, 贾良, 张媛
- 64 新工科背景下特种印染课程校企合作教学改革途径探索 / 何雪梅, 梁慧星, 蔡露, 冒海燕, 周天池
- 67 中老年模特产业中《服装表演》课程设计 / 郑玉琪
- 71 中华优秀传统文化融入服装专业课程教学研究 / 王海红

本刊顾问

李玉中 李开华 陈武勇 王学川

名誉编委

(以姓氏笔画为序)

马建中 王全杰 苏超英
陈磊 黄良莹 彭先成

编委

(以姓氏笔画为序)

丁克毅	于仙杏	弓太生	王应红	王春华	王群智
王睿	王坤余	田玉晶	冯国涛	卢行芳	吕欣
吕斌	朱岩	许旭兵	任小波	汤克勇	沈晓军
沈妮	张伟娟	宋秘钊	李方舟	李书卿	李正军
李运河	李闻欣	陈占光	陈华林	陈玲	陈金菊
陈慧	陈煜坤	林炜	罗向东	罗建勋	周晋
金勇	俞英	段娜	徐波	唐勇刚	崔同占
黄少青	黄灿艺	程海明	彭文利	彭必雨	彭飘林
谢红	潘洪平	穆畅道			

版权声明

为适应我国信息化建设,扩大本刊及作者知识信息交流渠道,本刊已被国内外文献索引、文摘和全文数据库收录,其作者文章著作权使用费与本刊稿酬一次性给付。如作者不同意文章被收录,请在来稿时向本刊声明,本刊将作适当处理。

本刊常年办理订阅

收款单位:四川西部皮革杂志社有限公司

账号:7412010182600089785

开户行:中信银行成都武成支行

中小型服装企业人力资源管理信息化建设分析

车德昌

(茂名职业技术学院, 广东 茂名 525000)

摘要:在信息技术时代,服装企业要顺应发展的要求,构建信息化人力资源管理模式,从而提升人力资源管理的效率。文章通过对中小型服装企业人力资源管理信息化建设出现的问题展开分析,根据目前的建设理念偏差、建设人力资源管理效果不理想以及人力资源管理信息化水平地区差异较大等问题,提出优化中小型服装企业人力资源管理信息化建设的策略。

关键词:中小型服装企业;人力资源管理;信息化建设

中图分类号:C 939;C 962

文献标志码:A

文章编号:1671-1602(2023)11-0054-03

Information Construction of Human Resource Management in Small and Medium-sized Garment Enterprises

CHE Dechang

(Maoming Polytechnic, Maoming 525000, China)

Abstract: In the era of information technology, clothing enterprises should conform to the requirements of development, and build an information-based human resource management mode to improve the efficiency of human resource management. This paper analyzes the problems encountered in the informatization construction of human resource management in small and medium-sized garment enterprises, and proposes strategies to optimize the informatization construction of human resource management based on existing deviations in construction concepts, unsatisfactory results in construction of human resource management, and significant regional differences in human resource management informatization levels.

Keywords: small and medium-sized garment enterprises; human resource management; informatization construction

人才作为社会发展的第一动力,也是企业发展的必备要素。因此中小型服装企业要对人力资源管理有着正确认识,发挥信息技术的作用,加强信息化建设,完善信息化系统,根据企业发展制定资源规划战略,同时也可以完善分配制度和激励制度,使员工更满意企业,加强竞争力和凝聚力。中小型服装企业应构建信息化系统,开展人力资源管理,有助于提升管理水平,减少人才流失,保证人才发挥出作用,加速服装企业发展。

1 中小型服装企业人力资源管理信息化建设的作用

1.1 人力资源管理工作信息化概述

人力资源管理工作包含了企业人力资源政策、管理活动等

内容,含有招聘人员、规划人员培训人员、开发人员、配置人员、技校管理人员等多项工作,将信息技术使用到人力资源管理工作中,能够合理配置企业内部人力资源,使人力资源能够提升管理的效率。信息化人力资源管理指的是使用电子新技术,将软件系统作为平台开展高效率、低成本的管理过程,使企业全员共同参与,让人力资源战略地位得以提升,实施开放性和全面性的人力资源管理模式。

1.2 中小型服装企业人力资源管理实施信息化建设的作用

从目前发展的情况可知,服装企业要结合互联网技术与信息技术,构建信息化管理平台,精准化管控员工基础信息,同时根据人力资源管理工作情况以及需求实施合理的分类,确保可以更科学地统筹人员的工作。服装企业人力资源管理部门为工作人员分配任务时,需要遵守“人尽其才、物尽其用”原则,实施集团化管理。当代企业在实施人力资源管理工作时,要确保符合市场发展的需求,构建组织管理结构,获取更多信息化技术的帮

作者简介:车德昌(1992.05—),男,汉族,广东茂名人,助教,管理学硕士,茂名职业技术学院人文与传媒系,研究方向为人力资源管理理论与实践,chedechang@163.com。

助。人力资源管理平台的应用能够使企业员工胜任所在的岗位员工间加强合作,让企业实施高效化的管理。人力资源管理工作的效率,能够将企业内部员工主观能动性调动出来,同时也能够使员工积极地工作。中小型服装企业在信息化管理平台构建时,也应添加转岗机制与竞争机制、上岗机制,保证人力资源管理体系有着流动性和动态性,让企业员工组成结构得到优化和调整,使员工能够积极的完成自身任务,构建精细化考核制度,准确划分考核的标准,保证考核人员能够得到更精准的结果,使考核工作有着可操作性。企业人力资源的领导要合理应用信息技术调查员工工作态度与工作表现,企业员工也要通过平台开展自我评价,规范自身行为。中小型服装企业通过信息技术的使用,减小传统人力资源管理产生的不良影响,进一步提升考核结果的客观性与可信度。

2 中小型服装企业人力资源管理信息化建设存在的问题

2.1 建设思路出现偏差

由中小型服装企业发展形式可知,服装企业所建设的人力资源管理工作信息化效果与理想状态存在着一定偏差,信息化建设思路不符合信息规划的目的,信息化建设工作实施前,未根据服装企业的发展情况开展分析,让信息化管理系统功能不符合企业的需求,导致在协调和应用的流程中出现问题,降低人力资源管理工作的效率,无法充分共享管理信息,也无法将软件系统的协同优势发挥出来。企业发展需求在不断变化,同时也要调整人力资源管理的目标,需要各管理部门作出相应改变。人力资源管理系统和企业业务需求有着较大的差异,无法更好地彰显出人力资源管理信息化建设所体现的价值。

2.2 人力资源管理系统建设效果差

在新时代下运用信息化技术能够加速软件系统的更新,成熟的软件要在一年内进行版本升级,若是中小型服装企业被不同因素所阻碍,便无法及时更新升级软件,使企业人力资源管理系统工作实施存在一定滞后性。建设人力资源管理系统存在的问题是企业人力资源管理工作经常受传统管理理念的影响,缺少现代化管理意识,人力资源管理工作始终停留在统计分析和手工整理上。在新时代要实施信息化管理,人力资源管理系统操作复杂且繁琐,减慢了人力资源管理工作效率,甚至也会由于操作频繁出现失误,使人力资源管理者反感信息化系统,甚至会约束企业人力资源管理工作的进展^[1]。

2.3 人力资源管理信息化水平地区差异较大

实施人力资源管理信息化建设是大多数中小型服装企业发展的共同趋势,但是中小型服装企业会因其所属种类、所处区域以及市场情况等不同而在人力资源管理信息化建设上呈现出差异性发展特征。外资企业、民营企业和中小型服装制造企业的人

力资源管理信息化建设速度快,但某些市场发展程度高,企业人力资源管理信息化的发展水平较高。位于江浙和上海等沿海区域的服装企业人力资源管理信息化建设资金投入多,人力资源管理信息化水平亦高于其他经济欠发达地区,呈现出良好发展态势。而在一些经济欠发达地区,服装企业人力资源管理信息化水平较低,有待进一步提高^[2]。

3 优化中小型服装企业人力资源管理信息化建设策略

3.1 引进先进的管理模式,合理应用信息化管理软件

中小型服装企业人力资源领域使用信息化软件开展管理工作,要保证服装企业内部健全管理制度,优化管理结构,重构企业信息化管理模式,这也是企业内部人力资源信息化形成的必备途径,需要应用企业管理思想与信息化理念为引导,为推广企业的人力资源管理信息化建设提供途径。企业要应用先进化的人力资源管理软件,确保企业管理人员能够对我国国情、管理信息化特征、管理需求有着更多的了解,引导服装企业学习国外的成功案例与经验,引进人力资源管理理念和思想,保证能够提升企业管理水平^[3]。

为了解决复合型人力资源管理信息化软件在企业生产经营运作中出现的的问题,服装企业当下也研发出新型管理软件。此种管理软件供应商会采取租用、试用方式吸引顾客。企业若想减少运营成本和降低管理风险,可尝试指派工作人员参与开发。信息化管理软件在企业管理运营中试用后,为了让企业工作管理流程要求得到满足,也应修改个别模块管理软件以符合业务开展需求,进一步提升信息化管理软件的适用性^[4]。

3.2 构建优质管理团队,秉承以人为本理念

目前构建人力资源管理信息化团队的工作内容是承担企业安排的信息化工作,使用高效的信息化技术协调管理,指导经营管理关系,保证能够更好地进行控制,防止发生矛盾,避免内部出现阻力和矛盾。管理者间也要加强联系和协作,使管理部门的领导以身作则。如果遇到特殊情况,则及时反馈到经营管理者中,使管理者能够更加重视服装企业信息化工作和经营部门管理效率质量。企业应构建专业的技术团队,优化企业思想和培训的内容,包含企业信息化基础、思想观念的学习培训以及技术培训。企业员工的信息化思想观念存在问题,若是未进行改变,则会让企业信息化技术培训的效果与教学质量受到影响,因此要加强培训工作,使员工能够对企业员工信息化培训工作更加重视,从而提升专业素质^[5]。

3.3 细化企业需求,提升信息化建设适用性

由中小型服装企业实施人力资源管理状况能够了解到,企业建设信息化人力资源管理时,要先细化企业需求,根据人力资源管理工作的内容,保证制定的工作标准更合理且科学,比如人

员规划、招聘配置。培训上要按照类型进行梳理,根据工作内容实施系统性分析,保证信息化系统能够将服装企业的发展需求反映出来,并在各时期根据需求变化做出调整,增加分类的标准^[1]。人力资源组织管理上,需要按照实际情况添加岗位,明确划分部门配置的作用,使企业人员能够明确自身的职责。在建设人力资源管理时,要保证信息化管理的合理性。信息化技术工作属于系统性工程,因此企业不同部门间加强合作,努力完成自身任务方可完成共同的目标,并向领导汇报具有可行性的建议,发挥各部门的优势,让人力资源管理工作能够拥有高效且详细的数据支撑。中小型服装企业通过使用人力资源管理系统提升自身管理水平,为企业创新发展提供助力。在建设人力资源管理系统中,企业要根据整体发展情况实施前期调研,按照企业状况选择人力资源管理系统要完成人力资源管理的目标,在调研时需要考虑可能存在的问题,确保后期系统运营工作可以正常的实施。

3.4 实施科学评价,制定人才战略规划

员工岗位培训评估系统使用过程要定期升级软件,并且在人力资源管理流程有着重要的作用,企业要先评估规划人力资源,正确认识人力资源规划的作用,实施必要性评估。评价人力资源是对企业实施人力资源规划的考察分析,比较人力资源规划预期结果和实际反馈结果,判断管理活动情况。制定符合要求的评价标准与评价要素,根据评价指标设置评估权重,让评估结果的精准性和正确性得到保证。按照评估结果调整人力资源管理工作,使人力资源能够与时俱进,发挥信息技术的优势。根据需求进行调整跟踪,按照劳动力进行分配。信息化建设工作作为企业人力资源管理工作创新的趋势,面对市场环境和外部环境出现的变化,企业通过人力资源管理信息化建设提高核心竞争力与合作效率。建设信息化人力资源管理系统工作有着系统性特征,让企业发展需求与人力资源管理系统相照应,确保为供应商提供基础。在功能上,也要根据企业发展情况和需求制定个性化发展计划,使人力资源管理能够推动企业发展。企业也要在制定目标后,和供应商构建合作关系,使开发功能和运维系统满足人力资源管理工作的需求^[2]。世界企业发展速度快,主要在于人才的进步。在社会发展进程中人力资源有着重要作用,若想顺应社会发展需求,则需要中小型服装企业引进人才,把制定企业发展规划作为人力资源管理的主要工作。在人才战略规划中,要将企业人才作为基础,根据市场环境制定科学的技术,保证配置最佳的人才,为企业做出贡献。在人力资源管理信息化建设中,先进化的信息技术属于主要方式,因此要规范管理制度,树立管理理念,科学分析服装企业人才战略规划,把人才资源作为重点,制定人才竞争制度,构建具有核心竞争力的核心团队。

3.5 改进人力资源管理,保证档案信息安全

人力资源管理工作信息化建设是服装企业管理体制中的关键性环节,我国服装企业人力资源管理制度需要使管理人员能

够明确管理理念以及企业各员工的角色,划分岗位人员的工作内容,同时开展人员配置,实施信息化建设。人力资源管理工有着长期性特点,要服装企业的全体人员能够共同开展,健全理制度,使用刚性制度来约束企业人员行为和思想^[3]。信息化建设中,科学定位安全管理体制,保证能够有序开展人力资源管理工,加大宣传的力度,落实管理制度。人力资源管理工作应信息化技术,能够将信息化技术优势发挥出来,为人力资源管理工提供数据支撑。信息化建设工作不断深入人力资源管理中会减小信息化风险,若是人力资源管理系统受到入侵或者有洞,则会有人员信息和文件丢失的情况。在人力资源管理工中,信息档案属于核心内容,并且也是企业人力资源管理的主内容。服装企业实施信息化建设时,要提高风险防范意识,招高素质的技术型人才,加密处理人力资源档案管理,防止档案失。构建人力资源管理系统,加强企业的核心竞争力,使企业能够实现可持续性发展^[4]。在信息化建设中,中小型服装企业要据发展状况设计各流程,比如合理划分不同部门的职责,调整工的工作内容。

4 结束语

综上所述,服装企业属于我国传统行业企业代表,对出口汇和提升就业率有着较大贡献。对于目前批量生产与出口额低引发的供大于求的问题,我国政府要实施“信息化推动工业化、工业化促进信息化”的战略布局。中小型服装企业需要发自身优势,协调多方面的工作资源,加强构建服装企业的人力资源管理信息化体系。

参考文献:

- [1]柳斌.事业单位人力资源管理与服务信息化路径研究[J].产业与科技论坛,2022,21(12):155-156.
- [2]李静.教育信息化引领下的高职院校人力资源管理探究[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(15):107-109.
- [3]刘玲伊.事业单位人力资源管理的信息化建设及创新研究[J].投资与产业,2022,33(03):183-185.
- [4]韦炜.事业单位人力资源管理信息化的价值及实施[J].经济研究导刊,2022(04):109-111.
- [5]龚玉.信息化时代下自然资源系统人力资源管理问题及对策研究[J].字号品牌营销,2022(01):85-87.
- [6]丁涵.中小型服装企业人力资源管理信息化建设调查[J].商业文化,2022(01):96-97.
- [7]马妍娜.事业单位人力资源管理信息化建设的有效途径及完善策略[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021(16):91-93.
- [8]郭方方.事业单位人力资源管理信息化建设模式初探[J].环渤海经济望,2021(07):131-132.
- [9]冯雪.事业单位人力资源管理信息化建设模式构建[J].中外企业家,2021(01):25-26.



【岚】源于山中

【岚牌】在我心中

成都岚牌实业有限责任公司

在西部地区皮革行业首家通过ISO9001质量认证

► 企业简介

公司集制革、进出口贸易于一体，年产牛皮沙发革20-30万张，产品在满足国内市场的同时出口到欧盟、美国、南美洲等国家和地区，深受好评。

1997年经国家外经贸部批准获得自营进出口经营权，2001年获得流通贸易进出口经营权。

► 企业荣誉

- ★ 四川省皮革、皮毛、羽绒及其制品行业最大规模十强
- ★ 中国皮革协会在西南地区首批授予佩挂“真皮标志”的三家企业之一
- ★ 西部地区皮革行业内首家通过ISO9001质量体系认证
- ★ 2004年又获中国皮革协会批准佩挂“真皮标志”生态皮革

地址：四川省郫县团结镇石堤工业区

电话：028-87950303

传真：028-87950077

Http://www.lanpai.com.cn

西部皮革

(半月刊)

刊号：ISSN 1671-1602
CN 51-1624/TS

编辑出版：四川西部皮革杂志社有限公司
每册定价：20元 全年480元

ISSN 1671-1602



9 771671 160232

