

# 互联网+时代国企人力资源管理现状及优化措施探讨

孔小明

广州珠江建设发展有限公司 广东广州 510000

**摘要:** 在当前的社会主义经济和可持续性发展的这个新时代, 国企如果想能够在如今激烈的市场竞争中获得一隅之地, 实现企业的健康可持续发展, 首先就需要积极落实做好人力资源的管理工作, 通过移动互联网的思维方式来改善和提高公司内部的人力资源管理水平。特别是在市场竞争日益激烈的今天, 市场上的竞争已不再仅仅停留在对科技和专业知识的培养与竞争, 而是逐渐开始涉及专业人才的培养与竞争, 因此, 人力资源的管理工作在公司日常的管理活动中就越来越明显。

**关键词:** 互联网+; 国有企业; 人力资源; 管理

## Discussion on human Resource management status and optimization measures of state-owned Enterprises in the Internet + Era

Kong Xiaoming

Guangzhou Zhujiang Construction Development Co., Ltd. Guangzhou, Guangdong 510000

**Abstract:** in the current socialist economy and sustainable development of this new era, state-owned enterprises if you want to be able to get a corner in the fierce market competition, realize the healthy and sustainable development of the enterprise, first need to actively implement the management of human resources, through the mobile Internet way of thinking to improve and improve the company's internal human resource management level. Especially in today's increasingly fierce market competition, the competition in the market is no longer only in the cultivation and competition of science and technology and professional knowledge, but gradually begins to involve the training and competition of professional talents. Therefore, the management of human resources is more and more obvious in the daily management activities of the company.

**Keywords:** Internet +, state-owned enterprises, human resources, management

随着社会经济的高速发展、网络技术的飞速进步, 我国的互联网技术被极为广泛地应用到各行各业之中<sup>[1]</sup>。互联网技术尤其是移动端口的互联网普及, 企业的生产制造方式和商业发展模式发生了非常巨大的变化, 企业组织架构的进一步扁平化, 使得企业的员工层次也发生了变化<sup>[2]</sup>。这些变化促使企业发展过程中的人力资源管理模式也需要随之进行相应的改变, 这些适应于当今新时代特点的人力资源管理思想统称为人力资源管理互联网思维, 国有企业在管理过程中如何顺应互联网发展路程, 加强人力资源管理力度, 提高人才的引进和培养是国企重点研究的内容之一。

### 一、互联网+时代国企人力资源管理现状

目前国有企业在人力资源管理中主要存在的问题有管理制度僵硬, 缺乏人力资源激励机制, 互联网技术不完善以及体制复杂等问题, 本文主要从完善人力资源激励制度, 提高岗位需求, 加强人员能力这部分对互联网+时代下国企的人力资源管理情况进行分析。

#### (一) 缺乏完善的人力资源激励机制

根据目前我国现阶段的情况分析来看, 部分企业对于人力资源的管理仍然是采用传统的物质激励, 物质的激励已经变得远远无法适应现代化的社会和对于企业生存与发展的迫切需要, 同时这种物质的激励也在无形中

逐渐培养出了对于员工行为学习和实用主义的观点，从而使得这种激励变得更加有利于充分改换和激发企业对于员工的实际工作积极性。而造成这种情形的原因则是企业未跟着时代的脚步，没有在“新世界”中获取更加有效用的信息去整合资源，筛选出适合企业绩效激励的体质。企业一旦失去了长期、有效地激励和约束机制，那么就会直接造成企业内部员工的工作积极性低、工作热情和认识不高，这样也就不利于企业充分地发掘出员工的创造力<sup>[3]</sup>。另外，由于对企业员工集体实施内部绩效考核的管理权力主要还是直接集中掌握到少数社会个体和人民群众手里，就很有可能会给整个集团企业的内部人力资源和绩效管理业务活动本身增加浓厚的企业社会化和人治主义的官僚色彩，同时由于企业没有了一套科学、有效的人力激励和绩效约束管理机制，就很有可能会在一定程度上直接导致外部人才的大量流失，使得整个集团企业整体内部人员的资本流动性比较大，不仅有利于整个集团企业的内部人力资源和绩效管理业务活动的正常顺利开展。越是优秀的企业，越是具备极其赫然、富足生命力的企业文化<sup>[4]</sup>。区别于不同类型的，不是产品而是文化，产品只不过仅仅是泛文化的一个重要物质外延。文化给予了企业全体员工以一种本体理念意义上的生命存在感，凝结着强大的生命力和人气。

## （二）岗位需求与人员能力脱钩

目前，大部分的企业在招聘人才时都坚持以自己的能力优势去完成所有岗位录用的原则，同时这些招聘标准也被认为是对相关的事业单位制定了招聘人才的规范和标准，提升其人力资源和管理水平。但在企业实际招聘人才时，往往还是会遇到一些被录取的人员因为自身原因导致无法完成岗位设置的工作，从而大大降低了对企业人力资源的总体管理能力<sup>[5]</sup>。这些情况非常普遍，因为HR在面试过程中是没办法根据短短一个小时或数个小时的交流就能给员工一个万分精准的评价，还包括面试人员的诚实程度等因素，也会对判定结果有一定的影响。而如何让人去匹配上岗位，而不是让岗位去精准地匹配人员，才是一个企业在发展中需要去关注的重要部分。绩效不仅可以说是一个管理的工具，绩效也是一种能力，它们是高层次素养的人才必须具有的并且真正焕发着未来的能力。这种力量本身就是所有新型产品都能够绵绵不断地问世的内驱动力，它也就是衡量各自生态位的价值与利润率高低的专属职业生命力，一旦产品得以引导和解放，便可能产生外部满足使用者所需，内部推动企业发展的“价值暴力”。绩效能力是企业中优秀

与平庸的企业间最突出的外部性特点。绩效能力其实就是一种天生而有的力量。优秀的国有企业均对其员工采取了强烈的薪酬激励机制政策，充分地有效运用了我国整体企业薪酬激励制度里的各种手段激励“无敌装备”，高度公平正义的激励已经逐渐变为了一种常态。激励措施落实力度不到位几乎已经逐渐成为绝大多数中小型化工企业日常经营控制管理工作的一大主要通病，不能竭其所以尽人而行，不能充分发挥出其所以及的强大生产力。高绩效总是必需的我要要求自己必须拥有一颗非常崇尚高绩效激励的好奇心。其中的核心就在于，在物质的基础上，做好一个精神性的故事，在一个人才可以脱颖而出的平台上，建立一个更合理的利益架构。“步履轻快、迅捷准时，以及一支运用较少、有经济自主权、信息灵通、设备高端化的团队”，用更小的公司结构、规模和资金数量，用小的投入来谋求最大的产出。这一切都从一个本质上可以说就是对企业管理个人智慧的完美展示，也可说就是当今中国企业经营管理的仿生观与超越自然界的完美体现。

## 二、“互联网+”下企业人力资源管理创新的主要途径

### （一）树立人力资源管理的“互联网+”思维

我国国有企业部分人员要做到能够从根本上创立起人力资源管理“互联网+”的思维，首先就要积极地拓展人力资源管理工作体系的、开放式战略思维，以此为基础来引导和帮助国有企业能够与互联网+这个时代建设者之间进行有效衔接，实现人力资源管理方法的创新。互联网不仅使我们能够为企业开展人力资源管理工作的信息沟通等各个方面都提供更加便捷、快速的平台，同时还能够优化人力资源管理工作的每一个环节：比如，招聘人才的科学化、薪酬考核设计的合理化、绩效管理的规范化以及对员工的职业生涯规划个性化。企业在自己所发现的问题上要做到与时俱进，就一定是要牢牢把握得住这个时代发展的趋势，树立起对于人力资源管理“互联网+”的思想模式，利用互联网各种主流社交媒体平台，将对数据的整合式管理以及其他个性化的宣传活动转变为创新型人力资源管理的一种有效路线，以此为基础来改善和提高我们企业的人力资源管理效率和经营管理水平，并在这里开始衡量。程中充分体现出了对于企业人力资源的个性化管理，同时还能够有效地增强企业的凝聚力，并为其他人力资源管理工作的开展提供有力的专业技术保障。除此之外，人力资源管理“互联网+”这一思维的开拓与树立也仍然是很重要的，这

就需要微信、微博等网络传播媒体的大力支持和配合,充分调动企业对于整个全体员工以及顾客的参与感和兴趣,努力使得企业的人力资源管理制度体系不断地朝着包容性、开放性和科学化两个方向进行。

### (二) 利用互联网优化人力资源管理体系

在对人力资源的管理中,由于传统落后的管理思想和技术已经变得远远不能够适应当今社会和市场经济的快速发展,为了有效地解决这一困难,企业将必须根据自身信息技术和互联网等手段,充分运用移动通信技术和互联网等技术手段优化和建立起相应的人力资源管理制度,并始终秉承“以人为本”的原则,进一步优化和创新人力资源的管理模式,从而提升企业整体可持续性和发展能力。一方面,企业需要客观、全面量化自己在企业内部的具体工作状态,严格、规范、有效落实自己的人力资源管理体系,通过采用规范化与流程式的工作手段和工作方法合理地搭建自己的信息化技术水平相对比较的人力资源管理系统,并且根据自己所在岗位要求来选拔和培养出一批专业型的技术人才。另一方面,企业还需要做到统筹全局,进行一个系统的战略规划,通过合理的投放所有人力、物力以及所有的财力等手段,来做到尽最大的能力去完善人力资源管理在工作中的各个环节,使用互联网技术和软件。

### (三) 打造个性化的组织结构,重视员工的价值体验

注重对员工的价值体验一个企业如果真正地注重对员工的价值体验,首先我们将会在对员工价值的开发创新过程中根据自己和企业实际的发展情况和需求来合理地构建自己的人力资源发展策略,并为自己和企业内部所有的全体员工都提供一个良好的发展环境和平台,以

此方式来促进自己和企业及其他员工共同进步。目标。在“互联网+”的大背景下,便捷性、多元化的科学技术服务平台不但可以有效地提高我们的企业人力资源管理模式的灵活性和信息的多样化。

### 三、结束语

国有企业是我国诸多企业中的重要部分,因此该企业的人力资源管理模式备受瞩目。人力资源管理行业发展作为整个现代中国企业经营管理的重要一个组成部分,也正在共同经历着现代人力资源管理数字化所可能带来的巨大行业变革。而不跟随时代的发展,终将被时代所汰换。没有新型的互联网手段做支撑,传统的人力资源管理对于企业的发展来说无疑是杯水车薪。

### 参考文献:

- [1]周俊杰.互联网新形势下民营企业人力资源管理的创新研究[J].价值工程,2021,40(14):84-85.
- [2]蒙瑞芳.互联网时代背景下事业单位人力资源管理研究[J].行政事业资产与财务,2021(6):58-59.
- [3]谢海云.“互联网+”时代人力资源管理发展趋势与对策探究[J].经济师,2021(3):278,280.
- [4]马旭梅.论“互联网+”时代人力资源管理的发展趋势[J].知识经济,2021,589(22):53-54.
- [5]胡波.“互联网+”医疗视域下医院人力资源管理模式转型探究[J].中国民商,2021(7):269-270.
- [6]宋莹艳.“互联网+”时代事业单位人力资源管理新趋势探讨[J].财经界,2021(27):173-174.
- [7]蒙芹,杨元利.“互联网+”背景下的人力资源管理课程翻转课堂教学模式[J].西部素质教育,2021,7(2):114-115.

