

乡村旅游人力资源管理创新的思考

张兆平

阳泉职业技术学院

[摘要]随着当今社会现代化、科技化的发展,人们更愿意贴近自然、亲近自然,因此乡村旅游业也随之得到了一定发展。在当前我国大力推进乡村振兴的环境下,推动乡村绿色发展的重要方式之一就是推动乡村旅游业的发展,同时乡村旅游的人力资源管理开发问题就成了乡村旅游业是否能够得到可持续性发展的重要因素,是乡村旅游发展工作的关键一环。本文围绕乡村旅游人力资源管理创新路径开展研究,为乡村旅游事业的发展提供一些建议。

[关键词]乡村旅游; 人力资源; 管理创新

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.09.2031

引言

在我国的农村经济发展中,乡村旅游产业的发展是其中重要一环,但就目前来说,一些乡村旅游产业的发展还处于不完善阶段,在发展的过程中存在客观问题,阻碍乡村旅游产业的持续性发展。在当今我国大力推进乡村振兴的政策下,乡村应当把目光放在乡村旅游产业中的人力资源开发的工作上,不断的提高乡村旅游服务的标准,丰富乡村旅游产业的项目,以促进我国乡村旅游的健康发展。

1 当前乡村旅游人力资源管理现状

目前乡村旅游发展的过程中存在人力资源不足、专业素质不高等诸多问题,其主要因素就是人力资源开发存在问题,人力资源管理不够完善。由于农村地区的环境条件通常不够好,专业人才不愿意来到农村工作,现有的人员工作也不够积极。在农村旅游的发展过程中通常是由个体民营的旅游企业策划活动,由地方的基层干部担任地方对接人员、管理人员等,这些人员的法律素质、专业旅游管理经验不足,致使乡村旅游产业中出现诸多问题,例如2021年4月在网络上热议的新闻,某旅游团游客采摘香椿芽被村民索要一个芽500元,这就是十分典型的由于缺乏乡村旅游人力资源和不完善的管理所造成的问题。

2 文献述评:乡村旅游人才培养

现如今,乡村旅游业要想健康发展,必须解决乡村旅游产业中的人才问题,而有关乡村旅游人才培养的相关研究远远不够。从数量上看,中国知网、万方、维普等数据库中,仅有几十余篇内容,并且主要都发表在农业期刊学报中。在研究的内容上显示,多数研究仅仅在于方向性的研究策略的层面,主要结构都以具体旅游人才结构中的问题而提出的建议。

梁焰在乡村旅游产业的研究中,属于较早关注该行业的学者。在他看来,乡村旅游人才的管理问题不是单一的,需要包括政府、企业、院校等多方社会的共同关注参与。在这个基础上,陈幼君研究认为,乡村旅游的从业人员存在文化素质、专业素养不高、培训不足等问题。殷章鑫则根据长沙的具体情况,进行研究后得出更加明确的“乡村旅游人才构建策略”,从宏观决策、经营管理、乡土人才三个层面分析乡村旅游人才问题,将政府部门、企业、高校整合成三位一体的培训体系。刘天英从高校、产教融合的角度,具体的论

述了职业教育在乡村旅游人才培养是为重要角色并提出了相关策略。

在具体的实践中,在乡村旅游人才供给依旧对乡村旅游业的发展形成阻碍,在理论研究中,主要是对相关问题的研究中具体问题对应的策略,重点关注了产教融合,缺少对于具体模式的研究。因此本文从实际情况出发,对乡村旅游人才管理创新模式提出相关的建议。

3 乡村旅游企业人力资源管理存在的问题

3.1 专业管理人才缺失

由于乡村企业的前期主要投资在建设、市场效益等方面,致使在乡村旅游企业的管理人员中,一些管理人员专业知识不足,缺乏对于人力资源管理重要性的认知,在企业人力资源管理上的投资远远不足,缺乏对于企业发展的长远规划,以至于完整的人力资源体系难以形成,缺乏专业人员管理,现有的人力资源管理由于缺乏对其岗位的专业知识,从而导致管理成效不足。同时由于工作环境、薪资条件、职业规划、地理位置等因素与大城市之间存在较大差距,导致难以吸引专业人才,招聘困难,缺乏人才。

3.2 人力资源整体素质较低

目前乡村旅游企业的人力资源主要来源是当地的农民、困难户等,由于年龄大、学历低、经验不足,导致整体综合素质与大型的成熟旅游服务企业相比较低。同时,对于培训中所提供的新的知识技能、要求、标准的学习能力不足,培训的效果不理想。对于自身的职业发展没有长远规划,利益诉求以金钱奖励为主,没有稳定的主动性追求,与企业的长期发展计划需求不相符,致使许多企业存在家族式管理体系,对于企业所指定的招聘要求执行不严格,导致许多能力没有达到标准的人员被招聘到企业中。

3.3 人才招聘手段缺少多样化

由于乡村旅游产业的开发通常选择一些地理位置欠佳的地区,工作、生活环境相对偏僻,这些客观问题导致常规的招聘渠道难以招揽人才,专业人才不足。由于人力资源人才不足且综合素质偏低等因素,大部分的乡村旅游地区缺乏系统性的人力资源管理规划。在乡村旅游企业的招聘中,通常会选择人才市场、招聘类的软件、网站等方式,抑或是朋友亲戚的介绍、相关的政策要求等,渠道较窄,企业的缺乏主动性选择人才的条件。同时伴随着如今教育行业的水平提

高,一些高等院校所培养的工商管理、旅游管理等专业性人才增加,但是由于年轻人通常不愿意选择偏僻、生活条件不够现代化的乡村就业,致使许多相关专业的人才改行到了一些销售、房地产、金融、酒店管理等热门行业,通常会选择一些大型企业和大型城市就业,致使许多专业对口的人才形成了致使浪费,人才流失,导致中小型企业招聘成为困难,乡村旅游行业专业人才不够,这是乡村旅游企业想要取得长远发展需要考虑的关键性问题。

3.4对人力资源管理缺乏长远规划

一些企业对于人力资源管理的认知不足,通常会采用一些约束性、惩罚性的管理措施,没有一个系统性、开发新的管理措施,部分企业将人力资源管理与日常的管理混淆,对于企业人才的培训欠缺,企业员工的角色定位不够明确,相关的培训执行不到位,培训内容不够丰富,仅仅存在于技术培训的层面。在企业管理人员的岗位设置中,由于缺乏系统性的设计理念,存在诸多因人设岗的情况,混淆了职责与权限的分界线。在内部的管理体系中,缺乏完善的考核体系,绩效的考核工作片面,存在内部损耗等问题,缺乏数据性的指标可以反映工作能力,部分企业存在由上级管理者的主观印象来评判个人能力等问题,缺乏系统性的奖惩措施,方式单一,不能够起到激励、督促员工的工作积极性的作用,部分企业存在仅仅利用金钱奖励的形式激励员工,这种方式无法提高员工深层次的综合素质。在企业文化的建设中,员工与企业的思想目标不一致,对于企业的归属感及认同感不足。

4 乡村旅游人力资源管理创新的具体实施路径

4.1制定绩效考核方案细化全流程管理

一个公平客观的绩效考核体系在企业的管理中是一切管理措施的基础性内容,有关人力资源的管理决策都要围绕着绩效管理工作的结果展开。在乡村旅游的日常管理中,需要以绩效考核的方式调动人员的工作积极性,有利于帮助企业奖励一个公平、公正、人性化的工作环境,这也是在人力资源管理中相对繁琐困难的工作环节,如果一个企业的绩效考核不能反映员工的真实水平,所有的人力资源管理措施都是无效的。要制定一个系统性的绩效考核规划方案利用员工的岗位进行分析,具体化地为岗位、员工制定方案,实现对于人力资源整体性、全面性的管理,制定出公平、客观的优秀绩效指标(KPI),建立一个以客户综合反馈、人工绩效考核、数字化信息化手段为主,以科学的岗位设置、线上线下的数据反馈、客户的评价反馈等形式,将整个管理流程全方位的考核,将日常管理情况、工作成果、价值、态度、工作积极性等方面充分体现在内,积极做到定期汇总以及及时改进,以人性化、具体化、有效性为标准,工作效率高、态度端正的员工得到充分的回报,提高工作积极性,在内部形成积极奋斗、有活力的工作氛围。

4.2实施多样化薪酬福利体系

现如今员工在工作中最主要的追求就是薪资福利,同时也是工作绩效考核成果最为直接的体现。在薪酬福利体系中,除了薪酬福利之外的措施不足就会导致员工的积极性、创造性不足,缺乏对于高素质人才的吸引力。所以在对于薪酬福利体系的单一化问题需要及时调整,在以公平为前提的情况下,从多劳多得的角度入手,推动企业的薪酬福利与外部市场企业相适应,推动企业内部的公平化境正,制定多中的薪酬福利方案,可以让员工根据自身具体情况选择方案,例如:“薪资+公积金”、“薪资+职位提升”、“薪资+股权”、“薪资+房补、车补”等方式,根据个人需求提供选择的机会,既可以节约企业的人力成本,又能够保证满足员工个体需求。除此之外还可以制定其他具体吸引员工的福利政策,例如可以随着工作年限的增加提高对应的薪酬福利,在本企业工作的时间越长所享受的条件越丰厚,不仅保障了员工的忠诚度,保障员工“留下来”,还可以吸引人才就业,保障人才“引进来”。工作中可以建立对应的社团、组织,积极举办多样化的休闲娱乐活动,依照一些软福利,以调动企业员工的工作热情,增强员工对企业的认同感、归属感,建立良好的企业文化。

4.3探索全新的招聘渠道

在招聘过程中,注重各个企业的人才需求,建立系统的招聘数据库,打造行业联盟,依照所招聘的职位应有的学历、专业、技能、条件的合理匹配资料,实行全方位系统化管理,争取做到合理匹配岗位人员,快速、有效的解决员工、企业需求。争取做到在招聘人才过程中与各大高校形成合作关系,为高校学生提供社会实践、实习工作等机会,吸引学生尝试加入乡村旅游行业中来。与高校研究人员建立课题研究的合作关系,在各大院校举办演讲会等形式,宣传乡村旅游行业的发展方向,积极解答学生的求职问题,有利于提高企业在各应届毕业生的知名度,广泛吸引人才。在招聘中利用一个统一、整体、全面的形象展开工作,减少临时性、零散性的招聘工作,利用公交地铁的宣传海报、报刊杂志、抖音快手新媒体平台做好宣传工作,增加与权威媒体之间的合作,将企业的特色、前景充分展示,以便更有效的招聘人才。

4.4帮助企业打造健康文化

企业文化不是空喊口号,一个企业内全体员工的价值观、道德观、文化素养等都体现在企业文化中,是一个企业的生命力所在,企业发展到不同阶段需要不同的竞争优势,到了一定程度时,比拼的就是企业文化。企业文化不是靠宣传而形成的,必须落到实处,即在员工的心里又能够在工作的全过程中体现。乡村旅游企业因存在淡季、旺季工作量不同的特点,其企业文化相对容易寻找出合理、优质的企业文化。在企业文化的建设过程中,可以从本企业的名称、标识、着装等外在的部分入手,切实增强员工的集体感;企业围绕着发展阶段计划的日常管理中的规章制度、人员设置

结构、绩效考核方式、薪资福利制度、日常培训的内容等方面应系统化、制度化、规范化,全方位展示企业文化,让员工不知不觉的在健康的企业文化环境中接受企业文化,随之被激励,从而逐渐融入企业文化中,逐渐形成全体员工在内的个性化企业文化,其中包含全体员工的工作目标、规章制度、价值追求等方面,优质的企业文化不仅是企业发展的内在动力,同时也推动全体员工个人素质的提升,有利于增强企业员工的凝聚力,其领导人员在企业文化的建设中要起到引领作用,以“榜样激励”的形式以身作则,在日常管理工作中讲求方法,处理好与员工的关系、员工之间的矛盾,用自己的热情点燃员工的热情,与员工之间做到及时的沟通与反馈,管理过程中对于员工提出的意见反馈做到及时了解,在企业内部形成良性的竞争关系,建立良好的企业文化。

5 结语

如今随着乡村振兴的发展,乡村旅游管理水平及服务质量面临了一个新的挑战。需要乡村旅游产业中的每个参与者都应当积极投身到乡村旅游建设中,完善现代化人力资源管

理体系,解决好乡村旅游产业中“人的问题”,响应我国大力开展乡村旅游目标政策,贯彻实施产业兴旺、生态宜居、乡风文明、治理有效、生活富裕的乡村振兴总目标。调动乡村旅游企业、监管部门、所有参与者的积极性,通过相互协调、合作,完善乡村旅游人力资源管理体系,推动乡村旅游建设健康发展。

参考文献

[1]刘立红,刘增安,张素娟.职业教育服务乡村旅游人才培养存在的问题与策略[J].教育与职业,2021(23):70-74.

[2]刘林舒.乡村智慧旅游专业人才培养模式探究[J].黑龙江粮食,2021(11):45-46.

作者简介:

张兆平(1978.05-)女,汉族,山西阳泉人,毕业院校:山西财经大学公共管理专业,学历:硕士研究生,职称:讲师,从事工作:教育行政岗位,研究方向:旅游管理服务经济。

(上接第3545页)

强产出导向法在教学中的有效性,笔者进行了以下的反思。

(一)小组合作和同伴合作相结合

在布置产出任务前,教师将产出任务明确地分配给小组内成员,及时检测小组内完成情况,轮流让小组内成员发言,并记录表现和成绩。同时,教师利用网络平台发布任务后,组织生生间的互动,教师观察小组活动情况并做好记录,作为评价的依据。

(二)产出任务要精挑细选

产出任务的挑选直接关系到课堂教学效果。教师在准备的过程中有很多资料可供选择,但设置能够吸引学生并使其产生学习动力的任务就需要反复推敲。任务太难、太具有挑战性,会打击学生的积极性与信心;任务太简单,不能充分调动学生的兴趣。因此,教师需要在充分调研与分析的基础上,抓关键,提供有针对性的“脚手架”支撑,力求出色地完成任

(三)教师“中介”作用要合理发挥

教师的脚手架作用一方面要在充分了解学情的基础上,决定提供帮助的程度。“谁来做脚手架”“提供脚手架的方式”都要符合学生的外语水平。提供的帮助过多,不利于培养学生的自主学习性;提供的帮助不足,学习效率则受限。

因此,教师要有意识地逐渐降低自己的脚手架作用,同时逐步提高学生的学习责任感。

五、结语

“产出导向法”以“学习中心说”“学用一体说”和“全人教育说”为教学理念,采用“驱动-促成-评价”课堂组织形式,展现了全新的大学外语课堂教学模式。笔者在课堂中进行了一些尝试,初步印证了这一教学方法的可行性,在教学过程中也取得了一些效果,获得了学生的认可。但由于教学设计不够成熟,仍存在很多问题,很多细节还有待改进。今后将不断丰富和完善“产出导向法”的课堂设计,进一步开展更多理论与实证研究,以期取得丰硕的教学成果。

参考文献

[1]孙曙光,“师生合作评价”的辩证研究[J].现代外语,2019(03):419-4430.

[2]张伶俐,“产出导向法”的教学有效性研究[J].现代外语,2017(03):369-376+438.

基金项目:本文系河北省教育厅2020年度河北省高等学校英语教学改革研究与实践项目“基于POA理论的大学英语课程教学研究与实践”(项目编号:2020YYJG089)的研究成果。