

互联网+时代企业人力资源管理变革探讨

张素勤

(北京北咨信息工程咨询有限公司浙江分公司,浙江 杭州 310000)

摘要:当今时代,互联网已经在各个行业中发挥重要的作用,这既为企业人力资源管理提供了新的发展机遇,也带来了一些挑战。本文从企业管理角度出发,对在互联网+时代的人力资源管理变革进行了分析,并提出了一些策略,希望能为相关的管理者提供一些借鉴和参考。

关键词:互联网+时代;企业人力资源;探讨

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.02.120

在互联网+时代,企业要为员工提供广阔的发展空间,充分尊重他们个性化的发展,为企业提供更好的服务,这样能充分发挥人力资源管理的作用,促进企业快速的发展。

1 互联网+时代企业人力资源管理的趋势

1.1 由单一管理模式转变为多元协作模式

互联网的迅速发展,必然会影响企业人力资源管理,其管理的模式已经从单一控制向多元合作模式转变。人力资源涉及的工作内容有很多,如员工的价值需求、工作能力以及文化程度等。运用互联网平台,工作人员就能展示自我的价值,对企业方面的认同感增强,也能让员工们的创造性思维得到充分的发挥^[1]。人力资源的管理在企业中需要从整体上来把握,进而可以管理相关的管理人员,让他们能够积极地参与管理,成为人力资源管理的合作者。同时要注意细节,评测出来员工的自我价值和发展前景。在互联网+的背景之下,有着独特的员工培训、薪资待遇与招聘方式,采取这样的方式能让企业形式变得多样化与差异性。

1.2 重视工作人员的价值体现

互联网不但能改变信息传播的形式,也能影响企业员工的管理方式。在新型的企业里,需要注重员工的创造性思维,人力资源部门要设置科学的相关工作岗位,同时把实践型与理论型两者实施有效的融合,这样就构建起来相关的培训体系。人力资源管理者要充分挖掘员工的潜能,让他们在自己擅长的领域里充分发挥特长,充分展示自身的价值。采取这样的方式,让员工们的自我荣誉感得到增强,企业的凝聚力得到进一步提升。当前企业中大多数都是年轻的员工,这非常有利于信息的传播,他们能在愉快轻松的工作环境里工作,有利于提升他们的自我价值。在进行人力资源管理中,企业要以员工为主体,形成决议的基础要建立在数据方面的分析数值,这样就能进行更加科学的数据分析。把员工的整体需求和个人需求实施有效的融合,是指更加精细化、细致化的实施管理,充分体现员工的价值。

2 互联网+时代如何进行人力资源管理

2.1 运用智能化方式进行招聘

企业管理首先就是招聘,这样能为企业寻找到优秀的员工,企业才会得到长久的发展。进行网络招聘的最好优势就是方便快捷,而且包含十分巨大的信息量,可以根据企业里各个部门的不同需求来招聘各种类型的人才。互联网里的招聘可以进行模块分类,帮助企业找到合适的人才,而且还可以合理的分配人才,让工作人员找到适合自身的岗位。采取这样的方式,可以让企业以最快的速度找到合适的员工,也为需要找工作的人搭建一个非常方便的应聘平台。通过这样的方法还可以提升应聘者与企业的效率,人力资源管理水平也得到提高,让企业获得长久的发展^[2]。

2.2 通过网络实施培训

从前在对人力资源进行管理,培训方式是十分繁琐的,员工学习主要方式是通过课堂讲课、报告、演讲。这样的方式浪费了企业的资源,还耽误了工作人员大量的时间,培训效果也不理想。所以企业及时转变观念,运用互联网开展相关的培训,让培训工作的

灵活性增强,不但可以节省员工的工作时间,还能降低企业的培训成本并促进培训效果的提升,并且人力资源管理工作的效率也得到提高。

2.3 加强员工之间的互动

随着信息技术飞速的发展,互联网已经广泛地在各个行业得到应用,它具备一个非常强大的功能,就是在客户端随时可以表达自己的想法。充分利用这个强大的互动功能,就能为企业带来很大的经济效益。在这种功能支持下,企业客户或消费者可以做到随时与企业进行沟通交流,企业的认可度在无形中得到提高^[3]。企业需要运用互联网构建一个可以交流的平台,各部门、各级别员工能通过网络随时进行沟通,这样员工工作积极性增加,进一步提高工作效率。如微信、钉钉都属于这样的平台,大大提升了工作效率。

2.4 建立激励机制,增强员工的使命感和荣誉感

伴随着时代的发展进步,企业的员工已经不用像从前那样完全根据规则制度来进行工作,他们在工作时拥有很大的主动权,从之前的被领导管束转变成主动权归于自己。在这样的情况下,如果企业想持续更好的发展,进行管理时要把员工的工作状态稳定住,让他们以良好的状态完成工作。稳定员工的工作状态,需要提高他们的事业心、使命感,让他们制定自己的工作计划,然后按照这个计划完美的完成工作。采取这样的方式,实现企业与个人之间的共赢合作,充分激发员工工作的主动性与责任感。

2.5 充分利用大数据的优势

现代化的管理已经把人力资源管理变成感性与理性相互融合的管理,除了员工的薪酬与绩效需要管理外,也要管理招聘和培训。互联网高度发展与应用,人和人之间的沟通都会产生十分复杂和庞大的数据。例如,客户、员工和领导者之间相互交流就能让数据产生。企业的经营活动和大量的数据有着紧密的联系,直接关系到企业的发展。在这种情况下,企业要充分的利用大数据资源,对企业未来的发展提供准确的预测和数据方面的支撑。

3 结束语

综上所述,运用智能化方式进行招聘;通过网络实施培训;加强员工之间的互动;建立激励机制,增强员工的使命感和荣誉感;充分利用大数据的优势,通过对互联网+时代实施人力资源管理的策略,能激发员工工作的积极性和主动性,创造更多的价值和效益,提升管理的效率与效能,让企业享受到互联网+的方便与快捷,以此得到良性的发展。

参考文献

- [1]王光.互联网时代基于发展战略的传统企业人力资源管理变革分析——以海尔集团为例[J].财讯,2018,000(021):83.
- [2]李俊彤.互联网时代下人力资源管理变革探讨[J].《时代报告:学术版》,2018,000(008):P.181-181.
- [3]路喆津,祝福云.互联网时代企业战略性人力资源管理新模式探讨[J].中外企业家,2020,000(004):126-127.