

# 互联网平台型物流企业人力资源战略管理研究

杨露程

泰国格乐大学 泰国 曼谷 10220

**摘要：**互联网的发展对于我国的物流企业的发展来讲是伴随着机遇以及挑战的。自我国正式加入到世贸组织以来在物流方面的发展也得到了长足的进步。一方面物流企业的发展正面临着类型复杂、难以管理等问题；另一方面就是互联网技术的发展以及国家层面的政策支持让物流企业的发展有了更好的发展环境。如今物流企业的管理方式已经逐渐从传统的管理模式向着互联网的平台型的方式发展，对于实现人力资源的战略性的管理有着非常重要的意义。

**关键词：**互联网；平台型物流；人力资源；战略性管理

## 一、物流以及物流企业的相关概念

### （一）物流的概念

关于物流的学术概念可以划分为传统的以及现代的两个不同种类。传统的观念认为物流的概念就是基于物流分配这一单一观点。在国家层面的定义就是将物品从原产地向着需求地转运的一个过程，在这一个过程中涉及到货物的运输、包装以及配送等有机结合。可以看出在这些功能中涉及到的知识物流的一个配送，对于其他的服务并没有一个现代化的管理模式。

### （二）物流企业

物流企业就是一种从事物流流通的服务型的企业，对于它的划分也可以分为传统以及现代两种类型。与只是做运输的道路运输企业不同的是，物流企业更多的是针对物流的规模经济以及绩效管理方面的综合性的发展。

## 二、互联网环境下物流企业的特点

### 1、物流企业的互联网化正在成为一种趋势

在物流企业中加入互联网的概念首先表现得就是物流运输的网络化，在技术层面上的平台化、以及交易形式的电子化。为了有效应对互联网大环境下的物流企业的服务内容、方式以及效率方面的各种挑战，必须要加快物流运输的网络化的构建以实现网络经济、规模经济和范围经济等多方面的全面发展。与一般的实体经济不同的是，网络经济能够在不同的方式方法中找到最合适的、最经济的运输路径，也就是一种内部正效应，通过这种方式能够有效地降低运输过程中的不必要损失，降低总体的运输成本。

### 2、物流行业的服务领域发生颠覆性的变化，

大物流的概念正在显现

互联网技术的发展让物流企业正在向着服务型地大物流型企业进行发展。在传统的物流企业的工作领域中占领的最多的就是运输以及货代等方面。在现代物流行业的服务领域中囊括的东西就比较的多，基本上与物流相关的各种增值性业务都有涉及。现代化的物流企业的工作内容就是在传统的两点一线之间的基础性的服务基础上进行业务的扩展，包括货物的运输、配送以及售后等，通过建立起物流园区、金融信贷以及货物保险等实现一体化的大物流的发展格局。

### 3、物流行业的管理理念和方式正在悄然发生转变

在互联网的影响下人们的价值观以及沟通方式等都发生了巨大的变化，而信息处理技术的不断优化更是有效地促进了这种变化。在物流企业的管理过程中出现了不少新的管理方式以及管理理念，在实践以及理论这两个方面的发展已经远远超过了传统的发展模式。

## 三、互联网环境下物流企业的人力资源战略规划

作为企业管理的最重要的一部分，人力资源的最重要的作用就是为了实现企业的一个战略性的发展。为了应对互联网的发展模式，传统的运输型的物流企业正在逐渐向着更加现代化的平台型的现在物流企业转变，因此对于人力资源的管理要求也变得更高。如今在物流企业的人力资源管理方面已经出现了一些全新的技术，能够在基本的管理方式上制定出更加适合当前的发展环境的制度。

### （1）组织结构变化和人力资源规模扩张

如今，物流企业的组织结构正在发生着极大的

变化,正在逐渐向着更加网络化、信息化的模式进行发展。尤其是在运输网络的不断优化以及扩张的环境下,整个物流企业的管理结构由原来的层级制向着更加扁平化的模式发展。物流企业的网点分部在全国各地,如果一直采用传统的层级制进行管理的话,对于信息的传递以及相关的决策和后续的资金流动等方面都有着极大的影响,影响工作的时效性。而对于人力资源来讲,网络化的进程不断加快让人力需求量变得越来越大,尤其是在工作地分散的地区要想对不同部门的人员进行管理就是摆在面前必须要考虑的问题。

#### (2) 人力资源管理过程复杂化

受到供求关系的影响以及价值链的影响,如今的人力资源管理方式已经发生了极大的变化。在进行人力资源的管理过程中必须要考虑的就是要结合供求关系以及价值链,对于如何进行高效的管理需要进行细致化的思考,不能够只是局限于员工内部的单一的管理模式,而是要将用户以及企业员工一起纳入到人力资源的管理方式之中。结合具体的工作内容,思考如何采用正确的方式让各个部门都能够和谐的进行工作并且为公司创造更大的价值。

#### (3) 人力资源管理的内容多样化

如今的物流公司的工作范围已经不仅仅是机遇传统模式下的物资运输的模式,变得越来越多样,更多的是为了迎合水平发展的营销策略,能够将与物流有关的所有业务都进行企业化的管理,实现企业利润增长的新形式。

#### (4) 人力资源管理的方法和形式的变化

网络化进程的不断加快让人力资源的管理方式从传统的管理模式向着更加标准化、创新化的方向进行转变。尤其是在大数据分析以及无线终端网络方面的不断普及的情况下,人力资源的管理为了响应时代发展的需求必须向着更加个性化以及及时化的方向发展。在进行管理的过程中要针对不同的个体做出个性化的培训以及考核方式,通过各种移动终端实时监测,对于出现的各种问题能够做到及时发现,及时解决。要想实现更有效率的人力资源的管理,最重要的就是要转变传统的管理模式中以结果为导向的管理观念,合理使用正确的方式方法才能够最大限度的调动起人们的主观能动性。

### 四、互联网环境下物流企业的人力资源制度建设

#### (一) 传统的人力资源管理制度存在的问题

人力资源的管理方式不管再怎么转变都离不开企业的战略性的发展这一基准点,加强人力资源管理的最重要的目的就是为了实现战略目标。在实行人力资源的管理过程中会发现传统的人力资源管理制度的主要特点为:

##### 1. 系统性不足

在传统的人力资源的管理过程中,虽然每一个部门都有着一定的联系,但是在实际的工作过程中非常容易出现相互独立,互相分割的现象,从而导致整体的协同效果变得非常的差。与此同时,人力资源管理的工作重心一直是放在企业的内部,对于客户以及供应链上的其他环节重视程度不够。为了适应当前的发展形势,物流公司正在逐渐将自己的工作内容以及范围向着更加现代化的方式进行转变,最重要的就是要加强一个整体性的思维,能够有效克服在管理过程中出现的系统系不足的现象。

##### 2. 时效性差

技术手段以及人员的综合素质是制约着传统的人力资源管理发展的最重要的因素,让总体的管理的时效性差。比如一结果为导向的绩效管理不能够对管理过程中出现的各种问题作出及时地反应,在这种环境下,员工只能缺什么补什么,有着很强的滞后性,对于企业的发展是非常的不利的。

##### 3. 控制性的管理

控制性的管理方式一直是传统的人力资源管理主要的管理思想,员工始终是处在一个被动地、受支配的地位中。在进行人员管理的过程中主要依靠的就是控制人员的聘用、培训以及薪酬等方式实现,对于调动员工的主观能动性,加强他们的创新能力来讲是非常不利的。员工的管理以及客户之间的沟通无法结合起来,会在很大程度上影响整个企业的创新能力以及发展。如今,专制型的管理方式将不能够适应互联网的发展模式,必须要进行转变。

#### (二) 互联网环境下物流公司人力资源管理制度建设特点

1. 人力资源管理的集中性以及系统性提高。为适应互联网的平台化的发展模式,物流公司在进行发展的过程中必须要紧密结合企业的发展战略目标,扩大管理的内容以及方式,进行人力资源管理的整体性的设计以及执行,让人力资源的管理能够变得更加的集中以及系统化。加强供应链以及价值链的权衡,将整个公司的利益进行合理的规划,能

够在制定人力资源管理的方式中加强员工的整体意识，更好的实现战略目标任务。

2. 标准化以及动态化的有机结合。为应对物流企业的网络化的扩展形式，公司在制定政策的时候必须要结合当前的发展实际，让制定出的制度能够作为一种标准，以实现人力资源招聘、培训以及薪酬等方面的标准化以及制度化，然后将这种标准化的制度在全网进行推广，加强制度的动态化的发展。

3. 强化用户思维。用户思维是互联网发展的大环境下产生的一种有别于传统的人力资源管理的新思维。如今的人力资源管理已经不仅仅是一种部门职能，更多的是一种能够考虑到各个阶层的沟通方式。在进行人力资源的管理过程中必须要考虑的就是让制度变得更加的公开化、透明化，能够加强其他人员的参与程度，让整个的沟通变得更加及时。在沟通的过程中能够针对出现的各种问题进行及时地纠正。除此之外还要考虑的就是加强客户的满意程度，要让每一项制度都能够进行信息公开，保障用户的切身利益。

4. 加强大数据的运用。在互联网的发展大环境下加强人力资源管理的创新首先就是要发挥好每一项数据的价值，要加强对于数据的挖掘以及分析，通过对这些数据的分析能够及时纠正人力资源管理过程中出现的各种问题，让物流企业发展更加的平台化、智慧化。

#### 参考文献

[1] 王萍. 互联网平台型物流企业人力资源战略管理研究 [J]. 人力资源管理, 2018 (8): 8.

[2] 陈玉杰. 互联网+时代物流企业人力资源管理构建研究 [J]. 企业改革与管理, 2021 (5): 112-113.

[3] 李爽爽, 谢正忠, 高翔. “新零售”视角下物流行业人力资源管理新模式研究 [J]. 物流科技, 2021, 44 (7): 49-51.

[4] 刘浩. 企业管理中计算机技术的应用探究 [J]. 理财周刊, 2021 (8): 163.

[5] 何丽琼. 浅析现代物流企业的人力资源开发与管理 [J]. 中外企业家, 2020 (1): 87-88.