

DOI:10.12361/2661-3263-05-11-12080

互联网时代对人力资源管理的影响

栗丽华

河北省邢台市北康庄河北省煤田二队, 中国·河北 邢台 054001

【摘要】随着互联网技术的不断发展,我国已成为世界上最大规模和就业率最高的劳动力生产国。人力资源管理是企业生存与发展中至关重要的部分。在新经济时代背景下,传统人力资源管理工作面临着诸多难题,无法解决。而互联网时代的到来,正好解决了人力资源的许多难题,并且使人力资源管理不断创新和发展。

【关键词】互联网时代; 人力资源管理; 影响

The Impact of the Internet era on Human Resource Management

LiHuaLi

Second Coal Field Team of Hebei Province, Beikangzhuang, Xingtai 054001, Hebei China

[Abstract] With the continuous development of Internet technology, our country has become the largest scale and the highest employment rate labor force producer country in the world. Human resource management is an important part of the survival and development of enterprises. Under the background of the new economic era, the traditional human resource management is faced with many difficult problems, which cannot be solved. And the advent of the Internet era, just to solve many problems of human resources, and make human resources management innovation and development.

[Keywords] Internet era; Human resources management; Impact

引言

互联网时代的到来,给企业带来了巨大变革,也是对人力资源管理提出新挑战。在这个大数据、网络化和全球化的社会环境中,人与人之间交流不再局限于地理位置距离。现如今,80后和90后已经成为职场的中坚力量,也是互联网的重要的客户群体。因此,互联网作为一个“中间者”,为人力资源管理提供更多的选择和方便。所以,企业要准确的把握互联网时代特征,调整工作思路,运用互联网的先进手段,不断的提升人力资源管理水平。

1 互联网时代的特征

1.1 信息的爆炸式增长

互联网使人类进入了一个以信息为基础、通信网络和计算机应用为一体的时代,并具有巨大发展潜力。在这个时代,它已经渗透到社会各个领域。随着网络通讯设备功能越来越强大以及各种移动终端的普遍使用,人们可以通过电脑或手机等其他电子设备进行办公活动,也可以利用互联网平台发布新闻、娱乐休闲和购物服务等等内容,甚至连传统企业管理方面都离不开互联网了。

1.2 互联网技术具有很强的时效性

可以在短时间内为企业提供大量信息,而这又是现代经济社会高速发展和人民生活条件日益提高所需要的。对企业的发展提供良好的条件。

1.3 网络通讯速度快、通信成本低

现在我们都有一部手机或者电脑就能够随时随地浏览网页内容,甚至还有一些公司为了满足客户需求,想办法将自己公司内部服务器连接到互联网上进行办公或娱乐活动等等,都是由于网络技术的迅速发展才得以实现的,而网络通讯速度和通信成本都十分低廉,是现在人们生活中必不可少的。

1.4 市场范围广。随着互联网技术的不断发展以及其在社会各个领域发挥作用越来越广泛,它已经渗透到我们的生活、工作等各方面了。也因此对人力资源管理提出更高要求与挑战。21世纪就是一个信息高度发达时期,企业需要更多高素质人才来满足客户需求和提高竞争能力,同时由于网络通讯设备功能强大且普及性强使得人们可以通过互联网进行各种娱乐活动互联网与现代科学技术是密不可分的,它可以为人们带来巨大便利,也能促进企业发展。例如:网上购物、网络订餐和电子话费等都是电子

商务活动中必备的基础要素之一，同时在大数据时代下，人力资源管理还需要借助计算机技术来进行分析处理数据并加以利用以达到提高工作效率及降低成本效果。

1.5 管理信息共享性。在互联网时代, 各行各业的企业都会面临着来自内部和外部环境带来的各种影响, 例如: 员工、供应商等。因此人力资源管理工作必须依托计算机技术来处理这些问题并实现对其进行科学化管理与分析预测, 同时还需借助现代信息技术手段将数据收集整理后及时传递给管理者以便做出相应决策, 以提高工作效率及效果。

2 互联网时代背景下人力资源管理存在的问题

互联网时代人力资源管理存在着一些问题:

2.1 企业人力资源战略规划不够清晰、不明确、不具体, 人力资源管理的战略方向不明确。由于企业管理者缺乏对互联网时代下, 新媒体技术发展和应用, 以及传统观念的影响等原因造成了当前我国企业在人力资源管理方面存在着许多问题。人力资源战略放入规划是企业进行人力资源管理的重要依据和方向。俗话说, 要打一场有准备的战, 才会有可能取得胜利, 因此, 如果一个企业没有提前进行人力资源管理规划, 那么后面的部署将无法实现, 从而导致人力资源管理混乱, 不能为企业创造良好的人力资源, 从而阻碍了企业良好有序的发展。

2.2 在招聘过程中出现“高门槛”现象。一方面是没有严格选拔标准, 另一方面则是应聘者与用工者之间缺少良好的沟通渠道及相互信任机制, 导致大量应届毕业生难以进入职场工作岗位。互联网时代, 虽然信息增长迅速, 但是依然出现有很多的企业招聘不到合适的人才, 而毕业的难以进入职场的现象。追其原因, 是因为企业并没有严格的选拔标准, 在网络上发布的招聘信息要求过高, 让毕业的学生无法踏过这个门槛进入企业。加之, 部分管理者没有跟上互联网时代的步伐, 不会使用互联网平台与应聘者进行良好的沟通, 另外网络信息时代, 传播的信息有真有假, 这就导致应聘者对企业抱有怀疑的态度, 对企业缺乏信任, 不利于人力资源招聘的顺利进行。

2.3 人力资源管理者分析能力差, 缺乏创新能力和开拓精神。互联网时代人力资源管理的创新能力差, 主要表现在: 第一, 在招聘方面, 由于信息更新速度快、缺乏有效地人才筛选与培养机制; 信息量大且扩展迅速, 必然会导致应聘信息鱼龙混杂, 因此, 需要人力资源部门有较强的筛选能力, 具有从复杂的信息中找出适合岗位需求的信息。第二, 在培训制度上存在问题; 大多数人力资源的培训主要以线下为主, 管理者还未具备线上培训思维, 不仅在培训制度没有创新, 而且培训内容上也有待提高。

第三部分就是对员工职业生涯规划不够明确等原因导致了大量优秀人才流失现象出现。

2.4 人力资源管理在互联网时代, 人力资源管理人员知识结构有待更新、转型、优化。在传统观念下, 企业管理者和员工之间存在着一定程度上的信息不对称。因此需要加强对人才资源、人才流动等方面进行有效评估。

2.5 人力资源管理模式单一, 没有充分发挥出人力资源管理作用。人力资源管理方法陈旧、滞后, 人力资源管理手段落后、粗放, 无法满足人力资源管理需要。对于企业来说, 人力资源管理是企业的核心部门, 企业能良好的运转, 离不开人力资源管理, 因此就需要创新人力资源管理模式, 创新管理手段, 利用不断创新的方式为企业的发展添砖加瓦。

3 互联网时代对人力资源管理的影响

互联网时代, 社会各行各业都在与时俱进, 人力资源管理亦是如此。但在探索人力资源管理的新路径之间, 要先了解互联网时代对人力资源管理的影响, 从而更好的促进企业的发展, 进而推动社会的良好发展。

3.1 传统人力资源市场向网络人力资源转变。在互联网技术快速发展的背景下, 传统人力资源已经不能适应企业用人管理的需求了, 而互联网的出现改变了传统人力资源市场的模式和 workflows, 解决了传统人力资源出现的一些问题, 减弱传统人力资源市场的矛盾, 实现了信息资源共享和利用, 拉动了人力资源的需求, 从而提升人力资源管理的质量, 为企业创造更多的经济效益。

3.2 传统人才招聘方式发生重大变化。传统意义上, 企业主要是通过人员招聘、选拔以及任命等来对员工进行管理工作。而且传统人力资源管理招聘方式通常程序较为复杂, 企业招聘要去人才市场张贴招聘启事, 之后应聘人员通过电话、现场应聘, 个人和企业都要耗费更多的人力物力, 并且应聘者 and 招聘者不一定能达成用人协议。在互联网环境下, 用人单位与求职者之间不再是面对面的交流, 而是通过网络通讯工具进行联系。在这种情况下, 招聘方可以将自己需要的岗位或职位发送给应聘者, 并根据招聘广告来确定应聘人员, 大大提高了招聘效率, 同时也减少了人力成本。

3.3 传统人事管理向现代人力资源管理转型。传统人事管理主要以纸质的人事档案为主, 对于微小企业而言, 员工较少, 利用这种方式进行人事管理是没有压力的。但是对于大型企业来说, 不仅员工数量多, 而且人员流动性较大, 管理不仅要耗费很大的人力和物力, 最重要的是管理效率低下。而现在互联

网技术的应用使人事信息管理更加便捷, 高效, 这使得管理人员能够及时获取所需信息, 从而大大提高了效率, 节省了人工成本, 也同时减少了人力的耗费等问题。

3.4 人力资源管理理念发生变化。传统的人事管理观念认为只要岗位上有员工就是最重要的, 忽视了员工自身价值的体现, 随着信息技术的不断普及以及人才市场的开放, 越来越多的人意识到人才的重要性, 人力资源管理逐渐从“物本管理”转向“人本管理”, 即关注人才的价值最大化, 注重培养高素质人才, 提高人才资源的使用效益, 但对于高层次人才来时, 流动性是必然趋势, 因此企业充分利用互联网的优势, 克服了时间及空间的限制, 进而实现人力资源的共享, 弥补企业的高层次人才的空缺。

4 互联网时代人力资源管理创新的路径

互联网对人力资源管理的发展具有重要的意义, 但是互联网也为人力资源管理带来了挑战, 因此, 在互联网时代, 企业人力资源要不断创新, 更好的为企业服务。

4.1 将数据最大化的利用到企业人力资源管理决策中。实现从“经验管理”向“智慧管理”的转变。以信息技术为支撑, 建立一个基于大数据分析和数据挖掘技术的人力资源管理系统, 通过对大量信息资源进行收集、整理与分析, 从而获得人力资源领域最准确、最具价值的信息资源。以人工智能为依托, 构建一种全新的智能决策支持系统, 使管理者能够及时有效地发现问题并解决问题。借助云计算技术, 实现对海量数据系统存储和处理能力, 提高企业的运营效率, 降低管理成本。

4.2 加快信息化建设步伐, 推动人力资源管理平台升级改造, 提升组织管理水平, 完善信息管理体系, 建立起高效、便捷的人力资源管理系统, 实现人与事、人机交互, 实现资源共享, 做到人尽其才、才尽其用, 充分调动每一位员工的主动性和创造力。

4.3 健全激励机制, 激发员工工作积极性和创造性。互联网时代, 企业员工为企业创造的价值可以充分的表现出来。由此, 企业便可以根据员工各方面的表现来制定相应的激励机制, 通过互联网数据显示, 根据数据评定, 既让员工得到激励, 又为企业提供激励机制的有效对策。这种双方共赢的方式, 不仅有利于促进管理者与员工之间的关系, 而且更有利于企业未来的发展, 为企业未来的发展奠定扎实的基础。

4.4 在选聘方式上趋于精细化。随着社会的不断进步, 人才对企业的地位越来越重要, 因此企业在人才的选拔上要求越来越

越高。而企业如何在互联网时代快速而且精准的挑选出能推动企业发展的人才才是当今时代的难题。这就要求企业在选聘方式上下功夫, 在选聘方式上逐渐精细化, 构建人才全面发展系统, 保证企业在有员工离职后, 能够快速并精准的挑选出所缺人才。在选聘方式上趋于精细化的具体要求: 不断完善企业的人才发展体系, 建立企业员工能力档案, 建立员工能力与岗位配置模型, 全力做好人才培养和人才储备。

4.5 提升人力资源管理的战略思维。应着重解决好以下几个方面: 第一、在认识上, 要充分认识互联网时代人力资源管理面临的挑战和机遇; 第二、在理念上要树立新观念, 即以人为本, 尊重个人差异; 第三、在实践上要坚持与时俱进, 不断探索人力资源管理的新途径, 形成适应现代社会经济发展要求的新型管理模式。只有这样才能应对互联网时代给人力资源管理带来的新机遇, 把握互联网时代人力资源管理的新动向, 顺应互联网时代的发展趋势。

5 结束语

在互联网时代, 人力资源管理的工作方式发生了很大变化。随着网络技术与通讯手段不断提高和发展、计算机应用水平也越来越高使得人员配置变得更加灵活多样起来。而对于互联网而言, 由于其具备高效性及开放程度高等特点, 同时还具有共享资源的功能等这些优点都为人力资源管理带来了新的挑战。因此, 在互联网时代, 人力资源管理要不断创新路径, 才能让企业朝着目标方向更好的发展。

参考文献:

- [1] 袁宝华. 互联网时代企业人力资源管理的创新路径探索[J]. 商情, 2020.
- [2] 满艳艳. 大数据时代对人力资源管理的影响探究[J]. 中国产经, 2020(2): 2.
- [3] 薛睿. 互联网时代对人力资源管理的影响[J]. 市场观察, 2015.
- [4] 张平贤. 浅论互联网时代对人力资源管理的影响[J]. 科研.
- [5] 范丽丽. 大数据时代对人力资源管理的影响[J]. 工业C, 2015(24): 266-266.
- [6] 吴思. 互联网时代对人力资源管理影响[J]. 2021.