

互联网时代背景下的人力资源管理新思维的探索

王改凤

(邓州市人社局,河南 邓州 474150)

摘要:在经济全球化的背景之下,互联网的时代已经来临,信息传播的便捷使得人与人之间的交流日渐紧密。在当前的互联网时代背景下,企业必须要创新人力资源管理制度,利用互联网的方式和思维加速员工之间的互动和联系,为人力资源管理提供现代化的发展方向,使得人力资源管理工作在资源和形式上实现信息互通和共享,同时也能够有效缓解人力资源紧张的问题。本文围绕着互联网时代背景下的人力资源管理新思维的探索展开论述,希望能为新时代人力资源管理的发展提供一些参考和建议。

关键词:互联网;人力资源管理;新思维

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.04.000

1 引言

计算机技术不断发展促进了互联网时代的到来,在当前的社会背景下,各个领域都应当把握住互联网时代发展的浪潮,进行工作思维的自我调整和创新优化。企业的人力资源管理正在进行由传统向现实过渡的过程。在这一过程当中,企业人力资源发展应当以新型的人力资源管理思维做支撑,做到与时俱进、顺势而为,不断革新在人力资源管理当中存在的问题,逆流而上,获得新的发展机遇,使得企业人力资源管理制度得到进一步发展。

2 互联网时代背景下的人力资源管理特征

2.1 信息传播速度明显加快

在当前的互联网时代背景下,人与人之间的沟通和交流方式改变,人们之间的信息互通较为方便,信息开始成为人们之间沟通和交流和之间的桥梁,不管在空间上距离多远,通过多种电子设备都能够使得人们之间的信息互通速度加快,信息传播速度明显加快。除了员工之间的相互交流之外,互联网以自己的方式加强了企业人力资源管理工作方式的进步,也同时为人们的生活和工作提供了更

多的便捷。在当前的时代背景下,互联网使得物质性质的信息流通被逐渐淘汰,开始出现了更加现代化的沟通方式和工作方式,实现企业人力资源管理工作现代化。

2.2 体现出服务性特征

在互联网大数据的时代背景下,企业的人力资源管理工作呈现出更多的服务化特征。企业的人力资源工作不仅仅要满足企业内部的工作管理需求,还需要体现出社会服务性。利用互联网设备能够搭建企业和社会之间的交流渠道,利用电子软件或公众电子窗口构建电子服务窗口,为公众提供所需要的信息^①。社会大众通过所需的条件利用引擎进行搜索,对数据进行归类 and 整理,通过对公共窗口的经营,实现信息对大众的服务性,这一点也会加速企业的工作方式改革,维护企业的社会形象。因此在互联网时代的推动之下,企业可以利用数据分析和整理功能,将人力资源管理工作推入到现代化的高度,使得企业自身的发展水平达到全新的高度。

2.3 工作形式更具开放性特征

相比于传统的工作形式,在互联网时代背景下推动下,企业在

工作形式上表现出更加明显的开放性特征。互联网加速了企业和社会市场之间的联系速度,也改变了沟通的形式,在工作上也可以通过不同的平台来实现,开放了工作的可能性,使员工之间的交流方式被改变,实现信息的高效循环,采用信息化和互联网设备进行高效的工作,扩大社会、校园招聘渠道,为企业发展壮大人才储备,在人力资源管理当中实现高效工作机制,加强企业内部各个工作部门之间的工作联系。

3 互联网时代背景下的人力资源管理新思维

3.1 构建网络化的工作结构和体系

在我国大多数企业以往的工作模式当中,存在着过于明显的等级化特征,管理者和员工之间存在着较为明显的等级划分,具有明显的界限感和距离感,这种差异性普遍存在于我国大多数的企业单位当中,甚至也存在于部门的员工之间。在当前的互联网时代下,传统的企业人力资源管理模式已经不能满足当前的时代需求,在很大程度上妨碍了我国企业的自身发展^[1]。因此,当前互联网时代下应当体现出人力资源管理工作的平等性和价值,使得企业人力资源管理能够体现出当前社会对于人才的需求。人力资源工作改革应当结合市场需求来进行,来适应当前社会的飞速发展。结合当前我国的发展情况来看,市场对资源配置起到了决定性的作用,这一作用力也必然会波及到企业本身。因此,企业的人力资源管理工作应当结合市场的需求和大环境制定适合自身发展的人力资源管理制度,凸显出员工之间的平等工作主体关系,使人力资源工作能够为我国企业创造出较为平等的工作环境,从而促进内部各项工作有序开展。

3.2 创新人才招聘用机制

互联网时代背景下,人才的选择和录用是一个具有系统性和综合性的过程,企业在人才选拔之前,需要建立健全自身的人力资源规章制度,根据企业经营的实际需求确定人力资源的招聘计划,将目光聚焦在适合本企业自身发展的优秀人才上,并且对人才进行综合评价,确定适合的岗位,安排合适的交接人员^[2]。在具体操作当中,企业应当对自身企业的岗位需求和发展规划进行合理的预判,与部门进行业务交流,按照不同的岗位需求进行人才选拔,使人才招聘工作能够为企业实实在在的可用忍耐。在人才的面试选拔环节,面试官应当对人才进行科学评估,革新录用思想,尽可能采用可以量化的标准进行公平评价,除了学历之外,应当更加看重面试者的团队精神、个人性格以及创造能力,在技术性较强的岗位选拔当中还应当格外关注面试者的实际操作能力,创新面试的形式,可以采用现场操作的方式进行人才选拔,注意建立和完善符合现代企业管理标准的人员招聘制度,在招聘工作中应当进公平的选拔竞争,过程可以公开透明,避免让所谓的“关系户”占据公司管理层,同时对待已经被录用的员工,应当使用相同的标准进行管理,不应当区别对待。

3.3 人力资源决策和管理数字化

企业单位人力资源管理工作应当与时俱进,结合先进的技术和设备,收集和整理人力资源管理的各种不同数据,达到与社会要求之间的平衡^[3]。人力资源管理工作在数字化时代下会发生重大变革,不仅仅包括人员招聘和员工培训,还应当使用互联网技术利用大数据对企业的人员状态进行分析,制定相关的人员录用细则,细化工作标准,改变以往的人员管理当中存在的问题,在招聘当中根据求职人员的需求和特点进行录用,在工作单位当中综合评价员工的工作状态,优化考勤方式和绩效考核,对员工制定公平的上升通道,结合岗位特点,为员工制定公平的工作计划和实施准则,对工作当中存在的问题,员工可以积极反馈,寻求管理者和同事的帮助,为工作问题寻求解决之道,在一定程度上帮助员工和企业共同发展。

3.4 加强对人力资源管理工作的重视

在互联网背景下,企业和有关部门应当加强对人力资源管理工作的重视程度,使得在思想上投入更多的关注,在物质上实现更多的帮扶。人力资源管理对于企业的稳定发展和工作的顺利进行有着十分重要的意义和价值。在企业内部,员工和管理者具有上下级关系,但是在市场经济的环境之下,员工的努力和团结对于企业的进一步发展具有重要的创新意义,因此我们不能将员工单纯的作为企业发展的附属品和具体工作的执行者,更应当发挥出员工的主动性和参与精神,对企业的各项工作提出创新和建议,上下级共同配合,使得企业工作得到新一个层面的创新和发展,充分体现企业员工的工作价值,使得员成为助力企业发展的坚强力量^[4]。在人力资源管理模式的改变之下,也有利于企业员工之间人事关系的调整,以平等互助的态度对待同事和下属,按时上下班,遵守企业的各项规章制度和工作制度,加强自我管理和自我约束,使得个人价值和力量得到实现和发挥。

3.5 建立科学的人事奖惩机制

企业的人事管理工作应当为员工建立科学、公平的人事奖惩机制,在单位当中形成公平竞争的风气,拒绝走后门、攀关系的现象出现,形成一种新型的工作模式,适应新时代的发展,以公平的人事奖惩制度优化同事之间的相处模式,促进员工之间的良性竞争,将企业的工作机制搞活,注入新鲜血液^[5]。在互联网时代,企业员工可以采取多种平台和渠道为公司的发展建言献策,积极反馈工作当中的情况和问题,寻求正确的解决之道。站在企业自身的角度,人力资源管理应当考虑更多的员工的需求点,通过建设数字化的信息平台,助力于员工的工作需求,例如数字化签到系统和工作管理设备等,通过不断的自我完善和自我管理,促进企业日常工作的高效运行,为员工建立健全各项保障制度,优化人员福利和待遇,对优秀员工进行奖励。

4 结束语

综上所述,在互联网时代背景下应当构建网络化的工作结构和体系,创新人才招聘机制,加强对人力资源管理工作的重视,建立科学的人事奖惩制度,使互联网背景下的人力资源管理能够发挥出更大的价值。

参考文献

- [1]杨乐乐.互联网时代下人力资源管理新思维的思考[J].营销界,2019(39):162-163.
- [2]李健.经济背景下互联网时代的人力资源管理新思路探讨[J].营销界,2019(38):111+117.
- [3]张楠.互联网时代下的人力资源管理新思维探讨[J].中国市场,2019(18):186-187.
- [4]王春雪.在互联网时代背景下人力资源管理的新思维研究[J].现代交际,2019(01):76-77.
- [5]安素方.互联网时代下的人力资源管理新思维[J].经贸实践,2018(13):296+298.
- [6]王婧.基于互联网时代背景下人力资源管理新思维的探讨[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2018(04):52-53+196.

作者简介:王改风,女,汉族,河南省邓州市人,毕业于华中师范大学,政治教育专业,学历:本科,现就职邓州市人社局,研究方向:人力资源管理。