

# 基于互联网时代的人力资源管理新思维的探索

周高飞

(深圳申佳原环保科技有限公司,广东 深圳 518000)

**摘要:**互联网时代背景下,人才逐渐成为市场上企业争相竞争的重点内容,提升人才软实力,有助于赋予企业更强的核心竞争优势。结合企业所属行业特性,人力资源管理部门应强化职能,加强人才的培养和管理,挖掘人员潜能,便于实现人力资源合理配置与利用,赋予企业可持续发展动力。但传统的人力资源管理方式局限性较大,思维桎梏、陈旧,与企业的实际情况发展存在偏差,积极引入互联网思维理念,形成人力资源管理新思维,切实提升人力资源管理有效性。本文主要就互联网时代角度着手分析,依托于实际情况来分析多数企业人力资源管理工作中的问题,结合互联网时代特征来创新人力资源管理新思维,以期更好地适应互联网时代发展要求。

**关键词:**人力资源管理;互联网;思维方式;管理决策

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2022.01.103

互联网时代下信息技术不断创新发展,为企业发展带来了新的机遇同时,却也面临着严峻挑战,加强企业内部组织管理十分必要。人力资源管理是企业现代管理体系中的主要内容,对企业未来生存和发展影响较大。因此,为了迎合互联网时代发展相关要求,企业要积极推动人力资源管理思维创新,引入新理念、新方法和新技术,持续优化和完善人力资源管理工作,以此来提升人力资源管理有效性。基于此种方式,便于人力资源价值最大程度发挥,契合企业实际情况来构建相较于完善的人力资源管理体系,增强企业创新力,更好地满足现代企业的市场竞争和发展要求。新时期积极探索和分析互联网时代下企业人力资源管理新思维培养相关内容,有助于改善传统人力资源管理模式不足,提升人力资源管理有效性,为企业现代化管理体系健全和完善提供坚实保障。

## 1 人力资源管理的内涵概述

企业运营发展中,人力资源管理是内部管理体系的主要内容,关乎企业的运转发展,伴随着经济社会发展,各行业企业之间的竞争日趋激烈,如何提升且竞争优势,加强人力资源管理十分必要<sup>[1]</sup>。为了取得理想的人力资源管理结果,提升人力资源管理有效性,应选择合理有效的手段积极优化改进,建立完善的人力资源管理制度,优化人力资源管理流程,为企业长远生存和发展提供坚实人才保障。市场上的企业规模大,不同企业的人力资源管理模式也不尽相同,因此发展战略存在显著差异<sup>[2]</sup>。因此,企业人力资源管理工作中要充分了解企业实际情况,摸索市场发展规律来实现人力与资源合理匹配;优化设计配套制度内容,选择多样化的员工培训方式来帮助员工明确岗位职责,工作主动性和积极性最大程度上激发,在提升人力资源管理科学性、合理性有着积极作用。鉴于此,人力资源管理是一项系统化工作,主要包括人员业务能力、素质能力与合作能力,充分契合市场发展需求同时,基于现代化信息技术手段的合理化运用,加强员工之

间的合作交流,增强企业内部凝聚力,为企业创造更大的经济效益。

## 2 互联网时代下人力资源管理特征和价值

互联网时代下,社会生产生活发生了巨大的变化,人们的思维方式也在悄然转变,呈现出新的时代面貌。对于市场上的企业而言,受到互联网影响企业经营发展环境发生变化,在助力人力资源管理改革深化的同时,也面临着诸多挑战。

### 2.1 特征

现代化信息技术凭借其优势,在互联网时代下广泛应用到企业管理和运营各环节,基于完善的互联网信息体系建立,有助于实现企业经营管理各环节信息高效流通,提升信息传输效率<sup>[3]</sup>。如,基于QQ、微信和钉钉等办公软件,可以及时传递指令到各个部门、各个岗位,进行专门的操作,提升信息传输和共享效率。大数据时代下,数据信息量规模大,基于信息化平台可以精准整合与分析数据信息,促使数据信息对接和共享中精准辨别资源化内容,提升数据信息精准性<sup>[4]</sup>。把握数据信息联系,建立模型来增强信息结构化特点,辅助企业决策和管理工作开展,此种方式可以深度挖掘信息潜在价值,在运行中数据信息表现出更具动态性的功能,充分彰显数据信息价值。企业运营管理中,建立信息化平台,摸索行业发展趋势,优化配套工作机制来优化资源分配,切实提升人力资源管理效率和人力资源利用效率。建立符合企业实际情况的人力资源管理信息化平台,可以实现人力资源配置有序性。

结合当代社会发展需求,互联网信息平台具有透明性、对称性和快速性特点,已经建立相较于完善的资源运作体系,具有较强的生态价值,优化人力资源管理工作的同时,为企业管理和决策提供可靠依据<sup>[5]</sup>。

### 2.2 价值

互联网在当前社会生产生活中渗透应用,成为助力社

会发展的重要力量,对传统的商业模式产生了强烈冲击。传统商业模式是基于产品机制和产品组织市场竞争,企业营销模式随之变化,为了促进各项管理工作落到实处,需要积极专班工作理念和方法,创新工作思维,践行互联网思维到人力资源管理各环节,有效创新下来增强企业的核心竞争优势。在目前激烈的市场竞争背景下,企业领导和管理者需要予以高度重视,适当的资源倾斜来推动人力资源管理创新,引入信息化技术来优化工作流程和方法,增强企业活力同时,进一步培养企业员工创新意识,为企业发展创造更大的经济效益。同时,增强员工的互联网思维,有助于借助高效手段来高效开展工作,推动现代人力资源管理体系建立同时,为企业核心竞争力提升做出更大的贡献<sup>[6]</sup>。

### 3 企业人力资源管理现状

市场经济体制确立以来,我国的经济水平逐步提升,但受限于诸多因素影响其中暴露出诸多问题,具体表现在以下几个方面:

#### 3.1 人力资源管理理念滞后、陈旧

从企业发展角度来看,在激烈竞争背景下,企业主要关注点是成本和效益,通过对现有资源整合与利用,为企业带来更大的经济效益,这种陈旧的理念不可避免的弱化了人力资源管理地位,积极效应发挥不充分。从宏观角度来看,为管理人员带来错误导向,不仅影响到人力资源管理价值发挥,还会形成一种人力资源管理并不重要的错误看法<sup>[7]</sup>。由于固有发展思维限制和影响,人力资源管理理念并未得到及时更新完善,错误地认为现有的人力资源管理模式即可满足实际需求,不需要消耗大量的时间和精力投入到人力资源管理改革创新中,人员产生抵触情绪,相关联的管理工作无法同步落实。另外,尽管当前互联网技术的发展速度较快,广泛应用到企业运营管理诸多环节,但部分企业对互联网技术的认知不足,人力资源管理工作中习惯依托于传统保守管理经验开展工作,互联网技术的实际应用效果不如预期,流于表面化<sup>[8]</sup>。

#### 3.2 管理机制还不完善

市场上企业在人才吸收和培养中,由于部分阶段缺失,配套管理机制不完善,致使具体工作开展中,存在人员托关系进入到单位,但实际上人员自身并不符合岗位要求,这种情况下将会极大影响到后续岗位工作成效,甚至为企业带来不良的影响,产生连锁反应。与此同时,在企业员工管理中缺少切实可行的管理措施,人员薪酬制定和绩效考核等方面存在欠缺,或滋生员工抵触情绪,或导致员工工作懈怠,不同程度上制约企业的高层次发展。受限于不完善管理机制的影响,人力资源管理难以落到实处,执行效果不理想。未能整合资源建立互联网培训基地,人力资源管理缺少充足的培训机会,不可避免的降低人力资源管理效率<sup>[9]</sup>。部分企业管理者在调整员工薪酬时,未能做好前期的调查工作,配套管理体系

不健全,盲目的用行为文化来激励员工,一定程度上挫伤了员工的工作热情。互联网时代下,部分企业开始推行互联网管理模式,但其他的管理体系和制度并未同步创新,盲目依赖互联网技术辅助人力资源管理工作开展,浪费资源,弱化了人力资源管理应用价值。

#### 3.3 专业管理人员缺失

人力资源管理工作需要高素质管理人才支持,除了掌握人力资源管理专业知识以外,还要具备跨学科知识,以及人际交往能力和语言表达能力,打造一支复合型人才队伍。这样才能在人力资源管理工作与其他部门、岗位人员有效沟通交流,各项工作协调配合落实,提升工作有效性。但实际上,企业对人力资源管理重视程度不高,人力资源管理制度不完善,制度实际执行效果不理想,部分管理人员专业能力和职业素养不高,无法实现各部门信息有效沟通,存在投入和产出不成正比的情况,一定程度上加重了企业运营负担,在激烈竞争中丧失优势,甚至导致企业被市场所淘汰<sup>[10]</sup>。

#### 3.4 企业管理文化缺失

现代企业在长期发展中,企业文化将在无形中影响着员工价值观和工作热情,是否可以全身心投入到企业运营发展中。但实际上,传统人力资源管理工作忽视了企业文化在其中所起到的积极效应,目标引导不如预期,员工的归属感大大弱化,无形中制约着现代企业可持续发展。

## 4 互联网时代背景下企业人力资源管理创新思维

### 4.1 建立互联网+人力资源管理模式

结合互联网时代背景下现代企业发展要求,需要领导和管理者提高人力资源管理认知重视,摒弃传统的管理理念,建立前沿的互联网+人力资源管理模式,发挥现代化信息技术优势整合资源,辅助人力资源管理工作高效展开。积极组织人力资源管理参加专业培训,加深认知和理解同时,改善有利工作条件,促使各项工作高效展开。充分调查企业运营管理现状,以及人力资源管理队伍整体水平,记录下各部门人员结构变化,基于大数据处理和分析下编制合理的人力资源管理工作规划<sup>[11]</sup>。推动企业管理集约化转变,不可避免地出现部门人员精简的情况,需要更多复合型人才来承担多方工作,促进各部门统筹规划与协作配合,以此来满足现代企业的可持续发展需求,带来更加可观的经济效益。另外,人力资源管理是一项系统性和综合性较强的工作,管理人员除了具备扎实的专业知识和职业素养,还要具备较强的策划能力和人际沟通能力,了解相关内容基础上来强化人力资源管理工作,切实提升人力资源管理工作有效性。基于信息化技术优化改进人力资源管理工作,改善现有人力资源管理工作条件,积累丰富的管理经验,助力人力资源管理工作更高层次发展。

### 4.2 推动人才招聘和培养工作改革创新

现代企业持久发展需要大量高素质人才支持,如何提

升企业核心竞争力,应该加强人才管理,吸收和培养更多优质人才,并围绕企业发展目标来合理配置人力资源,便于不同人才在不同岗位上展现自我价值,推动企业发展。互联网时代下,企业人才招聘渠道逐渐多样化,除了传统媒体广告、招聘会等形式,还可以基于互联网平台扩大宣传范围,吸收更多人才。传统招聘方式规模小、宣传不及时,容易错失优质人才。而在互联网平台上,招聘人才的形式更加多样,如,招聘网站、微信朋友圈,或是抖音视频等,均是企业发布招聘信息的有效途径。结合应聘者电子简历信息,对比后台数据输入关键词进行筛选即可获得符合要求的人才。筛选出来的人才共同面试,从中择优录取,末位淘汰。此种方式有助于提升人才招聘效率,记录下人才个体发展情况,对于后续人才培养具有积极作用。

#### 4.3 大数据融合与共享

基于互联网平台辅助企业人力资源管理工作开展,会产生大规模、多类型的数据线信息,而这些信息处理难度较大,单一信息对于企业而言价值不高。但通过应用大数据技术可以将大范围数据信息有机整合,挖掘有价值信息辅助企业管理<sup>[2]</sup>。在企业人力资源工作中,基于大数据来分析员工工数据信息,把握不同员工的优势和不足,在此基础上优化人员配置,形成相较于完善的人力资源管理制度。借助现代化信息技术来深入分析员工信息,多渠道收集和记录,了解员工工作信息,把握员工专业能力和职业素养,为后续的薪酬待遇和岗位晋升提供参考依据。同时,基于大数据融合与共享,可以分析员工对岗位满意程度和未来发展方向,调整人力资源管理管理制度,实现数据信息利用率最大程度上提升。此种方式有助于改善传统人力资源管理方式不足,加快各部门和各岗位沟通交流,把握员工动态,及时发现员工之间矛盾冲突,制定有效干预措施应对处理,最大程度上激发员工工作热情同时,避免企业出现人才流失问题。

#### 4.4 提升互联网培训力度

人力资源是支持企业长远发展的重要动力,为了提升人力资源管理工作质量,在充分了解企业具体运营情况基础上,确定最佳的人才选拔标准。在人员选拔后,依据不同岗位需要积极组织人员参加专业培训,学习本领域专业知识以外,还要学习其他领域相关知识,具备跨学科专业能力。加强互联网培训力度,增强管理人员复合型能力,可以懂得运用互联网技术辅助管理工作开展,积累丰富的管理经验,在此基础上结合企业发展需要来推动人力资源管理方法创新,提升人力资源管理有效性。与此同时,建立完善的人才互动体系,发挥信息技术优势建立互动交流平台,实现各部门、各岗位人员有效交互,正确认识到自身岗位角色和工作内容,增强内部凝聚力,实现各部门有效管理。基于现代化思维,促进员工、消费者和企业多方主体交流互动,明确职责所在,激发员工创造力,灵活运用前沿技术手段来辅助人力资源管理高效展开。

只有这样,才能充分彰显员工个体价值,持续优化完善人才互动体系,推动现代企业健康可持续发展。

#### 结束语

综上所述,企业人力资源管理工作对于核心竞争力提升有着积极作用,需要企业管理者积极转变管理理念,积极把握互联网技术优势来创新人力资源管理新思维。在此基础上编制合理的人力资源管理计划,运用现代化技术手段开展工作,不仅可以提升人力资源管理工作有效性,还可以促进企业市场竞争和发展。

#### 参考文献

- [1]崔淑萍.数字化政务背景下基层政务服务人力资源管理的策略[J].人才资源开发,2021(23):21-22.
- [2]杨铭.边检文职人员的人力资源管理——以上海边检总站为例[J].人才资源开发,2021(23):27-28.
- [3]管婷.信息技术对企业人力资源管理模式的影响与优化[J].人才资源开发,2021(23):81-82.
- [4]刚尚晴,牟莉莉.人工智能对企业人力资源管理实践影响研究[J].合作经济与科技,2021(23):120-121.
- [5]杨雪峰.国有建筑企业战略性人力资源管理体系的构建与策略研究——以重庆市某建筑企业集团为例[J].重庆建筑,2021,20(11):32-33.
- [6]林莺莺.现代企业人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及对策[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2021(12):7-9.
- [7]李娜.浅谈专业化平台管理下的人力资源共享服务模式[J].中国集体经济,2021(35):111-113.
- [8]刘璐.大数据背景下的茶叶企业人力资源管理创新方法研究[J].福建茶叶,2021,43(11):54-55.
- [9]何巧云.“互联网+”人力资源管理特色专业建设的创新与实践[J].湖北开放职业学院学报,2021,34(21):5-7.
- [10]陈钰.移动互联网时代“90后”的人力资源管理探索[J].中国市场,2021(32):187-188.
- [11]许建宇.浅析互联网金融对商业银行人力资源管理的挑战与对策[J].现代商业,2021(31):58-60.
- [12]王玲.数智化背景下企业人力资源管理的创新发展研究[J].江苏科技信息,2021,38(33):8-10.

**作者简介:**周高飞(1986,8-),男,广东梅州人,大学本科,中级经济师,研究方向:人力资源管理。