

基于互联网时代的人力资源管理新思维的探索

贾 勇

(中交第四公路工程局有限公司,浙江 衢州 324000)

摘要:现阶段我国综合国力正在不断上涨,将科教兴国作为我国的发展战略,全面落实科学技术是第一生产力的思想。越来越多的电脑、手机、平板电脑等高科技电子产品走入了普通人民群众的生活,我国也迎来了互联网时代,我国各行各业都逐渐意识到了互联网的便捷和高效,开始在企业的人力资源管理工作中大量应用互联网技术。互联网技术能够更好地帮助我国企业完善人力资源管理制度,推动我国人力资源管理工作改革和创新。企业通过将互联网信息技术融合到人力资源管理工作,能够提高公司员工的凝聚力,从而提高企业市场竞争力。

关键词:互联网时代;人力资源管理;企业管理

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.27.121

1 引言

企业管理包括企业的人力资源管理工作,人力资源管理工作是帮助企业培养更加优秀的员工的基础,能够增加员工的企业责任感,提高员工的工作效率。目前企业的人力资源管理工作应该不断进步,做好迎接互联网时代到来的准备,要不断改进新的互联网人力资源管理方式,企业管理模式要融合互联网技术,采用更加科学、高效的人力资源管理手段,让企业管理工作步入新的台阶。本文主要对互联网时代的人力资源管理新思维进行了简单探讨,提出互联网技术下人力资源管理创新的探索方式。

2 互联网时代人力资源管理的意义

互联网时代是指人、社会、经济等和虚拟的互联网世界相互关联、相互联系的零距离时代。人力资源管理主要是指运用企业拥有的科学技术方法,培训、组织、调动分配企业的人力资源,让企业的人力物力资源能够相互匹配,同时人力资源管理还包括引导和协调企业员工的思想、心理、行为,使员工能够积极地配合工作,认真做好自己的本职工作,在企业岗位上发挥自己的才能,推动企业快速发展。企业可以将互联网技术应用到人力资源管理工作上,利用互联网来调配、培训人力资源,互联网时代能够帮助企业探索人力资源管理的新思维。

3 互联网时代人力资源管理新思维探索的好处

3.1 互联网加强了人与人之间的交流

互联网时代的到来,引发了我国网络交友软件的开发热潮。微信、QQ等网络社交软件占据了人们信息交流的重要领地,成为了人们生活中不可或缺的应用软件,人们可以在网上进行实时的交流沟通,甚至网络的视频功能还能让人们足不出户地实现面对面交流。互联网通过各类社交软件加强了人与人之间的相互交流,企业人力资源管理工作也可以利用社交软件,加强员工和员工之间的交流,加强员工和管理人员之间的交流。利用网络的

便捷实时发布工作任务,管理人员调动工作,提高企业工作效率。公司人力资源管理部门工作人员也可以利用社交软件,实时掌握各部门人员的相关动态,多与公司员工交流,关注员工的生活状况。同时员工也可以及时向公司反映工作中遇到的问题和困难,增强公司内部凝聚力。

3.2 互联网加快了消息的传播速度

互联网的一大特点就是高效迅速,互联网能够高速传播消息,让信息迅速传递出去。企业要想做好人力资源管理工作,就必须要做到上行下效,而互联网时代的到来,节约了企业信息传播的成本,让企业内部的消息能够利用互联网,迅速传递给所有员工。人力资源管理工作包括了企业招聘等一系列相关工作。传统的企业招聘需要消耗大量的人力物力,企业需要派遣人力资源管理工作的相关人员,前往各所高校或者是各地人才招聘会进行专门的企业招聘,传统招聘方式需要消耗企业大量人工成本,而目前互联网时代的到来,便利了企业的招聘工作,企业可以在网络上发布招聘信息,公开招募企业员工,想要寻找工作的年轻人可以直接在网上了解公司的招聘信息,然后直接向公司邮箱投递个人简历。网络招聘在一定程度上也增加了企业的招聘地区,异地的专业人才也可以了解企业招聘,甚至可以进行网络面试,通过面试后再前往公司述职。

3.3 互联网增加了知识的传播途径

互联网作为一个虚拟的世界,给予了人们足够的言论自由机会,人们可以在互联网上自由地发表自己的建议,提出自己的观点。随着越来越多的人在互联网上讨论问题,互联网也成为了知识的主要传播途径之一。人们可以在互联网上提出问题,然后再由其他了解问题答案的人进行回答,从而拓宽人们的视野。互联网时代的到来,让企业人力资源管理工作面临着更多的机遇和挑战,同时也加强了市场同行之间的相互竞争,增加了企业的市场竞争压力。但是互联网扩充了知识的获取途径,企业可

以在网上获取其他企业相关的人力资源管理工作制度,企业可以向其他优秀企业学习更加适合互联网时代的人力资源管理工作方式,不断优化企业管理,提高企业的市场竞争力。

4 互联网时代的人力资源管理工作现状

4.1 企业人力资源管理工作忽视面对面交流的重要性

互联网信息技术确实为企业人力资源管理工作提供了很大的便利,越来越多的企业人力资源管理工作人员开始利用互联网社交软件,进行企业招聘和人员管理,因此导致企业人力资源管理工作人员忽视了面对面交流的重要性。企业的管理工作人员进行企业招聘和人员管理时,全都采取网络会议手段,导致员工不能够真实和管理工作人员接触,管理工作人员也不能够及时了解员工的工作状态,不能妥善进行人员分配。

例如,部分企业在进行员工招聘时,会在网络上发布招聘信息,待业人员在看到网上招聘信息之后,会给公司的邮箱发送个人简历。大量个人简历使管理工作人员的工作量增加,管理工作人员可能会因为不能够及时处理邮件,错过了大批优秀的招聘人员。同时网络面试虽然能够让应聘者简单地对公司的内部环境进行了解,但是应聘者始终无法设身处地的感受公司内部环境和文化风尚,部分应聘者会因此产生犹豫,导致面试工作进展缓慢。

4.2 人才流动速度快

互联网信息时代建立了企业网络招聘的同时,也让世界各地的人才拥有了更多的选择权利,人才可以通过招聘信息网站,对自己选择的公司进行比较,选择更加适合自己的公司,使我国人才流动速度不断加快。当然人才流动速度快也是现阶段我国企业人力资源管理工作面临的新挑战,企业的人力资源管理工作人员,如果无法适应人才流动速度,会让公司损失大量的人才。

例如,目前我国有越来越多的公司开展了网络招聘的业务,任何人都可以查阅网上的招聘信息。如果企业不能够做好人力资源管理工作,企业的员工很有可能在网络上看到了其他企业的招聘信息,选择跳槽,从而造成公司不可避免的人力损失。

5 基于互联网时代人力资源管理新思维的探索方式

5.1 人力资源管理要对员工身份进行探索

在互联网时代企业人力资源管理工作人员要对员工身份进行探索,很多员工不仅仅可以是员工,还可以是企业的消费顾客。企业的人力资源管理工作人员要应对员工和顾客的身份转变,在工作过程中要保证不流失员工,也不流失顾客。

例如,如今网络购物大为盛行,淘宝、拼多多、京东等购物软件,成为了人们日常消费的重要途径。许多淘宝店工作人员也是淘宝店的顾客,这就需要淘宝店的人力资

源管理部门探索管理新思路。同时淘宝店也需要保障产品质量,让员工在成为顾客的时候,能够得到顾客的待遇,减少企业工作人员和顾客流失。

5.2 人力资源由企业和员工共同管理

互联网加强了人与人之间的交流互动,同时也加强了企业领导与员工的交流互动,改变了企业内部的核心,将企业内部员工的工作核心从服务领导转变为了服务客户,企业内部任何一个员工都拥有改变整个企业的能力,因此企业人力资源应该交由企业和员工进行共同管理,才能够更好地推动企业人力资源建设。

互联网让每个人都拥有了更加便捷的宣传手段,让公司的员工参与进人力资源管理工作来,在网络上发布招聘信息,提出相关的管理意见,能够不断完善公司的人力资源管理制度。

5.3 人力资源管理部门要倾听员工声音

人力资源管理工作要利用互联网信息技术倾听员工的声音,人力资源管理部门要让员工利用互联网自由发声,员工可以隐藏自己的信息,在互联网平台上提出公司存在的问题和对公司人力资源管理的建议。人力资源管理部门要意识到现在的员工不仅仅对薪资有诉求,同样对自身情感和价值有更高的诉求,企业要让人力资源管理工作更加地人性化,给予员工充足的话语权。

例如,企业要利用互联网做好员工意见收集的准备,通知员工通过网络进行匿名意见收集,保障员工的个人隐私,让员工能够自由发声。企业的人力资源管理工作人员要鼓励员工多发言,明确告知员工,所有意见一定会被反映到上层领导面前,企业领导也要适当站在员工的立场考虑。企业人力资源管理工作人员在收到员工的意见之后,要对优秀的员工意见进行采纳,同时要员工提出的问题,最后对公司的公示栏上进行公示,虽然员工进行的是匿名提议,但是要让员工知道自己的意见,有被公司认真地对待。

5.4 企业人力资源管理工作要允许人才自由发展

随着互联网信息时代的到来,我国人才市场也发生了巨大的变化。之前是企业拥有优秀人才,以企业为主,现在是优秀人才任职于企业,以优秀人才为主。企业人力资源管理工作人员大多在员工刚刚入职的时候,对员工进行入职培训,强调企业文化、企业风气、企业规章制度等,让员工能够长久地留在公司。而现在随着我国人才市场的变化,一些特殊的人才因为自身实力过硬,选择了更适合自己的企业任职,因此企业人力资源管理工作要允许人才自由发展,为各类人才提供不同的发展空间。

当然,会计这一特殊人才,可以同时兼任不同企业,有的企业规模比较小,账务处理比较简单,会计完全可以胜任几家公司的账务处理,主要是根据会计的工作量来定,因此许多会计师不仅只任职于一家企业,企业人力资源管理工作人员需要对人力资源管理工作作出相应调

整,企业不再控制人才,企业要让人才服务于企业。

5.5 企业人力资源管理要让资源数据化

企业人力资源管理工作要应对互联网经济时代的到来,加快人力资源管理数字化,互联网能够帮助企业提供更加精确有效的数据。目前大部分的企业管理者都会根据网络大数据完成企业决策,企业人力资源管理工作也不再拘泥于人力管理工作,要系统化地管理网络数据。

例如,企业的人力资源管理工作要明确网络大数据对企业发展的重要性,企业完全可以依靠网络大数据,对企业服务的潜在客户进行整理,同时为企业现有顾客送上更加精准的服务。企业人力资源管理部门要利用大数据安排工作人员为顾客服务,企业人力资源管理工作人员通过大数据,对企业员工在不同岗位上的工作效率进行计算,然后根据每个员工不同的工作效率值,分配员工进入不同的岗位工作,提高企业人力资源管理效率。

5.6 企业要提高人力资源管理工作人员的素质水平

互联网时代的深入发展,对企业人力资源管理工作人员的素质提出了更高的要求,企业必须要提高工作人员的整体素质水平,不断完善人才培养计划,培养更加符合互联网时代要求的人力资源管理工作人员。企业可以通过培训、选拔、考核等多种手段,提高人力资源管理工作人员的工作能力。

例如,企业可以利用网络教学软件对员工进行实时培训,我国大部分网络教学软件还配备了回放功能,让员工可以随时随地对教学视频进行回放。企业对人力资源管理工作人员的培训必须要有针对性,着重对工作人员的人力资源管理信息化技巧进行培训,提高人力资源管理工作人员的计算机水平,让每个人力资源管理工作人员都能够熟练地操作计算机,整理员工数据,核查网络人才资源信息库。

5.7 企业为人力资源管理工作人员设置专门的网站

企业人力资源管理的工作范围十分广泛,企业中的所有员工都隶属于人力资源管理部门的管辖范围,而每个员工被分散在各个部门拥有不同的工作岗位,工作方式也各不相同,因此企业人力资源管理工作十分具有挑战性。企业设立专门的人力资源管理工作网站,能够帮助人力资源管理工作人员减轻工作负担。

例如,企业要为人力资源管理部门设置专门的网站,要求所有的员工将自己的信息统一发送到网站上,然后由人力资源管理部门对该网站的信息进行分部门统计,不同部门的员工可以在网站的不同板块上提出自己的意见,让人力资源管理工作人员更快地锁定工作目标。同时人力资源管理工作人员在对员工进行信息核查和评定检验的工作中,可以利用网站分部门进行,大大减轻了工作人员的工作量,帮助人力资源管理工作人员,能够更快地完成信息核查和评定检验工作。

5.8 企业人力资源管理要利用互联网改良员工考核

方式

企业利用互联网可以进行远程的人力资源管理工作,让企业人力资源管理工作更加便捷。企业人力资源管理要合理利用互联网,改良员工的考核方式,运用网上反馈评价、线上员工绩效统计、员工线上培训成果等,对员工工作进行考核。企业运用互联网对员工进行考核,能够让员工的工作绩效更加清晰化。员工工作绩效可以在网络上成为清晰的数字和曲线图,人力资源管理工作人员也可以对过去一周的企业员工工作绩效进行检验,最终得出一个精确的考核数字。

例如,企业线上培训教学的最终考核,可以采用网上考核的形式,让员工在网上回答试卷,对试卷成绩进行整合。同时在员工完成线上培训之后,企业管理工作人员可以将一周的工作绩效进行统计,然后和过去的工作绩效进行比较,生成树状图,更加直观具体地描述出员工经过培训之后的绩效对比。

6 结束语

企业要应对互联网时代的到来,其人力资源管理工作人员要不断探索新的思路。企业人力资源管理工作要对员工身份进行探索,员工可以发展成为顾客,顾客也可以发展成为员工,企业人力资源管理要进化为企业和员工共同管理的模式,要让非人力资源管理的员工也参与到人力资源管理工作中来,同时人力资源管理部门要倾听员工的声音,让员工利用互联网的便利畅所欲言,自由提出建议。企业人力资源管理工作要允许人才自由发展,企业不能完全掌控人才,要让人才服务企业。企业人力资源管理还要利用网络数字化的便捷,实现信息化管理,企业要提高人力资源管理工作人员的素质水平,加强员工的网络培训。企业要为人力资源管理工作人员设置专门的网站,改良员工考核方式,让人力资源管理工作人员减轻工作负担,促使人力资源部门的管理工作数字化。

参考文献

- [1]张景丽.互联网时代人力资源管理新思维探讨[J].企业改革与管理,2020(18):99-100.
- [2]姜宝燕.互联网时代的人力资源管理新思维[J].中外企业家,2020(06):126.
- [3]刘恬.互联网时代的人力资源管理新思维的简析[J].人力资源,2019(22):41.
- [4]沈尧.互联网时代人力资源管理新思维的思考分析[J].商场现代化,2019(18):116-117.

作者简介:贾勇(1983-),男,汉族,河北衡水人,本科,经济师,研究方向:办公室行政及人事。