



廣東南方職業學院

GuangDong NanFang Institute of Technology

大学生创新创业训练计划项目 佐证材料

项目名称：基于人才供给侧结构性改革的人力资源
管理核心技能训练

项目类型：创新训练项目

负责人：揭珊

指导老师：刘运新

目 录

一、学校组织认定情况

1.1 采取公开申报、专家评审的方式组织开展认定

1.1.1 学校组织申报评审文件..... 4

1.1.2 评审工作方案..... 9

1.2 学校认定专家组

1.2.1 评审工作报告..... 14

1.2.2 专家组名单..... 16

1.3 推荐项目须在校内公示不少于 5 天

1.3.1 公示通知和异议处理情况报告..... 17

1.4 学校应组织认定专家组对创新创业计划开展充分科学的论证,理由充分、行业公认

1.4.1 《学校遴选推荐创新创业训练计划项目总结报告》..... 28

1.5 项目组成员应为学生;指导教师最多 2 人,但校内教师仅限 1 人

1.5.1 2023 年省高职教育创新创业训练计划项目推荐汇总表..... 30

二、认定条件

2.1 推荐项目为校级立项、获得学校资金支持且验收通过的项目

2.1.1 学校立项和验收文件(学校或负责部门盖章)及相关必要的佐证材料

1. 项目获校级立项证明..... 31

2. 项目在校级课题中验收证明..... 33

2.2 学校高度重视，出台创新创业训练计划项目管理办法

1. 学校出台的创新创业训练计划项目管理办法..... 35
2. 《2023 年省高职教育创新创业训练计划项目认定报告》 学校已统一出具

2.3 学校设立专项资金

1. 《大学生创新创业训练计划项目管理办法》 已包含经费使用与管理
2. 学校为本项目设立专项资金证明..... 45

三、项目申报书

1. 《基于人才供给侧结构性改革的人力资源管理核心技能训练》 申报书..... 47

四、项目成果材料

1. 人力资源管理价值链学习资料..... 54

广东南方职业学院文件

校教字〔2023〕29号

关于组织开展 2023 年省质量工程项目 申报与认定工作的通知

各部门：

根据《广东省教育厅关于组织开展 2023 年省高等职业教育教学质量与教学改革工程项目申报和认定工作的通知》（粤教职函〔2023〕19 号）等文件精神，省教育厅组织开展 2023 年省高等职业教育教学质量与教学改革工程项目（以下简称省质量工程项目）申报和认定工作，现将有关事宜通知如下：

一、项目范围

2023 年省质量工程项目包括申报和认定两种类型，共 10 个项目，具体如下：

（一）认定类项目（7 个）

1. 实践教学示范基地（含产教融合实训基地和虚拟仿真实训基地，认定指南见附件 5）
2. 校外实践教学示范基地（认定指南见附件 6）
3. 精品在线开放课程（认定指南见附件 11）
4. 高层次技能型兼职教师（认定指南见附件 8）
5. 技能大师工作室（认定指南见附件 9）
6. 教师教学创新团队（认定指南见附件 7）

7. 创新创业训练计划项目（认定指南见附件 13）

（二）申报类项目（3 个）

1. 示范性产业学院（申报指南见附件 4）
2. 专业教学资源库（申报指南见附件 10）
3. 教育教学改革研究与实践项目（申报指南见附件 12）

二、申报条件

（一）基本条件

申报项目应是学校正式发文立项建设的项目。

（二）其他条件

除符合上述基本条件外，各项目还应符合申报和认定指南有关要求。

三、申报限额

根据《广东省教育厅关于组织开展 2023 年省高等职业教育教学质量与教学改革工程项目申报和认定工作的通知》（粤教职函〔2023〕19 号）文件要求，我校具体可推荐限额如下：

序号	项目类别	推荐项目数	牵头部门
1	示范性产业学院	1	教务处
2	实践教学示范基地	产教融合实训基地	教务处
		虚拟仿真实训基地	
3	校外实践教学示范基地	7	教务处
4	教师教学创新团队	1	人事处
5	高层次技能型兼职教师	5	人事处
6	技能大师工作室	1	人事处

7	专业教学资源库	1	教务处	
8	精品在线开放课程	1	教务处	
9	教育教学改革研究与实践项目	合计	15	教务处
		其中:基本推荐限额	9	
		其中:兼职教师推荐限额	2	
		其中:课程思政推荐限额	4	
10	创新创业训练计划项目	15	创新创业学院	

四、提交材料及时间

(一) 预报名时间

请各部门积极动员教职工报名,请有意申报的教师填报《广东南方职业学院2023年质量工程预报名情况统计表》,并于2023年6月20日早上10点前以部门为单位将该表格交到教务处。

(二) 提交材料

请各相关部门认真组织符合条件的项目团队进行省质量工程项目申报与认定的材料组织工作。各项目按申报和认定指南要求,于2023年6月29日前提交申报和认定材料至相关牵头部门。

五、申报评审程序

(一) 各部门择优推荐。各部门根据省教育厅文件要求向学校择优推荐申报项目。

(二) 各职能部门资格初审。根据学校部门职能划分,各职能部门对各申报项目按照省教育厅文件要求进行资格

初审。

（三）组织评审。各职能部门制定评审方案，于7月6日前组织专家对通过资格初审的申报项目进行评审。

（四）推荐名单公示。根据专家评审结果，学校将拟推荐项目名单在校园网公示不少于5天。公示期间，校内师生可以通过电话、传真、电子邮件等形式实名反映问题。反映问题一经查实，终止相应项目推荐申报资格。

（五）校领导审议。公示期满，如校内师生无异议，教务处将拟推荐项目名单提请校领导审议。

（六）报送推荐。经校领导审议通过，学校将以正式公文向省教育厅报送推荐项目申报材料。

六、要求与说明

质量工程项目建设是深化学校教学改革的重要举措，同时也是提升学校人才培养质量的重要途径，请各部门认真组织申报和认定工作。

特此通知。

附件：

1. 广东南方职业学院2023年质量工程预报名情况统计表

2. 《广东省教育厅关于组织开展2023年省高等职业教育教学质量与教学改革工程项目申报和认定工作的通知》

（粤教职函〔2023〕19号）

3. 推荐限额表

4. 省高职教育示范性产业学院申报指南

5. 省高职教育实践教学示范基地认定指南

6. 省高职教育校外实践教学示范基地认定指南
7. 省高职教育教师教学创新团队认定指南
8. 省高职教育高层次技能型兼职教师认定指南
9. 省高职教育技能大师工作室认定指南
10. 省高职教育专业教学资源库申报指南
11. 省高职教育精品在线开放课程认定指南
12. 省高职教育教学改革研究与实践项目申报指南
13. 省高职教育创新创业训练计划项目认定指南



广东南方职业学院文件

广南院字〔2023〕58号

签发人：徐刚

广东南方职业学院 2023 年大学生创新创业 训练计划项目评审工作方案

各部门：

为做好我校 2023 年大学生创新创业训练计划项目申报评审工作，根据教务处《关于组织开展 2023 年省质量工程项目申报与认定工作的通知》和《大学生创新创业训练计划项目管理办法》相关要求，特制定本方案。

一、组织申报

学校结合 2021 年和 2022 年校级立项的大学生创新创业训练计划项目，组织各二级学院完成推荐项目的电子档填写及纸质材料报送工作，共收到 10 份申报材料。

二、资格审查

学校主要从以下两个方面对申报项目开展资格审查。

1. 形式审查：申报材料的完整性、项目负责人是否符合申报通知要求；

2. 类别审查：申报项目是否是在申报范围内，即是否符合大学生创新创业的范围。

三、评前公示

将各部门推荐项目汇总，在学校公告栏进行材料公示。公示内容包括申报人名称、项目名称、项目负责人、指导老

师等。

四、专家组成

大学生创新创业训练计划项目评审专家由校内外专家组成（其中5人为校外专家，含1名企业专家），要求：具有良好的科学道德和职业操守，学风严谨，办事公正、公平，坚持原则，责任心强，精力充沛；熟悉学校大学生创新创业的相关业务，具备丰富的创业经验和管理经验；主持过大学生创新创业项目的申报，熟悉创新创业的相关政策文件。

五、项目评审

对10个校级大学生创新创业训练计划项目进行现场答辩会议评审。

1. 现场抽签确定项目汇报顺序

各项目申报组第一负责人现场抽签，确定申报项目汇报及答辩顺序。

2. 现场答辩

项目汇报时间不超过5分钟，汇报须使用PPT作投影演示；再由评委提问，汇报人答辩，时间不超过5分钟。

3. 会议讨论及评分

评委就申报项目情况进行讨论，充分考虑项目的科学性、创新性、技术可行性、研究计划、经费计划、申请者的研究能力以及项目实施的条件等独立打分，现场评审总分为100分。

学校将根据专家现场评审结果汇总排名，结合推荐名额，将符合条件的项目推荐为省高职教育创新创业训练计划项目。

六、评审结果公布

经评议，确定推荐为省高职教育创新创业训练计划项目名单，后在学校校园网公布。

附件：广东南方职业学院 2023 年大学生创新创业训练计划项目评分标准



广东南方职业学院

2023年6月19日

广东南方职业学院 2023 年大学生创新创业 训练计划项目评分标准

1. 课题名称的表述。课题名称要能反映出研究范围、研究对象、研究内容、研究方法四个方面的关键词。切忌关键词不明确、意思表达模糊、题目过于冗长、过于描述化、错别字等现象。

2. 经费预算是否合理。一般的课题经费支出主要包括资料费、印刷费、差旅费、交通费、耗材费等，预算一定要符合实际。

3. 主持人自然情况。一般只要按照申报表中如实填写即可。课题组成员结构，课题组成员并不是越多越好，要根据课题研究的需要而确定。课题组成员安排一定要合理，明确每一个成员在课题研究中的分工和职责。

4. 前期研究成果。如果课题组长及成员有过课题研究的经验，已经取得过相关科研成果，此项可以得高分。

5. 课题背景的阐述。课题背景一般包括：问题陈述（为什么要研究它，在理论和实践上的重要性）；文献综述（别人在此问题上研究现状及研究依据）；研究的目的及假设；研究的价值及意义等内容。既纵向又横向分析，有文献理论支撑。

6. 对所要解决的主要问题的阐述。课题研究要解决哪些主要问题要阐述清楚，问题之间不要出现交叉重复现象。语言表达要简明流畅。

7. 课题的实际意义与理论价值。重点要说明为什么要进行本课题的研究，本课题研究成果有什么样的作用等。一般

可以先从现实需要方面去论述，指出现实中存在的问题，需要如何研究解决，本课题研究的实际作用，最后再写课题的理论和学术价值，内容具体且有针对性。

8. 完成课题的可行性。主要阐明课题的理论支撑、完成课题的主客观条件等。

9. 研究进度安排。研究的步骤要充分考虑研究内容的相互关系和难易程度，一般情况下，都是从基础问题开始，分阶段进行，每个阶段要达到什么要求，用多少时间，从什么时间开始，至什么时间结束都要有规定。

10. 成果出版、使用、推广的可能性。课题研究成果可以有研究和报告，专著和教材，教具和教学仪器，载学软件（包括音像制品，计算机软件等。课题不同，研究成果的内容、形式也不一样。

广东南方职业学院

广东南方职业学院 2023 年大学生创新创业 训练计划项目评审工作报告

广东省教育厅：

根据《广东省教育厅关于组织开展 2023 年省高等职业教育教学质量与教学改革工程项目申报和认定工作的通知》（粤教职函〔2023〕19 号）要求，2023 年 7 月 6 日，广东南方职业学院组织开展了省质量工程项目认定专家评审，组成了程文海为组长，王平、李卫忠、马彦、周长春、温俊文、徐刚为组员的专家组（专家组成员 7 人，5 人为校外专家，含 1 名企业专家）。

专家组听取了项目组汇报，对项目组成员进行了质询，并审阅了《“葵”赠佳品——创新非遗“葵艺”，精准助力乡村残疾人致富》《侨乡地方非遗项目文化周边带货直播校外实践教学训练计划》《AI 智能视觉检测系统——应用在锂电池生产设备“全链条式”高精度视觉检测与分析智能装备》《构建线上代理平台，打造新时代旅游营销模式》《“香”伴健康——沉香保健品项目研发与推广》《行走的零食箱》《动漫文化工作室》《古韵让生活更趣味——“非遗+”文创系列盲盒》《智能卫浴设计探讨与发展浅析》《基于人才供给侧结构性改革的人力资源管理核心技能训练》10 个大学生创新创业训练计划项目的有关材料，经过讨论形成以下认定意见：

一、申报资料规范，佐证材料齐全，符合 2023 年广东省大学生创新创业训练项目审核要点的要求。

二、推荐项目均为学校立项项目，获得过学校资金支持，并通过了学校验收。

三、学校高度重视，出台了系列大学生创新创业训练计划项目管理办法和相关文件。并拨付了专项资金对立项项目予以支持。

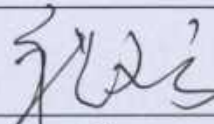
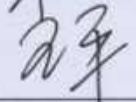
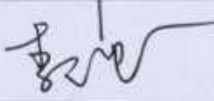
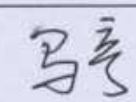
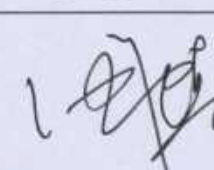
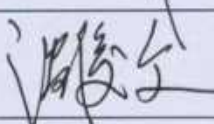
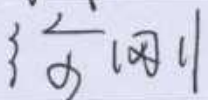
四、大学生创新创业训练计划项目团队构成具备较强的组织管理和团队协调能力，每一个项目都具备创新点，应该给予鼓励和支持。

专家组一致认为，《“葵”赠佳品——创新非遗“葵艺”，精准助力乡村残疾人致富》等 10 个大学生创新创业训练计划项目符合认定条件，同意通过认定。

广东南方职业学院
2023年7月7日



认定专家组名单

姓名	认定 职务	单位	职称/职务	签名
程文海	组长	广东江门中医药职业学院	教授/校长	
王 平	成员	广东工贸职业技术学院	教授/主任	
李卫忠	成员	江门职业技术学院	教授/部长	
马 彦	成员	顺德职业技术学院	副教授/副院长	
周长春	成员	广东奇德新材料股份有限 公司	总经理	
温俊文	成员	广东南方职业学院	副教授/处长	
徐 刚	成员	广东南方职业学院	教授/校长	

广东南方职业学院文件

校教字〔2023〕34号

广东南方职业学院 2023 年省质量工程 拟推荐名单公示

各部门：

根据《广东省教育厅关于组织开展 2023 年省高等职业教育教学质量与教学改革工程项目申报和认定工作的通知》（粤教职函〔2023〕19号）、《关于组织开展 2023 年省质量工程项目申报与认定工作的通知》（校教字〔2023〕29号）等文件精神，经个人（团队）申报、二级学院推荐、教务处审查和专家组评审（认定），拟向省教育厅推荐示范性产业学院 1 项、教师教学创新团队 1 项、精品在线开放课程 1 项、实践教学示范基地 1 项、校外实践教学示范基地 5 项、教学改革研究与实践项目 12 项、高层次技能型兼职教师 5 项、创新创业训练计划项目 10 项，现予以公示，公示时间 2023 年 7 月 7 日至 7 月 13 日。

若对公示结果有异议，以电话或书面形式向学校教务处反映，反映的情况必须有具体事实或证据，以个人名义反映的，应签署或自报本人真实姓名；以单位名义反映的，应加盖本单位印章。凡不签署或不报真实姓名、不提供具体事实的电话和材料，一律不予受理。

教务处：黄老师 电话：0750-3073882

地点：行政楼 15306 室

附件：广东南方职业学院 2023 年省质量工程拟推荐名单

广东南方职业学院
2023 年 7 月 7 日



附件:

广东南方职业学院 2023 年省质量工程拟推荐名单

排序	项目类别	项目名称/候选人	项目负责人 /指导教师
1	示范性产业学院	数字技术产业学院	陈裕雄
1	教师教学创新团队	工业机器人技术专业群教师教学创新 团队	杨云鹏
1	精品在线开放课程	《网页设计与制作》	阚钿玉
1	实践教学示范基地	工业机器人技术专业群产教融合实训 基地	缪丽婷
1	校外实践教学示范 基地	国控国大(江门)医药有限公司中药 学专业校外实践教学基地	吴波
2	校外实践教学示范 基地	江门千鲤文化传播有限公司市场营销 专业校外实践教学基地	李少莹
3	校外实践教学示范 基地	深圳麦克韦尔科技有限公司工业机器 人技术专业校外实践教学基地	刘伟
4	校外实践教学示范 基地	广东恒生会计师事务所有限公司大数 据与会计专业校外实践教学基地	梁东升
5	校外实践教学示范 基地	广州粤嵌通信科技股份有限公司软件 技术专业校外实践教学基地	梁英坚
1	教学改革研究与实 践项目	“一站式”学生社区推进三全育人的 探索与实践	卢东亮

2	教学改革研究与实践项目	财务智能化背景下大数据与会计专业“三元一体，三技融合”人才培养模式的研究与实践	汪国利
3	教学改革研究与实践项目	非遗项目有效融入学前教育专业德育养成体系的研究与实践	刘月芳
4	教学改革研究与实践项目	翻转课堂模式下的儿童护理学课程思政融入的应用探索	赵艳敏
5	教学改革研究与实践项目	构建“德技并修、育训结合”的 Python 课程教学模式	全快
6	教学改革研究与实践项目	数智驱动的中高职贯通人才培养质量评价体系构建的研究	付琳
7	教学改革研究与实践项目	融合“北峰山”中草药资源调查的中药学专业《野外采药实践》课程教学改革	容月庆
8	教学改革研究与实践项目	职业技能等级证书与高职专业人才培养方案深度融合探索与实践	班小强
9	教学改革研究与实践项目	虚拟环境新型产教融合数控专业教学模式改革	苏锡焕
10	教学改革研究与实践项目	数字化时代机电一体化专业教学改革的探索与实践	贾春舫
11	教学改革研究与实践项目	大湾区非遗文化在艺术类专业课程思政中的探索	申晓燕

12	教学改革研究与实践项目	大湾区红色文化项目的数字化研究与实现	孙亚楠
1	高层次技能型兼职教师	蒋绍新	吴伟祥
2	高层次技能型兼职教师	黄敏文	吴伟祥
3	高层次技能型兼职教师	王晓成	吴伟祥
4	高层次技能型兼职教师	尹笑芬	吴伟祥
5	高层次技能型兼职教师	李洪川	吴伟祥
1	创新创业训练计划项目	“葵”赠佳品——创新非遗“葵艺”，精准助力乡村残疾人致富	杨云鹏
2	创新创业训练计划项目	侨乡地方非遗项目文化周边带货直播校外实践教学训练计划	李少莹
3	创新创业训练计划项目	AI 智能视觉检测系统——应用在锂电池生产设备“全链条式”高精度视觉检测与分析智能装备	王子义
4	创新创业训练计划项目	构建线上代理平台，打造新时代旅游营销模式	黄锦求

5	创新创业训练计划项目	“香”伴健康——沉香保健品项目研发与推广	赵丽恒
6	创新创业训练计划项目	行走的零食箱	全快
7	创新创业训练计划项目	动漫文化工作室	申晓燕
8	创新创业训练计划项目	古韵让生活更趣味——“非遗+”文创系列盲盒	肖鹰
9	创新创业训练计划项目	智能卫浴设计探讨与发展浅析	王琳
10	创新创业训练计划项目	基于人才供给侧结构性改革的人力资源管理核心技能训练	刘运新

广东南方职业学院文件

校教字〔2023〕39号

关于2023年省质量工程项目公示情况的报告

各部门：

根据《广东省教育厅关于组织开展2023年省高等职业教育教学质量与教学改革工程项目申报和认定工作的通知》（粤教职函〔2023〕19号）等文件要求，2023年7月6日，学校组织7人专家组（其中4人为校外专家，1人为企业专家），对申报2023年省高等职业教育教学质量与教学改革工程项目进行了评审认定。示范性产业学院1项、教师教学创新团队1项、精品在线开放课程1项、实践教学示范基地1项、校外实践教学示范基地5项、教学改革研究与实践项目12项、高层次技能型兼职教师5项、创新创业训练计划项目10项已于2023年7月7日至2023年7月13日在广东南方职业学院校园网公示5个工作日，公示无异议。

特此通报。

附：广东南方职业学院2023年省质量工程拟推荐名单

广东南方职业学院

2023年7月14日

附件:

广东南方职业学院 2023 年省质量工程拟推荐名单

排序	项目类别	项目名称/候选人	项目负责人/指导教师
1	示范性产业学院	数字技术产业学院	陈裕雄
1	教师教学创新团队	工业机器人技术专业群教师教学创新团队	杨云鹏
1	精品在线开放课程	《网页设计与制作》	阚钿玉
1	实践教学示范基地	工业机器人技术专业群产教融合实训基地	缪丽婷
1	校外实践教学示范基地	国控国大(江门)医药有限公司中药学专业校外实践教学基地	吴波
2	校外实践教学示范基地	江门千鲤文化传播有限公司市场营销专业校外实践教学基地	李少莹
3	校外实践教学示范基地	深圳麦克韦尔科技有限公司工业机器人技术专业校外实践教学基地	刘伟
4	校外实践教学示范基地	广东恒生会计师事务所有限公司大数据与会计专业校外实践教学基地	梁东升
5	校外实践教学示范基地	广州粤嵌通信科技股份有限公司软件技术专业校外实践教学基地	梁英坚
1	教学改革研究与实践项目	“一站式”学生社区推进三全育人的探索与实践	卢东亮

2	教学改革研究与实践项目	财务智能化背景下大数据与会计专业“三元一体，三技融合”人才培养模式的研究与实践	汪国利
3	教学改革研究与实践项目	非遗项目有效融入学前教育专业德育养成体系的研究与实践	刘月芳
4	教学改革研究与实践项目	翻转课堂模式下的儿童护理学课程思政融入的应用探索	赵艳敏
5	教学改革研究与实践项目	构建“德技并修、育训结合”的 Python 课程教学模式	全快
6	教学改革研究与实践项目	数智驱动的中高职贯通人才培养质量评价体系构建的研究	付琳
7	教学改革研究与实践项目	融合“北峰山”中草药资源调查的中药学专业《野外采药实践》课程教学改革	容月庆
8	教学改革研究与实践项目	职业技能等级证书与高职专业人才培养方案深度融合探索与实践	班小强
9	教学改革研究与实践项目	虚拟环境新型产教融合数控专业教学模式改革	苏锡焕
10	教学改革研究与实践项目	数字化时代机电一体化专业教学改革的探索与实践	贾春舫
11	教学改革研究与实践项目	大湾区非遗文化在艺术类专业课程思政中的探索	申晓燕

12	教学改革研究与实践项目	大湾区红色文化项目的数字化研究与实现	孙亚楠
1	高层次技能型兼职教师	蒋绍新	吴伟祥
2	高层次技能型兼职教师	黄敏文	吴伟祥
3	高层次技能型兼职教师	王晓成	吴伟祥
4	高层次技能型兼职教师	尹笑芬	吴伟祥
5	高层次技能型兼职教师	李洪川	吴伟祥
1	创新创业训练计划项目	“葵”赠佳品——创新非遗“葵艺”，精准助力乡村残疾人致富	杨云鹏
2	创新创业训练计划项目	侨乡地方非遗项目文化周边带货直播校外实践教学训练计划	李少莹
3	创新创业训练计划项目	AI智能视觉检测系统——应用在锂电池生产设备“全链条式”高精度视觉检测与分析智能装备	王子义
4	创新创业训练计划项目	构建线上代理平台，打造新时代旅游营销模式	黄锦求

5	创新创业训练计划 项目	“香”伴健康——沉香保健品项目研 发与推广	赵丽恒
6	创新创业训练计划 项目	行走的零食箱	全快
7	创新创业训练计划 项目	动漫文化工作室	申晓燕
8	创新创业训练计划 项目	古韵让生活更趣味——“非遗+”文创 系列盲盒	肖鹰
9	创新创业训练计划 项目	智能卫浴设计探讨与发展浅析	王琳
10	创新创业训练计划 项目	基于人才供给侧结构性改革的人力资 源管理核心技能训练	刘运新

广东南方职业学院文件

2023 年省高职教育创新创业训练计划项目 遴选推荐工作总结报告

广东省教育厅：

根据《广东省教育厅关于组织开展 2023 年省高等职业教育教学质量与教学改革工程项目申报和认定工作的通知》（粤教职函〔2023〕19 号）等文件要求，学校于 2023 年 7 月 6 日组织专家组进行了评审认定工作。

专家组共 7 人（其中 5 人为校外专家，含 1 名企业专家），由相关专业领域专家、行业企业专家组成，本次遴选推荐采取现场评审认定的方式进行。


专家组依据《省高职教育创新创业训练计划项目认定指南》中《2023 年省高职教育创新创业训练计划项目审核要点》的认定条件，对本次参评的《“葵”赠佳品——创新非遗“葵艺”，精准助力乡村残疾人致富》、《侨乡地方非遗项目文化周边带货直播校外实践教学训练计划》、《AI 智能视觉检测系统——应用在锂电池生产设备“全链条式”高精度视觉检测与分析智能装备》、《构建线上代理平台，打造新时代旅游营销模式》、《“香”伴健康——沉香保健品项目研发与推广》、《行走的零食箱》、《动漫文化工作室》、《古韵

让生活更趣味——“非遗+”文创系列盲盒》、《智能卫浴设计探讨与发展浅析》、《基于人才供给侧结构性改革的人力资源管理核心技能训练》等10个项目进行了综合评审，每位专家根据项目提交的认定报告和佐证材料，对标《审核要点》8个方面的审核内容，逐条审核，经专家组评审打分，10个参加遴选的项目均符合省级认定条件，同意推荐以上10个项目参加2023年省高职教育创新创业训练计划项目认定，并要求项目负责人按照专家意见和建议修改完善相关认定材料。

学校已于2023年7月7日至7月13日在校园网公示了本次遴选推荐名单，期间未收到任何异议。

广东南方职业学院
2023年7月14日





2023年省高职教育创新创业训练计划项目推荐汇总表

联系人:	钟铖	手机: 13242623276	E-mail: 1061453237@qq.com		
序号	推荐学校	项目名称	项目组成员	指导教师	备注
1	广东南方职业学院	“葵”赠佳品——创新非遗“葵艺”，精准助力乡村残疾人致富	黄永豪、陈家俊、梁振煜、叶子彬、李培彬、陈冠任	杨云鹏	
2	广东南方职业学院	侨乡地方非遗项目文化周边带货直播校外实践教学训练计划	高锦彬、吴明瑜、甘健美、陈小凤、林键深	李少莹	
3	广东南方职业学院	AI智能视觉检测系统——应用在锂电池生产设备“全链条式”高精度视觉检测与分析智能装备	刘晓玲、涂延深、冯重琳、谢镓因	王子义	
4	广东南方职业学院	构建线上代理平台，打造新时代旅游营销模式	陈燕婷、张鸿麟、陈静霞、陈丽君	黄锦求	
5	广东南方职业学院	“香”伴健康——沉香保健品项目研发与推广	黄宴浩、谢吕娜、陈婷、唐国斌、杨华焕	赵丽恒	
6	广东南方职业学院	行走的零食箱	吴永如、陈杰、李志文、冯树源	全快	
7	广东南方职业学院	动漫文化工作室	李良天、熊梦婷、胡佩纯、孙梓帆、李宏洋	申晓燕	
8	广东南方职业学院	古韵让生活更趣味——“非遗+”文创系列盲盒	阳丹、韦彩霞、刘东泽、黄伟杰、谭玲	肖鹰	
9	广东南方职业学院	智能卫浴设计探讨与发展浅析	张文丽、林鸿、李鸿杰、吴晓雯	王琳	
10	广东南方职业学院	基于人才供给侧结构性改革的人力资源管理核心技能训练	揭珊、钟秀允、陈秋霞	刘运新	

注：1. 项目组成员应为学生。

2. 指导教师最多2人，但校内教师仅限1人。

3. 因涉及项目负责人联系方式，本表可不用放在2023年质量工程专栏。

广东南方职业学院文件

广南院字〔2022〕57号

签发人：徐刚

广东南方职业学院关于公布2022年大学生 创新创业训练计划项目立项的通知

各部门：

经遴选推荐、专家评审，报学校办公会议通过，决定将李少莹（侨乡地方非遗项目文化周边带货直播校外实践教学训练计划）等7个大学生创新创业训练计划项目纳入我校大学生创新创业训练计划项目（详见附件）。请项目负责人根据项目申报书中的项目申报要求，开展项目建设工作，学校将适时进行阶段性专项检查，并在2023年6月底前进行验收。

特此通知。

附件：广东南方职业学院大学生创新创业训练项目一览表



广东南方职业学院

大学生创新创业训练项目一览表

序号	项目类别	项目名称	项目指导老师
1	大学生创新创业训练计划项目	侨乡地方非遗项目文化周边带货直播校外实践教学训练计划	李少莹
2	大学生创新创业训练计划项目	动漫文化工作室	申晓燕
3	大学生创新创业训练计划项目	基于人才供给侧结构性改革的人力资源管理核心技能训练	刘运新
4	大学生创新创业训练计划项目	“葵”赠佳品——创新非遗“葵艺”，精准助力乡村残疾人致富	杨云鹏
5	大学生创新创业训练计划项目	构建线上代理平台，打造新时代旅游营销模式	黄锦求
6	大学生创新创业训练计划项目	行走的零食箱	全快
7	大学生创新创业训练计划项目	AI智能视觉检测系统——应用在锂电池生产设备“全链条式”高精度视觉检测与分析智能装备	王子义

广东南方职业学院文件

广南院字〔2023〕60号

签发人：徐刚

关于2022年校级大学生创新创业训练计划 项目结题验收结果的通知

各部门：

创新创业学院和教务处共同邀请了7位专家对2022年校级建设任务的大学生创新创业训练计划项目进行了结题验收。经评定，有7个项目通过本次验收，并同时推荐认定为省级大学生创新创业训练计划项目，现将结果予以公布，详见附件。

通过验收项目所在单位要做好项目成果推广和宣传，以扩大受益面。



广东南方职业学院

大学生创新创业训练项目一览表

序号	项目类别	项目名称	项目指导老师
1	大学生创新创业训练计划项目	侨乡地方非遗项目文化周边带货直播校外实践教学训练计划	李少莹
2	大学生创新创业训练计划项目	动漫文化工作室	申晓燕
3	大学生创新创业训练计划项目	基于人才供给侧结构性改革的人力资源管理核心技能训练	刘运新
4	大学生创新创业训练计划项目	“葵”赠佳品——创新非遗“葵艺”，精准助力乡村残疾人致富	杨云鹏
5	大学生创新创业训练计划项目	构建线上代理平台，打造新时代旅游营销模式	黄锦求
6	大学生创新创业训练计划项目	行走的零食箱	全快
7	大学生创新创业训练计划项目	AI智能视觉检测系统——应用在锂电池生产设备“全链条式”高精度视觉检测与分析智能装备	王子义

广东南方职业学院文件

广南院字〔2016〕45号

签发人：陈光潮

关于印发《大学生创新创业训练计划项目 管理办法》的通知

各系（部）、处（室）、中心（馆）：

为了扎实推进我院大学生创新创业工作，规范我院大学生创新创业训练计划项目管理，根据广东省教育厅高等职业教育教学质量与教学改革工程项目申报和认定工作的相关文件精神，经研究决定，将《广东南方职业学院大学生创新创业训练计划项目管理办法》印发给你们，请认真贯彻执行。



公开方式：依申请公开

广东南方职业学院办公室

2016年6月13日印发

广东南方职业学院大学生创新创业训练计划项目管理办法

第一章 总 则

第一条 根据《教育部关于全面提高高等教育质量的若干意见》（教高〔2012〕4号）和《广东省政府办公室转发省教育厅关于以协同创新为引领全面提高我省高等教育质量若干意见的通知》（粤府办〔2012〕103号）文件精神，为更好贯彻落实教育部关于国家大学生创新创业训练计划的有关要求，结合我院实际，特制定本办法。

第二条 在全校全日制学生中实施创新创业训练计划，旨在探索以问题和课题为核心的创新人才培养模式，激发大学生的创新思维和科学研究兴趣，充分调动大学生自主学习的主动性和创造性，强化大学生的创新意识、实践能力和团队协作精神，形成良好的校园创新文化氛围，全面提高大学生的综合素质。

第二章 组织管理

第三条 学院成立大学生创新创业训练计划工作领导小组，组长由主管教学的副院长担任，领导小组成员由教务处、学生处、团委、招生就业办、科研处、人事处、财务处、后勤处、实训中心等单位的负责人共同组成。领导小组下设办公室，办公室设在创新创业学院学院，具体负责创新创业训练

计划的组织协调、审批立项、监督检查和成果鉴定等日常工作。各二级学院成立大学生创新创业训练计划工作领导小组，成员由院长、党支部书记和部分教学指导委员会成员组成。领导小组负责研究审定本单位大学生创新创业训练计划的工作规划、条件提供、导师配备、遴选申报等。

第四条 按照“统一组织、鼓励创新、强化过程、注重实效”的原则，大学生创新创业训练计划每年以项目形式立项实施，实行项目负责人负责制。项目负责人为在校全日制学生。项目所在单位为每个创新创业训练计划项目配备1—2名教师组成的指导组。指导教师职责为：围绕项目技术理论、实验方案设计、工作路线和安全教育等方面对学生进行指导，并定期组织学生交流研讨。指导教师应热心大学生创新创业训练工作，并且责任心强、作风正派、治学严谨，具有较强的科研和组织协调能力。参与创新创业训练计划项目的学生要对科学研究和创造发明有浓厚兴趣，在教师指导下自主设计和完成实验。

第三章 申报立项

第五条 大学生创新创业训练计划项目范围包括理论与技术研究、发明创造、制作与创意设计，以及其他具有研究与实践价值的项目。申报的项目应以解决科学、技术、生产、生活和社会领域的具体问题为出发点，以知识、技术和方法创新为主要目的，以实验为主要手段，目标明确、思想

新颖、技术先进、创新性强、方法合理。正常的实验实践教学内容和教师的科研项目（或子课题）不得作为大学生创新创业训练计划项目申报立项。每个实验项目实施期限最长不得超过一年半。

第六条 创新创业训练计划项目按照学生自愿申请、系部遴选推荐、专家论证评审及学院择优资助的程序进行。

1. 学生申请。凡我院综合成绩优良、学有余力、具有一定专业知识和技能基础的在校全日制学生均可自愿申报，项目负责人须为在校全日制学生。每个项目由3—7名相关专业学生组成项目研究团队，团队的组建提倡学科交叉与联合。每名学生每次只能参加一个创新创业训练计划项目，不得同时参加两个或两个以上创新创业训练计划项目。项目组成员在认真讨论的基础上，按要求填写《广东南方职业学院大学生创新创业训练计划项目申报书》，并在规定时间内提交到项目负责人所在单位。

2. 单位推荐。项目负责人所在单位要及时组织有关专家，对本单位申报的大学生创新创业训练计划项目进行初审评选，并在规定时间内，择优、限额推荐到创新创业学院，填写好相关汇总表格。学院每年集中受理创新创业训练计划项目申报工作。

3. 评审立项。学院大学生创新创业训练计划领导小组办公室负责组织专家，对各单位推荐的创新创业训练计划项目进

行评审，评审结果向全院公示 5 天。公示无异议或虽提出异议但通过复审的项目，确立为“广东南方职业学院大学生创新创业训练计划项目”。

第四章 项目管理

第七条 大学生创新创业训练计划项目立项后，项目负责人和指导教师应及时组织项目组成员利用业余时间有计划地开展工作。项目进行过程中，任何人（包括指导教师和学生）不得以任何理由影响正常的教学活动。全院各级各类实验中心、工程中心、教师工作室要对参加创新创业训练项目的学生免费开放，提供必要的实验场地与实验设备支持。

第八条 中期检查。学院和各单位要采取多种形式对项目进展情况进行阶段性检查。检查内容主要包括：实验报告记录、项目计划执行情况、经费开支情况、取得的阶段性成果和存在问题等。对工作不力、因主观原因造成项目停滞不前或进展缓慢的，责令限期改进，否则学院将暂停其使用项目经费，直至终止项目。

第九条 项目变更。项目进行过程中，原则上不允许变更。确需变更的，涉及变更研究内容、参加人员和结题时间等事项时，项目负责人应提出书面报告，经系部审核，报学院批准。

1. 成员变更。项目负责人因故确实不能或不宜继续主持项目的，由所在单位项目领导小组提出变更意见，经学院

大学生创新创业训练计划领导小组办公室审核同意后方可更换。项目成员确因个人原因不能继续进行项目研究的，由项目负责人与指导教师根据项目进展情况决定是否变更，并将结果报学院大学生创新创业训练计划领导小组办公室备案。

2. 指导教师变更。指导教师因故短期不能履行指导任务的，应安排其他教师完成指导工作；指导教师因故长期不能履行指导任务的，由单位提出变更意见，经学院大学生创新创业训练计划领导小组办公室审核同意后予以变更。

3. 项目内容变更。项目内容原则上不予变更，但对情况特殊，按原计划实施确有重大困难的项目，经指导教师认可、单位审批并报学院大学生创新创业训练计划领导小组办公室审核同意后，可对研究内容作适当调整。

4. 项目结题时间变更。立项项目应按期完成，确因特殊原因需提前或延期结题的，应由项目负责人提出书面报告，经单位审核后，报学院大学生创新创业训练计划领导小组办公室批准。

5. 所有项目均须在项目负责人毕业离校前完成。

第十条 成果管理。

1. 成果归属。广东南方职业学院创新创业训练计划项目的研究成果，包括论文、专利、获奖、模型、软件、样品、装置、设计图纸、成果应用与转化等，均应注明“广东南方职业学院大学生创新创业训练计划资助”及项目编号，项目

研究成果所有权归属广东南方职业学院。

2. 资料存档。大学生创新创业训练计划资料应归档，归档内容包括：所有项目的立项申请书、中期检查报告、经费使用记录、结项验收报告、研究论文、专利授权证书、样品、计算机程序、设计文件等。以上归档材料学院大学生创新创业训练计划领导小组办公室保存原件一套，项目所在单位保存副本（或复印件）一套。实物性成果由项目所在单位保存。归档材料保存期限不少于四年。学校适时将研究成果汇编，并在校内组织成果展示与交流。

3. 对在项目申报、实施、结项验收过程中，弄虚作假、管理不善，造成国家财产巨大损失或无正当理由不完成项目者，一经查实，学院将终止项目运行并取消其再次申报实验项目的资格，并按相关规定处理。

第五章 经费管理

第十一条 经费使用与管理。

1. 经费发放。对批准立项的“广东南方职业学院大学生创新创业训练计划”项目，根据项目研究内容、难易程度及项目类型，学院将给予一定的经费支持。

2. 经费使用。项目经费应严格遵守学院的财务管理制度使用，专款专用。经费开支需按项目预算计划执行，主要用于实验消耗、样品测试、必要的制作费、资料费、文本打印费以及相关调研等，不得用于劳务费等人员经费和与本项目

实验研究无关的支出。指导教师不得使用该项目经费，学院和单位不得从中提留管理费。

3. 审核报销。经费报销单由项目负责人经办、指导教师验收，经创新创业学院审核盖章后到财务处报销。报销总金额不得超过项目资助经费总额。立项后无故不开展工作或经费使用不当者，学院将停拨项目经费。项目经费用于学生发表论文版面费或其他成果时，须注明“广东南方职业学院大学生创新创业训练计划资助”。项目结题时，项目负责人要提供经费使用明细表，以确保项目经费的合理、合法使用，并接受审计部门监督。

第六章 结项验收

第十二条 申请与单位验收。

1. 验收申请。项目完成后，项目负责人应及时组织项目组成员填写《广东南方职业学院大学生创新创业训练计划项目验收报告》，指导教师签署意见后，与项目成果实物及其它相关材料一并提交项目所在单位验收。

2. 单位验收。项目所在单位组织专家对申请验收的项目进行材料审核和评审。验收未通过的，限期完善后另行申请学院验收；验收通过的，按规定时间报送学院大学生创新创业训练计划领导小组办公室参加学院项目鉴定验收。

3. 项目存在下列情况之一的，单位验收不予通过：（1）结项验收资料、数据提供不真实、不完整的；（2）未完成

预期成果的；（3）擅自改变原定研究目标和内容的。

第十三条 复核与评定。

1. 材料复核。创新创业学院负责对单位验收通过的项目材料进行核实。

2. 答辩鉴定。复核通过的项目，参加学院组织的专家组答辩鉴定。答辩方式由专家组决定。答辩内容主要是项目取得的研究成果，以及在创新思维、创新能力、综合素质培养等方面所取得的收获。专家组考核重点是学生在完成项目过程中的创新思维和创新能力的培养情况，并审查、鉴定项目研究成果的质量与水平。

3. 结论评定。综合专家组审阅材料情况、指导教师意见、项目所在单位验收情况和答辩鉴定情况等，学校大学生创新创业训练计划项目工作领导小组对项目做出验收结论，并按“优秀、通过、不通过”三档评定。

第七章 表彰与奖励

第十四条 完成并通过鉴定验收的创新创业训练项目，学生可取得创新专项学分，项目负责人按3学分计，其他参与者各按2学分计，中途退出项目的学生不记学分。完成创新创业训练计划项目并做出优异成绩的学生，同等条件下在就业推荐时优先考虑。

第十五条 项目验收获得“优秀”、“通过”等级的，项目所在单位当年为指导教师组给予一定的教学工作量。

第十六条 学院设立大学生创新创业训练计划优秀组织奖、优秀指导教师奖和优秀成果奖。对组织得力、表现突出、效果显著的人员和成果，学院将定期进行评选并予以表彰和奖励。

第八章 附 则

第十七条 各单位根据本办法制定相应的实施计划。

第十八条 本办法自发布之日起执行，由创新创业学院负责解释。

广东南方职业学院财务处文件

财字〔2022〕12号

关于下拨 2022 年创新创业训练计划项目 专项资金的通知

各学院(部)：

根据《广东南方职业学院关于公布 2022 年大学生创新创业训练计划项目立项的通知》和《广东南方职业学院大学生创新创业训练计划项目管理办法》文件精神和要求，对李少莹（侨乡地方非遗项目文化周边带货直播校外实践教学训练计划）等 7 个大学生创新创业训练计划项目进行专项资金划拨，建设期 1 年。

序号	项目类别	项目名称	项目指导老师	经费（元）
1	大学生创新创业训练计划项目	侨乡地方非遗项目文化周边带货直播校外实践教学训练计划	李少莹	1000
2	大学生创新创业训练计划项目	动漫文化工作室	申晓燕	1000
3	大学生创新创业训练计划项目	基于人才供给侧结构性改革的人力资源管理核心技能训练	刘运新	1000
4	大学生创新创业训练计划项目	“葵”赠佳品——创新非遗“葵艺”，精准助力乡村残疾人致富	杨云鹏	1000
5	大学生创新创业	构建线上代理平台，打造新时	黄锦求	1000

	训练计划项目	代旅游营销模式		
6	大学生创新创业 训练计划项目	行走的零食箱	全快	1000
7	大学生创新创业 训练计划项目	AI智能视觉检测系统—— 应用在锂电池生产设备“全链 条式”高精度视觉检测与分析 智能装备	王子义	1000

广东南方职业学院财务处

2022年6月17日

抄送：学校董事会、党政领导

广东南方职业学院财务处

2022年6月17日

广东南方职业学院
大学生创新创业训练计划项目申报书

推荐部门 管理学院

项目名称 基于人才供给侧结构性改革的人力资源管
理核心技能训练

项目类型 创新训练项目

负责人 揭珊

指导老师 刘运新

申报日期 2022年5月

项目编号

2022年 5月

项目名称	基于人才供给侧结构性改革的人力资源管理核心技能训练					
项目类型	(<input checked="" type="checkbox"/>) 创新训练项目 (<input type="checkbox"/>) 创业训练项目 (<input type="checkbox"/>) 创业实践项目					
项目实施时间	起始时间:2022 年 5 月 日 完成时间: 2023 年 5 月 日					
申请人或申请团队	姓名		所在学院及专业	联系电话	E-mail	
	主持人	揭珊	管理学院人力资源管理专业	13232437062	2560645581@qq.com	
	成员	钟秀允	管理学院人力资源管理专业	15913625177	762818042@qq.com	
		陈秋霞	管理学院人力资源管理专业	13713681923	2514662117@qq.com	
导师	姓名	刘运新	年龄	50		
	单位	广东南方职业学院	行政职务/ 专业技术职务	专任教师		
	主要简介	刘运新, 硕士, 校聘副教授, 高级技术经理人, 毕业于湘潭大学, 重庆大学访问学者, 人力资源管理专业带头人。主持、参与科学研究和教学改革项目 6 项, 在核心期刊及省级以上期刊公开发表论文 20 余篇, 对人才供给侧结构性改革和人力资源管理核心技能有较为系统的研究。				
	企业导师简介	(申请创业实践项目时填写, 申请创业训练项目不填。简要介绍企业导师的姓名、工作单位、职务、个人简介。)				

申请理由（包括自身具备的知识条件、自己的特长、兴趣、已有的基础等）

本课题组成员在导师指导下进行了人力资源管理专业核心技能的学习，理解了人力资源价值链管理、组织核心竞争力培育、岗位管理和人员管理、企业招录用留机制等人力资源管理的核心技能，并在《招聘与配置》实践课中全部获得了优秀等级的分数。

揭珊，管理学院人力资源管理专业 21 级学生，拥有较好的专业知识技能，我始终保持着积极向上的心态，时时以较高的标准约束自己、要求自己，妥善处理好学习、工作和生活之间的关系，勤奋学习、努力进取，争取做到德、智、体、美、劳方面的全面发展，积极向上的面对生活学习上遇到的问题。在校期间，有幸加入了 erp 沙盘协会在内负责培训一职，培训时认真学习、思考争取获得更多的知识，在 erp 沙盘协会获得社团积极分子。正在参与互联网+的创新创业大赛。本人能熟练的运用 Excel 表格以及 Word 文档，能使用 count 和 average 等函数对所需数据进行统计分析是班上的心理委员在同学们难过时帮助他们度过难关。曾经在 erp 沙盘协会获得社团积极分子，是先进共青团员里面的一分子。

钟秀允，项目成员，管理学院人力资源管理专业 21 级学生，系统学习了招聘与配置的课程，对人才供给侧结构性改革的人力资源管理核心技能深入了解，并对招聘与配置有一定的认识。此外，在科研项目执行方面有一定的经验。在大一的学习生活中，荣获了校级英语话剧比赛的“优秀奖”，参加“学海竞渡，强国有我”知识竞赛中荣获“优秀奖”，参加第三届全国大学生职业发展大赛中荣获“校级赛三等奖”。在大学生生活中，加入了国旗护卫队，誓守着“护卫国旗，重于生命；护我国旗，壮我国威”的铮铮誓言。并成为纪检部中的一员，懂得吃的了别人吃不了的哭，就能获得别人获得不了的成就。并且圆满完成“我为祖国升国旗”活动。还加入了 ERP 沙盘协会，担任秘书部部长一职。不仅学会了公司运营体系的处理，还学会了在部门中分析处理各种数据，并做好日常训练的方布通知工作。

王秋霞，管理学院人力资源管理专业 21 级学生，专业基础知识扎实，理论知识丰富。帮助老师日常工作工作的开展。担任学校学生服务中心运营部干事，在学校公众号发表过多篇推文，为学校招生工作贡献一份力量，在春季高考招生中被评为“工作积极分子”。曾担任管理学院团委、学生会宣传部干事，被评为“最佳新人奖”。担任新思想讲习团宣讲员，作为一名共青团员，积极参加活动，接受优秀思想熏陶。担任学校社团，翰墨书画协会副会长，利用自己课余时间培养自己的兴趣爱好。

项目方案（包括项目的目标、前期准备、组织实施、过程管理、预期效果、项目结题形式等，根据不同项目类型进行阐述，结合项目特点自行增减）

1.项目目标

本项目将构建人力资源价值链管理、组织核心竞争力培育、岗位管理和人员管理、企业招育用留机制这一人力资源管理的无脂模型，围绕这一无脂模型开展人力资源管理的核心技能训练，结合人才供给侧结构性改革解决企业人才供需矛盾问题。

2.前期准备

根据人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、薪酬与福利、绩效管理、员工关系管理、职业生涯规划、人事管理等八大模块，构建人力资源管理基本模型如下：

一条主线：人力资源价值链

一个中心：培育组织核心竞争力

两大支柱：岗位管理、人员管理

四个基本点：招、育、用、留

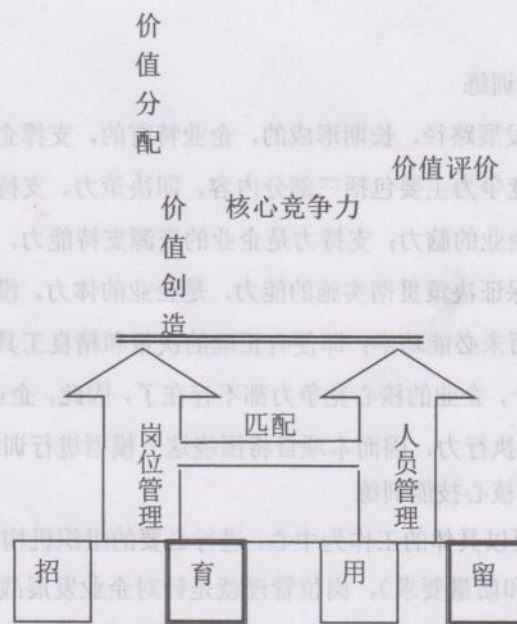


图 2-1 人力资源管理基本模型

3.组织实施

(1) 研究好人力资价值链管理这根主线

人力资源价值链（Human Resource Value Chain）理论，由哈佛大学商学院教授迈克尔·波特（Michael E.Porter）提出。人力资源价值链上主要包括三个环节，“价值创造”强调的是价值创造要素的吸纳与开发；“价值评价”强调的是要建立科学有效价值考评体系；“价值分配”强调的是企业薪酬体系设计和员工激励。价值的科学评价和价值的合理分配会促进价值的再创造。

因此，将人力资源价值链管理作为企业的人力资源管理工作的核心和主线，一方面评价“价值创造”是否与企业发展战略目标相一致，一方面考量“价值评价”体系是否科学有效，另一方面考察“价值分配”是否合理，是不可以促进企业发展战略的进一步实现。

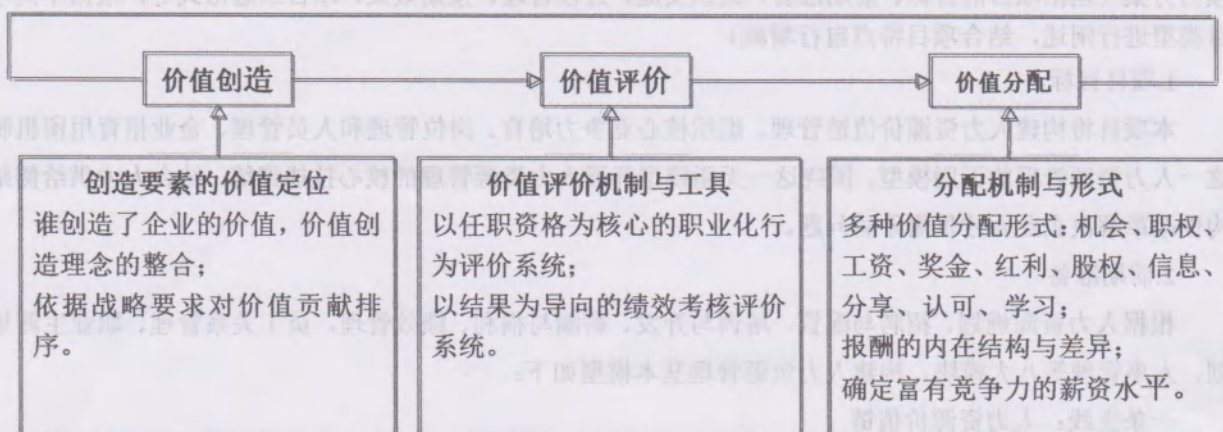


图 3-1 人力资源价值链管理流程

人力资源价值链几乎涉及了人力资源管理的全部核心内容，而且能够紧密地与企业的经营目标联系在一起，因此，将它作为人力资源管理工作的主线，它是随企业的发展以及人力资源管理工作的深入螺旋上升的。

(2) 开展培育组织核心竞争力训练

企业的核心竞争力是依赖企业发展路径，长期形成的，企业特有的，支撑企业过去、现在和未来的竞争优势。目前普遍认同的企业核心竞争力主要包括三部分内容，即决策力、支持力和执行力。决策力是企业辨别市场机遇和危险的能力，是企业的脑力；支持力是企业的资源支持能力，是能为企业抓住机遇和躲避危险提供支持的能力；执行力是保证决策贯彻实施的能力，是企业的体力。没有决策力，执行力就失去了目标；没有支持力，执行力事倍而未必能功半；即便有正确的决策和精良工具的支持，没有执行目标永远也达不成。三者中缺少了任何一个，企业的核心竞争力都不存在了，因此，企业核心竞争力模型可以为： $企业核心竞争力 = 决策力 \times 支持力 \times 执行力$ ，因而本项目将围绕这一模型进行训练

(3) 开展岗位管理和人员管理核心技能训练

企业要实现其发展战略目标，要以具体的工作为中心，进行必要的组织机构设计（部门职能职责设计）和岗位设置（岗位职责、编制人数和质量要求），岗位管理就是针对企业发展战略而进行的，岗位设置的合理性，岗位工作描述和任职资格标准设计的科学性，事关组织职能的发挥，进而影响企业发展战略目标的实现。有了合理的岗位设置，还必须找到能够胜任岗位的人员，即是人员管理（数量、质量、时间），也就是要因事设岗，岗得其人，人适其位，人事相合，人岗匹配，达到“人、岗、事”相匹配。因此，本项目将开展“人、岗、事”匹配技能训练。

(4) 紧抓招、育、用、留四个基本点开展基本专业技能训练

要让岗位管理和人员管理更好的支撑企业的发展战略，要有“人”才行，必须招聘或储备企业现在或未来缺少的、影响企业发展战略实现的必要数量和质量的人力资源；招聘或储备的人力资源未必马上就能用，要进行必要的知识、技能等方面的培训，使其具备上岗资格；有了“人才”，还要有一套有效的办法将合适的人安排到合适的岗位上去，才有更好地为企业的发展做出贡献；但是支撑企业战略实现的人力资源也是有思想，有需要的，这就需要从企业的战略高度重视企业核心人才，留住那些企业战略发展所需的人力资源，形成人力资源管理的招、育、用、留四个基本点，本项目将就这四项基本专业技能开展训练。

过程管理:

学校、学院提供条件（包括项目开展所需的实验实训情况、配套设施、相关扶持政策等）

本项目将围绕培育企业核心竞争力这一中心任务，依据人力资源价值链这一工作主线，做好企业的岗位管理和人员管理，开展人力资源的基础工作，以促进人力资源价值链的有效运行和螺旋提升，培育、获得并保持企业的核心竞争优势，保障企业发展战略目标的实现，以及企业持续、健康、快速的发展。

学校将向本项目组开放人力管理信息系统实训室、VBSE跨学科实训中心用于专业核心技能训练，将支持本项目开展项目研究和训练系统搭建，将支持本项目组成员参加省级人力资源管理技能大赛。

四、预期成果:

本项目将取得以下成果

1. 搭建训练体系;
2. 开展人力资源管理核心技能训练;
3. 开展参加省级人力资源管理技能大赛的训练。

三、经费预算

1. 项目基础研究及成果发表: 2000 元
2. 项目训练系统搭建和实施训练: 4000 元
3. 组织省级人力资源管理技能大赛训练和参赛: 4000 元

经费总计: 10000 元

六、导师推荐意见

该项目有相当的研究基础，具有清晰的训练思路，项目团队成员成绩优秀，具有创新意识，本人愿意为本项目实施提供全程指导并确保达到预期目标。

签名: [Handwritten Signature]

2022年5月3日

七、系部推荐意见

[Handwritten Signature]

系部负责人签名: [Handwritten Signature] 盖章:

2022年5月3日



八、学院推荐意见:

[Handwritten Signature]

学校负责人签名: [Handwritten Signature] 学校公章

2022年5月2日



注: 表格栏高不够可增加。

人力资源价值链学习资料

人力资源价值链

价值链是每一个企业都是在设计、生产、销售、发送和辅助其产品的过程中进行种种活动的集合体。企业的价值创造是通过一系列活动构成的，这些活动可分为基本活动和辅助活动两类。这些互不相同但又相互关联的生产经营活动，构成了一个创造价值的动态过程，即价值链。人力资源管理的核心是价值链管理。这条价值链上有三个主要环节，第一个环节是“价值创造”；第二个环节是“价值评价”；第三个环节是“价值分配”。

人力资源价值链循环

在知识经济中，我国企业起码从理念上开始越来越重视人力资源的开发和管理，但能够真正将人力资源管理纳入企业经营管理体系中的不多见，在我国企业中，虽然人力资源部门的组织框架已经搭起，但实际上还在进行传统的人事管理工作。有人认为：在我国企业中只有人事管理，而没有人力资源管理。此言虽有偏激，但也不无道理。

造成这种现象的原因是多方面的，有一点是不容忽视的，这就是企业的经营管理者对人力资源管理体系的理解存在着问题，没有系统地把握现代人力资源管理的实质，因而在企业经营管理实践中对人力资源管理定位不准确，加之企业人力资源管理者职业素养的缺乏，使我国企业的人力资源管理实践处于一种非常尴尬的落后局面。

那么，企业人力资源管理体系的主线和主体框架究竟包括那些内容？我们究竟该如何建立企业的人力资源管理体系？传统的人力资源理论对此并没有作出应有的说明和界定。

一. 人力资源管理价值链

企业是一个功利组织，其功利的源泉在于企业全体员工的投入，即企业中每一个人的工作成果的集合。在企业外部，全体员工有价值的工作，表现为企业的效益；在企业内部，全体员工有价值的工作表现为企业的效率。从这个意义上讲，人的工作价值构成了企业人力资源管理的核心内容。

进一步展开来讲，价值创造，价值评价和价值分配构成了现代人力资源管理的主体体系。企业人力资源管理体系的建立应该围绕着这三方面构成的“价值链”来构建。也就是说，全力创造价值，科学评价价值，合理分配价值及其三者的闭合循环，是企业人力资源管理体系建设的核心与重点。

价值创造体系、价值评价体系和价值分配体系的有机结合及其良性循环，是现代人力资源管理体系的重要特征，同时也是人力资源管理体系的基本框架。

二. 价值创造体系

企业价值创造体系需要解决的是两方面的问题：

第一，企业的价值创造理念，即企业为什么创造价值的问题，实际上是企业文化建设的问题。

价值的创造过程必须有核心价值观做牵引，以企业的核心价值观创造价值。企业的核心价值观所解决的是将全体员工的价值创造行为整合起来，凝聚起来，这一过程就是培育和弘扬企业文化的过程，也是形成人力资源管理体系的前提和条件。在现实中有文化的企业和没有文化的企业都在赚钱，因此企业文化建设不能解决企业如何赚钱问题，但它能决定企业在多长时间赚钱和赚多大规模的钱，即决定企业能活多长和能活多大，而那些“活不长”和“长不大”的企业都存在着企业文化方面的问题。

科特勒等学者经过实证调查得出的结论值得我们深思：其一，企业文化对企业长期经营业绩有着重大的作用。其二，企业文化在下一个世纪十年内很可能成为决定企业兴衰的关键因素。

第二，谁创造了企业价值，即确定企业价值创造过程中的重要度和价值贡献度。

从一般意义上讲，这是一个不是问题的问题，但它正是现实中“大锅饭”的理论依据，价值创造理念的“大锅饭”造就了企业分配的“大锅饭”。如果说全体员工创造了企业的价值，那么全体员工以平均的方式共同参与价值分配就是顺理成章的了。

我们并不否认每一员工都是企业价值的创造者，但不同的部门与职位对企业的价值贡献度是不同的。只有对此作出明确的界定，才能确定人力资源的开发重点。

在人力资源管理体系建设上，必须建立职位描述和职位评价体系，以制度的方式确定不同的职位的职责和价值贡献度，这是现代人力资源管理的基础。

三. 价值评价体系

价值评价体系要解决两方面的问题：

第一，价值创造过程问题，即如何充分发挥和挖掘员工的能力与潜力，持续地提高工作效率，以创造更多的价值。

在人力资源管理体系中，表现为绩效管理问题，其中包括绩效计划的制定、组织氛围的改善、员工素质的提高、任职资格体系的形成、管理风格的改善，以及沟通和培训教育体系的建设。

第二，价值创造成果的评价问题，即对每一个员工创造的价值作出科学的评价。

在人力资源管理体系中，表现为绩效考核问题。通过绩效评价对员工的工作作出评价是对其贡献的承认，同时又是对下一周期的工作的牵引，更重要的是为价值分配提供客观的依据，使员工的绩效与其回报建立有机的联系。没有科学的价值评价体系，正是我国大多数企业在人力资源管理方面的缺陷，它导致了企业在价值分配上的扭曲。

四. 价值分配体系

价值分配体系所要解决的问题包括：

第一，如何回报价值创造要素，即如何确定企业的薪酬战略和薪酬政策。

价值分配既是对员工价值创造成果的回报，同时又是对价值创造要素的激励。当我们知道哪些是促使企业成功的关键因素，我们也就知道用什么样的薪酬政策去管理它。所以，在企业的价值分配体系中，首先要解决的是对什么样的成果和行为进行激励和回报，也就是要回答“为什么发工资”这一原命题。

薪酬政策实际上是一个选择行动，当我们选择了回报和激励“人”，价值分配必然会导向于与人相关的工龄、年龄、学历、职称和职务，员工也必然强化与此相关的行为；相反，当我们选择了回报和激励“事”，价值分配必然会导向于绩效，员工也必然会强化自己的高绩效行为。除外，我们可选择的还包括职位的价值、薪酬的市场竞争力以及素质与价值观等价值回报与激励因素。

第二，以什么样的方式和什么样的水平回报和激励员工，即薪酬模式的选择问题。

从人力资源管理体系的角度看，企业需要依照价值创造理念和价值评价结果，确定薪酬等级，薪酬结构（基本工资、短期回报、长期回报与福利的构成及变化），薪酬水平，薪酬晋升降通道等。需要强调的是，这些虽然都是技术性的人力资源管理技术，但它们离不开企业价值创造理念、企业文化、薪酬战略和薪酬政策的指导。同时，如何将价值评价结果与薪酬回报有机的结合起来，是人力资源管理体系建设的重点和难点，这也是验证企

业人力资源管理体系是否有活力和扩张力的重要依据。

以上所述，建立价值创造、价值评价和价值分配的价值链，并使之形成良性循环，是指导企业构建人力资源管理体系的重要理念和可操作的思路。

用价值链管理人力资源

人力资源是一个企业成功与否的最重要的元素。要想做好人力资源管理，就要摒弃旧有观念，站在企业战略的高度，运用好价值链管理。

中国企业人力资源管理中存在的两个严重问题

经过多年企业实践和市场经济的熏陶，中国企业已经逐渐开始接受并运用西方一些先进的管理理念与管理方法，很多企业管理者经常提到的词语有企业战略、企业文化和人力资源、团队建设等等，很多企业原来的人事处、劳资科也改换门庭，变成了现在的人力资源处、人力资源部。但是很多企业的人力资源管理者在工作中仍然经常感到迷茫，工作做了很多，比如培训、考核等，但是结果却往往不尽人意，培训听了很多，在工作中却无从下手……下面我们来具体分析一下这些问题产生的原因：

企业人力资源工作很零散，不系统

目前企业人力资源管理工作零散和不系统主要体现在日常人力资源管理工作不是围绕企业的人力资源管理体系展开的，或者体系根本没有建立起完善、科学合理的人力资源管理体系，人力资源工作的开展要么只是做了整个人力资源管理体系内的一部分工作，要么是没有整体目的地为工作而供，造成人力资源管理工作绩效不理想。第二主要是人力资源管理与整个企业的管理体系没有紧密有效地结合起来，人力资源工作无法有效地对企业其他的管理体系给予相当的支持，人力资源管理工作没有站在整个企业的整体高度去思考企业人力资源工作的范围和工作内容，人力资源管理工作无法对企业整体的管理工作形成更加有效的支持。

企业人力资源工作目的不明确，为做而做

很多企业的人力资源工作从表面上看起来很有针对性和目的性，但是实质上大多数的企业目前的人力资源工作的开展主要是由以下几个因素去推动的：

第一，这个工作必须要做，是保证企业运作的要求；第二，竞争压力迫使企业在人力资源管理工作方面加强；第三，企业领导人的临时指示和要求；第四，受外界影响，赶时髦。

第一和第二应该说是有一定的目的性，但是很短浅，很局部，第三和第四，特别是第四就带有很大的盲目性，没有真正想清楚这些人力资源的管理行为究竟与企业的整体发展具有什么样子的联系和促进，因此这样的工作会有什么样子的效果呢，最多头痛医头而已，有些管理行为甚至还会为企业带来挥着留下很多负面的东西。

从价值链的角度去思考企业人力资源管理

要想真正让企业的人力资源管理工作有效，并能提升整个企业的运作效率和经济效益，就必须站在企业战略的高度去考虑企业人力资源管理的方式和人力资源管理的各项政策，那么如何才能做到这一点呢？下面我们从价值链的角度来加以分析。

什么是价值链

要研究在人力资源管理的过程中运用价值链，首先我们必须搞清楚什么是价值链。“价值链”这一概念，是哈佛大学商学院教授迈克尔·波特于1985年提出的。波特认为，“每一个企业都是在设计、生产、销售、发送和辅助其产品的过程中进行种种活动的集合体。所有这些活动可以用一个价值链来表明。”企业的价值创造是通过一系

列活动构成的，这些活动可分为基本活动和辅助活动两类，基本活动包括内部后勤、生产作业、外部后勤、市场和销售、服务等；而辅助活动则包括采购、技术开发、人力资源管理和企业基础设施等。这些互不相同但又相互关联的生产经营活动，构成了一个创造价值的动态过程，即价值链。

价值链在经济活动中是无处不在的，上下游关联的企业与企业之间存在行业价值链，企业内部各业务单元的联系构成了企业的价值链，企业内部各业务单元之间也存在着价值链联结。价值链上的每一项价值活动都会对企业最终能够实现多大的价值造成影响。

波特的“价值链”理论揭示，企业与企业的竞争，不只是某个环节的竞争，而是整个价值链的竞争，而整个价值链的综合竞争力决定企业的竞争力。用波特的话来说：“消费者心目中的价值由一连串企业内部物质与技术上的具体活动与利润所构成，当你和其他企业竞争时，其实是内部多项活动在进行竞争，而不是某一项活动的竞争。”

人力资源的价值链管理

我们通过分析和研究发现，人力资源管理的核心是价值链管理。这条价值链上有三个主要环节，第一是“价值创造”；第二是“价值评价”；第三是“价值分配”。下面分别加以说明：

“价值创造”强调的是创造要素的吸纳与开发。它要求人们确定这样一种理念：知识创新者、企业家和员工是企业价值的创造者，而其中的主导要素是知识创新者和企业家，尽管他们的人数占不到企业的20%，但他们却创造了企业80%以上的价值。因此，企业一定要注重吸纳一流人才，同时也要注意通过开发提升员工的价值。

第二个环节是“价值评估”，强调的是要建立科学的价值评价考核体系，这一体系包括个性特质评价、职业行为能力评价和关键业绩指标考核。

个性特质评价指评价员工是否具备某一职务所要求的个性特质，或者说是“主题特征”。进行个性特质评价首先要建立企业内部各种职务的素质模型。比方说，开发岗位要求任职者具备创新、成就追求、重团队协作，善沟通、学习等方面的个性特质；中试岗位要求任职者具备爱挑毛病、寻根问底、影响需求高于亲和需求、影响冲动强于避免讨厌的冲动等方面的个性特质；销售岗位要求任职者具备主动性、敏感性，能把握商机，对别人施加影响，能经受挫折，不怕被拒绝，善于谈吐等个性特质。以上所说的不同素质要求也就形成了不同职务的素质模型。在这个基础上，也就可以建立相应的测评体系，用以测定有关员工是否具备某一职务所要求的个性特质。

职业行为能力评价指的是评价员工是否具备某一职务所要求的职务行为能力，或者说是职务胜任力。职业行为能力评价的前提是对企业的所有职务进行横的和纵的划分以后，明确各种职务的角色定位和价值要求，进而制订出各种职务的行为能力标准。比如说，有一家大型企业规定，招聘工程师的行为能力标准为：能进行人力资源需求调查，收集、分析有关资料，制订出人员需求方案；能进行招聘活动的策划、实施，熟悉有关劳动法规和人员甄选、面试的流程，并能处理招聘中的突发事件；能处理应聘人员的分流、安置工作；能从事招聘管理制度建设。有了这个行为能力标准，就可以用它来衡量应聘者或拟任者是否具备相应的职务行为能力，凡符合标准的，证明其具备这种职务行为能力，因而也具备这一职务的任职资格；凡不符合这一标准的，则证明其不具备这种职务行为能力，因而也不具备这一职务的任职资格。

关键业绩指标考核指的是考核员工的工作是否达到某一职务所要求的关键业绩指标。对员工进行关键业绩指标考核的基础是在企业内部建立一个关键业绩指标体系，在这个体系中，个人目标、部门目标与公司目标之间保持高度一致。也就是说，企业先要根据不同时期的战略目标和管理重点制订出某一段时期（如某一年度）的关键业绩指标系统。这一指标系统的确立绝不是某个领导人拍脑袋想出来的，而是经过对企业成功的关键要素及重点业务进行分析、研究后确定关键业绩指标的项目，进而确定这些项目的测量标准。比方说，某公司经过研讨后，认为该企业成功的关键要素为：人员与文化、技术领先、制造优秀、顾客服务、市场优势、利润增长等6个方面，接着他们找出这些要素所体现的重点业务，如技术领先体现在产品品种、推向市场速度等重点业务；市场优势体现在市场份额、营销网络等重点业务，这些重点业务也就成为企业关键业绩指标的项目。在这个基础上，

也就可以确定这些项目的测量标准。接着，要把企业的关键业绩指标分解到各个部门和单位，最后分解到每个员工，要使不同功能领域的员工相互合作，把力量集中在争取企业的共同成果上。

关于经营者的价值分配

“价值分配”的内容不仅包括工资、奖金、红利、股权，还包括职权、信息、机会、学习等，其中最重要的是企业薪酬体系的设计。

薪酬设计首先要根据人力资源市场的价格和企业所处的发展阶段确定企业的总体工资水平。一般而言，处于高速增长阶段采取领先型，处于成熟阶段采取追中型，处于收缩阶段采取落后型。至于工资的波动，核心人才的工资是随企业效益的波动而波动，保安、卫生类人员的工资则是随市场价格的波动而波动。

其次，要通过职位评估，确定企业内部各个职位的相对价值，从而确定其工资的等级标准。据统计，进入世界 500 强的企业中，有三分之一采用了 Hay 公司的职位评估要素。这家公司的职位评估要素有三个方面：一为“知能”要素，包括技术知识、管理范围、人际关系技巧等项目；二为“解决问题”因素，包括面临的环境、面临的挑战等项目；三“应负责任”要素，包括采取行动的自 由、影响范围、影响的性质等项目。以这套评价要素为标准来衡量企业中和每个职位，即可计算出各职位的总得分，因而也就可以确定其在企业中的相对价值及工资的等级标准。应该说，这是一套比较科学的评估标准。

从激励的角度看，人力资源价值链的三个环节具有环环相扣的内在联系，可以说，激励的依据是价值评价，激励的手段是价值分配，而激励的目的在于使企业价值的创造者发挥主动性和创造力，从而为企业带来更多的利益。

中国企业激励机制存在的问题主要表现为价值分配不公平，价值评价不科学。

中国历来有“不患贫而患不均”的传统思想，在计划经济时代，企业经营者与普通员工的收入差距很小，效益好的企业和效益差的企业区别也不大。即使进入市场经济时代，这种倾向在相当多企业中还是保持着。

在相当一部分中国企业，由于没有建立起一套科学的价值评价体系及职位评估体系，因而在确定员工的工资时，往往带有主观随意性。

要解决以上问题，关键在于正确而科学的“锻炼”好企业的“价值链”，只有建立起科学的价值评估体系和价值分配体系，才能形成有效的激励机制，从而推动企业员工，特别是企业家和知识创新者为企业创造更多的价值。

人力资源价值链与绩效提升

人力资源实践与企业绩效间相互关系的研究一直是国外战略性人力资源管理研究的重点，该理论认为优秀的人力资源实践通过影响人力资源价值链上的各个环节，最终能导致公司市场价值的提升。这一理论对处于人力资源管理困境中的企业管理者来说具有极大的指导意义。本文在对人力资源的价值链理论进行详细分析的基础上，提出了该理论模型的实际应用对策。

企业的战略由人来制定，并依赖于组织内部各个层级中有效率的管理者及员工的不断努力来实现，因此企业战略决策的制定是否正确，既定战略计划及目标能否实现与组织内的每一个员工及其工作效果息息相关，企业战略的成功需要有效的人力资源管理实践来支持。

为了深入研究人力资源管理实践与组织价值之间关系的问题，从上个世纪 90 年代初开始，国外学者们一直在努力证明先进的人力资源管理实践可以导致更高的组织绩效的论题。胡塞利 (Huselid, 1995) 的突破性研究证明，作为高绩效工作系统 (HPWS) 一部分的人力资源管理实践与企业的财务、利润及市场价值有关。在这一命题基础上，一系列关于人力资源实践与各种公司绩效评估结果之间关系的研究相继展开，战略性人力资源管理迅速

步入学者们研究的视野。

为了更好地证明人力资源管理实践与组织绩效之间的因果关系，国外新一代的战略性人力资源管理研究已经开始着力于设计更为严谨的试验来证实运用先进的人力资源管理实践确实能够导致较高的组织绩效。他们提出了人力资源的价值链理论。

所谓的人力资源价值链(HR Value Chain)指的是一个从良好的人力资源管理实践出发，最终导致较高组织绩效的一系列相关产出活动所组成的价值增值过程。在这个增值过程中，良好的人力资源管理实践是基础，在此基础上依次推动雇员产出、组织产出及财务和市场产出的提升，最终导致组织绩效的提高。

一、价值链理论的早期研究

1. 价值链理论

价值链理论最早由美国哈佛商学院教授迈克尔·波特提出。

波特认为，将企业作为一个整体来看无法识别其竞争优势。竞争优势来源于企业在设计、生产、营销、交货等过程及辅助过程中所进行的许多相互分离的活动，这些活动中的每一种都对企业的相对成本地位有所贡献，并且奠定了创新的基础。每个企业的运作都是为了取得价值的最大化，为了达到其目的，它需要进行一系列的运作活动，包括设计、生产、营销以及对产品起辅助作用的各种活动的综合，所有这些活动都可以用“价值链”表示出来。

波特提出的价值链理论及其分析方法，用来分析企业的竞争态势，有助于企业认清在运作活动链上的优劣环节，识别企业的竞争优势资源，调整价值链结构，补强薄弱环节，保持原有的强项，创造新的竞争优势。企业的竞争优势有许多，如技术优势、人才优势、管理优势、创新优势等，但归根到底，只有两种：一种是成本领先，另一种是创新。如果把企业作为一个整体来考察，又无法识别这些竞争优势，这就必须把企业活动进行分解，通过考察这些活动本身及其相互之间的关系来确定企业的竞争优势，这就是价值链分析法的内涵。

2. 服务价值链理论

1994年由五位哈佛商学院教授组成的服务管理课题组，提出了“服务价值链”模型。

这项历经二十多年、追踪考察了上千家服务企业的研究，试图从理论上揭示服务企业的利润是由什么决定的。该理论认为，利润是由客户的忠诚度决定的，忠诚的客户(也是老客户)给企业带来超常的利润空间；客户忠诚度是靠客户满意度取得的，企业提供的服务价值(服务内容加过程)决定了客户满意度；企业内部员工的满意度和忠诚度决定了服务价值。简言之，客户的满意度最终是由员工的满意度决定的。员工的满意度可以是多方面决定的：岗位设计、工作环境、员工选拔培养、激励机制以及服务工具和技术支持等。服务利润链的观点对于研究人力资源价值链起到了非常重要的参考价值。

二、人力资源的价值链模型

近年来，国外研究人力资源战略管理的学者们将波特的价值链理论应用到人力资源管理的研究中提出了人力资源的价值链理论，其目的在于说明优秀的人力资源管理实践与企业绩效间的正向关系。人力资源价值链与一般价值链所涉及的内容及角度有所不同，它需要解决两个关键环节的计量问题，即对组织绩效和人力资源管理实践效果的计量问题，这其中又以对人力资源管理效果的测量最为困难，诸多学者至今仍在进行深入研究。

1. 组织绩效的测量

优秀的人力资源管理实践能否提高组织绩效需要有一套科学的对企业绩效进行测评的方法体系来加以判定。

因此，许多学者认为深入理解人力资源管理实践如何影响企业绩效的过程是十分必要的。在一项早期定义的人力资源价值链研究中，德尔和瑞维斯(Dyer and Reeves, 1995)回顾了大量现存的关于人力资源实践与绩效之间关系的研究，并提出对组织绩效的测量可从以下四个方面进行分析。

第一，与人力资源管理实践结果相关的雇员产出，例如雇员的态度及行为，特别是缺勤及跳槽等行为；

第二，与运营绩效有关的组织产出，例如生产率，质量及损耗等，其大多数指标都预示着企业的盈利能力；

第三，财务会计产出：指对实际财务绩效的测量，例如成本、收入、利润、盈利率等，这些产出较容易测量到；

第四，市场产出，是指衡量一个公司财务市场价值的产出，主要是指股票价格或其变动等。

德尔和瑞维斯所总结的组织绩效测量方法是迄今为止比较全面地研究人力资源管理与组织绩效关系中对组织绩效的测量模型。在这个模型中，组织绩效的四方面产出存在一种因果关系，这正是他们提出人力资源价值链理论的重要依据。

2. 人力资源的价值链模型德尔和瑞维斯在对组织绩效进行测量的方法研究中发现，组织绩效的四方面产出实际上代表了一个因果关系，即人力资源实践影响雇员产出，雇员产出继而影响组织产出，组织产出又会影响财务产出，最终导致公司市场产出的变化。在此分析的基础上他们提出了早期的人力资源价值链模型。

在该模型中，企业绩效最终由雇员产出、组织产出、财务产出及市场产出共同决定，而这几项产出的根本基础则是企业的人力资源管理实践。良好的人力资源管理实践促使雇员有一个良好的工作态度，对组织的事业充满信心，能够为组织提供优质的服务，极少的缺勤及跳槽情况发生，进而导致较高的雇员产出；良好的工作状态，较高的雇员产出又会在一定程度上提高组织的生产效率，减少损耗，产品或服务的质量得以保证，导致较高的组织产出；组织产出的提高在财务上则体现为成本下降，收入及利润的大幅增加，企业盈利率的提高；组织财务状况的改善在证券市场上最终导致公司股票价格的上升，公司的资产得到增值，最终企业的组织绩效得到提高，盈利能力得到增强。

继德尔和瑞维斯之后，许多学者也提出了相关的人力资源价值链模型，这其中最具代表性的是贝克和胡塞利 (Becker and Huselid, 1998)，提出了迄今为止最为详尽的人力资源价值链模型。事实上该模型认为：商业战略(经营战略)驱动人力资源系统的设计，人力资源管理系统直接影响雇员的技能、动机、工作的结构及设计，而这些因素又影响雇员的行为，进而提高组织的运营绩效，推动企业盈利及增长，最终导致公司市场价值的提升

3. 模型的实践检验当前对于人力资源价值链模型的实践检验仍处于初步探索阶段，罗格和瑞特(Rogers and Wright, 1998)对以往关于人力资源与绩效关系的经验性研究进行了调查和总结，重点对 29 项研究报告及 80 份在此方面的效果评估进行了分析(例如人力资源实践与绩效间的统计联系报告等)，在研究过程中发现没有几项研究测量到了真正的人力资源产出。很多研究是使用会计及财务市场测量手段，绝大多数的效果评估使用组织产出来衡量(生产率、质量、服务等)，只有极少数实验研究测量到了人力资源与绩效间的多重潜在联系(Wright & Gardner, 2003)。

一项研究是由 Watson Wyatt 咨询公司(2002)指导的，该项研究使用了 51 个公司在 1999 及 2001 年的人力资源实践及财务绩效数据。研究发现：1999 年的人力资源实践与 2001 年财务绩效有相互关系的占 41%，但 1999 年财务绩效与 2001 年人力资源管理实践有相互关系的占 19%。研究初步证实了：人力资源管理实践是未来企业财务绩效的“领先指标”(leading indicators)。

在验证这种因果关系的尝试之中，胡塞利与贝克尔 (Huselid and Becker, 1996)为了确定因果关系的指向，比较了横向的及小组座谈式的评估方法。他们发现，小组座谈式的评估要比横向的评估误差小得多，但当使用最适当的统计方法进行分析时，两者并无太大差异。然而，他们发现：对测量错误进行必要的统计学修正后，数据显示，先前的人力资源实践预示了未来的公司财务绩效。

三、通过价值链的有效运作提升企业绩效

虽然有关人力资源价值链的实践检验仍处于探索阶段，但该价值链模型的基本理论在国际上已初步得到认同，这种理论的应用与传统的人力资源观念逻辑和关键点有所不同，它对当前的企业管理者有极大的启示和借鉴

意义，该模型为企业管理者提升组织绩效和企业竞争能力提供了一条简单而又有效的途径，即通过对企业自身人力资源的有效管理和人力资源价值链的有效运作可以实现企业长期绩效和竞争能力的提升。

1. 提升企业绩效

始于对人的有效激励和管理从人力资源的价值链理论模型中我们可以看出，组织绩效的提升最终源于良好的人力资源管理实践，无论是组织产出、财务产出还是市场产出也都最终依赖于企业的人力资源管理实践水平。因此说，只有有效地管理好了组织内部各类人员，使员工对自己的工作满意，有一个饱满的工作态度和热情，才能做好本职工作，才能推动价值链内部各个职能环节的改善；最终导致组织绩效的提升。故提升组织绩效应从有效地管理人、激励人开始。

2. 价值链关键环节的锁定当前，一些企业正陷入一种人力资源管理实践与组织绩效的恶性循环之中，即较差的人力资源管理实践导致了组织绩效的低下，而组织绩效的低下又反过来恶化了本来已经较差的人力资源管理实践，这种状态称为“人力资源管理的恶性循环”。

如何使处于恶性循环中的组织转变为良性循环状态？这就需要找准人力资源价值链的切入点，从这个切入点人手推动整个价值链朝着良性循环的方向运行。这个切入点首先在于提高组织的人力资源管理水平这一环节上，即通过良好的人力资源管理实践首先转变员工的工作士气与工作态度，进而提升雇员产出，最终使组织的运作步入良性循环的轨道上来。具体来说可考虑主要从以下几方面入手：①制定在正确公司战略指引下的“以人为本”的人力资源管理战略；②制定有利于雇员产出提升的各种激励措施；③改善企业所有者、管理者和底层雇员的关系，改善员工的工作生活水平；④建立一种所有者、管理者和员工共同承担风险，共同分享收益的分配和激励机制等。

3. 价值链的有效运作在人力资源管理实践中，一些企业为员工提供了较高的工资、福利及各种待遇，然而却并未取得预期的良好组织绩效，这实际上是忽略了对人力资源价值链的有效分析和运作。实际上，要想使良好的人力资源管理实践转化为较高的组织绩效，需要对人力资源管理价值链上的各个环节进行分析和统一运作。如果把这个因果关系简单地作为一个整体来考察，组织将无从下手，而这一过程是通过人力资源价值链上各个产出环节依次作用而实现的，任何一个产出环节的失误都会导致最终的组织绩效无法实现预期效果，因此必须把这个过程进行分解，通过考察价值链上各个环节本身及其相互之间的关系来确定如何使之有效运作，这才是价值链分析法的内涵。

要想使人力资源价值链充分而有效地运转起来，组织需要有一套有效的绩效考核及目标激励机制，这是整个价值链运作的动力机制，该机制的目的是使良好的人力资源管理实践朝着能够最终提高组织绩效的方向进行，即只有产生较高雇员产出的人力资源管理实践才能得到组织的支持和有效激励；能够导致较高组织产出的雇员产出行为应得到较高的激励；有利于财务及市场产出的组织产出行为应得到广泛地推广和激励支持，最终使各项产出的结果都有利于组织绩效的提高。

人力资源的价值链理论为我们提供了一条通过良好的人力资源管理实践提升组织绩效的有效途径，为使组织绩效达到预期的效果管理者需要对这个价值链上各个产出环节进行理性的分析和有效运作，但最重要的是该项研究为公司的决策制定者及管理者提供一个更加确信的商业信念：良好的人力资源管理实践能够提高组织绩效。

企业人力资源价值链初步研究

人力资源管理的核心是价值链管理。这条价值链上有三个主要环节，

第一个环节是“价值创造”；

第二个环节是“价值评价”；

第三个环节是“价值分配”。

“价值创造”

“价值创造”强调的是创造要素的吸纳与开发。它要求人们确定这样一种理念：知识创新者、企业家和员工是企业价值的创造者，而其中的主导要素是知识创新者和企业家，尽管他们的人数占不到企业的 20%，但他们却创造了企业 80%以上的价值。因此，企业一定要注重吸纳一流人才，同时也要注重通过开发提长员工的价值。

“价值评价”

第二个环节是“价值评估”强调的是要建立科学的价值评价考核体系，这一体系包括个性特质评价、职业行为能力评价和关键业绩指标考核。

个性特质评价是指的是评价员工是否具备某一职务所要求的个性特质，或者说是“主题特征”。进行个性特质评价首先要建立企业内部各种职务的素质模型。比方说，开发岗位要求任职者具备创新、成就追求、重团队协作，善沟通、学习等方面的个性特质；中试岗位要求任职者具备爱挑毛病，穷根问底，影响需求高于亲和需求，影响冲动强于避免讨厌的冲动等方面的个性特质；销售岗位要求任职者具备主动性、敏感性；能把握商机，对别人施加影响；能经受挫折，不怕被拒绝；善于谈吐等个性特质。以上所说的不同素质要求也就形成了不同职务的素质模型。在这个基础上，也就可以建立相应的测评体系，用以测定有关员工是否具备某一职务所要求的个性特质。

职业行为能力评价指的是评价员工是否具备某一职务所要求的职务行为能力，或者说是职务胜任力。职业行为能力评价的前提是对企业的所有职务进行横的和纵的划分以后，明确各种职务的角色定位和价值要求，进而制订出各种职务的行为能力标准。比如说，有一家大型企业规定，招聘工程师的行为能力标准为：①能进行人力资源需求调查，收集、分析有关资料，制订出人员需求方案；②能进行招聘活动的策划、实施，熟悉有关劳动法规和人员甄选、面试的流程，并能处理招聘中的突出事件；③能处理应聘人员的分流、安置工作；④能从事招聘管理制度建设。有了这个行为能力标准，就可以用它来衡量应聘者或拟任者是否具备相应的职务行为能力，凡符合标准的，证明其具备这种职务行为能力，因而也具备这一职务的任职资格；凡不符合这一标准的，则证明其不具备这种职务行为能力，因而也不具备这一职务的任职资格。

关键业绩指标考核指的是考核员工的工作是否达到某一职务所要求的关键业绩指标。对员工进行关键业绩指标考核的基础是在企业内部建立一个关键业绩指标体系，在这个体系中，个人目标、部门目标与公司目标之间保持高度一致。也就是说，企业先要根据不同时期的战略目标和管理重点制订出某一段时期（如某一年度）的关键业绩指标系统。这一指标系统的确立决不是某个领导人拍脑袋想出来的，而是经过对企业成功的关键要素及重点业务进行分析、研究后确定关键业绩指标的项目，进而确定这些项目的测量标准。比方说，某公司经过研讨后，认为该企业成功的关键要素为：人员与文化、技术领先、制造优秀、顾客服务、市场优势、利润增长等 6 个方面，接着他们找出这些要素所体现的重点业务，如，技术领先体现在产品品种、推向市场速度等重点业务；市场优势体现在市场份额、营销网络等重点业务，这些重点业务也就成为企业关键业绩指标的项目。在这个基础上，也就可以确定这些项目的测量标准。接着，要把企业的关键业绩指标分解到各个部门和单位，最后分解到每个员工，要使不同功能领域的员工相互合作，把力量集中在争取企业的共同成果上。

“价值分配”

“价值分配”的内容不仅包括工资、奖金、红利、股权，还包括职权、信息、机会、学习等，其中最重要的是企业薪酬体系的设计。

薪酬设计首先要根据人力资源市场的价格和企业所处的发展阶段确定企业的总体工资水平。一般而言，处于高速增长阶段采取领先型，处于成熟阶段采取追中型，处于收缩阶段采取落后型。至于工资的波动，核心人才的工资是随企业效益的波动而波动，保安、卫生类人员的工资则是随市场价格的波动而波动。

其次，要通过职位评估，确定企业内部各个职位的相对价值，从而确定其工资的等级标准。据统计，进入世界500强的企业中，有三分之一采用了Hay公司的职位评估要素。这家公司的职位评估要素有三个方面：一为“知能”要素，包括技术知识、管理范围、人际关系技巧等项目；二为“解决问题”因素，包括面临的环境、面临的挑战等项目；三“应负责任”要素，包括采取行动的自由、影响范围、影响的性质等项目。以这套评价要素为标准来衡量企业中和每个职位，即可计算出各职位的总得分，因而也就可以确定其在企业中的相对价值及工资的等级标准。应该说，这是一套比较科学的评估标准。

从激励的角度看，人力资源价值链的三个环节具有环环相扣的内在联系，可以说，激励的依据是价值评价，激励的手段是价值分配，而激励的目的在于使企业价值的创造者发挥主动性和创造力，从而为企业带来更多的利益。

中国企业激励机制存在的问题主要表现为价值分配不公平，价值评价不科学。

关于经营者的价值分配

中国历来有“不患贫而患不均”的传统思想，在计划经济时代，企业经营者与普通员工的收入差距很小，效益好的企业和效益差的企业区别也不大。即使进入市场经济时代，这种倾向在相当多企业中还是保持着。比如，红塔山集团原总裁褚时健领导企业年创利近200亿，而他年度最高奖金也只拿到20万元。假如在西方的大企业集团当总裁，他的年薪肯定要过千万。在市场经济条件下，这种状况势必造成他心里的不平衡。

关于知识型员工的薪酬问题

中国历来有“官本位”的传统，谁的“官”大，谁的薪资就高。这一传统也影响到企业。在不少企业就存在这种情况，有的人学历低、职能低、能力低，但因为资历老、关系好，谋个部长、副部长之类的一官半职，工资就比一般员工高出一倍有余，而有的人尽管学历高、职称高、能力高，但因为资历短，职位被占满了，因而工资比那些当部长、副部长的少很多。

关于普通员工的薪酬问题

在相当一部分中国企业，由于没有建立起一套科学的价值评价体系及职位评估体系，因而在确定员工的工资时，往往带有主观随意性，对一些关系比较亲近，或善于吹牛拍马“顺着杆子往上爬”的人给予高工资，而实际上，这些人的工作并没有为企业带来较高的价值与利益。相反的，有的员工扎扎实实做好本职工作，实实在在为企业带来了价值和利益，但因为不善于揣摩领导的心思，不善于取悦领导，因而只能领取比较低的工资标准。

要解决以上问题，关键在于锻练好企业的“价值链”，只有建立起科学的价值评估体系和价值分配体系，才能形成有效的激励机制，从而推动企业员工，特别是企业家和知识创新者为企业创造更多的价值。