

# 企业人力资源管理创新问题探微

张艳

(泰州静脉产业园开发有限公司(淳蓝环保公司、泰州联泰固废处置有限公司) 江苏 泰州 225400)

**[摘要]** 随着互联网时代的到来,企业要想有效落实稳定发展,以及市场竞争力的强化,应及时对人力资源管理体系进行转型。在互联网背景下,已经不是依靠榨取员工的劳动力,进而落实企业效益最大化的时代。企业应准确认知目前工作人员的技术能力,以及知识掌握量对企业发展的价值及意义。本文根据笔者工作实践,对企业人力资源管理创新进行了分析和探讨。

**[关键词]** 企业; 人力资源; 管理; 创新

## 一、互联网时代人力资源管理存在的问题

### (一) 人力资源管理工作繁杂

伴随我国互联网逐渐普及,特别是近年来各个高校针对招生规模的扩大,导致应届毕业生增加,人力资源部门员工的工作量也逐渐增加。多数企业的行政员工,其工作内容包含工资发放、员工培训、以及统计员工考勤表等,工作虽然繁杂,但正是人力资源管理工作中最基础的内容。若人力资源管理无法将这些基础工作与行政员工的工作科学性的结合,对人力资源管理工作成果以及执行力度均造成不利影响。

### (二) 利用互联网管理意识不足

近几年,我国多数企业针对人力资源管理仍采取传统的管理手段和体制。传统企业人力资源管理,是企业制度的呈现途径,也是企业制度的执行部门。在这一管理体系下,人力资源部门的员工在机械的制度面前,逐渐失去工作的动力。多数员工对制度束缚的感知加强,企业逐渐缺乏对员工的关爱和关注。在这一工作环境中,企业员工较易体现出不愿与其他工作人员合作的心理思想。对企业部门的有效合作产生了消极影响,工作人员对企业的认同感也逐渐缺失。导致企业整体团队协作工作氛围不足,员工的合作能力降低,进而制约了企业的长远发展。随着互联网的发展,员工的生活离不开网络平台,但企业使用制度化,对人力资源信息化管理重视度不足,导致对人力资源管理作成果的提升起不到显著的效果。

### (三) 企业人力资源管理奖励机制完善度不足

我国多数企业在人力资源管理中,缺少奖励机制,这对员工的工作积极性具有不利影响。部分企业虽然制定了相关员工奖励机制,但大多浮于形式,多数工作人员面对单一的奖励方法趣味性较低,导致人力资源部门员工缺乏工作动力,在繁杂的工作中面临难题时,没有激励员工解决问题的动力。多数企业在对员工进行奖励时,采用奖金发放、提拔职位等方式,员工认为这一形式,知识企业在计算经营成本后对自己的“救济”。因此,这种奖励手段,不仅无法实现激励员工工作的效果,还被多数员工认为这一奖励是自身努力工作应该得到的。因而,缺少高效的奖励机制是企业人力资源管理中的主要弊端之一。部分企业为了增加员工的工作时间,甚至用“奖金”来换取,这一方法对员工的工作激情与动力产生了消极影响,对我国人力资源管理工作开展也产生较为不利的影响。

## 二、互联网时代强化人力资源管理工作策略

### (一) 创建人才互动体系,提高企业向心力

企业应创建科学的人才互动交流平台,企业领导者应将工作人员看作自己的合作者。通过自身对员工角色的正确认知,强化人力资源管理部门员工的凝聚力,进而有效的管理企业各个部门进行高效工作。利用互联网的现代思维,充分激发企业与员工、员工与顾客间的互动,促进企业各个层面的工作者形成联系紧密的管理体系。使人力资源管理员工充分体会到自身在企业中的价值,激励员工的创新力以及创造力。进而落实企业人力资源管理工作效率的最大化,充分呈现出部门员工的能力。企业在人力资源管理工作中,创建人才互动体系,有利于优化人力资源管理效率,推进企业的发展。

### (二) 创建以人为本的职业计划,提高员工整体素质

在互联网时代环境中,企业中的每一位员工均期望受到关

注,同时释放自身的能力,呈现自身的优势。企业人力资源管理部门应充分落实以人为本的观念,并且将其融入到人力资源管理的各个环节中。关注每个员工自身的未来发展,为员工设计精细的职业未来计划。这种管理模式,有利于企业工作岗位的稳定性,将人才真正留在企业,使员工增加工作的情感体验,促进企业的生产经营发展。例如,在员工职业能力培养方面,人力资源管理员工应重点考虑不同员工间的差异性,设计针对性的培训计划,落实员工个性化发展,进而让员工感知到个体的进步对企业发展的价值,在提高员工综合素质的同时,增加对员工精神层面的认同。企业还可以从多层次制定员工职业计划,例如,岗位内容、岗位调整等方法,为我国企业的进步也供应了更多的全能型人才。

### (三) 创建符合新人才的奖励体制,提高员工责任感

传统的奖励制度,是建立在员工工作量的增加以及对企业内部管理的贡献而产生的与企业间的“交易”,采用奖金发放、提拔职位等方式,已经无法充分激发员工的工作动力以及积极性。在一定情况下,还容易对人力资源管理部门员工产生束缚感。伴随互联网时代的到来,企业人力资源管理也面临着新的机遇,新时期的员工个性化逐渐凸显,对企业的个性化管理的需求也渐渐增加。这一现状对企业的全面发展以及管理影响加深。新型的奖励体制作为提高人力资源管理部门新员工职业责任感的必要方法。企业可以在人力资源员工的日常工作中逐渐加大奖励体制的创新。比如,拓展新员工的交流训练方法,实施无领导自行经营。通过这一方式,为员工供应展现个体的途径,使新员工的优势充分体现出来。同时,调动员工的责任感以及创新、创造能力,增强员工的人力资源管理意识。

### (四) 充分利用大数据

目前,我国信息技术发展迅速,数据库、云计算等都为信息的传播带来了更多的便利。近年来,我国媒体平台也逐渐丰富,新浪微博、微信公众平台等都普及到人们的生活和工作中。企业在进行人力资源管理工作时,可以根据这些网络媒介完善人力资源管理工作,充分发挥互联网的优势以及特征。首先,企业可以利用大数据对人力资源部门实施管理,利用大数据对各部门员工的职能薪酬期望进行预计,为职位的设计供给更具权威性的依据,进而推进员工对招聘方式、员工训练的调控,使企业员工最大程度适应企业进步的要求。此外,企业应充分利用互联网的优势,对员工的工作量化进行精细的规范,作为企业决议根据,使用在长久的管理规划中,进而使人力资源管理部门员工摆脱传统数据的影响,对企业文化拥有新的认知,并感知其中的温暖,提高员工个体素质,对员工个体利益进行相应的保护。

## 三、结束语

综上所述,目前,我国人力资源管理正在发展阶段,特别是伴随我国互联网技术发展,对人力资源的管理也提供了新思路。本文通过对互联网时代强化人力资源管理工作策略进行探究,提出了相关措施,为企业人力资源管理革新提供参考。

### 参考文献

[1] 张义先,陈建松,李文龙.“互联网+”时代的人力资源管理趋势与实践[J].管理观察,2016(13):47-50.

[2] 曹玉萍.“互联网+”时代的电子化人力资源管理:理论演化与建构方向[J].财经界(学术版),2016(16):338-339.