

# 基于互联网时代的人力资源管理新思维的探索

程瑞芬

(中国人民政治协商会议河南省安阳市殷都区委员会,河南 安阳 455000)

**摘要:** 本篇文章主要针对互联网时代下人力资源管理新思维进行仔细的探索,首先介绍互联网时代的内涵及其特征,再阐述互联网时代对人力资源管理所带来的影响,最后结合互联网时代下人力资源管理现状提出几点基于互联网时代的人力资源管理新思维的探索路径。

**关键词:** 互联网时代;人力资源管理;管理新思维

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2022.10.106

自信息技术、计算机技术与互联网技术广泛应用以来,标志着全球逐步进入了互联网时代,尤其在互联网技术的广泛应用和大范围覆盖下,各行各业无论管理技术还是管理方法,或是管理理念也开始发生了新的变化,作为企业管理当中重要的组成部分,人力资源管理在现代高新技术的应用下也在不断地革新。

就互联网技术而言,其不但是一种先进的管理工具,同时也蕴含着全新的管理理念,而由于现代人力资源管理思维受到传统思想的禁锢和人力资源成本准确性的缺失,其管理思维逐渐无法跟上当前各企事业单位发展的脚步。为此,互联网时代以来,学术界和企事业单位也开始逐渐关注人力资源管理思维的转变,积极研究人力资源管理与互联网技术之间所存在的联系,并将如何凭借互联网相关技术功能优势、实现人力资源管理逐渐向信息化、数据化转变作为当前研究的重点,从而保证人力资源管理理念的革新和组织方式的改进。然而,目前各企事业单位人力资源管理当中仍然存在一定的不足,这也对人力资源管理新思维的转变产生了一定的阻碍,需要各企事业单位能够结合互联网时代发展特点,探索出一条正确的人力资源管理思维新路径,如此才能够确保人力资源管理水平的提升,为企事业单位的综合发展与核心竞争力的提升提供有力的支持。

## 1 互联网时代的内涵及其特点

### 1.1 互联网时代的内涵

自信息技术,互联网技术广泛推广和应用以来,人与社会、组织以及人之间信息的传递速度不断加快,同时其联系也更加紧密,凭借互联网技术的快速发展,尤其依托于现代先进的信息技术与电子设备通信技术,人们获取信息数据的速率不断提升。同时,各项先进的信息技术、计算机技术也开始得以广泛应用,例如云计算技术、智能化、物联网技术、大数据技术、当前5G通信技术的快速应用下,使数据信息传递的速度和安全性得到了很大程度上的提升。尤其现代各项先进技术在生产生活当中的渗透和应用,使生产力诸基本要素开始转化为实际生产能力,这也为各企事业单位突破事业的边界,打造虚拟组织,促进现实世界与虚拟世界的相互融合提供了便利条件。简单来说,互联网时代下互

联网技术的广泛覆盖,使得人与人之间的联系越发紧密,相互之间信息互通更加便利,范围也更加广阔。

### 1.2 互联网时代所具有的特点

首先,零距离与民主的商业时代特点。

互联网时代下,通过各项先进互联网技术与信息技术以及通信技术的应用。实现全球范围内的互联互通和信息共享,这也使得人与人之间实现了零距离沟通和交流,并且是可以做到现实与虚拟之间的互联共通,在互联网技术所营造的虚拟世界当中,人们可以随时随地表达自己对于各种不同事件或物品需求的诉求和个人利益的主张,使人们可以确切了解所有的信息,但由于互联网技术的开放性,人们所了解到的各种信息也需要做到准确的辨别,但各种信息的获取有效地避免了由于信息不对称而引发的损失。以商品交易为例,买与卖方之间信息的对等能够保证卖方无法进行商品的囤积和趁机抬价,买卖双方往往可以通过互联网进行平等的交流和协商而达成共识。由此可见,互联网时代是属于零距离且有着明显民主特征的商业时代,其使人们的互通和交流更加灵活和快捷。

其次,显著的开放性与共享性特点。

互联网时代下,信息资源得到了最大程度上的开放和快速的共享,这也是互联网时代的显著特点,人们可以通过互联网平台实现个体之间的互通合作和信息共享,任何一个用户个体均可以从互联网平台获取信息资源,并且也可以将自身所掌握的信息上传到互联网平台,同时互联网平台内的个体属于彼此独立,但又相互依存,即属于竞争关系,同时又存在合作关系,在开放性的互联网环境当中。只有保持高度的良性竞争,方能够实现多方共赢。

互联网时代下,各个组织如同有机生命体,其彼此之间相互独立,也相互依存,既相互影响,又存在紧密的协调和交流关系,彼此之间通过互联网交错纵横的信息传递渠道实现了深度互通互联。

最后,数据信息化与数字化特征。

互联网时代下,人与人之间、虚拟和现实之间的沟通往往不存在任何的障碍,而且所需要支付的成本较低,尤其可以实现资源数据的信息化和数字化以及电子化,这也产生

了巨量的数据。企事业单位在进行战略发展决策的制定时,可以通过数据信息的搜集、整理和分析,从而掌握整体发展的趋势和未来的走向,进而精准地把握其中所存在的商机,以此来决定企业发展的方向和经济活动开展的内容。

另外,企事业单位也可以依据大数据信息来进行客户目标人群的定向确定,对目标人群进行潜在客户的深度挖掘,从而为客户提供更加精准且符合客户实际需求的个性化服务,尤其互联网技术的应用下,客户、员工、企业领导层、决策层这些各方利益相关者往往可以共同在大数据平台上互通互联,以客户实际需求以及企业实际价值为中心,获取其所需要的相关资源数据。例如,企事业单位在进行人力资源管理过程中,要想能够实现人才与自身实际需求相匹配,就需要搜集与人才相关的数据信息,并结合自身实际岗位需求进行人才招纳与培养的准确定位<sup>①</sup>。

## 2 互联网时代对人力资源管理所产生的影响

第一,互联网的全球化对人力资源管理所产生的影响。

目前,随着互联网技术的广泛覆盖,社会已经逐渐步入了互联网全球化阶段,在这一背景下,不但充分体现出经济全球一体化的趋势,同时也显现出了明显的人力资源全球化态势。

在互联网时代下,对人力资源的流通性也实现了强化,但却逐渐弱化了不同区域人力资源之间所存在的界限,加快了人才流通的速度,尤其在跨国与跨境人才的交流方面有着较高的推动力,使得更多的人才开始流向高新企业,越来越多优秀的人才选择到国际市场环境中发展,这使得国内企事业单位内部人力资源管理难度和复杂程度不断提升,尤其为了确保企事业单位能够实现可持续发展,就需要具备充足的优秀人才提供支持,并做到企业人力资源的最优化分配,但优秀人力资源的外流也使得当前企业人力资源管理常常面临无人可用的窘境,这也需要人力资源管理新思维的探索,结合当前时代发展特点和互联网思维进行人力资源管理的创新,如此,方能够为企事业单位提供可持续发展的资源和动力。

第二,加快人力资源管理革新的脚步。

对于企事业单位来讲,信息化建设需求越发明朗,尤其计算机网络技术已经逐渐应用到企事业单位管理和生产运营等多个方面,这些高新技术的应用要求全体员工必须能够掌握高新技术的操作方法,这也对人力资源管理的便捷性和高效性提出了新的要求,尤其对人才的技术水平与专业能力提出了更高的标准。一方面,需要人力资源管理结合互联网信息技术,提高其管理工作开展的效率与质量,本身信息技术有着一定的便捷性,而且其强大的信息系统能够实现人力资源业务模块的优化改进,促进人力资源管理效能的发挥。另一方面,信息技术的快速发展也使得人们逐渐进入了大数据时代,而大数据技术在人力资源管理当中有着重要的作用,尤其当前人力资源管理当中,为能够充分发挥大数据的价值,需要人力资源管理能够掌握大数据

技术的操作方法,以充分发挥出大数据技术的应用优势。此外,信息技术的发展也在很大程度上影响着人力资源管理的模式和工作性质,在这一背景下,如果传统人力资源管理不进行创新,往往会影响企事业单位正常的运营和人才的管理效能。

## 3 互联网时代下人力资源管理新思维的探索路径

互联网时代下各种不同类型的信息技术应用水平不断提升,尤其信息快速增长是整个互联网时代最为明显的特征,是时代发展的潮流和趋势,人才的发展也需要能够符合互联网时代下社会生活方式与经济生产的需求。因此,需要不断加强人力资源管理思维的创新,企事业单位可以通过多种信息渠道,不断加强对现有工作人员理论知识与技能培训,提高工作人员的专业水平和技术能力,从而从根本上增强企业人力资源整体的专业素质和业务水平,如此才能够确保企业的快速发展。

### 3.1 积极强化对网络数据的精准分析

一般来讲,互联网时代所具有特征在一定程度上与大数据时代有着一定的相似性,所以,互联网时代也可以在某种程度上也可称为大数据时代。在这一时代背景下,信息数据的有效传递使现在的人们之间信息沟通更加快捷。同时,在互联网平台级数据量呈现出明显的递增关系,每一天都会产生海量的数据信息,这些数据信息有着其独有的价值,尤其对于企事业单位来讲,其在进行人力资源管理过程中,要想充分发挥出数据信息所具有的价值作用,就必须进行网络数据信息的整理和精准分析,从中提取出对企事业单位人力资源管理有力的信息数据,不断进行数据信息资源的丰富,企业人力资源管理人员需要保证对网络技术的全面掌握和充分了解,并明确本单位人力资源管理的实际需求和网络数据对人力资源管理促进的价值。为此,需要在保证整体互联网数据把握的前提下,科学制定人力资源管理的方案和策略,从而通过先进人力资源管理的思维和工作模式来实现人力资源的合理化配置,进而发挥出人力资源的价值,使人力资源具有更高的经济效益。另一方面,企事业单位在进行人力资源管理工作开展过程中,需要能够针对相关数据现状进行仔细的研究,并重视数据的搜集和整理以及分析水平,通过科学化管理进行数据的计量,确保数据信息能够真实准确地反映出企业人力资源管理的当前状态,保证管理配置水平能够得到有效的提升。此外,在进行企事业单位战略决策制定过程中,相关管理部门也要能够进一步进行相关数据信息的收集和整理,并做出精准的分析,利用这些数据结果来保证企业战略发展决策的准确性,尤其要能够深刻把握战略决策制定过程中有关人力资源需求的部分,从而保证相关决策有着更高的科学性与合理性。

### 3.2 注重人力资源绩效管理的改进

在人力资源管理新思维的探索过程中,作为人力资源管理重要的组成内容,绩效管理也必须能够厘清其中所存在的问题,并积极融入信息技术、大数据技术的应用,以提

高绩效管理的水平和效果<sup>[2]</sup>。

通过进行远程协助来有效处理相关数据信息,以保证管理系统构建的先进性,企事业单位在进行人力资源绩效管理开展过程中,要能够利用互联网技术结合管理工作的操作流程,从多方面优化。一方面,要利用现代先进的大数据技术、互联网技术进行实施指标定量与绩效考核计划的模拟,以降低其中绩效考核各项指标漏洞的产生率。另一方面,在进行人力资源绩效考核过程当中也需要加强员工培训相关工作开展成果的参考,要通过合理运用现代互联网技术、大数据技术进行管理人员对员工评价信息的整理以及员工自我评价的收集和分析,以保证绩效考核工作的有效性。此外,还要借助互联网技术与信息技术实现企事业单位上级与下级部门之间的高度协调和配合,以保证杜绝绩效考核与管理过程中不合理现象的产生,借此来提高绩效管理的质量与效果<sup>[3]</sup>。

### 3.3 转变员工培训思维和理念

互联网时代下,信息传递速度得到大幅度的提升,而在这一过程当中,企业也要重视对员工培训工作的开展效果,尤其要积极转变员工培训的理念和思维,要保证员工所具有的价值能够得到最大程度上的激发。

员工在实际工作开展过程中,其各项能力在不断进步的生产技术与管理模式的推动下也需要符合管理模式更新的要求,如此方能够帮助企事业单位获取更高的经济效益和社会效益。所以,企业在进行人力资源管理工作开展过程中,要重视对员工培训工作的更新,要能够从培训记录、培训方式、培训内容等多方面运用互联网资源进行创新与改进,要保证随时随地可开展高效率、高质量的培训工作。同时,企事业单位也可以利用互联网技术的员工的具体表现进行评价,在实际的人力资源管理思维创新过程中,首先要通过有效运用互联网技术,进行企事业单位员工培训档案的建立,形成数据库,并辅以科学合理的档案管理制度,进一步明确人力资源管理工作目标。

在进行员工培训档案数据库的建立时,需要确保每一名员工都能够严格基于自身工作能力和培训经历以及学历与具体工作状况予以录入,企业管理人员需要通过合理运用大数据技术进一步分析员工所填写的内容,以保证其填写内容的真实性与准确性,再通过为员工相关信息的整理、收集和分析制定与之相匹配的培训方案。此外,企事业单位在进行员工培训方案执行过程中,还要保证其培训工作的系统性和科学性,要能够结合当前员工个人工作能力和实际工作状态以及综合实力进行具体培训内容的针对性制定,要合理组织有着相同基本能力的员工,确保培训方案制定的规范性,实现培训流程的进一步优化。

### 3.4 实现人力资源管理方式的自主化

在人力资源管理工作开展过程中,要想实现管理思维的创新,就需要打破部门之间所存在的边界,做到跨界管理,尤其互联网时代下,全世界范围内都实现了信息的互联

互通,而打破各部门之间的边界,从整个企事业单位业务与发展战略,以及统筹所用人力资源、尽享全网络化所带来丰富资源与利益来讲,是当前互联网时代下结合互联网思维所产生的新思维与新管理方式。自主化管理方式需要人力资源管理工作人员能够具备较强的战略视野,同时也要能够秉承不求所有、只求所用、只要需要、不再追求的理念,从管辖监督员工转变为员工自我管理、自主服务,树立与员工为用户理念,管理者不再是进行指令发送的指挥端,而是逐渐带有了服务性特征。互联网时代高速发展的推动下,现代企事业单位在整体建设与发展过程当中越来越重视人力资源管理方式的建立与完善,企业与个人之间的关系也得到了一定程度上的转变,逐渐成了企业建设过程中的核心力量,通过合理运用互联网技术,可实现人力资源管理企业与个人之间关系的转变,企业员工通过互联网平台可以实现自身主观能动性的发挥,最大程度上激发其所具有的价值,在现代企事业单位结构当中,管理人员需要具有更高程度的象征意义,可以将员工基于自我评价来开展相关管理工作,以保证进一步提高自主经营管理水平,企业不需要进行进一步划分领导人员与员工,使员工抛却个人利益,创造出更多的经济效益,这也能够保证每一名员工都能够在参与工作过程中对自身职责进行严格的落实,从而发挥出自身的作用,为企业的可持续发展投入更多的精力。

### 结束语

结合上述文章内容所述,互联网时代的到来,实现了社会经济的快速进步和稳步发展,同时也对人才培养标准提出了新的要求,企事业单位为了能够在激烈的市场竞争环境下得以持续且稳定的发展,就必须重视人力资源管理新思维的探索,尤其要做到企业员工结构与人才构成的稳固,要能够结合互联网时代对人力资源管理所造成的影响进行仔细分析,加强网络数据的精准把握,以此来从人力资源管理多模块进行新管理思维的创新,逐渐实现人力资源管理信息化管理,这也是实现现代企事业单位人力资源管理优化的重要途径,如此才能够为企事业单位的可持续发展提供充足的人才支持。

### 参考文献

- [1]王晓丽.基于互联网时代的人力资源管理新思维的探索[J].经济管理:全文版,2021,18(1):276-277.
- [2]张海峰.互联网时代的人力资源管理新思维的探索[J].现代经济信息,2018,65(18):92.
- [3]夏艾华.基于互联网时代的人力资源管理新思维探索[J].中国商论,2018,11(10):22-23.

作者简介:程瑞芬(1976.05-),女,汉族,本科,中共党员,河南省安阳县,中级经济师,人力资源管理专业。