

旅游文创企业 HR 管理创新与竞争优势研究

刘蕾 刘汶

沈阳师范大学 旅游管理学院，辽宁沈阳，110034；

摘要：在当今经济迅速增长和市场环境愈加复杂多变的背景下，人力资源管理必须持续革新，以配合公司战略目标的变化。公司需要依据业务进展及市场动态，制定合适的人员管理方针。旅游文创公司属于文化和旅游产业结合的一个新兴领域，尽管面临很多机遇，但也有诸多挑战，尤其在于人力资源管理上，更需要在招聘与选拔、员工培训和发展、薪酬与福利管理以及员工关系管理方面不断创新。在具体策略方面，要专注于培育具备竞争力的专业人才，建立独特的企业文化，并推动员工的持续发展和学习，以此进一步增强企业的核心竞争力，实现持续的竞争优势。本研究旨在深入分析旅游文化创意企业的人才管理创新策略与其竞争力持久性之间的联系，以为该领域的健康发展提供理论依据和实践建议。

关键词：文化创意公司；人力资源；创新；竞争优势

DOI：10.69979/3029-2700.25.11.082

引言

随着全球文化产业迅速兴起，加上人们对旅游消费的需求愈加多元化，旅游文创行业正面临难得的发展良机。一家旅游文化创意公司将创新元素与旅行相结合，为游客提供独特的旅程和富有文化内涵的纪念品。在竞争激烈的市场环境中，旅游文化创意公司若要实现长期发展并维持竞争力，人力资源管理的创新显得尤为关键。人力资源是企业的重要资产，其管理质量直接关系到企业的运作效率、创新潜力和市场竞争力。因此，探索旅游文化创意企业在人力资源管理上的创新方法以及企业竞争力的长期保持，具有重要的现实价值。

1 持续发挥企业竞争优势的人力资源管理创新之维

企业可以采用先进技术改进管理流程，借助自动化系统减少复杂的人工操作，从而提升人力资源管理的效率和效果。企业利用数据分析和人工智能技术，可以更加准确地评估员工的表现与潜力，从而开发出更为细致的人力资源策略。在制定人力资源战略时，应注重以人为本，体现对员工的尊重和关爱，努力营造一个公正与公平的职场氛围。这不仅能提高员工的满意度和忠诚度，还为企业长期竞争力的持续提升提供了稳固的基础。在维系企业竞争优势方面，需要从以下几个维度进行人力资源管理创新：

1.1 招聘与选拔的创新

作为人力资源管理的关键环节，招聘和甄选的创新程度对企业的未来成长具有重要影响。企业应该积极采

用创新方法，持续提高招聘选拔的效率和准确性。在技术应用领域，可以采用人工智能以及大数据等尖端技术，通过对大量简历进行自动化筛选和分析，以便迅速找到符合职位基本条件的候选者，从而显著节省人力和时间。与此同时，企业还应积极扩展招聘渠道，充分借助社交媒体、专业招聘平台和行业论坛等新方式来吸引优秀人才。以社交平台为例，公司能够通过发布有趣且吸引人的招聘内容，运用平台的互动特性，吸引潜在应聘者的注意和积极投递，这样可以增加企业的人才储备和提升其市场竞争优势。

需要更新筛选标准的方法。传统的选拔标准通常过于关注候选人的教育背景和职场经历，而旅游文创企业更应注重候选人的发展潜力、个人价值观及团队协作能力。通过制定科学合理的选拔流程和评估工具，比如情景模拟测试以及团队协作任务，确保甄选出的人才不仅符合岗位所需的专业能力，还能与企业文化和发展需求相得益彰，为公司带来新活力和创造力。

1.2 培训与发展的创新

员工培训与发展是企业人力资源管理中的关键环节。创新的培训和发展策略对于维持公司的竞争力至关重要。公司应该放弃过去那种统一的培训方式，根据员工的能力水平、职业发展目标和潜力，为他们量身打造个性化的培训方案。在培训计划中，除了提供专业技能方面的训练以帮助员工提高业务能力外，还需要关注职业发展指导。例如，设置职业规划和领导力课程等，全面提升员工的整体素质。

为了在培训方法和设备方面进行创新，公司可以利

用在线学习平台以及虚拟现实等技术。网络学习平台以其不受时间和地域限制的优点，使员工能够根据各自的工作计划和学习进度，自由选择合适的时间和地点进行学习。虚拟现实技术可以为员工打造沉浸式的学习体验，特别适合需要实践练习的培训项目，如旅游景区服务场景模拟和文化创意产品制作过程培训等。这样的体验能丰富学习过程，从而显著提升员工的学习效率。另外，企业还需重视员工的职涯发展，通过提供诸如升职、跨部门发展、职位轮换等多种发展机会，来满足员工在不同职业阶段的需求。这将促进公司内的人才流通，使企业更灵活地应对市场的变化。

1.3 薪酬和福利管理的创新

公司需要设计一个公正、公平和透明的薪酬体系，把员工的绩效直接与薪酬联系起来，确保他们的努力和贡献获得适当的回报。采用科学的绩效评估体系，精确测量员工的工作表现，并提供相应的薪酬奖励，以激励员工的主动性和创造力。

在员工福利方面，公司应当提供多元化的项目，比如医疗保险、养老金计划、带薪假期以及员工旅行等，全面照顾员工的生活及工作需要，以提升员工的满意度和忠诚度。在薪酬和福利管理方面，需要维持高度的灵活性，密切跟踪市场薪酬水平和行业动态。根据市场走势对薪酬福利政策进行及时调整，确保企业在就业市场上保持竞争力，有效吸引和留住优秀人才。

1.4 员工关系管理的创新

先进的员工关系管理在提升员工满意度和忠诚度方面具有重要影响，并且在增强企业的竞争优势中扮演着关键角色。公司需要制定公平合理的管理体系，确保员工的合法权利得到充分保护。通过建立透明的规章制度和决策程序，增强员工对公平和尊重的感受，从而创造和谐稳定的工作环境。

激励员工主动参与公司决策，有助于有效推动员工关系管理的革新。公司可以通过进行员工满意度调查和建立建议制度等方法，广泛收集员工的反馈与意见，使员工意识到自己在企业中扮演的重要角色，从而增强他们的归属感和责任意识。此外，公司应关注员工的职业成长，通过提供职业规划咨询和培训指导等服务，帮助员工明确未来的职业发展路径，提高员工的工作满意度和留任率，从而为企业的长远发展奠定可靠的人力资源基础。

2 基于持续发挥企业竞争优势的人力资源管理创新策略

为增强研究样本对辽宁省内不同区域文化创意旅游企业的代表性，本研究对沈阳、大连、丹东、本溪、葫芦岛、朝阳等地区文化创意旅游企业工作人员进行了深入的综合分析，总结出以下新策略：

2.1 培养具有竞争力的人才

企业需要积极实施创新的招聘策略，从而吸引并筛选出有潜力的优秀人员。在招聘策略中，要积极使用线上平台和社交媒体等新兴渠道，突破地域限制，扩展招聘覆盖面，吸引多样化地区和背景的优秀人才。同样，通过大数据和人工智能技术的应用，对招聘信息进行深入分析，以便精确认别目标人才，从而提高招聘的效率和准确性。在面试时，也可以引入创新，通过在线面试、小组讨论、案例分析等多种形式，从不同的角度全面考察候选人的能力、素质以及发展潜力。

积极运用在线平台和虚拟现实等新颖的工具与方法，丰富培训的形式，提高培训的效果并改善学习的体验。另外，公司也需要制定有竞争力的薪酬福利计划，完善绩效评估机制，以便将员工的收入与其工作表现紧密挂钩，以此激励员工持续提升自身技能和工作成果。同时，为员工塑造良好的职业成长环境，例如设立清晰的晋升路径、提供多样化的岗位轮换机会等，以满足员工多样化的职业需求，增强他们对公司的认同感和忠诚度。通过这些创新的人力资源管理方法，打造一支具备竞争力的员工团队，提升企业的运营效率和服务水平，从而在市场上保持持续的竞争优势。

2.2 打造独特的企业文化

前沿的人力资源管理策略强调企业文化需要具备开放和接纳的特点，激励员工畅所欲言，并积极探索新理念和方法。在这样一个开放和包容的环境中，员工的创新潜力可以被充分激发，从而促进企业的不断进步和创意发展。

成功的旅游文化创意公司往往依赖于团队协作作为关键要素。公司应该重视团队合作的意义，可以通过举办团队建设活动和设定团队目标等方法，来促进良好的合作关系，增强成员间的交流与协作能力，从而提高工作效率和产品质量。营造一个重视尊重和公平的文化氛围对提升员工的满意度、忠诚度以及工作积极性具有关键作用。合理的评价和奖励制度是公平企业文化的核 心要素。企业应该创建科学且合理的绩效评估和奖励体系，以确保员工的工作表现获得公正的评估和相应的奖励，让员工体验到付出与回报的公正性。

2.3 持续的员工发展和学习

不断推动员工成长和学习是革新人力资源管理策略的核心要素。公司应提供多种进修机会，重视员工的职业成长。通过建立高效的反馈体系和学习导向的企业文化，帮助员工不断增强能力和技能，以保持企业的竞争力。

在提供学习机会方面，企业应构建多样化的培训方案，包括专业技能、管理能力和创新思维等多个方面的培训。并且，企业应该提供丰富的学习资源和平台，例如公司图书馆、线上学习社区和行业交流活动等，以便满足员工多样化的学习需求。通过数字化工具如在线学习平台，员工可以突破时间和地点的限制，更轻松地获取学习资源并参加学习活动。

公司应当将员工的职业提升放在重要位置，努力与员工共同制定专属的发展方案，并为他们提供必要的帮助和引导。通过定期的职业发展交流，了解员工的职业志向和成长需求，为他们提供晋升时机和职位调整的建议，以助其实现职业发展目标。

3 案例分析

以辽宁省某知名旅游文化创意企业为例，该公司在采取人力资源管理创新策略之前，遭遇了人才大量流失、员工缺乏创新动力以及企业竞争力减弱等困境。为了应对这些挑战，公司积极采用之前提到的人力资源管理创新对策。

在招聘和挑选过程中，企业通过社交媒体和专注于旅游文创人才的招聘平台，成功吸引了众多具备创新思维和专业能力的人才。此外，通过设计情境模拟测试和团队合作项目，甄选出与公司文化高度匹配的杰出人才。在员工的培养与提升方面，公司为他们制定了个性化的培训方案，借助网络学习平台和虚拟现实技术，推出了一系列关于文化创意产品设计和旅游服务营销的课程，同时还为员工提供了多样化的轮岗和晋升途径。

在薪酬和福利管理上，企业建立了一套公平透明的薪酬体系，将员工表现与工资直接关联，同时增加了健康保险和员工创意奖励等福利计划。在员工关系的管理中，企业制定了员工反馈系统，通过定期的满意度调查了解员工的看法，并依据他们的建议优化管理策略。

4 结论与管理讨论

通过研究旅游文化创意企业的人力资源管理创新策略与企业竞争优势的持续性，可以得出结论：创新的人力资源管理策略对维护旅游文创企业竞争优势的持久性具有关键作用。采用创新的策略进行人才选拔、员工培训与发展、薪酬和福利管理以及员工关系管理，可

以有效激发员工潜力，塑造独特的企业文化，并推动员工持续成长与学习。通过有效实施这些创新策略，公司获得了强有力的人力资源支持，使其能够更加灵活地适应不断变化的市场环境，从而加强和提高其长期竞争优势。

在管理过程中，旅游文化创意企业应重视人力资源管理的创新，将其视为企业发展战略的重要组成部分。企业管理者需持续关注行业趋势和市场波动，及时调整和优化人力资源管理创新行动，以确保策略的有效性与灵活性。此外，公司应注重评估和反馈人力资源管理创新策略的实施效果。依据评估结果，持续优化和改进策略，从而不断提升企业人力资源管理水平，增强竞争优势。展望未来，文化产业与旅游业的深度融合将使得旅游文创企业所处的市场环境愈发复杂多样。与此同时，人力资源管理的创新将迎来全新的挑战和机遇。因此，深入研究旅游文创企业在人力资源管理上的创新策略，对促进这一行业的可持续发展具有重要的现实和理论意义。

参考文献

- [1] 邓英. 分析企业的网络能力与人力资源关系的研究 [J]. Journal of Changsha University of Science and Technology (Social Science Edition), 2010, Volume 25, Issue 06, Pages 20-26.
- [2] 胡浩志. 基于中国上市公司数据的实证研究：企业特定人力资本对公司绩效的影响分析 [J]. Journal of Business Economics and Management, 2010, Volume 11, Pages 38-46.
- [3] 顾佳丽、赵丹丹、徐雨悦等人. 探讨公司人力资源管理的创新方法 [J]. Collaborative Economy and Technology, 2023, Issue 18, Pages 106-108.
- [4] 杨世宏. 探讨公司中人力资本管理的革新策略 [J]. Today's Wealth, 2023(11): 149-151.
- [5] 王林琪. 对企业战略管理中竞争优势理论的探讨 [J]. Hebei Enterprises, 2023(05): 40-42.
- [6] 伊新国. 在经济新常态环境中，企业需要采取创新的人力资源管理策略来应对变化. 全国流通经济, 2022 (13): 103-105

作者简介：刘蕾（1978.02-），女，汉族，辽宁锦州，沈阳师范大学旅游管理学院副教授，旅游经济学。刘汶（1998.04-），男，汉族，辽宁东港，沈阳师范大学旅游管理学院硕士研究生。