

# 基于互联网 + 背景下的人力资源管理专业人才培养模式研究

## Research on Talents Training Model of Human Resource Management Based on the Background of Internet +

孙华

Hua Sun

哈尔滨广厦学院  
中国·黑龙江 哈尔滨 150025  
Harbin Guangsha College,  
Harbin, Heilongjiang, 150025, China

**【摘要】**伴随着中国现代信息化技术的发展以及互联网技术的进步,使得中国已经进入了互联网+时代。而在互联网+的大背景下,企业对于人力资源管理专业人才的需求有了更高的要求。因此,在这一背景下,论文对互联网+背景下的人力资源管理专业人才培养模式进行探究。首先,论文对互联网+背景下的人力资源管理发展方向进行简要概述,而后总结了互联网+背景下的人力资源管理专业人才的需求,最后详细分析了互联网+背景下的人力资源管理专业人才培养模式策略。

**【Abstract】** With the development of China's modern information technology and the advancement of Internet technology, China has entered the Internet + era. And under the background of the Internet +, enterprises have higher requirements for the needs of human resources management professionals. Therefore, in this context, the thesis explores the training model of human resources management professionals under the background of Internet +. Firstly, the paper gives a brief overview of the development direction of human resources management under the background of Internet +, and then summarizes the needs of human resources management professionals under the background of Internet +, finally analyzes the strategy of human resource management professional training mode under the background of Internet+.

**【关键词】** 互联网+; 人力资源管理; 专业人才培养

**【Keywords】** Internet+; human resource management; professional talent training

**【DOI】** <https://doi.org/10.26549/cjygl.v3i1.1440>

## 1 引言

伴随着中国企业的国际化进程的不断加快,使得中国企业之间的竞争也变得更加激烈。使得中国企业已经进入到到了人力资本价值增值的非常时期,因此,人力资源管理也得到了更多的重视。并且,相关数据研究表明,人力资源管理的专业人才已经成为了在当前社会中极度稀缺的人才。因此,在当前的互联网+时代的背景下,如各大高校如何根据企业需求相应的培养人力资源管理人才,以及企业如何有效的提高人力资源管理工作人员的能力成为当前需解决的严

峻问题。

## 2 互联网 + 背景下的人力资源管理发展方向

### 2.1 大数据共享服务平台

就当前情况来看,互联网+时代下的企业战略中的人力资源管理不仅服务于企业的员工,而且服务于企业的业务部门。而大数据服务平台,可以最大程度的帮助人力资源管理对离职员工的比例进行相应的预估,还能对员工的工作绩效进行相应的记录、记载员工的培训情况,以及

对企业员工的成本进行准确的核算。另外，企业可以通过对当前互联网+时代的大数据技术对员工的工作情况进行准确的掌握，以及能够及时的对企业的劳动关系进行分析。

## 2.2 扩大人力资源管理的目标

当前社会化的思维焦点是互联网。因此，对于企业来说，企业所面临的客户依旧是以网的形式而存在的，这种形式的出现对企业的生产、销售等其他形态都有着极大的改变。传统的人力资源管理仅限于企业的内部，对企业内部的员工进行管理，但是随着中国互联网+时代的到来，以及互联网+对于企业的影响，使得企业的人力资源管理不再仅限于企业内部。企业通过与客户进行数据交流，而后达到数据盈利，使得企业相关的每一个人都成为了企业人力资源管理的对象。

## 2.3 人力资源管理的“跨界”思维

在产业互联网+时代，对于人力资源管理的工作人员来说，需要其拥有一定的“跨界思维”，并且要学会对“跨界思维”进行一定的应用。并且，现代的产品设计更加需要不同领域的专家进行一定的协作<sup>[1]</sup>。另外，企业的人力资源管理的工作人员在进行人才招聘时，更加需要跨专业、跨领域的进行优秀人才的选拔，才能适应企业对于人才多元化以及个性化的要求，而对于不同专业人才的招聘的过程需要人力资源管理工作人员的拥有“跨界”能力。

## 3 互联网+背景下的人力资源管理专业人的需求

### 3.1 数据分析能力

对于企业来说，企业的内部培训工作、薪酬调整工作、员工职业未来发展以及对于企业的工作计划等都需要数据进行一定的指出。人力资源管理工作者在日常工作的过程中会接触到大量的数据，并且人力资源管理工作者如何获取数据、整合数据，最终对数据进行一定决策，目前已经成为了中国企业未来人力资源管理工作者的一门必修课程。因此，对于人力资源管理工作者来说，拥有对数据的分析能力是必要的。

### 3.2 跨界思维能力

对于企业的人力资源管理工作人员来说，传统的人力资源知识体系主要包括的是人力资源的管理、统计学以及心理学等其他的内容。而在当前的互联网+时代背景下得人力资源管理的知识结构有着更高的要求，其需要人力资源管理的工作人员要具备公共关系的有效处理能力、企业发展战略管理能力、财务管理能力等各个方面<sup>[2]</sup>。因此，对于当前的

企业人力资源管理工作人员来说，如若想为企业招揽更多的优秀人才，对于跨界思考能力的拥有更是必不可少的。

## 3.3 互联网思维下的管理能力

随着中国移动互联网技术的高速发展，熟练使用移动智能终端以及计算机已经成为了当代国民必备的能力。因此，qq、微信、微博等其他 app 已经成为了各个企业用以招揽人才的重要平台。与此同时，这些 app 也是充分展示企业价值以及企业营销宣传的重要途径。所以，在当前企业的人力资源管理工作中，人力资源管理工作人员要拥有互联网思维下的管理能力，学会有效利用当前先进的互联网+的科技背景，利用当前先进的科学技术最大程度的提高企业人力资源管理效率。

## 3.4 公共关系处理能力

一些人力资源行业的学者认为，“招聘就是营销”。人力资源管理工作人员需要通过有效途径将企业的品牌在人才市场的大环境下进行建立，并且同时要让人才认同企业的品牌。在当前的互联网+时代，信息产生的速度和传播的速度极快，微信、qq、微博等其他 app 和相关平台对于个性化招聘等现象已经层出不穷，与此同时，企业的员工也可以通过微信平台、qq 平台等对企业进行相应的评价 [3]。因此，对于企业的人力资源管理人员来说，拥有公共关系的处理能力也是十分必要的，其在一定程度上能够有效的维护企业的良好形象，甚至能解决一些企业形象危机问题。

## 4 互联网+背景下的人力资源管理专业人才培养模式策略

### 4.1 搭建校企合作育人平台

对于学校来说，为了能够最大程度的满足企业对于人力资源管理工作人员的需求，学校可以通过建立校企合作的人才培养模式进行人才培养。例如：学校开设企业所扶持下的人才实训课程，充分的利用的当前互联网+时代下的先进技术建立校中厂模式，各大高校的人力资源管理专业的学生可以在学校内部进行企业的短期人力资源管理的相关岗上培训。而在应用校企合作的人才培养方式时，要求各大高校要不断更新教学理念，教学过程中充分结合企业需求，进而达到企业和学校共赢的局面。

### 4.2 专业教育与创业教育相结合

为了能够有效的提高互联网+背景下的人力资源管理人才的培养，高校可以采用专业教育加创业教育相结合的人才培养模式。高校可以鼓励人力资源管理专业的学生在校内进行创业，更加要鼓励人力资源管理专业的学生为正在创业或

者是已经创业成功的学生提供人力资源管理知识的相应帮助<sup>[4]</sup>。与此同时,学生在进行人力资源管理知识学习时,可以充分利用互联网技术、计算机网络技术等相应的进行人才招聘或者是人才引进等实践活动。

#### 4.3 将信息技术有效的应用于教学内容中

针对当前中国国内企业对于人力资源管理人才的需求来说,各大高校在对人力资源管理专业的学生进行授课时要融入相应的信息技术。在传统的人力资源统计课程中以及其他课程中相应的融入以当前互联网为主要平台的招聘活动的劳务关系处理以及数据分析等课程内容;还可以在课程中加入以互联网技术为基础的新媒体课程,进而提高学生对于微信公众号等其他可以推广企业形象的网络技术的营销和管理。

#### 4.4 利用内外资源对实践教学平台进行搭建

人力资源管理专业作为一个应用性能极强的专业,因此对于中国各大高校来说,要相应的为人力资源管理专业开设相应的实践教学平台<sup>[5]</sup>。首先,学校要引进人力资源管理专业的实训相关软件,进而有效的对学生关注市场变化能力进行训练,使得学生能够应有分析竞争对手情况的能力;其次,为了最大程度的拓展学生实践教学的资源,学校可以与企业达成协议,使得学生能够拥有进入企业实践的机会,进而全面扩大学生人力资源管理知识面。

## 5 结语

通过论文论述可知,在当前的互联网+时代下,企业的人力资源管理要朝着大数据共享服务平台、扩大人力资源管理的目标、人力资源管理的“跨界”思维方向发展。因此,数据分析能力、跨界思维能力、互联网思维下的管理能力、公共关系处理能力成为了互联网+背景下的人力资源管理专业人才的必备能力。对于高校来说,只有校企合作、专业教育与创业教育相结合、将信息技术有效的应用于教学内容中、利用内外资源对实践教学平台进行搭建的人才培养模式才能培养出符合企业需求的人力资源管理人才。

## 参考文献

- [1] 武建龙,王雪原,肖利哲,李永华.大众化背景下地方高校人力资源管理本科精英人才培养模式研究——以H大学为例[J].教育教学论坛,2018,35(16):61-62.
- [2] 韦诗麓.创新型人力资源管理专业人才培养模式探索[J].中国管理信息化,2018,21(04):224-225.
- [3] 符运能.高职院校人力资源管理专业人才培养模式探析[J].人力资源管理,2018,20(02):110-111.
- [4] 张雪飞,翟羽,聂文海,梁丽华.基于默会知识的创新型人力资源管理人才培养模式研究[J].四川劳动保障,2017,18(S2):72-73.
- [5] 黄睿敏.人力资源胜任力模块在高校工商管理专业人才培养中的应用价值探析[J].中国市场,2017,30(26):138.