

# 基于互联网时代的人力资源管理新思维探索

张春雁

国网天津市电力公司营销服务中心 天津 300210

**【摘要】**随着互联网的快速发展,其逐渐渗透到大众的学习生活和生产劳动中,社会步入互联网时代。互联网也逐渐从技术范畴演变为互联网思维模式,互联网创新思维和技术也为企业的人力资源管理工作带来挑战和机遇。在人力资源管理工作创新中,发挥互联网的技术优势,在弥补传统人力资源管理工作不足的基础上,创新互联网时代的信息化管理和数据化管理,提高人力资源管理的质量。

**【关键词】**互联网时代;人力资源管理;新思维

## 1 互联网时代为人力资源管理发展带来的优势

### 1.1.信息资源共享

互联网时代背景下,人与人之间的联系更为紧密,通过信息技术手段和各种移动终端就可以实现实时交流,彰显出网络交流的及时性。在网络平台中,人们正是借助这一特点,实现随时随地的沟通。互联网可以帮助人们扩展自己的朋友圈,扩大交际范围,网络平台的高效性还能帮助人们及时发现生活、工作中出现的问题,并在短时间内予以解决,这些优势都源于互联网平台的资源共享。由此可见,将互联网技术与企业的人力资源管理工作相结合,有利于简化相关工作的流程,提高部门、员工之间的交流效率,从而提升人力资源管理工作的质量。

### 1.2.提升对人力资源管理工作的重视程度

互联网时代与之前的时代相比,具有知识集中的特点,强调知识经济,展现出知识在社会中的作用。在此时代背景下,社会对人才的需求更胜以往,人力资源的重要性自然随之逐步提升。以我国某企业实际情况为例,在以往的工作模式下,该企业拥有极大的工作量,在众多的工作当中,核算工作的烦琐程度更是超乎想象,往往需要大量的人力与物力作为支撑,长期进行重复的机械性工作,工作效率低,且人力成本较高。而随着互联网技术的发展,由于工作技术手段不断更新优化,该企业的核算工作从以往的人工操作转变为信息技术软件操作,只需要专业人员进行最终的核算即可,工作效率得到显著提升,相关的人力成本也随之降低。从这一案例中可以看出,在互联网时代,人力资源管理工作的价值和意义不断提升,受重视程度也在不断提高,人力资源管理质量得到极大程度的提升。

## 2 互联网思维下人力资源管理的新趋势

### 2.1.人力资源管理数据化

在以往,对人力资源进行合理规划的时候,只能通

过人工进行庞杂的信息收集和处理,不仅耗费人工,而且在处理过程中很容易出现各种错漏。而在互联网时代,数据信息的搜集和整理可以通过各种信息设备进行数据整合和储存。在人力资源的招聘、录用和信息考核中,都可以借助信息载体,进行人力数据资源的综合记录,将数据资源作为决策和管理工作的标准,能够有效提升人力资源管理的效率。

### 2.2.人力资源管理去中心化

在传统的企业管理模式中,有明确的层级管理结构,在每个管理架构中,都有对应的中心负责人。这种程序化、制度化的管理模式,在一定程度上影响了人力资源管理的成效。在互联网时代,人力资源管理呈现出明确的去中心化特征。通过互联网的普及,加强对组织制度形态的优化,扩大员工的自主决策权,为员工个人创造提供重要的保障。在互联网时代对员工的人力资源管理,需要充分发挥核心人员的价值创造能力,为组织的发展贡献自己的力量。

## 3 基于互联网时代的人力资源管理新思维

### 3.1.推广员工与顾客共同创造价值的企业发展模式

在互联网时代,充分认识以人力资源和顾客为中心的价值结构,形成员工、顾客、企业共同创造价值的发展模式。在人力资源管理中,明确客户价值和员工价值的两个维度。企业的目的在于开发新的客户群体,而在此基础上,企业需要明确以人为本的管理方针,实现对员工价值的深入挖掘。在以往,员工价值主要在招聘、考核、选拔、培养和激励中,但是在互联网时代,员工对于企业的选择也从单一的薪资抉择变成了综合考虑。企业在人力资源管理中,选择以员工为中心探索出科学的管理方法。通过企业价值创造员工价值,员工价值创造客户价值,围绕共同价值的统一,实现对人力资源的合理安排和管理。企业在实现员工价值的过程中,让员工从被管理者成为企业服务的对象和企业内部的顾客,从而最大限度地激发员工的创造力。在人力资源管理新

思维中,需要围绕员工价值和顾客价值两个重要的抓手,在员工和顾客共同创造价值的过程中,推动企业的发展。

### 3.2.落实数据化决策和人力资源管理

互联网的开放性促进大数据时代来临,在人力资源的管理工作中,需要加强对信息数据的搜集和整理,借助信息数据的优势,制定科学、合理的人力资源管理方案,让信息数据成为提升人力资源管理水平的重要工具。企业加强对人力资源的信息化建设,加强对人力资源数据的挖掘,提升人力管理工作的效率和质量,实现人力资源管理工作的科学化和标准化。在人力资源管理的过程中,充分整合员工日常工作和生活交流中的数据信息。在数据的分析和整理中,从数据信息中筛选出员工最关心的薪资和职位等问题,提出科学的解决方案。在信息数据的搜集和整理中,通过大数据实现对人力资源管理系统的优化和改革,为人力资源管理的科学实施提供有力的数据信息支撑。在此基础上,企业还需要加强对数据资源的搜集和整理,通过与工作人员和顾客的实时交流,了解企业在经营和管理过程中存在的问题。在大数据分析中,围绕市场发展导向,引入人力资源管理的数据化决策,为企业在经营管理过程中存在的问题提供科学的解决方案。利用互联网的数据分析,优化企业的人力资源管理,落实数据化的管理决策,提高人力资源管理的质量。

### 3.3.推行组织制度的创新

在互联网时代,需要结合互联网时代的发展特征,实现对组织结构和制度形态的创新。转变传统人与组织的被动管理关系,形成充分发挥员工潜能的自主管理模式。企业化身为服务平台,引导员工借助企业平台进行自主决策。让员工脱离以往被动管理的状态,发挥员工的自主管理能力。在制度和组织创新中,围绕互联网时

代的去中心化,企业打破传统层级管理模式的制度僵化。引导核心员工在自己的岗位和工作中,发挥主观能动性,在践行自身工作和岗位职责的过程中,将员工价值和企业的价值相统一,推行员工的自主经营管理模式。企业在发掘员工价值的过程中,加强对人性化管理理念的渗透,加强和员工之间的交流沟通,切实了解员工的真实诉求,关注员工的情感需求和价值追求。在换位思考中,借助人力资源管理展示企业的人情观念,满足员工的多元需求。在制度创新中,构建完善的人力资源绩效评估和激励机制。在人力资源的管理工作中,发现员工在日常工作中存在的问题,及时了解员工在工作中的实际情况,听取员工对绩效考核的改进办法,构建公正的绩效评估体系。同时,针对员工的工作状态和工作成效,根据数据信息的考核标准,对优秀员工进行工作激励,认同和肯定员工的个人价值,提升员工的工作积极性。

## 4 结束语

综上所述,随着互联网技术的发展以及与社会各个行业领域之间的结合,越来越多的企业认识到人力资源管理工作的重要性和意义,在大数据和信息技术的帮助下,企业可以更好、更有效地开展人力资源管理工作。现阶段,企业应对人力资源管理工作的模式、结构、机制等进行优化革新,使其能够适应互联网时代的社会环境,以及时代对企业发展的要求,积极开展高效的人力资源管理工作,实现对相关资源的运用,在保障员工充分落实自身职责的同时,促进企业实现长远发展。

## 【参考文献】

- [1]田芳.互联网行业小微企业人力资源管理问题与对策研究[J].办公室业务, 2022(2): 156-157.
- [2]宗慧.“互联网+”视域下的人力资源管理与创新团队建设的思考[J].国际公关, 2022(5): 142-144.