

基于互联网时代的人力资源管理新思维的探索

张 敏 刘志玉

济南局集团公司工程项目管理所人力资源部 山东 济南 250000

【摘 要】在我国现代化社会发展的过程中,越来越多企业会利用互联网信息技术组织相关的工作,减轻工作人员的压力,提高工作质量和效率。人力资源管理作为新时期企业建设发展的重要组成部分,要求企业加大重视程度,采取可靠的方法对其进行优化,促使企业能够在行业建设发展中占据更加稳定的地位。基于此,企业可以借助现代互联网技术创新人力资源管理方法,以全新的思维模式作为基础,为提高企业人力资源管理质量提供良好的基础保障。

【关键词】互联网时代; 人力资源; 管理思维

互联网时代的到来给企业人力资源管理工作形式的转变带来了较大的契机,同时也需要应对更多的挑战。在全新的时代背景下,企业需要以互联网时代的特征作为基础,抓住现代化社会发展的机遇,尤其是在开展人力资源管理工作时,改变传统的工作思想和模式,结合企业自身的特点和需求优化人力资源管理成效,从而推动企业的全面发展。

1 互联网时代人力资源管理的特点

新时期的人力资源管理与传统的人力资源管理理念和表现形式存在显著的差异,在具体开展每一项工作的过程中,都需要体现互联网时代的特征。在这个背景下,人力资源管理的特点集中表现为信息化、人性化、协同化。互联网时代的到来使得很多行业存在跨界融合的情况,尤其是在利用互联网科学技术的过程中,可以改变以往依赖人工对人力资源数据信息进行统计、加工和处理的形式。在互联网信息技术支持下,可以更多地利用大数据挖掘有用的信息,建立数据库对人力资源数据进行有选择性的管理,还能够将其作为决策依据,促使人力资源效率得到提升。在互联网发展的当下时期,企业实施人力资源管理会更多地尊重员工的意愿,根据员工的工作能力对其思想进行优化,遵循人性化原则,尊重“人”的基础地位。互联网时代的到来使得人性化的实现具备更多可靠的基础条件,尤其是在组织员工沟通交流或者召开会议时,可以突破时间和空间的限制,消除感情隔阂,提高人力资源管理的开放性和共享性。人力资源管理协同化特征的体现在于企业内部工作人员可以实时获取相关的数据信息,实现对人力资源的动态管理,促使不同的部门之间能够协同发展,满足我国未来经济发展的趋势。

2 互联网时代给人力资源管理带来的影响

2.1.实现思维创新。

我国当前正处于大力发展社会经济的时期,作为全

球的一员,在经济全球化发展趋势下,互联网时代的到来会给这种经济发展形势产生一定的影响,促使企业资源和资本得到优化。因此,互联网时代可以让企业在开展人力资源管理工作时实现思维创新,以全新的思维方式推动人力资源管理的多样化,从而更加适应互联网时代的发展需求。

2.2.推动人力管理技术更新。

长期以来,我国很多企业在组织人力资源管理工作时都需要依赖专业人员的知识和技能,为企业可持续发展提供人才保障。在目前互联网时代计算机网络技术和信息技术水平迅猛提升的过程中,人力资源管理方法得到了有效更新,一些企业还会利用新时期发展下全新的人力管理技术提高综合管理水平。借助互联网时代的信息技术可以加强人力资源管理业务模块与企业其他部门工作之间的协调配合,促使人力资源可以得到更好的发展。特别是在新时期发展当中,人力资源管理需要在技能水平上满足更高的要求,所以也可以通过互联网时代的发展实现信息技术和操作技术等方面的更新。

3 基于互联网时代的人力资源管理新思维

3.1.转变传统管理理念。

以互联网时代的发展作为基础的人力资源管理新思维的体现要求管理人员在传统管理理念的基础上进行创新,以现代企业的经营发展作为根本,认识到新时期人力资源管理的重要作用和价值。企业人力资源管理的主要对象是内部员工,管理人员需要结合互联网环境重新审视人力资源管理形势,及时转变管理思维,达到与时俱进的目的。实际落实全新思维的人力资源管理模式时,管理人员要明确自身的定位,适当转变其在人力资源管理中的角色,加强与各级员工之间的沟通交流,将企业内部人员相互联系起来,调和员工之间的内部矛盾。与此同时,还需要引导企业员工认识到自身对于企业发展的价值表现,形成和谐的内部人际关系,促使企

业人力资源管理质量得到提升,同时保证企业长远发展。

3.2.拓展人才招聘渠道。

任何一个企业在持续发展的过程中都需要不断吸收新鲜血液,在互联网时代来临的当下时期,就需要在人力资源管理当中拓展人才招聘渠道,促使人才招聘形式更加多样化,打破传统的招聘限制,给高水平人才提供更多发展的可能。当前的招聘市场上有很多招聘信息,如果只是通过招聘信息的发布招聘人才,则很难找到专业对口并且工作能力较强的人才。如果采取付费招聘的方式则会增加企业的招聘成本,使得人力资源管理产生一定的问题,尤其是一些招聘网站上存在虚假招聘的问题,降低了对优质人才的吸引力。在互联网时代拓展企业人才招聘渠道时,就可以采取社交圈招聘的形式,大范围地传播招聘信息,精准定位行业精英。

3.3.推动管理结构网络化。

以往的人力资源管理架构通常以垂直管理方式为主,要求某一个高层负责人做好人力资源管理工作,还要制定相关的人才政策,对人才的聘用进行报请,审核通过之后正式实施。其可以有效监督人力资源管理各个环节的工作,但是还是存在明显的上下级界限,在传递信息的过程中比较单一,并且组织架构逐渐僵化,已经不符合互联网时代的人力资源管理要求。以新的思维优化人力资源管理形式时,就需要推动管理结构网格化发展,构建相关的管理体系架构,促使更多职能部门参与到人力资源管理工作中。这样一来,各个部门之间可以实现工作合力,工作人员之间的上下等级僵化关系也可以得到缓解。更重要的是,网格化的管理结构可以给员工提供更多晋升机会,全面提高员工的工作积极性。

4 利用互联网提高铁路人力资源管理的有效探索

4.1.构建智能化管理平台,提高工作效率。

在全面推进安全高效智慧文化美丽新济铁建设中,

各系统、各单位在构建智能管理平台方面进行积极探索和尝试,既节约了人力成本,又提高了工作效率。智慧党建平台整合各类党建信息载体,实现对各项党建信息数据的链接,对提高党建水平、加强和改进基层党建工作具有重要意义。全路首家智慧公寓管理平台的研发使用改变了传统铁路公寓服务模式,减轻了一线叫班员的工作负担,提高了叫班效率和准确率。智慧房建巡检系统利用现代化网络数字化手段,大大缩短了作业环节处理时间,还可以应急远程指挥,一键查看现场实景,大幅提高巡检工作效率。不断进行探索尝试,把人从简单重复工作中解放出来,做更有创新性的工作,将是各行各业未来发展需要重点思考的。

5 结语

互联网时代下,人力资源管理新思维的体现要更多地以新时期建设发展形势作为基础,企业能够利用信息化技术提高管理效率,减少实际管理当中产生的问题。铁路系统的高速发展需要完善的人力资源管理为其服务,促进管理效率提高,增强核心竞争力,在现有的基础上不断优化人力资源管理模式,改进传统的人力资源管理方法任重而道远。

【参考文献】

- [1]陈敏.基于互联网时代下人力资源管理新思维研究[J].商展经济,2022(15):132-134.
- [2]刘昱芳.互联网时代人力资源管理新思维探索[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(08):65-67.
- [3]郑崖斌.互联网时代的企业人力资源管理的新思维研究[J].经济师,2021(02):262-263.
- [4]吴多多.基于互联网时代的人力资源管理新思维探索[J].中国商论,2020(01):237-238+241.