

电商企业人才战略研究

Research on the Talent Strategy of E-Commerce Enterprises

郑飞

Fei Zheng

汉口学院
中国·湖北 武汉 430000
Hankou University,
Wuhan, Hubei, 430000, China

【摘要】如今,企业竞争取决于人才竞争,如何制定合适的人才战略,提升组织和人力资源竞争力,是制胜的关键。人才资源是企业的核心资源,其增值潜力最大,最具投资价值。有效的人才战略,可以广泛地吸纳人才,提高人才素质,完善用人机制,提高企业竞争力。论文通过对电商企业人才战略的研究,提出了一套合理的符合实际操作的人才战略模式。

【Abstract】Nowadays, the competition between enterprises is largely a competition of talents. How to formulate appropriate talent strategy and enhance the competitiveness of organization and human resources is the key to success. Human resources are the core resources of enterprises, the value-added potential of which is the largest, and it is the most valuable investment. Effective talent strategy can extensively attract talents, improve the talent quality, perfect the personnel mechanism and enhance the competitiveness of enterprises. Through the research on the talent strategy of e-commerce enterprises, this paper puts forward a set of rational talent strategy mode, which is in line with the practical operation.

【关键词】电商企业;人才结构;人才资源;人才战略

【Keywords】e-commerce enterprises; talent structure; talent resources; talent strategy

【DOI】<http://dx.doi.org/10.26549/cjygl.v1i6.628>

1 中国和国际上人才战略研究现状

1.1 国际研究现状

早在1954年,“人力资源”这一概念就被德鲁克提出了;进入20世纪90年代,美国学者J·Butler, G. Ferris和N. Napier表示:“人力资源职能的参与程度很大程度上决定了战略管理过程能否成功,战略性人力资源管理是一种比传统的人事管理更深入、更具战略性的新型模式,它是有计划的人力资源使用模式以及旨在使组织能够实现其目标的各种活动”^[1];进入21世纪,人力资源这一概念已经基本被各国企业认定是企业竞争力中不可或缺的重要组成部分。

1.2 中国研究现状

随着中国改革开放的不断深入,企业 and 国家逐渐重视人才战略。但是有关人才战略的研究很多还处于理论研究阶段,结合中国社会主义市场经济实际情况的研究较少,同时研究对象更倾向于国企和大型企业。对于中小企业的研究较少,而电子商务类企业就更少了。中国现在大多电商企业基本都是

借用国际上电商企业的运营模式,而在中国特色社会主义市场经济的背景下,由于政治背景和文化差异等因素,国际上的模式难免会有一些不适合中国企业的发展。关于适合中国实际的人才战略研究还需进一步深入,为中国电商企业的发展壮大以及未来走国际化道路打好理论基础。

2 电商企业人才战略存在的问题

2.1 人才观念落后

①绝大多数电商企业喜欢立竿见影的效果,遇到问题常常采用空降“能人”的方式解决。这导致企业内部员工的流动性较差,同时没有给员工足够的成长时间,也造成内部员工的挫败感和自卑感,没有体现自身能力和价值的机会,在重要的决策和政策执行上没有积极性,更缺乏主导意识。

②电商企业大多采用“家长式”的领导模式,上升渠道狭窄,从而导致员工积极性差,缺乏主人翁意识,没有动力付出努力,对自己未来发展看不到希望,只关注物质回报,因而对企业的发展问题漠不关心^[2]。

2.2 激励机制不健全

2.2.1 企业人才激励机制单一,缺乏层次性和多样性

公司从诞生之日起就被赋予追逐利润的使命,但是“一切向钱看”这一信条在人才激励方面所起到的作用越来越微乎其微。目前很多企业的激励机制简单而粗暴,用物质奖励代替一切奖励,忽视对员工的精神奖励和人文关怀,感觉自己只是追逐利润的工具,极少分得一杯羹,员工成就感难以被满足。

2.2.2 缺乏公开、及时的绩效反馈机制

企业对于员工的业绩只是简单反映在工资单上,有业绩就发奖金,出错了就扣工资。优秀员工的业绩没有得到公开,没有明确的奖惩标准尺度,也没有公开奖惩细节,员工成就感满足程度较差,对于自己正确和错误的行为无法判断。而出现问题员工也没有得到应有的重视,工作中的矛盾没有得到及时调节,问题依旧存在,久而久之只会越积越多而难以解决。

3 电商企业人才战略存在问题的原因分析

由于意识与实际操作过程中存在差异,电商企业特别是处于初创和成长初期的电商企业对人才战略的重要性认识不足,人才管理理念与人才投资理念也往往不一致,只是需求怎样的人就招纳怎样的人,没有考虑到长远发展,导致中国部分电商企业战略规划与人才战略并不协调,科学制定与企业相适应的人才战略成为当前电商企业人才管理的一大难题^[9]。

4 解决电商企业人才战略问题的策略

4.1 建立完善的培训体系

4.1.1 企业间进行合作建立培训中心

电商企业大多规模较小,资金问题是企业人才战略最大的障碍之一。企业间可以选择合作进行强强联合,建立一个培训基地。苏州软件园就和阿里巴巴集团合作建立了一个电子商务人才培训基地,企业间的竞争关系并不影响它们进行合作培养专业人才和发展人才战略。电商企业要想持续发展离不开高素质的专业人才,培训基地培养出的优秀人才将会缓解电商企业人才匮乏的情况,为电商企业的腾飞提供了强有力的动力支持,同时电子商务人才的丰富也会缓解企业间相互挖人的情况,员工的归属感也不断提高,企业间的关系将会向着良性发展^[9]。

4.1.2 与高等院校合作建立实训基地

电商企业人才缺乏和高等院校教学与实际脱轨有着很大的关系。理论与实践的完美结合是企业与院校正确合作的结果,因此两者的结合是至关重要的,企业与高校合作对于帮助

院校优化课程结构也有着不言而喻的好处,同时也从源头处解决了电子商务专业毕业生缺乏实践经验的问题,可以说这是一个双赢的方法。

4.1.3 建立行业内部的人才信息系统

这一方法是建立在前两个建议的基础上,电商企业利用自身行业的特点,可以建立自己内部的人才信息系统。电子商务作为一个新兴的商业模式,其从业人员大都为年轻人,这可以说是电商企业人员流动性大的主要原因之一。企业间进行合作成立一个独立的第三方平台,为培训中心和合作院校的每一个学员建立工作诚信档案,采取各种措施完善和施行诚信体系,减少该类人才恶意跳槽给企业带来的损失。

4.2 建立合理的激励制度

建立多跑道、多层次的激励机制。企业应该根据不同的历史时期和不同的发展阶段制定不同的多层次、多元化的激励机制。激励机制不能是没有变化的,而是要根据市场、文化、环境的变化而不断变化。企业要根据不同历史时期制定多层次的激励机制留住人才,并且拓宽晋升渠道,采用多重激励机制,这样员工才能安心留在工作岗位上。

4.3 建立完善的福利薪酬制度

随着市场经济的发展和完善,一味压低薪酬不仅会阻挠企业的发展,更会打击员工积极性,企业的领导者必须学习和利用现代薪酬管理知识,掌握薪酬管理的方法和艺术,在企业内部建立一种公平竞争的氛围,充分调动员工的主观能动性,激发员工的创造力和积极性,为企业的可持续发展提供充足动力^[9]。

5 结语

总之,企业的可持续发展离不开人的主观能动性,企业要根据实际情况对员工进行激励,充分激发员工的创造力和积极性。同时企业要改掉落后的用人观念,结合自身特点树立特有的企业文化,用文化软实力去吸引和留住人才。人才留住了,企业在残酷的市场竞争环境中才有不断前进的动力,为企业的进一步发展和转型提供保障。

参考文献

- [1]叶忠海.人才学概论[M].长沙:湖南人民出版社,1983.
- [2]罗洪铁.再论人才定义的实质问题[J].中国人才,2012(3):23-24.
- [3]王通讯.人才学新论[M].北京:蓝天出版社,2005.
- [4]陈一耕.企业人才战略的反思[J].中国职业技术教育,2003(2):49-50.
- [5]徐斌.人力资源管理的战略选择——外企与中国企业的人才战略[J].人口与经济,2013(1):45.