

# 移动互联网时代人力资源管理的特点、趋势与对策

## 一、培训背景

人类进入了一个以知识为主宰的全新经济时代。在这样一个十倍速变化的时代，人力资源与知识资本优势的独特性成为企业重要的核心技能，人力资源的价值成为衡量企业整体竞争力的标志。同时人力资源管理经历着前所未有的来自全球一体化的力量如信息网络化的力量、知识与创新的力量、顾客的力量、投资者的力量、组织的速度与变革的力量等各种力量的挑战和冲击。

为什么人才越来越难招？

为什么人员流失率呈上升趋势？

为什么员工很容易被人挖走？

为什么群体事件时有发生？

为什么产品质量下降、销量下降、客户投诉率增加而我们浑然不知？

为什么员工幸福指数难以提高？

为什么绩效考核越来越不灵验了？绩效考核的边际效用在持续递减？

为什么人工成本越来越高？

为什么薪酬福利成本上升而员工的积极性并没有随之上升？

为什么企业培训总是难以满足员工的需要？

为什么员工对企业的忠诚度呈下降趋势？

为什么对员工的激励措施越来越起不到好的激励作用了？

.....

上述问题的存在都与移动互联网的时代有关。深刻认识新经济时代特征，调整和改变人力资源管理策略，转变人力资源管理方式方法，全面提升人力资源价值，形成新的核心竞争优势，成为人力资源管理者面临的新课题。

## 二、培训目的

- ✓ 帮助人力资源管理人员理解新经济时代的特征，树立新的管理理念和思维
- ✓ 帮助人力资源管理人员了解在新经济时代下员工的新特点新需求，为人力资源管理提供依据
- ✓ 帮助人力资源管理人员了解在移动互联网时代人力资源管理方面面临的新趋势，学习和借鉴其他优秀公司人力资源管理的新经验
- ✓ 帮助人力资源管理人员调整思维模式，及时转变角色，适应新的时代要求，

## 三、培训对象

人力资源管理部门相关人员

## 四、培训方式

教案讲授、案例分析，情景互动，专题研讨，问题解答

## 五、培训时间

2天

## 六、课程大纲

### **第一部分：移动互联网时代的新特征**

1. 互联网时代是沟通无障碍的社区化时代
2. 互联网时代是一个互联互通的商业民主时代
3. 互联网时代是一个基于大数据的知识经济时代
4. 互联网时代是一个客户价值至上与人力资本价值优先的网状价值时代
5. 互联网时代是一个开放、共享的“有机生态圈”时代

### **第二部分：移动互联网时代的思维特征**

- 1、平台思维
- 2、用户体验
- 3、跨界思维
- 4、简约思维
- 5、极致思维

- 6、流量思维
- 7、社会化思维
- 8、迭代思维

### **第三部分：移动互联网时代的员工新特点**

- 1、人才主权化
- 2、员工客户化
- 3、队伍个性化
- 4、对象觉醒化

### **第四部分：移动互联网时代的人力资源管理新思维**

1. 价值创造无边界，员工与顾客共创价值
2. 数据化人力资源决策与人力资源价值计量管理
3. 去中心化与员工自主经营与管理
4. 核心非核心，小人物与非核心部门也能创造大贡献
5. 情感链接、互动沟通，提升人才价值体验
6. 精准选人、构建人才全面发展系统，打造人才供应链
7. 即时反馈，从周期激励变为全面认可激励
8. 企业忠诚变职业忠诚，人才企业所有制转向价值创造圈所有制

**9.** 人力资本优先，人力资本与货币资本共治、共享、共赢

**10.** 跨界思维，无边界管理，构建人力资源价值创造网

### **第五部分：移动互联网时代人力资源管理的新准则**

**1.** 沟通、共识；

**2.** 信任、承诺；

**3.** 尊重、自主；

**4.** 服务、支持；

**5.** 学习、创新；

**6.** 合作、支援；

**7.** 授权、赋能

### **第六部分：移动互联网时代的人力资源管理的新挑战**

1、人力资源管理面临的新挑战

2、人力资源规划存在的共性问题与解决思路

3、绩效管理存在的共性问题与解决思路

4、薪酬管理存在的共性问题与解决思路

5、培训管理存在的共性问题与解决思路

6、招聘选拔存在的共性问题与解决思路

## **第七部分：移动互联网时代的人力资源管理发展的新趋势**

- 1、事务管理转向战略管理：
- 2、权力驱动转向客户价值驱动
- 3、同质化管理转向异质化管理
- 4、掠夺式转向生存环境优化
- 5、单一化开发转向综合性潜能开发
- 6、职能管理转向基于价值链管理
- 7、粗放式管理转向精细化管理
- 8、人力资源管理转向人力资本管理
- 9、成本型管理转向投资型管理
- 10、 滞后监控转向数据化管理

## **第八部分：移动互联网时代的人力资源管理对策与方法论**

- 1、人力资源管理的有效性评价体系
- 2、人力资源管理成熟度分析
- 3、战略性人力资源管理
- 4、整体性人力资源管理
- 5、一体化人力资源管理

- 6、契约化员工关系管理
- 7、建立以提升员工价值体验为目标的人才互动渠道
- 8、建立以使命感为基础的人才激励机制
- 9、建立以大数据为手段的人力资源管理依据

## **第九部分：移动互联网时代对人力资源管理者角色转变与能力**

### **提升的新要求**

- 1、由事务性管理向战略伙伴转变
- 2、由政策的提供者向专家（顾问）转变
- 3、由执行命令向员工服务转变
- 4、由被动适应向变革的推动者转变
- 5、由监控者向平台建设者转变
- 6、由规则制定者向施爱者转变