

源,不断完善干部教育培训课程开发和更新机制,为加强和改进干部在线学习工作提供强有力的支撑。

1.依托胜任力理论,完善培训计划生成机制。建立培训管理机构、培训机构与受训人之间交流的渠道,以胜任力模型为指导,准确把握组织需求、岗位需求和干部需求,依托大数据技术,对培训者、培训内容、教学反馈等信息进行获取和分析,并定期深入基层调研公务员培训的真实需求,合理设计培训项目,搞好课程资源的规划和建设工作。

2.整合各类培训机构,建设培训内容供应机制。不同的培训机构有不同的优势,应建立开放兼容的多元化培训内容供应机制,秉承多方合作与协同创新的价值理念,构筑多元化的在线教育团队。首先,构建分工合理的在线学习课程共建共享机制,考虑由全国干部教育培训在线综合管理服务平台统筹规划全国课程资源建设,各地方平台按照标准制作或采购课程,再在各平台之间开放共享。其次,充分发挥党校、行政学院公务员培训平台的优势和功能。对于中央和地方经济社会发展大局的课题,要组织好专题培训课程资源的开发。又要根据各地区各部门干部培训的需求,建设具有地方特色的课程资源。因其在干部培训领域所具有的政治性、方向性、专业性,党校、行政学院是干部在线学习课程资源的主渠道。再次,政府部门有必要采取各种政策鼓励高校、企业之间的协同合作,打破他们之间的资源壁垒,充分发挥品牌大学、地方性大学和知名企业各自的优势,吸收党政领导干部、企业经营管理人才和知名专家学者,建立较高水平的在线课程的设计和管理团队,根据不同层次和类别的学习需求,联合开发优质的干部在线学习课程,有利于丰富课程学习资源。

3.借鉴众筹方式,丰富课程开发机制。干部在线学习管理机构可以采用自上而下和自下而上相结合的课程开发和制作机制,适当的将课程建设的决策权合理分配下放到基层乃至干部个体,管理机构工作重点则在监控并提高课程资源的质量。传统的在线培训课程制作流程一般是先由专家和培训机构设计和制作课程,然后干部接受培训。众筹模式则变革了在线学习资源制作的流程,由项目的首席专家或者是有需求的干部向在线学习平台发出讲授或者是学习培训项目的申请,项目发起人对参与项目的人员以及所需的资金投入进行前期预算,再由在线学习管理机构对该项目申请进行可行性分析和审核。之后,要求项目发起人在规定的时间内要达到参与的人数目标或者是资金数额目标,若发起人在分配的众筹时间内,达到了众筹目标,那么他将获得在线学习管理机构的前期资金投入,并开始建设课程资源,意向参加培训的学员可以继续参与培训项目方案的设计。课

程制作完成之后学习平台向参与学员开通在线培训项目。这样,干部参与到课程设计的过程中,对学习者和培训者都能形成目标导向驱动,提高在线学习课程质量及其学习效果。

4.吸收社会资源,完善培训服务机制。吸纳大教育资源,可以推动干部在线学习丰富化、专业化发展。干部在线学习平台引进期刊数据库、电子阅读服务商,满足公务员学习和查阅的需求;引入全国高校公开课、新东方在线课程等知识性、专业性较强的在线课程,提高干部的专业知识;还可以联合著名出版社、社交网站、在线考试机构、视频服务机构及翻译服务机构,分别提供在线交互服务、移动学习、考试服务、视频传输及在线翻译等服务,满足干部在线学习的多样化需求。

5.建设微课程,丰富课程呈现形式。微课程是指时间在 10 分钟左右、教学目标明确、内容短小、主题突出的小课程,可以是视频、音频、动画等多种呈现方式,尤其适合时政热点、案例分析、经验推广等以问题为导向的干部培训,便于公务员在工余时间进行碎片化学习,由于微课资源容量小,便于在线播放,也适合公务员移动学习。微课程建设不仅是培训机构制作整体逻辑清晰而知识点又相对独立的系统的微课课程,同时也可以引导干部抓取碎片化的知识点和创新点,进行课程录制,制作精品课程进行分享。

参考文献

- [1] 赵理文. 中国共产党干部教育规律初探 [J], 中共中央党校学报, 2014(12)
- [2] 赵磊. 美国 MOOC 多样化运营机制探析: Coursera 经验及启示 [J], 外国教育研究, 2017 (3)
- [3] 阳雯. 慕课众筹模式的运行机制与风险管控研究 [J], 成人教育, 2017(9)
- [4] 赵丽. 在线课程开发: 从资源“共享学习”到智慧“共生跃迁” [J], 电化教育研究, 2016 (11)
- [5] 王红艳, 胡卫平. 中国在线学习研究现状与启示 [J], 中国远程教育, 2013 (8)
- [6] 栾盛磊. 省级干部在线学习平台课程资源体系建设研究 [J], 山西广播电视大学学报, 2014 (6)

作者简介

何琛姣, 女, 赣南师范大学商学院副教授, 研究方向人力资源管理。

新生代华侨华人回国创业困境及其对策研究 ——基于侨乡江门市的调查

卢小花 李雅怡 黄应忠 五邑大学

摘要: 近年来, 江门作为中国第一侨乡吸引越来越多的新生代华侨华人回乡创业。这一群体在创业人数及规模日益扩大的同时, 也面临着严峻的创业挑战和困境。深入调查新生代华侨华人回乡创业的现状, 分析其创业的特点、问题, 有利于我们把握华侨华人新生代创业群体回国创业的发展规律, 从而为吸引和支持更多的华侨华人新生代回国创业提供理论指导, 进一步做好第一侨乡的“引智引资”工作, 实现侨务资源的可持续发展。

关键词: 新生代 华侨华人 创业 对策

随着老华侨华人的逐步淡出, 日渐成熟的新生代海外华侨华人开始走向前台。根据最新数据显示, 祖籍江门的华侨、华人和港澳台同胞近400万, 分布在全世界五大洲107个国家和地区, 青年侨二代、三代人数在不断

增加。“一带一路”和“大众创业、万众创新”成为新生代海外华侨华人回国创业千载难逢的机遇。作为新生力量, 他们在创新能力和发展潜力方面有著更好的基础和更多优势, 不少新生代华侨华人积极地融入全国“大众创业、万众创新”的创业热潮中。2015年12月全球华侨华人创新产业聚集区“侨梦苑”落户江门, 进一步吸引更多的新生代华侨华人回乡创业。

随着这一群体人数及规模日益扩大的同时, 也面临着严峻的创业挑战和困境, 始终被一些问题困扰着。深入调查新生代华侨华人回乡创业的现状, 分析其创业的特点、问题, 有利于我们把握华侨华人新生代创业群体回国创业的发展规律, 同时为吸引和支持更多的新生代华侨华人回国创业提供理论指导和政策支持, 进一步做好江门侨乡的“引智引资”工作。

一、新生代华侨华人创业群体特点

本文新生代华侨华人是相对长期定居海外的老一代华侨华人而言的,

主要包括：海外华侨华人（含港澳）第二代、三代；改革开放后通过各种方式出国，并已经获得住在国长期居住身份或者加入外国国籍的人，以及出国留学回国人员等。本次调查主要针对中国“第一侨乡”江门市，共发放问卷70份，回收61份，有效问卷61份，访谈16人。新生代华侨华人创业群体有如下特点：

1. 学历层次高，创业专业技术性强。从调查结果看，目前在江门创业的新生代华侨华人的学历层次较高，在大学本科以上的学历的创业者超过92%。与老一辈华侨华人创业者比，新生代华侨华人具备更好的教育程度、语言水平、专业技术及社会资源，在创业方向的选择上，67.2%的创业者表示创业内容是结合自己的专业或兴趣爱好，包括IT业、教育业、旅游业、外贸服务以及金融等行业。

2. 创业热情高，对创业前景信心足。作为中国第一侨乡的江门正在努力推进小微双创工作，鼓励更多人加入创业创新的浪潮中，江门新生代华侨华人创业者数量急剧增加，且创业热情都很高。86.8%的受访者认为自己目前创业虽有遇到一定困难，但创业前景良好，对企业充满信心。同时，在回答“政府创业政策”相关方面的问题时，全部受访者都表示创业政策实际优惠不多，但政府审批程序仍有点繁琐。

3. 家族创业传承好，白手起家基础弱。在调研和访谈中，属于家族创业的集团企业的占了近26.2%。家族创业指的是在父辈已经打下基础，由新生代华侨华人掌舵的企业。调研发现自主创业在风险性上比家族创业高得多。一家初创的企业在资金方面、运营方面、安全方面都会相对微弱一些，而且还要面临着离开亲人、客居他乡的问题。而子承父业则在相对雄厚的基础上取其精华、创新发展，完善经营管理模式。作为初创企业，对资金和资源的需求量比较大，对政府政策和环境的依赖度也较大，同时也面临着立足和管理转型的困境。自主创业者们与家族父业相比，对企业的前景信心稍显不足。

4. 举家支持创业，爱乡情结浓厚。在调查中，绝大部门创业者表示回到江门创业是家人大力支持和理解的结果，其中52.4%的受访者表示已经举家回国，45.9%的创业者还属于跨境创业及跨国创业，奔波于两地之间。他们大都具有浓厚的家乡情怀，无论是长在国外还是国内的他们在回答“是什么因素让您选择回国创业”这一问题时，几乎都是毫不犹豫地回答“家乡”。不少的受访者表示在各项公共服务配套提高的前提下，希望回国创业后可以在广东扎根安家。

二、新生代华侨华人回乡创业动因

1. 父辈寄托引领，家乡情结浓厚。江门在海外的侨胞数量庞大，在调研中，57.3%的受访者都是在父辈或者亲朋的引领下，才回到江门五邑地区进行创业或者发展事业的。如陈先生的婚纱事业是在他父亲的带领下，才将在香港已经发展地相对成熟的事业带回江门；中英文学校的黄先生是在母亲的影响下，从加拿大回国创办教育事业。在他们经营理念中，“服务家乡、造福地方”的家乡情结异常浓厚。

2. 经济发展潜力大，创业环境优化。改革开放以后，受珠江三角洲经济发展的影响，海外侨胞人数众多的江门，创业机会多，经济发展潜力大。2015年5月，江门成为全国小微双创示范城市，出台了一系列支持创新创业的一系列政策。不少受访者表示在在国外就关注江门经济的发展，近年来江门市经济发展平稳，与珠三角的联系较密切，交通便利，创业环境好。其中一名受访者表示回江门创业的原因是“江门作为中国侨乡，城市更具开放性，与国外的联系密切”。

3. 文化底蕴深厚，文化适应无障碍。江门历史文化资源是海外华侨华人代代传承的精华所在。不少受访者表示回到江门有浓厚的亲切感，整个城市体现出来的文化气息和生活步伐让人流连忘返，成为他们回乡创业的重要原因之一。受过国外教育的他们，回乡创业是否存在“文化差异”等现象呢？68.85%的受访者表示来回乡创业后根本就不存在“文化差异”的障碍，19.67%的创业者表示与员工会有工作理念或者价值观的不同。

81.96%受访者认为公司没有受到当地居民或者政府的“地域眼光”对待。

4. 跨国资源丰富，国际视野有优势。这一群体在国外接受教育，了解和掌握较多的国外先进理念和先进技术。视野宽，联系广，较与外国人，比较熟悉中国国情；较之国内的创业者，他们具有国际视野，通晓国际商业的运作规则，在国内外积累了教广泛的人际关系，能更好地捕捉全球经济的最新动态。在面对面访谈中，不少的受访者表示，国外生活及工作的经历，使他们拥有更全面的知识体系视野，回国创业之前经过了长期的调研，有效地整合资源为创业做充分准备。

三、新生代华侨华人的创业困境

创业过程有收获也有苦有泪，新生代华侨华人在回国创业后，不少已经闯出了自己的一番天地，但同时也遇到一些难以解决的困难：

1. 资金短缺及社会资本匮乏，创业起步难。不少的新生代华侨华人回乡创办的是技术型企业，该类企业在研发及拓展阶段需要大量资金。部分新生代华侨华人回国后无固定资产或其他担保，银行贷款方面碰到困难。一些新生代华侨华人最初是持有国外先进专业技术回国创业，希望寻找风投及其他资金进行合作，但目前江门市没有专门的融资渠道，资金成为回乡创业碰到的第一难题。

2. 创业支持政策落地难，创业软环境不完善。调研中，部分受访者认为在广东创办企业的流程和手续繁杂；有受访者认为，当前新生代华侨华人创业者在江门创业享受的是“国民待遇”，金融政策、人才政策和财税政策等方面的优惠并不突出；42.62%的被调查者了解政府的优惠政策却未能享受相关的优惠政策，部分政策只限于文件，无法真正落地。其中一位受访者表示：“整个过程很繁琐，使得不少人放弃享受某些政策，更达不到吸引更多人的目的。比如出具“回国证明”就非常难办到，而且意义不大”。

3. 人才难引不能续，人才资源成难题。许多微小企业的创业者表示在人才招聘时，提供的工资水平达不到应聘者的要求，或难在公司扎下根来做。在访谈中，40.98%创业者说到江门地区的人口结构已固定，偏向于老龄化，同时近年来经济发展速度放慢，对外地人才就地创业没有支持和优惠政策，导致不少企业面临着“招人难，留人更难”的窘迫局面。

4. 创业平台欠丰富，配套服务不完善。访谈中受访者表示“想要吸引更多香港青年北上创业，现有的创业平台有些单一，还不够丰富”。江门部分“为海归和侨界创业者服务”的平台面临着项目启动难，政府接纳难的问题。现有的创业平台中，针对新生代华侨华人回乡创业的针对性帮扶措施和生活配套，跟踪服务力度也还不够。

5. 知识产权保护不到位，创业安全感不强。不少新生代华侨华人回国是创办大多数是高新技术企业或相关新兴产业，知识产权保护是他们最关心的问题。2015年江门市出台系列扶持政策和管理办法中，包含了《江门市知识产权局关于科技型小微企业专利创造的扶持办法》，该办法为鼓励企业加强专利技术创造，提出了全方位的扶持，但对支持产权保护保护方面的措施较少。创业本身就是极具冒险性的，在知识产权保护环境不够的条件下，创业缺乏安全感。

四、新生代华侨华人创业的现实对策

1. 加大政府投入，增强政策扶持。建议加大政府投入，相关主管部门设立专创业基金，用于扶持华侨华人新生代创办具有市场前景的企业及项目；在资金方面予以帮助和支持。政府相关部门认定后，通过小额担保贷款和贴息政策帮助创业企业起步。对侨资企业的增值税和营业税进行适当的减免，或者提高营业税的起征点，减少企业的资金压力。同时，根据当地的经济政策对企业进行租金补贴，创业带动就业补贴等。

2. 做好知识产权保护，增强创业安全感。政府进一步优化政务环境，既要简政放权，也要做好监管，把好政策转化为生产力，利用“互联网+流通”，来降低物流成本，防范新生代华侨华人创业的创业风险。同时加强对知识产权的保护力度，促进新生代华侨华人将新科技转化为初创的独

特竞争力;构建良好的知识产权保护的社会环境,增强新生代华侨华人创业起步期的安全感。

3.创新人才培养,破解人才引进难题。一方面政府可与高校建立有效的高素质人才培养机制,将企业用人标准考虑进去。实施一体化教学模式:将理论教学和技能培训相结合,使学生更好地学到企业的知识和技能;另一方面,进一步完善当地企业人才引进和安居政策,加强人才资源的各种配套,如住房、落户、子女读书等等,留住地方院校的毕业生为地方服务,防止人才流失的同时,积极吸引外地甚至外国人才来江门安居、就业。

4.借鉴他山之石,完善配套跟踪服务。在访谈中,创业者都会以较为羡慕的口气聊到深圳前海深港青年梦工场。大批香港青年来到深圳前海创业,前海为深港合作提供的服务细致入微,从财税法政、人才优惠、货币管理、教育医疗,甚至到电信业务等生活细节都有相关的配套服务。创业者们希望更多的“前海”出现,江门可在借鉴基础上,根据本地实情进一步完善新生代创业的生活配套,建立华侨华人创业的服务中心,为创业者们提供创业指导、信贷支持、政策法律咨询等方面的个性化、精细化和专业化的指导咨询服务,提高创业的成功率。

5.聚集社会资源,构建创业长效机制。吸引更多的新生代华侨华

人创业的根本在于构建长效机制,做好新生代华侨华人回国创业的具体对接。充分聚集和利用现有资源,如人社局的各种税收减免、基础创业服务功能,创业产业园的融资服务、管理咨询等功能,自发组成的群体商会和其他信息服务、资本互通功能,以及侨创中心的中介服务、人才培训等功能。各种社会资源集聚,有效地为创业者们搭建方便而又全面的高质量平台。HIM

参考文献

- [1] 吴瑞君、尹雯雯,《华侨华人创业的模式及其影响因素分析——基于上海市的调查》,《华侨华人历史研究》,2010年第1期;
- [2] 周蔚雯,《知识产权保护对海外华人回国创业的影响因素分析》,《科技管理研究》,2015年第17期;
- [3] 吴洪芹,《华侨华人专业人士在华创业状况的分析与思考》,《中国人才》,2007年第11期;
- [4] 谢振安,王新林,《新生代华侨华人培养途径研究》,《安徽理工大学学报(社会科学版)》,2011年第4期;
- [5] 李邦海,《海外华人华侨就业创业的代际差异》,《河北青年管理干部学院学报》,2016年第6期。

基于互联网时代的人力资源管理新思维分析

刘梦琼 宁夏大学经济管理学院

课题项目:本文为2016年度宁夏大学科学研究基金资助项目“企业新生代员工工作嵌入对创新行为的影响——以工作自主性为中间变量”(编号SK16013)研究成果。

摘要:基于互联网时代,信息技术发展取得了理想的成绩,同样也影响着企业的传统管理模式,为企业内部人力资源管理工作的创新性发展提供了平台,但传统管理模式问题也逐渐突显出来。在这种情况下,要想进一步促进企业的全面可持续发展,一定要合理地采取可行性的措施,确保人力资源管理思维的有效创新。基于此,文章将互联网时代作为研究背景,阐述了人力资源管理的新思维,希望有所帮助。

关键词:互联网时代 人力资源管理 新思维

在互联网时代背景下,企业人力资源管理工作面临极大的机遇,但同样也需面对严峻的挑战。要想与经济社会变化相适应,就一定要充分考虑互联网时代的特征,积极采取调整的措施,只有这样,才能够确保企业在新形势下实现全面可持续发展。

一、互联网时代下的人力资源管理思维创新现实意义

1.为企业商业模式转型提供动力

对于传统企业商业模式而言,其竞争实力具体表现为产品与价格方面,与原始竞争方式类似,而营销环节则成为企业发展重点。伴随互联网时代的到来,严重冲击了传统企业,特别是在生产过程中,供应商逐渐成为企业管理的关键点,贯彻并落实了模块化的生产模式。但在营销环节,有机结合线上与线下销售模式,强调用户体验,而并非仅注重销售额。在这种情况下,企业应积极落实管理改革,以期能够与时代发展需求相适应,进而实现自身的整体化发展。

2.催生企业管理互联网思维

伴随互联网时代的可持续发展,企业商业模式受到了冲击,迫使其在管理思维和模式方面发生了转变。在传统管理过程中,企业竞争实力由产品决定,但基于互联网时代,其竞争优势则逐渐转变成智力资源,只有拥有高质量的人力资源,借助科学分配以及整合,才能够确保其竞争力的全

面强化。另外,受互联网经济的影响,企业内部人力资源管理方式应始终将用户需求作为核心,在管理方面对工作人员结构进行适当地调整,确保达到人力资源管理层面,借助全新的媒介实现核心竞争力的有效增强。

3.互联网思维的必然要求

基于互联网思维模式,企业内部人力资源管理已经不再只是负责人员进出的部门,而是发展成核心管理层。在这种情况下,人力资源管理工作的内容也不再仅局限在人事方面,需要积极参与至企业经营与决策当中,并且为决策提供必要的支持。与此同时,各个部门主管人员要正确认知人力资源管理的重要作用,通过更为丰富的人力资源管理知识完善并提升自我。由此可见,互联网时代对于企业的发展影响巨大,必须全面创新并发展企业管理思想,将新思维应用在人力资源管理工作中已经成为企业发展的重要方向。

二、基于互联网时代的人力资源管理新思维

1.员工和顾客共同创造价值模式的全面推广

在互联网时代背景下,工作人员与顾客界限并不明显。其中,工作人员也可以成为顾客,而顾客同样可以成为工作人员,两者角色并不固定,能够实现有效地转化。在这种情况下,为顾客、为工作人员以及为企业创造价值就会逐渐形成整体,确保人力资源安排与管理的科学合理。

2.贯彻落实数据化人力资源管理和决策

互联网时代也被称之为大数据时代,所以在开展人力资源管理工作中,必须事先贯彻并落实网络数据分析以及整理的工作,将数据信息作为重要参考依据,合理地制定出人力资源管理策略。只有这样,才能够确保人力资源就价值计量管理的作用得以充分发挥,使得人力资源配置更加合理。而针对人和人以及人和组织以及机构交流,也会形成诸多真实的数据信息,通过进一步地分析与整理即可为企业人力资源政策的重新制定提供具有价值的参考依据,确保数据信息在人力资源管理中发挥重要的作用。