

“互联网+”时代背景下企业人力资源管理策略分析

郭丽姣

包头钢铁(集团)有限责任公司保卫部 内蒙古包头市 014000

摘 要: 随着互联网的快速发展和普及,传统的企业人力资源管理模式已经无法满足企业发展的需求。本文以“互联网+”时代为背景,结合现阶段企业面临的新形势和新挑战,旨在对企业人力资源管理策略进行深入系统的分析和研究。本文提出了在“互联网+”时代背景下,企业应采取的人力资源管理策略和建议,包括加强人才的招聘和培训,优化员工的激励机制,提升企业的组织文化等。总之,适应和抓住“互联网+”时代的机遇,创新和优化企业的人力资源管理,对于推动企业的发展和竞争优势的形成具有明显的推动作用。

关键词: 互联网+; 企业人力资源管理; 人才获取和保留; HRM 3.0; 人力资源优化配置

随着互联网技术的日新月异发展与广泛应用,它正在以破纪录的速度深刻地改变着我们的生活方式、经济体系及工作模式。最近的“互联网+”的概念则是互联网与各行业深度融合,为传统行业赋予新的生命周期。在这样的时代背景下,作为企业的重要组成部分——人力资源管理工作也面临着严峻的挑战和独特的发展机遇。尽管中国的企业在积极尝试进行数字化转型,但对于人力资源管理的新模式和新策略的探索依然处于起步阶段。面对互联网+时代,企业如何优化人力资源管理,以应对日益激烈的竞争和不断变化的市场环境,尤其是如何获取和保留人才,有效激励和培养员工,以及如何利用新的 IT 工具和手段提高管理效率和企业的竞争优势程度成为了一个紧迫且重要的议题。本研究将通过理论分析和实证研究的方式,对这些问题进行深入地探索和研究,旨在为企业在“互联网+”背景下的人力资源管理提供有益的指导和参考。

1. “互联网+”时代背景下的企业人力资源管理挑战

1.1 互联网+时代的企业环境和影响

“互联网+”时代的到来,彻底改变了传统企业的人力资源管理环境^[1]。数字化信息技术的广泛应用使企业得以突破时间和空间的局限,形成了高度互联的工作环境,这种环境需要更灵活的管理方式和战略,以适应快速变化的市场。技术的进步促进了人才管理的全球化,使得企业在全球范围内吸引和雇佣顶尖人才成为可能。这也加剧了人才市场的竞争,企业不仅要应对行业内的竞争者,还要与跨行业的公司竞争。信息的透明度和员工自我意识的提升,要求企业改变

传统的管理和激励模式,转向更加人性化、个性化的方式。互联网技术的普及还增加了员工对工作方式和环境的期望,要求企业在提升员工体验方面下功夫^[2]。企业人力资源管理必须重新审视和优化策略,以应对这些深远变化。

1.2 人才获取和保留的挑战

在“互联网+”时代,企业面临着前所未有的人才获取和保留挑战。随着技术进步和信息传播方式的变革,企业对于高技能和跨领域复合型人才的需求大幅增加。人才市场逐渐呈现出更加开放和透明的特征,这使得人才流动性增强、竞争加剧。尤其是科技、互联网行业,由于其快速的技术更新和迭代,需要持续不断的高水平人才输入。企业在吸引人才的过程中,常常遭遇到其他企业的激烈竞争。这不仅增加了获取优秀人才的难度,也使得保留现有高绩效员工成为一大挑战。频繁的人才流失不仅损害企业的竞争力,还对企业内部的稳定性和持续创新造成不利影响。如何在这样的背景下制定有效的人才获取和保留策略,成为互联网+时代企业人力资源管理面临的核心问题之一^[3]。

1.3 员工激励和培养的挑战

在“互联网+”时代,员工激励和培养面临诸多挑战。互联网技术的快速更新使得员工需要不断适应新的工作工具和方法,传统的激励手段已难以满足员工多样化的需求。个性化的职业发展和技能提升要求使得企业必须提供更灵活和定制化的培养计划。人力资源管理需要通过数字化平台提供实时反馈与激励,营造创新和学习的文化环境,以维持员工的积极性和创新能力,为企业的持续发展提供保障。

2. 新型人力资源管理模式 HRM 3.0

2.1 HRM 3.0 模式核心理念

HRM 3.0 模式的核心理念立足于互联网+时代的特点,旨在通过数字化和网络化手段提升企业人力资源管理的效率和效果。其主要理念包括:灵活性、个性化和智能化。灵活性体现在组织管理和工作方式的灵活调整,打破时间和空间的限制,使员工能够在更为自由的环境中发挥潜力。个性化强调依据员工的不同特质和需求,提供定制化的激励和培养方案,从而提升员工满意度和工作动力。智能化则依赖于先进的数据分析和人工智能技术,对人力资源进行科学分析和决策,涵盖人才画像、员工绩效评估以及职业发展规划等方面,提高决策的精准度和响应速度^[4]。这种模式不仅重视员工的个体价值和职业发展,更注重通过技术手段提升整体人力资源管理的系统效能,推动企业在竞争激烈的市场环境中保持优势。

2.2 数字化网络化工具在 HRM 3.0 模式中的应用

在 HRM 3.0 模式下,数字化和网络化工具的应用极大地提升了人力资源管理的效率与效果。通过大数据分析技术,人力资源部门可以更精准地进行人才市场分析,找到最契合企业需求的人才。云计算平台提供了灵活的数据存储与共享能力,使得 HR 流程更加高效和透明。移动互联网技术的普及,使得员工随时随地可以通过企业的 HR 系统进行自助服务,如请假申请、绩效考核等,极大地方便了员工。社交媒体平台的应用打破了传统信息壁垒,加强了企业与员工间的互动,提升了员工的参与感和归属感。人力资源管理的信息化系统,如 ERP 和 HR SaaS 平台,则为企业提供了一体化管理解决方案,简化了招聘、绩效评估及培训等流程,为企业战略人力资源管理提供了有力支持。通过这些工具的综合应用,企业在 HRM 3.0 模式下,实现了人力资源的优化配置,推动了企业的创新与发展。

2.3 HRM 3.0 模式下的人力资源优化配置

HRM 3.0 模式强调通过数字化平台提升人力资源配置效率,利用大数据分析进行精准人才匹配,实现个性化岗位设置。数字化工具助力员工技能评估和绩效监控,确保企业内部人才资源的动态优化与灵活应用。

3. 互联网+企业人力资源管理实践及成效

3.1 互联网+企业的人力资源管理现状

互联网+企业的人力资源管理现状受到数字化技术的

深刻影响,展现出与传统企业管理显著不同的特征。互联网+企业普遍采用信息技术手段来支持人力资源管理,借助大数据分析和智能化工具,实现更精准的人才选拔和招聘。这些企业重视员工的职业发展,通过在线学习平台和个性化培训计划提升员工技能。灵活的工作安排和扁平化的组织结构被广泛应用,以增强员工的工作满意度和自主性。这些企业也注重通过社交媒体和企业内网进行内部沟通,增强员工的归属感。网络化的绩效评估和反馈机制为管理者提供了即时的员工表现数据,使得工作效率和员工士气得到同步提升。这种以技术驱动的人力资源管理模式,使得互联网+企业在人才获取、培养和留任方面展示出较强的市场竞争力,形成了与传统企业间的显著优势差异。通过不断优化和创新,互联网+企业的人力资源管理正在塑造更加敏捷和适应性的工作环境。

3.2 人才获取人才培养人才激励的管理效果

在互联网+背景下,企业在人力资源管理中围绕人才获取、培养和激励的实践效果显著提升。在人才获取方面,借助互联网技术,企业广泛利用社交媒体、招聘平台及大数据分析技术,通过精准化招聘提升了高素质人才的获取效率,扩大了人才来源的多样性^[5]。在人才培养方面,企业引入在线学习平台、虚拟课堂及智能化培训工具,实现了培训内容的个性化和多元化,为员工提供了高效便捷的学习途径,显著提升了员工技能与绩效。在人才激励方面,通过应用互联网技术优化了员工激励机制,如实施绩效透明的数字化考核系统、借助即时反馈工具提升员工满意度及工作积极性,促进了企业与员工之间的协同发展。研究表明,互联网+企业在上述管理方面的成效优于传统企业模式,为企业竞争力的持续增强提供了重要保障。

3.3 互联网+企业与传统企业人力资源管理效果对比

研究结果表明,互联网+企业在人力资源管理效果上显著优于传统企业,特别在人才获取、培养和激励三个方面表现出更高的效率和成效。

4. 互联网+时代下的企业人力资源管理策略建议

4.1 强化人才的招聘和培训

强化人才的招聘和培训是“互联网+”时代背景下企业人力资源管理的关键组成部分。在互联网技术与现代企业深度融合的背景下,人才招聘呈现出高度数字化和精准化的特点,通过大数据分析和人工智能技术,可以提高招聘需求的

匹配性、降低招聘失误率。企业需拓展招聘渠道,充分利用线上平台、社交媒体等工具以扩大优质人才的获取范围。为了适应瞬息万变的市场需求,企业需要构建系统化、个性化的培训体系,通过在线学习平台、虚拟实境技术及智能化课程设计等手段提升员工的学习效率与参与度。将员工培训与企业战略发展相结合,实现从基础技能培训到能力素质全面提升的人才梯队构建,是互联网+企业增强竞争力的重要途径。通过优化招聘流程和完善培训机制,企业能够更好地吸引和培养高素质人才,为企业组织的长期稳定和创新奠定基础。

4.2 优化员工的激励机制

在“互联网+”时代背景下,优化员工的激励机制对于企业提升竞争力和员工效率至关重要。企业应通过数字化平台实现绩效考核的透明化与精细化,确保员工对自身目标及贡献有清晰的认知。利用数据分析技术,企业可以精准捕捉员工的各项数据,及时反馈并进行公正的绩效评估。通过智能化工具,设计多元化的激励措施,将物质激励与非物质激励相结合,如灵活的工作安排、职业发展机会、团队建设活动等,满足员工不同需求。企业需建立开放的沟通平台,鼓励员工参与决策,增强归属感与认同感。提升文化认同感、给予及时激励与认可,有助于激发员工的创造力和忠诚度,有效推动组织目标的实现。

4.3 提升企业的组织文化及其在人力资源管理中的作用

组织文化是企业核心竞争力的重要体现,在互联网+时代背景下,其对人力资源管理的作用更加凸显。通过构建富有创新性与开放性的组织文化,企业可以营造良好的工作氛围,激发员工的创造力与主动性。以数字化技术为依托,加强企业价值观的传递与沟通,有助于增强员工认同感与凝聚力。通过优化组织文化,能够促进员工的职业发展,增强对企业的归属感,为人力管理的高效运行提供强大支撑,从而助力企业在互联网+时代中实现可持续发展。

5. 结束语

本文以“互联网+”背景下的企业人力资源管理策略作为研究对象,通过深度分析当前面临的新形势和新挑战,揭示了人力资源管理在互联网+时代的发展趋势及其对企业成长的影响。本文分析了互联网+背景下企业面临的人力资源管理问题,探索了 HRM 3.0 新模式在企业中的应用,以此优化人力资源配置,以提高整体工作效率。其次,通过实证研究,本文从人才获取、人才培养和人才激励三个层面深入分析了互联网+企业的人力资源管理实际情况。研究结果显示,互联网+企业的人力资源管理效果明显优于传统企业模式。因此,大力推广 HRM 3.0 新模式,加强人才的招聘和培训,优化员工的激励机制,提升企业的组织文化等,是适应和抓住“互联网+”时代企业发展的重要措施。然而,如何将理论成果更好地应用于企业实践中,如何根据企业的具体情况定制化企业人力资源管理策略,仍需进一步探索和研究。

参考文献:

- [1] 苏天.“互联网+”背景下企业人力资源管理分析[J].当代经理人,2020,(02):60-64.
- [2] 隆秋婷谷洪波.“互联网+”时代企业人力资源管理思考[J].合作经济与科技,2021,(22):132-133.
- [3] 杜东辉.互联网时代企业人力资源管理优化研究[J].企业改革与管理,2022,(02):58-60.
- [4] 李程.“互联网+”时代企业人力资源管理变革[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2022,(04):0187-0190.
- [5] 修丽娜.“互联网+”时代企业人力资源管理思考[J].畅谈,2021,(22):43-45.

作者简介:

郭丽姣(1987.10-),女,汉族,内蒙古巴彦淖尔,本科,中级经济师,研究方向:人力资源薪酬优化,国企绩效改革。