

“互联网+”背景下企业人力资源管理问题 对策研究

刘佳明

黑龙江大学, 中国·黑龙江 哈尔滨 150000

【摘要】计算机技术与科学以及网络技术的快速发展为世界政治、经济和社会文化的发展带来了新的方向,基于网络技术快速发展下互联网经济已经成为影响企业管理环境的重要因素,“互联网+”时代的到来无疑是对传统经济体制的一次冲击和挑战,在振奋世界经济的同时也使得本就处于后金融危机时代下的市场环境变得愈发波诡云谲。“互联网+”时代信息的传播速度加快,传统依靠信息不对称获取竞争优势的时代已经一去不复返,对此企业愈发重视对人才的培养和储备,人力资源管理正逐渐成为“互联网+”背景下企业提升核心竞争力的重要手段。对此本篇文章以我国的中小企业为例,分析在企业人力资源管理工作中存在的问题,并基于“互联网+”背景下机遇探讨优化中小企业人力资源管理的对策。

【关键词】“互联网+”; 企业发展; 人力资源管理; 问题及对策

互联网的快速发展是推动我国社会经济体制转型的重要助推因素,互联网经济的发展以及规模的扩张对于当前的世界政治、经济格局的改变来说同样有着非同寻常的意义。在“互联网+”背景下企业意图通过增设知识信息壁垒获得竞争力的方式已经难以实现,行业之间和企业之间的竞争已经逐渐细化到人与人之间的竞争,为了适应互联网经济下市场竞争对企业人力资源管理的更高要求,企业业务必要抓住时代发展的契机,整合自身资源不断提高自身的盈利能力和公信力。但是对于中小企业来说,由于经济实力、技术规模方面的限制,人力资源管理始终是其质量管理中的一个短板环节,中小企业面临的人力资源管理中存在的如管理制度不健全一类的问题将成为限制中小企业生存和发展的主要因素^[1]。因此在“互联网+”背景下中小企业需要在聘人、用人、管人以及留人方面做出改革提高自身人力资源管理的能力和水平。

1 中小企业人力资源管理问题

1.1 中小企业对人力资源管理缺乏足够的认知

我国的中小企业尤其是民营中小企业缺乏对人力资源管理的重视是当前的主要现状,由于我国畅通的企业注册流程和宽松的营商环境,中小企业的数量在近几年快速增长。但是在众多的企业主中真正对人力资源管理持乐观和支持态度的仅占较小部分,大多数中小企业的经营权和管理权都相对集中,由于企业主的文化层次有限再加上人力资源管理在我国的发展时间有限,不少的中小企业对人力资源管理的概念以及具体内容缺乏足够的认知。并且由于中小企业的资金、技术规模较小,对人力资源管理为企业带来的利益缺乏直观的认识。即便有企业建立有专门的人力资源管理部门,也未能与传统的人事管理相分离,对人才的理解过于片面。未能正视人力资源管理的必要性及其对企业带来的价值是当前中小企业发展人才招聘和人才保留问题的最主要原因^[1]。

1.2 缺乏完善的人力资源管理制度

随着近年来企业管理环境的快速变化,企业管理对于质量管理的需求不断提高,人力资源管理作为企业内部管理的重要内容,缺乏规范的制度约束和引导不仅无法为企业的经营和发展带来价值,甚至无法满足企业自身基本的治理问题。完善的人力资源管理制度要求企业在部门建立、体制建设、人员设备配置方面作出一定的努力,在整个系统中,人力资源管理工作的规划、招聘以及培训等模块相辅相成缺一不可^[2]。以我国曾经互联网流

行的团购网站为例,以凡客诚品为代表的互联网经济典范企业在发展过程中由于忽视了对人力资源的规划工作,企业在经历了发展和膨胀阶段后逐渐暴露出了人力资源管理方面的问题。不光是员工的离职率较高,并且企业内部的管理制度也暴露出了诸多的弊端,曾经的风投“宠儿”凡客诚品从爆发走向倒塌最终令人唏嘘不已,同时也让后续的企业认识到了人力资源规划的重要性以及健全管理体制的重要性。

1.3 缺乏完善的激励制度

企业激励制度是人力资源管理的重要内容,直接影响企业的人才储备、培养和用人的能力,但是对于不少的中小企业来说,由于领导者观念的陈旧以及有限的盈利能力等问题,激励制度向来是其人力资源管理中的短板。就目前来说中小企业激励制度存在的问题主要在于缺乏激励作用、缺乏公平性和竞争性以及管理者强烈的主观色彩等方面。首先部分中小企业薪酬设计缺乏合理性,“平均分配”现象在薪酬管理中依然存在,打击了有能力想做实员工的积极性,在内部员工中缺乏公平性,在行业内和地区中也缺乏一定的竞争性。其次企业对员工做出的激励承诺难以兑现,或者是兑现的时间延后无法起到理想的激励作用。另外部分企业采用的激励手段作用被扭曲,被用于企业员工的恶性竞争,无法满足员工的发展和对企业的归属感,最终导致人才的流失。

1.4 人力资源培训开发力度不足

人力资源培训的开发力度不足归根结底还是企业管理者未将人才当作资源进行投资的结果,当前我国不少的中小企业在人才招聘和管理方面一味奉行“拿来主义”,只看到了直接招聘为企业节约的大量资源,未重视员工的持续学习和发展对企业发展带来的价值。部分企业管理者认为员工的流动性较大,开展培训往往会加重企业的损失。由于员工缺乏必要的职业再教育和培训机会,较高的离职率将使企业进入人才流失的恶性循环。

2 “互联网+”背景下企业人力资源优化对策研究

2.1 形成人力资源管理跨界思维

互联网时代下的社会发展日新月异,对于企业的管理环境以及所处的市场竞争来看,除了永恒的变化以外没有什么是停滞不前的。LinkedIn全球副总裁兼中国总裁沈博阳就互联网背景下的企业竞争来说,当前的企业愈发青睐拥有跨界背景的人才,尤其是对于具有一定创新能力和互联网从业经历的人才来说是当前企

业抢夺的热门人才资源。互联网的一大特点便是创新,对于中小企业经营者和管理者来说,形成一定的跨界思维重视对跨领域人才的聘用和培养对于企业的发展具有重要的意义。电子设备和网络技术的普及和发展打破了企业人力资源管理的传统业态,对此掌握互联网招聘手段能够显著地发挥人才蓄水池作用。中小企业在人员聘用的过程中应当积极转变以往的“学历至上”的观念,基于大数据技术的人力资源管理平台从应聘者的从业经历、学习能力以及发展潜力进行评估,根据企业的需要筛选合适的人才。对于中小企业来说应当养成跨界思维作为转变企业乃至行业现状的重要手段,尤其是要重视对信息技术行业等具有一定高新技术产业背景的跨界人才予以吸收,适当拓宽企业招聘的选择范围,以跨界意识和创新意识改造传统行业,重视人力资源管理在“互联网+”背景下对中小企业长远发展的积极作用,实现员工和企业的双赢。

2.2 将大数据作为企业人力资源管理的重要工具

随着互联网技术和计算机技术的快速发展,以5G和大数据技术一类的高新技术将成为第四次科技革命的重要技术基础。其中大数据技术更是凭借其对巨量数据的处理和价值发掘能力被广泛应用于国防、军事等领域。对于资金规模小、抗风险能力弱、人才市场竞争处于劣势地位的中小企业来说应当在人力资源管理方面加大大数据的应用。对于有一定技术实力的企业来说可以自行开发技术系统,对于实力和精力有限的企业则可以购买如北森、甲骨文等企业开发的大数据人力资源管理系统。企业首先要利用大数据技术建立适合自身企业人力资源管理特点和需求的系统平台,将管理工作中涌现的海量员工资料和数据进行分类并保存至档案管理系统中,依托大数据技术对员工档案进行动态管理,便于管理者根据员工工作信息作出科学的人力资源管理决策[5]。其次重视对员工开展网络培训,将员工的培训和继续教育逐步转移至网络平台。企业在对员工开展培训的过程中可以充分结合网络资源、行业资源以及分公司资源对员工开展网络培训,既能满足员工对培训工作的针对性需求,同时也能降低企业的培训成本。此外可通过互联网技术人力资源管理平台对员工激励进行数据化处理,企业可通过企业内部技术管理平台将对员工的激励政策和内容进行实时公布,让所有员工能够了解企业的激励政策以及企业内部的激励行为,提高激励制度的透明性和公平性,也能有效激发员工的工作积极性。除此之外企业还可以通过大数据技术实现对员工薪资期望值的调研,从企业实际情况出发对员工的薪资进行合理的调整,能够减少企业在人力资源成本方面不必要的投入同时优化员工薪酬体系结构。在人力资源管理中需要企业充分利用7S理论及PDCA循环管理理论不断填补管理体制方面的漏洞和空白,提高人力资源管理能力,最大程度实现提高企业市场竞争力的目标。

2.3 强化人力资源管理过程中企业与员工的互动

随着社会经济体制的快速转型以及市场经济的快速发展,企业对员工的管理逐渐朝着“以人为本”的方向发展,企业与员工之间的良性互动是优化企业内部管理,激发员工对企业向心力的重要手段。基于马斯洛的需求层次理论,人不仅有最基本的温饱需求,同时还有高层次的自我实现的价值需求,近年来人力资源市场中“90后”以及“00后”的人才比例不断提高。

这些员工的成长往往伴随着互联网的发展和普及,并且新一代的员工工作目的不仅限于个人的温饱,还有较高的个性化发展需求。因此企业在聘人、用人和管人的过程中应当考虑到员工尤其是年轻员工的心声[7]。在员工良性互动方面,我国的高新技术企业—华为在相关方面的工作就具有较高的代表性和可借鉴性。其企业内部开设有专门的员工心声社区,鼓励并支持员工对企业的发展提出意见和建议,同时充分发挥企业工会在社区中的服务和沟通作用,对于华为解决自身管理中的短板问题具有重要意义。对于中小企业来说,对互联网技术的应用应当充分考虑到其对员工和企业发展的作用,提高自身人力资源管理的智能化和标准化能力。另外在“互联网+”背景下也要求中小企业要将员工的职业规划与企业的长期战略规划相关联,根据企业的发展需要以及不同员工的实际情况帮助员工制定其职业规划,将员工的发展作为企业发展的重要内容并为之努力,从而培养员工对企业的归属感。

2.4 依托互联网优化企业员工激励制度

相较于传统行业,“互联网+”背景下企业的组织结构和人员流动都相对灵活,人员岗位也在随时发生变化,传统的激励体制已经难以满足现阶段企业人力资源管理的基本需求,对此企业需要根据自身内部管理的特点依托互联网优化自身的激励制度,将其作为提高员工工作积极性的重要手段。首先在薪酬评定的问题方面,要求企业建立公平公正公开的薪酬体系,优化薪酬管理的顶层设计,着重考察员工的综合能力。若企业员工岗位发生变化,但其能力无明显变化,针对该员工的薪酬调整也应当根据岗位实际就原有水平作出微小调整。但是若岗位和工作内容的变动伴随着员工的成长其薪酬水平也应当有正向的变化。其次薪酬的评估因素众多,激励措施也应当有多种选择和变化,建立针对员工的个性化激励制度,重视物质激励和精神激励同时进行。例如当前不少的互联网企业会从环境优化等方面入手,如高价聘请星级酒店厨师为员工提供美食或是建立供员工放松的娱乐场所等都能有效地吸引年轻员工。此外根据企业的长期发展战略规划,在战略型人才的激励方面,企业可以采用业绩分红或者是虚拟股票等措施作为针对这类人才的中长期激励,将企业的未来与员工的需求和发展进行绑定,提升员工对企业的向心力。

3 结语

综上所述,随着社会经济、政治、文化和科技的快速发展,现代企业的管理环境在短时间内发生了巨大的改变。“互联网+”时代的到来无疑打破了传统企业人力资源管理的常规模式。对于本身就处于市场竞争劣势的中小企业来说,互联网的快速发展带起自身发展带来的利远远大于弊。基于此中小企业需要抓住这一时代机遇加强知识、信息和人才储备,优化自身的人力资源管理体制,打赢互联网经济时代下的人才战争,为自身的长远发展奠定基础。

参考文献:

- [1] 郭磊,王毅. 互联网背景下事业单位人力资源管理中的经济管理策略[J]. 数据, 2021(11): 86-88.
- [2] 林晓芳. 探讨“互联网+智慧医疗”背景下的基层医院人力资源管理提升策略[J]. 质量与市场, 2021(19): 78-80.