

# 微博环境下纺织服装企业的人力资源管理创新

文 / 涂晓春

**摘要:**微博的发展给企业管理带来了巨大冲击和深刻影响。从人力资源管理角度指出纺织服装企业应透过微博在员工招聘、员工关系管理、激励方式、企业文化等方面不断优化人力资源管理的各项职能,以缓解当前的“用工难”问题。

**关键词:**微博;纺织服装企业;人力资源管理

近年来,微博的发展给企业管理带来了巨大冲击和深刻影响,管理变革和升级已提升议事日程,特别是企业的人力资源管理更需改善和创新,因为越来越多的员工,尤其是被称为“微博一代”的80后和90后<sup>[1]</sup>,正在通过微博来获取信息和传递心声。面临“用工难”问题的纺织服装企业同样应能透过微博来审视问题、抓住机遇,不断优化人力资源管理的各项职能,以帮助企业招得到人、用得好人、留得住人。

## 1 给力员工招聘

相对于传统招聘而言,微博招聘的优势在于:成本低、互动性强、传播力度大,可以多角度了解求职者的真实信息并有利于宣传企业及雇主品牌形象<sup>[2]</sup>,这对于解决纺织服装企业的“招工难”问题有较大的帮助。

首先,与传统招聘相比,微博招聘的一个重要优势是“零成本”。特别是对于一些公司规模不大,招聘人数不多的中小纺织服装企业,可以尝试借助微博招聘来降低成本,如果参加招聘会,成本则相对会很高。

其次,招聘者与求职者之间的互动,被视为微博招聘的一大显著优势,因为它能有效拉

近招聘企业与求职者之间的距离。纺织服装企业可以通过官方微博宣传和通知最新消息,解疑答惑,甚至还可以发布一些有趣的内容,包括面试中的花絮、宣讲时的场景等;潜在应聘者如有疑问则可以发私信给招聘者,或直接发表评论,从而得到及时回复。这种交流不仅实用、有趣,还能扩大企业影响。而在传统招聘模式下,招聘者只能被动看着大批简历,不能真正了解应聘者所关心的东西,微博招聘则可以改变这一局面,让应聘者变得更加具备主动性。

再次,微博传播的最大优势——点对点传播与快速覆盖,可以大大提升招聘效率。求职者只要在微博上“关注”了某家纺织服装企业,就能迅速接收到这家纺织服装企业的最新招聘信息,而且通过对此信息感兴趣的人的多次转发,传播面不断扩大。最终企业借助微博传播速度快、覆盖面广的特点可以快速寻找到合适的人才。

最后,通过对微博内容的分析,可以帮助企业及时快速了解候选人的真实情况。由于微博记录的往往是个人的真实经历和感受,人力资源经理可以从侧面发现和了解候选人的价

**基金项目:**教育部人文社会科学研究青年基金项目《员工非工作上网行为形成机理及管理策略研究》(12YJC630189);湖北省教育厅人文社会科学研究项目青年项目《员工非工作上网行为形成机理及管理策略研究》(2012Q153)

**作者简介:**涂晓春,武汉纺织大学管理学院教师,华中农业大学管理学博士研究生

价值观、个性、兴趣、能力等情况,而这对于预测候选人未来的个人能力和求职需求有较大的参考价值。另外,对于一些大型知名纺织服装企业而言,由于拥有众多的粉丝,借助微博还可以宣传企业品牌、吸引人气、提升关注度。

当然,微博招聘作为一个新生事物还存在一些需要完善和规范的地方,如信息发布的随意性、真假难辨、监管不到位、信息难以集中等,但其巨大的优势和发展空间应引起纺织服装企业人力资源经理的关注和重视。

## 2 深化员工关系管理

微博可以“随心所欲”:随时、随地、随心情上传信息,瞬间把一切告诉所有人。所以我们会发现,任何关于企业管理的制度、流程和企业文化都可以在微博上找到踪影,员工的工作和情绪状态也都会在微博上展露无遗。因此纺织服装企业的人力资源管理者必须从思想上认识到这种新的信息平台给员工关系管理带来的新情况并加以重视<sup>[3]</sup>。

第一,企业应把对员工微博信息的管理当作一项日常工作来做。纺织服装企业必须认识到,把对员工微博信息的管理作为一项日常工作来做,把微博对员工关系管理的影响提升到制度层面,是非常有必要的。因为透过员工的微博信息,我们可以获取员工的工作情况、生活动态,包括心情的好坏,及时发现员工潜在的问题,并及时解决,从而把企业与员工,员工与员工之间的矛盾解决在萌芽状态。同时,员工的微博信息还给企业管理提供了一面镜子,有利于企业的管理自省和持续改进,从而不断提高员工对企业的满意度和认同度,降低员工的缺勤率和离职率,并最终实现双赢。

第二,企业应该建立微博信息平台。纺织服装企业应该象建设企业网站一样,重视企业微博信息平台的建立。首先,企业应设专人或专业团队负责维护企业的微博信息平台,做好

日常的管理工作。其次,要把企业的主流思想和文化建设透过这个平台随时随地传播给员工,主动正确地引导员工。再次,要及时与员工互动,让员工从微博信息平台上获取企业的最新动态和最新信息,感受企业对员工的支持,从而不断改善企业与员工之间的关系,增强企业与员工之间的粘合力。

## 3 变革激励方式

微博不仅是员工心灵的镜子,同时也是企业管理的镜子。当员工“牢骚太盛”时,企业管理者必须重新审视员工的需求,并对现行的管理制度进行自省。与“60后”、“70后”相比,“微博一代”的价值观和内在需求已经发生了根本性变化,收入(加薪)不再是他们选择企业的唯一或压倒性因素,他们同时也关注工作环境、学习成长和职业发展等软性因素。因此,微博环境下纺织服装企业的激励方式应注意以下两点。

首先,要做好职业规划,让员工看到职业发展的方向。纺织服装企业要真正留得住人才,就必须重视员工的发展要求,关心员工的高层次需要。人力资源管理需要理顺企业的职位体系,做好员工的职业生涯管理,给员工展现出一幅清晰的职业发展路径,如:有哪些部门?什么职位?需要什么样的技能?哪些技能企业可以提供学习机会?哪些技能需要靠员工自己的努力等。另外,人力资源管理还需要建立员工职业生涯档案,详细记录员工的工作表现及取得的成绩和技能。而且,职业生涯档案只记录员工的成绩和优点,不记录员工的错误和处罚。当员工看到自身的成长轨迹的时候,会感觉到一种成就感和使命感,“牢骚”自然减少,忠诚度也就由此产生。

其次,要创意薪酬管理,让员工能感受到企业的关怀。薪酬激励并不就是多发奖金,而且单纯的提升薪酬水平并不一定能带来纺织服装企业人力资源的满意和稳定。目前已有的

几种创新的激励方式在一些企业取得了不错的效果,如领导者的个人魅力,将员工变成领导者的粉丝,依靠其个人魅力而形成的凝聚力来带动团队共同前进;员工的社会责任,为员工提供社会实践机会,让员工了解到自身的工作有着巨大的社会价值,能为更多的人带来幸福,从而激发员工的敬业精神;关心员工家人,为员工解决个人及家人的生活问题,如子女入托、上放学接送等,解除员工的后顾之忧,工作自然就安心了;领导能力培训计划,很多企业都启动这样的计划,目的在于提高员工的内在素质和领导能力,更好地安排自己的工作,并做好团队协调与沟通,等等。纺织服装企业可以尝试这方面的变革,更好地激励和鼓舞员工,以减少员工的怨气和怒气。

#### 4 重塑企业文化

作为企业成员共有的一种价值观念和道德准则,良好的企业文化对员工具有强大的凝聚、规范、导向和激励作用<sup>[4]</sup>。当“家丑”透过微博不断外扬时,则必须考虑企业文化方面是不是出现了问题。因为只有当员工感觉自己被尊重关怀,被团队接纳时,他们才会具有主人翁意识,主动去维护和塑造企业的正面形象。微博环境下纺织服装企业的文化重塑应做好以下两点。

第一,一定要关心关爱员工。“人的心,企业的根”,善待员工从心开始才是纺织服装企业用人留人的根本。在工作上,应给员工创造良好的工作环境,这一点在纺织服装企业尤其重要;对员工不懂不明白的地方要及时帮助和解决;员工取得进步、成功后要及时给予表扬和奖励;定期与员工进行座谈,听取员工呼声,对于合理的建议或意见,应及时解决;对于不合理的建议或意见,要进行思想引导,及时消除不满情绪,打造和谐的工作氛围。在生活上,要尽量多关心员工,比如为过生日的员工送上

一份小礼物或一句祝福,探望生病的员工,或只是一个抚慰的电话等,让员工从内心深处感到温暖,让员工更有归属感。工作和生活的和谐将会不断唤起员工的主人翁意识,促使其呵护企业的雇主品牌形象。当然,对员工的关怀重在“用心”,而不是形式上的一种应付,纺织服装企业应把员工关怀看成是对员工的一份责任,是一项常抓不懈的系统工程,关怀员工,就是关怀企业。

第二,一定要尊重信任员工。首先,企业对员工的尊重和信任,是员工满意的条件之一。其次,员工只有得到足够的尊严和尊重之后,才能建立和发展与他人的关系,才能积极主动地为企业服务。再次,高度的尊重和信任能增强和激发员工的责任感和自豪感,从而进一步激发他们的创新和创造精神,真正地让他们的大脑而不只是双手为企业工作<sup>[5]</sup>。因此纺织服装企业在发展的过程中必须记住,企业的核心竞争力是人,是员工,在什么时候都要尊重他们,让他们能够参与企业的一些重要决策,让他们真实地感受到自己在企业中的重要性。当企业文化和员工的价值观一致时,当企业文化充分体现到对员工的尊重时,员工将会与企业融为一体,主动去维护和爱护企业的正面形象。

#### 参考文献:

- [1] 魏广巨. 微博挑战下的人性化管理思考[EB/OL]. <http://www.hbsc.cn/Zixun/Article-11290.html>, 2012-02-22.
- [2] 胡八一. 微博, 给力招聘新思路[EB/OL]. <http://www.glzy8.com/ceo/24551.html>, 2012-10-09.
- [3] 颜必飞. 微博:对员工关系管理的挑战[EB/OL]. [http://www.bosshr.com/shownews\\_30325.html](http://www.bosshr.com/shownews_30325.html), 2012-02-21.
- [4] 董克用, 叶向峰, 李超平. 人力资源管理概论(第二版)[M]. 北京:中国人民大学出版社, 2007.
- [5] 黄铁鹰. 海底捞你学不会[M]. 北京:中信出版社, 2011.

(收稿日期:2013年2月25日)