

## “互联网+人才”视角下国企人力资源管理的路径研究

张乐嘉 马娇

中国电建集团成都勘测设计研究院有限公司，四川 成都 611130

**[摘要]**快速发展的信息时代，互联网技术的普及和应用正在深刻改变着各行各业的运营方式和管理模式。作为国家经济的重要支柱，国有企业在面对这一变革浪潮时，亦需不断调整与时俱进，以适应新时代的发展要求。而人力资源作为企业的核心资源，其管理水平和效能直接影响着企业的竞争力和发展潜力。因此，深入探索“互联网+人才”视角下国有企业人力资源管理的路径，既是对企业管理实践的深入思考，也是对互联网时代新趋势的积极应对。

**[关键词]** 国有企业；人力资源管理；“互联网+人才”

DOI: 10.33142/mem.v5i3.12840

中图分类号: F272.4

文献标识码: A

### Research on the Path of Human Resource Management in State-owned Enterprises from the Perspective of "Internet+Talents"

ZHANG Lejia, MA Jiao

PowerChina Chengdu Engineering Corporation Limited, Chengdu, Sichuan, 611130, China

**Abstract:** In the rapidly developing information age, the popularization and application of Internet technology is profoundly changing the operation mode and management mode of all walks of life. As an important pillar of the national economy, state-owned enterprises also need to constantly adjust and keep up with the times in the face of this wave of change, in order to adapt to the development requirements of the new era. As the core resource of an enterprise, the management level and efficiency of human resources directly affect the competitiveness and development potential of the enterprise. Therefore, in-depth exploration of the path of state-owned enterprise human resources management from the perspective of "Internet+talents" is not only an in-depth consideration of enterprise management practice, but also an active response to the new trend of the Internet era.

**Keywords:** state-owned enterprises; human resource management; "Internet+talents"

#### 引言

随着经济全球化和科技进步的不断推进，国有企业面临着前所未有的挑战和机遇。一方面，全球市场的竞争日益激烈，要求企业不断提升自身的核心竞争力；另一方面，互联网+时代的来临，使得信息技术在企业管理中的应用日益普及，企业管理模式也在发生着深刻的变革。基于此，国有企业不仅需要应对传统的管理挑战，还需要积极探索和应用新的管理理念和方法，以适应新时代的发展要求。

#### 1 人力资源管理在国有企业管理中的重要作用

##### 1.1 人尽其才，激发人才的工作潜能

人尽其才，意味着将每一位员工的能力和潜能最大化地发挥出来。激发人才的工作潜能不仅仅是提供工作机会，更要为其提供良好的发展平台和自我实现的空间。通过定期的员工评估、个人发展规划和培训计划，引导员工不断提升自身能力，逐步实现个人与企业共同发展。同时，注重激励机制的建立，如奖励制度和晋升机制，可以有效激发员工的积极性和创造力，使其在工作中充分展现出潜能，为企业的发展贡献力量。只有真正实现了人尽其才，企业才能在激烈的市场竞争中保持竞争优势，实现长期稳定的发展。

##### 1.2 提高国有企业的经济效益

提高国有企业的经济效益，优化人力资源配置和管理，国有企业可以降低成本、提高生产效率、优化经营流程，

从而实现经济效益的提升。科学合理的岗位设置和人员配备可以确保企业充分利用每一位员工的专业技能和工作经验，减少人力资源的浪费和闲置。建立有效的绩效考核体系，激发员工的工作积极性和创造力，推动他们不断提高工作效率和质量，进而提高生产效率和产品质量。通过员工的专业培训和技能提升，提高员工的整体素质和竞争力，为企业的技术创新和发展提供坚实的人才支持。建立灵活多样的激励机制，如奖金、晋升、股权激励等，激发员工的工作热情和创造力，促进企业内部的活力和竞争力。

##### 1.3 利用人才优势，促进企业未来的长远发展

国有企业往往拥有丰富的人才资源，通过科学的人才管理和战略规划，可以将这些人才优势转化为企业发展的动力和竞争优势。企业需要深入了解员工的技能、经验和潜力，制定个性化的人才发展计划，为他们提供广阔的发展空间和良好的职业晋升通道，激发其工作潜能和创造力。建立健全的人才储备机制，及时发现和培养具有潜力的人才，为企业未来的发展储备人才力量。加强与高校、科研院所等人才资源的合作与交流，引进外部优秀人才，拓宽企业的人才来源渠道，为企业未来的长远发展提供强有力的人才支撑。

##### 1.4 为企业积蓄人才力量

积蓄人才力量不仅意味着招聘到了优秀的人才，更要确保这些人才能够长期稳定地为企业发展贡献价值。企业

需要建立健全的人才引进机制,通过招聘、选拔等手段吸引各领域的优秀人才加入企业,确保企业人才队伍的多样性和全面性。企业应该注重人才的培养和发展,通过提供专业培训、职业发展规划等方式,帮助员工不断提升自身素质和能力,从而更好地适应企业发展的需求。建立健全的人才流动机制也是积蓄人才力量的重要途径,通过内部岗位调动、员工交流等方式,让人才得到更广阔的发展空间,充分发挥其潜力。企业需要重视员工的职业生涯规划,为员工提供良好的职业发展环境和发展平台,让员工在企业内部找到自己的事业归宿,从而更加稳定地为企业贡献自己的力量。

## 2 当前国有企业人力资源管理中所存在的主要问题

### 2.1 管理理念相对落后

随着时代的发展和社会的变迁,传统的管理理念已经逐渐滞后,无法满足现代企业发展的需求。在许多国有企业中,仍然存在着以权威主义为核心的管理模式,缺乏灵活性和创新性,会导致企业决策缓慢,员工创造力受限,难以适应快速变化的市场环境。同时,管理理念的滞后也会影响到企业的组织文化和团队协作,造成员工士气低落,影响企业整体效率和竞争力。

### 2.2 缺少精细化管理

在许多国有企业中,管理过程中存在着对员工的管理不够细致和个性化的情况,表现在许多方面,包括对员工的工作任务和目标设定不够明确、对员工的工作进展和表现缺乏有效的监督和反馈,以及对员工个人发展和需求的关注不足等<sup>[1]</sup>。此种情况会导致员工工作的高效率和不满意度,进而影响到了整个企业的运营效率和竞争力。因此,如何加强精细化管理,提高管理的针对性和个性化,成为国有企业人力资源管理需要重点解决的问题之一。

### 2.3 人才考核机制不够完善

在许多国有企业中,人才考核机制不够科学、客观和公正,包括考核标准不够清晰明确、考核方法不够多样化和灵活、考核结果不够及时准确,以及对员工个人发展和实际业绩的考核不够充分等。导致员工对于考核制度的不满意和不信任,影响了员工的工作积极性和主动性,同时也影响到了企业整体的运营效率和竞争力。

### 2.4 激励机制不够完善

在许多国有企业中,激励机制不完善,包括激励政策不够多样化、激励手段不够灵活、激励对象不够明确等方面的问题。由于激励机制不够完善,员工的工作积极性和创造力受到了一定程度的制约,影响了企业的运营效率和绩效水平。因此,如何建立科学合理、多样化、灵活性强的激励机制,以更好地调动员工的工作积极性和创造力,提高员工的工作满意度和企业的竞争力,是当前国有企业急需解决的问题之一。

### 2.5 不够重视人才的培育

在许多国有企业中,企业对员工培训的资源、时间和精力投入不够充分,缺乏系统性和长远性的培训规划和计

划。由于企业不够重视人才的培育,导致员工的专业能力和综合素质难以得到有效提升,难以满足企业发展的需要。同时,员工的职业发展和个人成长受到了一定程度的阻碍,影响了员工的工作积极性和忠诚度。因此,如何加强对员工的培训和发展,提高企业对人才培育的重视程度,成为当前国有企业人力资源管理急需解决的问题之一。

## 3 “互联网+人才”视角下国有企业人力资源管理的需求

### 3.1 互联网管理思维

互联网管理思维强调以互联网技术和理念为基础,推动企业的管理模式和经营理念向数字化、智能化、创新化的方向发展。思维模式注重信息的快速传递和共享,强调开放性、协作性和透明度,倡导以用户需求为导向、快速响应市场变化的管理方式。在互联网管理思维下,企业更加注重数据的价值和利用,通过数据分析和挖掘,更好地理解市场和用户需求,优化产品和服务,提升竞争力。同时,互联网管理思维也强调创新和变革,鼓励员工敢于尝试、勇于创新,打破传统的管理模式和思维定式,积极探索新的发展路径。

### 3.2 公共关系处理能力

在当今信息流动快速、舆情敏感的社会环境下,公共关系处理能力对于国有企业至关重要。良好的公共关系处理能力需要企业员工具备敏锐的媒体观察力和沟通技巧,能够及时准确地捕捉和分析市场信息,掌握舆情动态,制定有效的应对策略<sup>[2]</sup>。此外,公共关系处理能力还需要具备危机处理的能力,能够在危机发生时迅速应对,及时平息舆情,保护企业形象和声誉。良好的公共关系处理能力还需要建立良好的媒体关系和公众信任,通过积极的公关活动和社会责任活动,塑造企业正面形象,提升企业的社会声誉和品牌价值。

## 4 “互联网+人才”视角下国企人力资源管理的路径

### 4.1 革新人力资源管理理念

在革新人力资源管理理念的过程中,首先需要转变观念,从以人为本的角度重新审视人力资源的地位和作用。在互联网+时代,要尊重员工的个性和需求,给予他们更大的自主权和灵活性。管理者应该更多地关注员工的情感需求和职业发展规划,为员工提供更加人性化的工作环境和机会。除了个性化和多元化之外,革新人力资源管理理念还需要借鉴互联网思维,注重信息化和智能化。在实践中,管理者需要更新观念,转变思维方式,注重人才培养和团队建设。员工需要提升自身素质,增强学习能力和创新意识,与企业共同成长。

### 4.2 制定更加完善的激励机制

传统的激励机制往往以薪酬为主,忽视了员工的个性化需求和长期发展。在制定更加完善的激励机制时,需要从以下几个方面进行思考和改进。①激励机制应该更加多元化和灵活化。传统的激励方式主要集中在薪酬和晋升方面,但随着互联网+时代的到来,员工对激励的需求也越来越多样化。因此,国有企业需要根据员工的不同需求和

特点,设计多样化的激励方案,包括股权激励、福利待遇、培训发展等方面。②激励机制应该更加注重长期激励和激励的持续性。传统的激励方式往往以短期效果为主,而忽视了员工的长期发展和成长。在制定更加完善的激励机制时,国有企业需要考虑到员工的长期发展规划,设计更加符合员工职业生涯发展的激励方案。③激励机制应该更加公平和透明。传统的激励机制往往存在着不公平和不透明的问题,容易引发员工的不满和抱怨。在制定更加完善的激励机制时,国有企业需要建立公平公正的激励机制,明确激励标准和评价体系,公开透明地进行激励决策,确保每个员工都能够公平地享受到激励的机会和权益。④激励机制应该更加与企业的发展目标和价值观相匹配。传统的激励方式往往与企业的发展目标和价值观存在一定的脱节,难以激发员工的工作热情和创造力。在制定更加完善的激励机制时,国有企业需要充分考虑到企业的发展战略和文化特点,设计与之相匹配的激励方案,使员工的个人目标和企业的整体目标保持一致,共同推动企业的持续发展和成长。

#### 4.3 招聘制度改革

传统的招聘制度往往面临着信息不对称、流程繁琐、效率低下等问题,难以吸引和留住优秀人才。在互联网+时代,信息技术的发展为招聘提供了全新的解决方案。国有企业可以通过建立在线招聘平台、利用大数据和人工智能技术,实现招聘流程的自动化和智能化。这样一来,不仅可以节省人力资源和时间成本,还可以提高招聘效率和质量,更好地匹配人才需求和企业岗位。传统的招聘方式往往以学历和工作经验为主要评价指标,忽视了人才的潜力和适应能力。在招聘制度改革中,国有企业需要建立科学合理的评价体系,综合考虑人才的能力、素质、经验和潜力等方面,为招聘决策提供科学依据,确保人才选拔的公平公正。在互联网+时代,人才的流动性和跨界性越来越强,国有企业需要与外部市场保持密切联系,积极吸纳外部优秀人才加入企业。同时,还需要加强对内部人才的培养和挖掘,激发员工的潜力和创造力,提高员工的忠诚度和留存率。通过招聘制度改革,国有企业可以更好地发掘和利用人才资源,推动企业的创新和发展。国有企业作为国家的重要支柱产业,需要在招聘过程中强调企业的使命和价值观,吸引那些与企业文化相契合、愿意为企业奉献的优秀人才加入。通过建立积极向上、充满活力的企业文化,国有企业可以吸引更多优秀人才的加入,提高企业的凝聚力和战斗力。

#### 4.4 加强员工的专业能力培训

在这个信息爆炸的时代,技术更新换代迅速,市场竞争日益激烈,员工的专业能力已经成为企业核心竞争力的重要组成部分。国有企业应该根据企业的发展战略和人才需求,制定全面的培训计划和方案,确保培训内容和形式与企业的实际需求和员工的个人发展目标相匹配。在互联网+时代,技术和市场变化迅速,传统的培训内容和形式已经无法满足企业发展的需求。因此,国有企业需要及时调整培训内容和方向,注重培训员工的创新意识、问题解决

能力和团队合作精神,培养员工的综合素质和竞争力,为企业的持续发展打下坚实的基础。在企业内部,不同岗位、不同职级、不同背景的员工往往具有不同的专业能力和发展需求。因此,国有企业需要针对不同的员工群体,量身定制培训方案,根据员工的职业发展规划和个人兴趣爱好,提供个性化和差异化的培训服务,激发员工的学习动力和创新潜能<sup>[3]</sup>。在互联网+时代,学习资源和知识信息已经呈现出多样化和碎片化的趋势,国有企业应该积极利用内外部资源,建立起多层次、多样化的培训体系,包括线上线下相结合、自主学习和团队培训相结合等形式,为员工提供全方位的学习机会和资源支持,不断提升员工的专业能力和竞争力。

#### 4.5 制定审核制度,加强绩效管理

在当今竞争激烈的市场环境下,有效的审核制度和绩效管理不仅可以促进员工的工作积极性和创造力,还可以提高企业的运营效率和核心竞争力。国有企业应该根据企业的战略目标和价值观,制定与之相匹配的审核标准和流程,包括岗位职责、工作目标、绩效评价等方面的内容。审核制度应该具有针对性和科学性,能够客观公正地评价员工的工作表现和业绩贡献,为企业的决策提供参考依据。加强绩效管理,建立全面的绩效评价体系。绩效评价不仅包括员工的工作业绩,还应该考虑到员工的态度、行为和团队合作等方面的因素,全面客观地评价员工的整体表现。绩效管理不应该是一种单向的评价,而应该是一种双向的沟通和交流。国有企业可以通过建立定期的绩效评价会议或面谈,与员工进行及时的沟通和交流,了解员工的工作情况和需求,为员工提供积极的指导和支持,共同探讨解决问题的办法,提高员工的工作满意度和忠诚度。

#### 5 结语

通过本文对“互联网+人才”视角下国有企业人力资源管理的路径研究,探讨了人力资源管理在国有企业中的重要作用以及当前存在的主要问题,提出了革新管理理念、制定更加完善的激励机制、招聘制度改革、加强员工的专业能力培训、制定审核制度加强绩效管理等五个方面的路径建议。面对当今瞬息万变的市场环境和激烈的竞争格局,国有企业需要深刻认识到人才是企业发展的核心竞争力,只有通过不断创新和完善人力资源管理体系,才能不断吸引和留住优秀人才,推动企业实现持续发展。

#### 【参考文献】

- [1]康丽珍.大数据时代国有企业人力资源柔性化管理的制度构建[J].现代企业文化,2023(20):137-140.
- [2]高璐.“互联网+”时代国企人力资源管理变革的优化策略探讨[J].企业改革与管理,2023(13):79-81.
- [3]王殿祎.国企战略视域下的人力资源信息化建设与应用[J].全国流通经济,2023(14):103-106.

作者简介:张乐嘉(1995.2—),女,四川农业大学;工商管理专业,当前就职中国电建集团成都勘测设计研究院有限公司投资与资产运营分公司,人力资源管理,经济师职称。