

Discussion on the New Thinking of Human Resources (HR) Management Based on the Internet of Things

Zhongliang Lu

Zhongnan Holding Group Co., Ltd., Shanghai, 200050, China

Abstract

With the continuous development of science and technology and the arrival of the information age, human resource management models and means have undergone earth-shaking changes. The popularity of the Internet has brought great convenience to people's lives and work. In the process of human resource management in enterprises, the application of the Internet of Things has effectively reduced the input of human resources and improved the efficiency of human resource management and the quality of human resource management. This paper mainly discusses the characteristics of human resource management in the era of Internet of Things, points out the current problems of human resource management, and points out the targeted solutions, hoping to provide some reference for related industries.

Keywords

Internet of Things; human resources management; innovation

基于物联网时代的人力资源（HR）管理新思维探讨

陆忠亮

中南控股集团有限公司，中国·上海 200050

摘要

随着科学技术的不断发展和信息时代的到来，人力资源管理模式和手段也发生了翻天覆地的变化，互联网的普及对人们的生活和工作带来了极大的便利。在企业进行人力资源管理过程中，物联网的应用有效减少了人力资源的投入，提高了人力资源管理效率和人力资源管理质量。本文主要对物联网时代人力资源管理特征进行探讨，指出当前人力资源管理的问题，并指出针对性的解决措施，希望能为相关行业提供一定的参考。

关键词

物联网；人力资源管理；创新

1 引言

随着信息通讯技术的不断发展，物联网在各行各业获得了广泛的应用，物联网是互联网信息发展的最新产物之一，能够实现实时的、智能化的产品管理和控制工作，通过专业的通信手段和传感设备实现全面互连网络，包括物与物之间的互联互通和人与物之间的互联互通。物联网系统的应用和完善可以有效提升企业的工作效率，加强管理工作的执行，从某种意义上来说，物联网相当于将互联网的虚拟世界与现实的物理世界合二为一，融为一体。

2 物联网概述

20世纪90年代，施乐公司网络可乐售卖机是物联网的

最早雏形，根据1999年在美国召开的广播国际和移动计算会议，首次提出物联网的概念。麻省理工学院自动ID研究中心的Ashton教授最早提出了结合物品编码和互联网技术解决方案的概念。在计算机互联网的基础之上，利用无线数据，通信技术以及射频识别技术等，建立全球物品信息实时共享互联网系统，即称之为物联网。物联网的技术给人们的生活带来极大的变化，企业生产经营模式获得了改变和革新，极大地提升了商业运行的效率，随着物联网技术的不断发展和相应概念的变化，其覆盖范围有了较大的扩展。^[1]

自2008年经济危机之后，为了寻求世界经济范围内新的生机，促进科学技术的进步发展，各个国家都开始重视起下一步物联网系统的构建工作，中国也开始认识到物联网系统的重要作用。在2008年11月份举行了第二届中国移动政务

研讨会,将物联网技术作为企业下一代发展的重要目标。促进中国经济社会形态创新形态的改革,加快以面向用户体验为主的下一代创新系统形成,更加重视以用户为本的物联网构建目标。到今天为止,物联网技术已经获得了很大的发展和成熟,在各行各业中应用程度不断加深,促进了传统行业的改革,为企业带来新的生机和活力,尤其在企业各个方面的管理工作中,明显提升了企业工作效率,缩短了商务活动的时间,是智能化技术在商业系统中应用的一个典型体现。^[2]

物联网时代的到来,促进了人与人之间零距离、低成本的沟通,提高了人与人之间沟通交流的效率,丰富了沟通形式。在这些沟通行为当中,会伴随着大量数据的产生,同时数据中包含的信息量也是非常庞大的,这些沟通的数据也能够反映出当前消费者主要的需求变化以及个性特征。企业利用物联网对大数据背后的内容进行研究和分析,可以更好地了解消费者的需求情况,从而有针对性地为消费者推送其需要的产品,因此,物联网也可以称之为由数据支撑和构建起来的系统。在当前的市场竞争中,谁能够掌握更多的信息,哪个企业能够有更多的资源,就可以取得更好的竞争力,从而能够在激烈的市场竞争中存活并长久发展下来。企业在对相应的大数据内容进行分析和处理的过程中,也可以实现企业资源的合理配置,促进企业服务的标准化和个性化,创新企业服务内容和服务质量。^[3]

物联网系统的构建,使得企业的顾客与员工之间边界降低,员工可以是顾客,顾客也可以是员工,员工与顾客之间的角色可以发生随意的互换,而造成相应价值的形成并没有固定的界限。物联网系统的建立,使得人力资源创造的价值和范围都得到了扩大,与传统的人力资源形式相比,现代人力资源管理模式可以延伸到价值链以上的客户,将服务做得更好,实现供应商和销售企业之间的利益互通,达到双方的共赢。此外,企业人力资源还可以利用当前先进的物联网技术,研发新的生产工艺和新的生产产品,建立更加系统、完善、科学有效的产品服务体制。不断进行人力资源、产品和服务的创新设计,满足当前人力资源管理的要求,使得顾客与员工之间关系更加紧密,从而能够为企业创造更佳的经济效益。随着企业的价值链越来越长,对产品相应研发技术和研发手段的要求也不断提高,物联网时代的到来,为企业发展提供了一个新的方向,为其员工提供了更多的岗位,人力资源管

理模式也得到了的创新和提升,可以为企业创造更多的价值。^[4]

物联网系统是新型科学技术之一,在近年来得到了迅猛的发展,物联网系统主要为了满足企业便捷方便的生产需求,包含大量的信息内容,能够跨越空间和时间的局限性,完成人和人之间零距离的互通,也可以将物联网时代称之为一个商业民主时代,在这个时代中,信息的对称性得到很好的保留,消费者也可以更加自由、迅速地表达出自身的价值需求和产品需求。相关企业销售者根据消费者的实际情况,为消费者提供更有针对性的服务工作可以有效提升消费者的满意度。此外,传统的股东价值优先理论在企业发展过程中已经逐渐被抛弃,在市场竞争环境日益激烈的今天,时间成本可以说直接关系到企业未来发展的核心竞争力。当前,企业主要以客户价值和人力资本价值为主要发展方向,企业需要不断平衡客户价值与人力资本价值之间的关系,在充分满足消费者需求的同时,也为消费者提供足够的话语权,逐渐实现市场的自由性和开放性。^[5]

3 当前人力资源管理的不足

3.1 对物联网的认识不足

虽然物联网系统在各行各业已经获得了广泛的应用,物联网时代全面到来,但是很多企业并没有适应当前时代发展的要求,对物联网认识程度严重不足。在人力资源管理问题上,强调把工作作为企业的核心,很多领导者在进行管理时,没有充分考虑到员工的需求和员工的实际情况,不利于员工工作效率的提高,很多工作要求严重妨碍了员工的生产积极性和潜能的开发,与现代管理系统中以人为本的管理理念相背驰。在中国企业生产经营活动中,很多从事研究的人与从事实践工作人所用的术语和词汇不同,二者之间在很多方面尚存在较大的分歧,而且在界定概念内涵方面还存在严重不足,导致在进行文件表达或者口头表达时,应用价值得不到表现。

3.2 人才分配问题

目前很多企业普遍过度重视员工的学历,而忽视了新员工的实际经验和水平,有的企业甚至将自身企业所包含的硕士和博士的比例作为自身人力资源管理好坏的标准。虽然人才是评价一个企业人力资源构成合理性的标准之一,但衡量整体人力资源管理效果还有很多指标,比如人均劳动生产率,即企业一直追求的在投入较少的同时获得更高的回报

的能力。人力资源管理需要根据每个人的实际情况,为人才安排合适的岗位,真正做到人尽其才,发挥每个人的创造力和才能,采取人性化的管理制度,以充分发挥人力资源管理的有效性。就目前来看,很多企业人力资源管理过度追求人才的学历,而将很多只需要本科生完成的工作交由硕士生来做,造成人才资源的严重浪费,人才的实际技能得不到充分的发挥,也影响了人才的生产积极性,不利于企业经济效益的提高。^[6]

3.3 分工方面存在问题

在传统的人力资源管理模式中更加重视人的因素对管理效率的影响,但在企业实际进行人才分配和人才管理过程中,员工之间互相不愿意合作的情况时有发生,员工之间甚至还会发生激烈的冲突,造成工作效率低下。企业各部门之间工作内容不同,员工分配不同,企业部门之间交流沟通效果不佳,无法满足当前企业发展的要求,而导致员工之间存在隔阂,难以实现团队合作的融洽,影响整体工作效率。企业人力资源管理部门在传统的管理模式中,主要承担着工资发放、考勤以及员工日常管理培训等工作内容,相比其他部门工作来说,工作量较大,与普通员工的接触较多,人力资源管理部门需要耗费大量的时间在员工管理工作之中,工作效率低下,不利于企业长期的发展。传统人力资源管理模式,没有建立科学完善、系统有效的人力资源管理制度,不能够充分开发出员工的潜力,虽然当前现代企业管理理论已经普及了员工激励制度,但从激励效果中来看,还存在很大的不足之处。首先,很多企业应用的激励手段单一化严重,在对员工进行鼓励工作时,只给予员工物质上的补偿,而忽略员工精神层面的需求。此外,很多企业在进行激励时,只依赖规章制度而执行,激励的手段和方案也不能满足员工的需要,使得员工在长久工作的过程中对这些激励已经不看重,而造成员工积极性的严重下降。

4 加强物联网时代企业创新和发展的对策

4.1 加强企业物联网思维的发展

随着物联网时代的到来,很多企业传统的经营模式获得了极大的冲击,为了更好地促进企业的发展,相关企业管理人员需要从管理思维和管理模式上面进行创新和改善。企业的竞争力在以往的人力资源管理模式中是由产品决定的,但

是在物联网系统之下,企业竞争的优势主要靠相应的智力资源和人力资源来保证。在企业未来发展过程中,必须要做好人力资源管理模式的思维创新工作,并结合物联网先进技术为人力资源提供科学合理的管理方案,科学分配人才,提升企业的核心竞争力,优化企业人才管理模式,保证企业在市场中能够获得稳定的进步和发展。

人们的思维模式在物联网时代获得了很大的冲击和改变,人力资源管理方案不仅仅包括工作人员的管理和人事管理工作,员工也可以直接参与到核心管理层的工作之中,保障企业的核心管理层决策的正确性和科学性。互联网时代创新管理思维是当前企业发展的必然要求,各个部门之间需要明确现代人力资源管理模式的重要意义,不断加强自身的素质水平,明确人力资源管理的发展方向,确保人力资源管理在新的时代背景之下,能够更充分地发挥出自己的优势,提升人力资源管理质量。

4.2 落实数据化人力资源管理决策

互联网大数据和互联网思维在物联网时代得到了广泛的应用,在企业管理工作中,基于物联网时代的人才管理创新工作已经得到贯彻和落实。在互联网技术的支撑之下,进行人力资源的决策和管理,并做好企业相关数据的整理和分析,可以为企业发展提供先进的科学的信息支持。根据企业当前发展的实际情况和面临的问题制定出可行性较高的人力资源管理制度,可以充分发挥人力资源管理的价值优势,保证人力资源优化配置,减少人力资源的浪费。在人力资源管理创新工作中,还需要注意对工作人员的培训,在新的时代之下工作人员的管理模式和管理方法也会发生翻天覆地的变化。只有沿着时代发展的潮流,不断加强员工自身素质的提升,才能够保证人力资源管理部门员工可以满足当前时代发展的要求,从而更好地进行人力资源的分配和管理工作。

4.3 应用智能化人力资源管理手段

传统企业人力资源管理模式在招聘环节容易发生问题,但由于招聘工作是企业管理的初始任务以及最主要的工作,直接关系到企业招聘人才能否满足企业发展的需要,因此,必须明确招聘环节的管理风险,加强对招聘过程中的管理工作。物联网系统的建立可以为企业提供更多的关于人才的数据,不论对招聘者而言,还是对应聘者而言,都会极大地缩短双方交流的时间,同时还能够保证交流的质量。物联网系

统的优势主要体现在信息量巨大、快捷方便,可以针对性的根据企业不同部门的相关要求通过网络平台进行分类招聘,企业将需要招聘的岗位和需要招聘的人才信息发布到网页中,应聘者可以通过网页进行简历的投递,这样可以使企业以最高的效率找到与自身需求相匹配的员工,并为应聘者提供了一个更为方便的应聘平台,提高招聘效率,保障应聘工作的科学性。

5 结语

综上所述,物联网时代为企业人才资源管理提供了更好的技术支持,促进了企业传统低效率资源管理模式的创新。本文主要通过对物联网技术进行介绍,指出当前人才资源管理主要存在的问题,并提出了针对性的解决措施,希望能够加强在物联网时代背景之下企业的人才资源管理工作,使得

企业在激烈的市场竞争中能够获得更高的市场份额。

参考文献

- [1] 孙健敏. 企业人力资源管理的十大误区 [J]. 中外企业文化, 2015(10):21-24.
- [2] 褚吉瑞. “互联网+”时代的人力资源管理变革与创新 [J]. 经营与管理, 2015(12):52-55.
- [3] 张小鑫. 大数据时代下企业人力资源管理模式创新研究 [J]. 经营管理者, 2015(2):205-206.
- [4] 黄敬宝. “互联网+”时代的青年就业与新思维 [J]. 中国青年社会科学, 2015(5):43-49.
- [5] 张丽恒, 闫威, 虞冬青, 孟力, 曲宁, 仲成春. 早谋划、早布局、早下手, 抢占“互联网+”制高点 [J]. 天津经济, 2015(4):22-29.
- [6] 徐争荣. “互联网+”时代传统行业的创新与机遇分析 [J]. 互联网天地, 2015(5):1-5.