

旅游管理专业就业思路及实践探索

李洁

(江西财经大学现代经济管理学院 江西 南昌 330032)

【摘要】自建国以来,我国经济发展形式逐步向社会主义新态势方向转变,在新时代影响下,我国各行各业皆呈现出新的发展趋势。旅游业作为我国经济建设过程中的重要发展项目,随着时代发展,他逐渐成为人们业余时间消遣放松的娱乐项目。旅游业发展速度之所以能够如此迅速,实际上还是离不开专业人才的共同经营、共同发展。基于此,旅游管理专业逐渐被人们所关注,而旅游管理专业人才则直接影响着旅游业的长期发展。然而,目前许多高校旅游管理专业学生正面临着就业危机,旅游管理专业学生就业率低问题的产生较为频繁,间接影响我国旅游业的可持续发展。本文分析影响高校旅游管理专业就业因素,探究旅游管理专业学生就业对策。

【关键词】旅游管理专业; 就业思路; 实践探索

引言

旅游业在发展过程中,旅游管理专业人才能有效处理各种突发问题,使旅游业发展正常进行下去,为游客提供保障性服务。但是实际上,我国高校旅游管理专业学生在面临良好就业前景情况下,许多学生依然选择从事非旅游专业的工作,学生就业率低现象发生较为频繁。基于此,就旅游管理专业的就业思路以及实践探索进行研究对旅游管理专业学生就业前景有着重要的现实意义。

1 影响高校旅游管理专业就业因素

1.1 学生就业眼光较高

学生在选择就业时,往往会受到许多因素影响,其中最主要的影响因素便是社会价值观念和家人的干预。新经济发展趋势下,我国旅游业发展持续增长,企业用人需求也随之增多,使得高校旅游管理专业也逐步受到人们重视与关注。然而实际上,许多学生对旅游管理专业存在一定的偏误,即认为旅游管理专业日后便是从事管理方面的工作,进而形成一种莫名优越感,导致学生在选择就业时对旅游管理相应岗位期待过高,进而造成挑选岗位、挑选单位的现象发生。

1.2 缺少社会实践

现阶段,缺少社会实践也会影响高校旅游管理专业就业情况。高校在开展旅游管理专业教育时,老师往往缺乏实际经验,这便导致老师在教学过程中教学内容倾向于理论知识教学,而忽视实践课程的设置,使得学生虽然拥有丰富理论知识,相关实践技能却很薄弱,影响学生就业效率。

1.3 学生就业观念不正确

目前,高校学生在选择就业时较为看重企业薪酬和待遇已成为普遍现象。许多高校学生对岗位期待值过高,对自身价值评估较高,希望自己具备的能力与才华能够快速得到重用。实际上,许多企业在招聘时,大部分新员工都被要求从底层做起,相对来说,企业更加看重个人社会经验。另外,学生在选择就业时,往往会因为企业给出的薪资待遇不符合自己期望值而放弃这一岗位,对自身社会价值并未认识透彻,导致“就业难”现象产生;高校学生对旅游管理工作存在认识误区,自以为旅游管理便是服务型工作,就业观念不正确,造成许多学生毕业后从事非旅游行业现象发生。

2 旅游管理专业学生就业对策

2.1 提高学生综合素质

在面临新的就业形势下,高校学生要摆正心态,树立正确的就业价值观,提高自身综合素质,人生价值才能得以体现。首先,高校生要树立正确的思想观念和就业观念,深入了解旅游管理专业相关的就业岗位,根据自身实际情况,合理化制定努力的方向与目标,可以根据自己喜好来选择就业岗位,让自身人生价值得以逐步

实现;其次,高校学生要努力提高自身文化素养,掌握专业文化知识,如外语、计算机等专业性知识,丰富自身就业技能,进一步提高自身综合素质;最后,在日常生活中要保持积极向上的心态,遇到任何挫折都要迎难而上,养成乐观、开朗的性格,形成正确的人生价值观念,间接促进自身综合素质的提升。

2.2 加大师资力量投入

随着素质教育理念的提出,高校越来越重视学生的素质教育,旨在帮助学生形成正确的思想观念与人生价值观,为社会培养全面发展人才,旅游管理专业亦是如此。首先,在旅游管理教育过程中,老师的作用不容忽视,高校要重视老师队伍建设,加大师资力量投入,定期开展旅游管理专业培训主题活动,邀请优秀、经验丰富非旅游管理老师上台演讲,与老师互相沟通交流教育经验,提升老师队伍的整体教育水平;其次,高校老师要开一对一的专业辅导教育,确保每个学生的专业水平都能达到企业用人标准,提升学生就业率;最后,高校要与企业达成相关合作,定期开展实习课程,让学生起身投入到实际岗位上,了解企业对岗位的用人需求,提高综合素质培养意识。

2.3 完善用人机制

在新的发展形势下,企业要顺应时代发展潮流,积极完善用人机制,使得企业用人体系更加规范、科学,间接促进企业的可持续发展。企业人事管理人员在进行招聘时,要注重每个学生的综合素质,向学生详细介绍企业目前发展形势以及发展前景,让学生能够充分了解企业发展规划,便于做到心中有数;企业要学会培养人才、储备人才,以正确心态对待每个新员工,适时展开旅游管理培训,提升新员工的综合旅游服务水平。

结语

新时代背景下,旅游业发展速度日趋增高,推动社会主义经济建设。为旅游业更好、更快发展,我国高校逐步设立了旅游管理专业,以期培养更多优秀的旅游管理专业人才。由此,提出相应的旅游管理专业学生就业对策,包括提高学生综合素质、加大师资力量投入及完善用人机制等,提升旅游管理专业学生综合能力。

参考文献

[1] 张思江,李欢欢. 高职旅游管理专业一体化实践教学模式研究与实践[J]. 中国管理信息化, 2019, 22(22): 182-183.

[2] 李平, 钟金凤. 多视角下独立学院旅游管理专业酒店类实践课程教学改革探索[J]. 中国管理信息化, 2019, 22(22): 222-223.

作者简介:

李洁(1982年12月),女,汉族,江西省南昌市人,学历:硕士研究生,职称:副教授,研究方向:旅游管理

对企业人事劳资管理工作的探讨

尹波

(贵州省烟草公司黔南州公司 贵州 都匀 558000)

【摘要】随着我国改革开放的不断深入,经济科技的不断发展,各种企业在改革的浪潮中,经历了翻天覆地的变化,在这一过程中为了调动企业员工工作的积极性,创造力,也出台了一系列相关的企业工资管理办法,而办法中最核心的,当数企业人事劳资管理工作。由此,做好企业人事劳资绩效考核核算管理工作,成为了企业发展过程中的头号工作。本文结合现阶段我国众多企业人事劳资管理实行中遇到的实际问题,探究企业人事劳资管理改进措施,并提出了合理化的建议与意见。

【关键词】企业; 人事; 劳资管理

企业的发展离不开员工辛勤的劳动,所以企业人事劳资管理对于一家企业的发展是十分重要的。随着我国经济与科技的不断发展进步,劳动力也逐渐出现了多元化。企业劳动力已不仅局限于传统意义上的人力劳动,时至今日已经发展出了许多的分支。管理者,技术人员,生产员工等等都属于企业劳资管理的范畴。由于各企业间运营模式的差异,企业发展也不尽相同,本文通过企业单位在实际运行中遇到的问题,剖析企业人事劳资管理的改进措施及建议。

1 我国企业人事劳资管理工作现状

1.1 企业人事劳资管理战略不完善

目前,我国企业的总体组织结构不够完善,有的企业会出现头重脚轻的局面,机关办公室人员数量庞大,科研生产部门人员较少,导致企业的创收积极性不高,重点部门重点人才的数量不够,重点部门劳资管理不完善,无法从薪资待遇上激励重点部门的工作效率。另一方面,像这种组织结构不合理的企业,在人才流动性上做的也不是很到位,无法利用企业人事劳资管理给企业增加新鲜血液。这就会到导致企业的创造性不足,无法适应经济社会发展的时效性需求。

1.2 企业职员的专业分布零散

一家大型企业,往往是由许多部门组成,部门之间的职责划分各不相同,而各部门的工作人员的工作性质,所学专业,也不尽相同,财务部门在制定人事劳资标准时,就无法满足所有部门的运行实际状况,由此,就产生了分配不均匀,无法用人事工资衡量实际工作状态的事情。

举例来讲,例如一家集科研生产于一体的大型高新企业,财务部门在衡量各部门的人事工资时,就很难做到按劳按需分配,因为这样一家高新企业里,专业繁杂,各部门从事的东西都不尽相同,有些是生产一线负责生产的员工,有些负责科研项目建设,有些是负责质量管理,有些是负责进度监督,在这样一家企业单位,财务部门在制定人事工资办法时,就存在着很多实际困难,因为衡量标准不尽相同,生产班组是按照产值来计算人员工资,而科研技术人员则是按照设计成果来计算人员工资。所以企业的专业分布性广,制定奖励性绩效工资办法有一定难度。

1.3 人事劳资管理的考核方案的制定存在诸多问题

很多企业在制定人事劳资的考核方案时,缺乏严谨性、科学性,虽然各部门的考核方案各不相同,但是基本都大同小异、没有针对性、科学性。个别部门对绩效考核政策的把握不到位,在制定考核指标时没有将其量化、细化、具体化,造成