

互联网时代公共人力资源管理新思维探索

乔 丹

(广西师范大学政治与公共管理学院, 广西 桂林 300308)

摘要: 公共部门人力资源管理是以国家行政组织为主要对象, 对相关人员进行规划与使用等管理活动的总和。随着科学技术的不断发展, 我国逐渐进入互联网时代, 为国家创新发展提供了新的方向, 促使政府部门组织建设得以不断优化。人力资源管理工作是政府部门日常工作体系中的重要内容, 其开展情况直接影响着政府部门的未来发展, 良好的公共人力资源管理工作能够为社会发展带来强大的人力资源, 进而推动社会经济不断发展。在此背景下, 人力资源管理工作要积极创新思维, 顺应时代发展, 不断优化管理工作, 充分发挥人力资源管理的重要价值, 以此满足社会对政府部门工作的基本要求。基于此, 本文针对互联网时代背景下公共人力资源管理体系优化路径进行分析, 以期对相关从业者提供参考。

关键词: 互联网时代; 公共人力资源管理; 政府部门; 创新发展

对政府部门发展而言, 人力资源管理工作能够为政府部门带来更加优质的人才力量, 以此发挥自身重要价值, 不断实现社会对政府部门工作的基本要求。在互联网时代背景下, 人力资源管理要紧紧抓住时代发展机遇, 充分发挥数字化体系的价值优势, 借助信息技术开展量化管理工作, 以提升人力资源管理效率。人力资源管理工作决定着政府部门人才作用的发挥效果, 是推动政府部门发展与提升政府部门竞争优势的关键所在。传统管理理念已经无法适应政府事业的发展需求, 相关管理人员要在工作运行过程中引进互联网思维, 积极调整人力资源管理工作, 推动政府部门进入全新的发展阶段, 构建互联网时代的新思维与新路径。

一、互联网时代背景下传统公共人力资源管理工作存在的不足

(一) 管理理念有待更新

管理理念是直接影响管理行为的重要因素, 传统人力资源管理工作缺乏创新型管理理念, 使得各项工作的内在潜能难以得到有效激发。在实际工作中, 人事专员主要以上级委派任务为主, 缺少在日程工作中的创新与实践, 其自身管理作用难以有效发挥, 对政府部门建设管理缺少有效帮助。这一现状不仅导致人力资源管理工作在实际作用难以充分发挥出来, 对各部门人才资源应用不充分, 同时也会对政府部门的发展造成一定阻碍, 使得其在发展过程中缺少人才资源的支撑。

(二) 管理方式有待丰富

管理方式是落实各项建设与管理工作的有效手段, 良好的管理方式能够激发各部门人力的潜能, 使得各个部门形成合力, 推动国家健康发展。但传统人力资源管理模式所采取的方式较为单一, 各部门之间缺少良好的沟通协作机制, 内部人员培训机制尚未完善, 使得部分内部成员无法充分掌握理论知识与实践经验, 整体人员水平提升效果不足。传统管理方式存在一定的局限性, 使得各部门管理工作难以充分发挥其合力效果, 无法达到预期工作的效果。

(三) 管理文化有待丰富

内部管理文化直接影响着各部门员工的工作积极性, 良好的内部管理文化, 能够对各部门工作提供指向作用, 促使各部门成员树立起良好的职业观念, 进而能够积极参与到社会发展中, 为政府部门发展贡献自己的力量。但传统人力资源管理工作缺少对政府部门文化的建设, 相关人事专员尚未认识到政府部门文化的重要作用, 使得文化建设工作流于形式, 其目标导向作用难以有

效落实到具体工作中。员工是推动政府发展的关键所在, 他们对政府部门的归属感、对管理文化的认同感, 直接影响着他们的职业行为, 政府部门若缺少组织培养, 无法满足员工的职业发展需求, 则会导致内部员工无法形成发展向心力, 不利于其稳步发展。

二、互联网时代背景下公共人力资源呈现出的特征及影响

(一) 互联网时代公共人力资源管理呈现出的发展特征

互联网科学技术的不断发展, 为人力资源管理工作提供了新的方向, 其在发展过程中呈现出以下特征, 一是综合性特征。随着科学技术的不断发展, 其实现了在各行业领域中的应用, 并为各行业的交流与信息共享提供了有效支撑, 推动着政府部门的跨界发展与融合发展, 就连人力资源管理工作也不例外。在互联网技术的推动下, 人力资源管理工作呈现出综合性与融合性特点, 通过对各项管理职能的综合实现对人力资源的有效管理, 以此推动人力资源管理工作稳定发展。在此背景下, 人力资源管理工作不仅重新构建与完善自身工作结构, 同时能够借助各项信息技术提升工作效率, 以此促进整体部门管理能力提升。二是柔性化特点。在信息技术支撑下, 现代人力资源管理工作呈现出柔性化特点, 以此构建完善管理工作框架与模式。随着互联网的不断发展与普及, 人们可以通过多种渠道获取信息, 促使员工自我管理意识与自我创造能力不断增强, 传统管理理念对员工自身能力发挥具有一定的限制, 这就要求公共部门人力资源管理工作要具备灵活性特点, 以有效满足现代化员工的工作需求。柔性化管理理念更符合现代化员工的发展需求, 将其引进至管理工作中, 提升各项管理标准与管理手段的柔性, 为员工提供更加宽松的发展空间, 有助于激发员工的内在潜能, 提升员工对管理理念与管理方式的认同。三是数字化特点。目前大数据等各项先进技术已经实现了在管理工作中的应用, 促使人力资源管理工作呈现出数字化特点。大数据技术与云计算技术等是政府部门开展工作的有力工具, 能够帮助人力资源管理人员收集数据与应用数据, 有效提升管理工作的灵活性。人力资源管理工作同样需要面对庞大的数据, 而大数据技术提供良好的数据分析平台, 帮助管理人员统计与分析员工的绩效考核数据与薪酬管理数据等, 有效增强人力资源管理, 工作效率与质量。利用现代科学技术辅助各项工作完成数据汇总是互联网时代背景下人力资源管理工作未来发展趋势, 需要相关管理人员充分挖掘各项技术应用功能, 以促使人力资源管理工作得以良好发展。四是共享化特点。互联网技术的发展促使人与人之间的信息沟通与信息共享更加便利, 使得人们之间的联系与合作更加密切, 促使人力资源管理工作呈现共享化

特点。相关管理人员在实际工作中可通过对网络平台的应用,实现内部各部门之间的信息共享与信息交流,为各部门协同合作奠定良好基础,充分发挥各部门之间的合力作用,为内部管理工作提供有效经验,有助于提高员工工作效率,促进政府部门的良好运营。

(二) 互联网时代带给人力资源管理工作的影响

互联网时代的到来,促使人力资源管理工作的得以极大改变,主要体现在以下方面:一是促使管理思维的创新。互联网技术能够为人力资源管理提供丰富的技术资源,为其管理创新提供新思维,促进了部门之间的交流互动。在全球经济化环境下,各政府部门为满足时代发展要求,需树立创新思维观念,以有效应对时代发展机遇与挑战。人力资源管理能够为政府发展奠定良好人力基础,帮助其更好适应时代变革,应用创新管理思维为政府建设做出贡献。二是促进技术更新。互联网技术推动着不同产业事业的发展,将其引进至人力资源管理工作中具有重要意义,有助于提升管理工作的效率与水平。互联网技术涉及内容较多,管理人员可通过信息技术与操作技术等推动管理工作的有序进行,比如应用大数据技术加强人员情况分析,借助云平台技术构建信息资源库等,为后续政府部门决策提供有效数据支撑。三是促进管理机制的优化。相较于传统管理工作,基于互联网技术的人力资源管理模式更符合现代化发展需求,使政府内部之间形成合力,促使政府内部管理机制得到进一步优化。这就要求相关管理人员要立足时代发展,积极创新工作模式,将政府发展效益与员工个人形成有效衔接,有效调动员工的工作积极性,促使员工为政府发展贡献自己的力量。

三、互联网时代公共人力资源管理新思维

(一) 引进创新管理方式,优化人力资源管理内容

为适应现代化发展需求,人力资源管理人员要注重引进创新管理方式与管理手段,以此优化人力资源管理内容,构建出科学系统的管理模式。对此,政府部门主要可从以下方面入手:一是坚持以人为本管理理念。传统管理理念无法有效激发员工的个人潜质,在互联网时代环境下,重点关注员工个人,坚持以人为本的管理理念,以此有效激发员工的个人潜质,促使员工能够全身心投入到日常工作中。二是吸纳员工意见。现代化管理人员与员工个体之间的关系发生改变,这就要求管理人员在管理决策工作中要注重体现员工的地位,充分挖掘每一位员工的个人价值,吸纳与参考员工的意见。此管理模式注重体现员工的主人翁意识,使员工能够站在政府发展角度思考问题,有效增强员工个体的主动性与自制性。对此,政府部门在人力资源管理工作中可适当调整管理模式,重视员工在岗位上的价值,将员工个体价值当作政府发展的核心,促使员工更愿意为国家发展贡献自己的力量,能够认真履行岗位职责。

(二) 创新人才招聘机制,拓展人才引进渠道

人才资源是政府发展的重要驱动力,政府要加强对人才的管理与引进,充分发挥人才的作用。对此,人力资源管理部门应注重创新人才招聘机制,有效拓展人才引进渠道,借助互联网技术优势吸引更多的人才进入政府部门。传统招聘方式较为单一,大多以招聘会形式展开,缺少对管理文化的有效宣传,且招聘时间较为紧张,给人才引进工作带来一定局限。在互联网背景下,政府部门要注重应用新媒体加强招聘工作,比如通过微信朋友圈、抖音等方式发布招聘信息,使更多的人才能够了解政府的人才需

求。再比如政府部门可入驻相应的招聘网站,在网站中及时更新招聘信息与管理文化信息等,将线上面试与线下面试相结合,扩大人才招聘范围。在应用过程中,人力资源管理可直接在招聘网站输入相关信息,筛选相应应聘人员或精准定位人才,将所筛选人员整合到相应的信息库中,通过对比选出符合政府需求的优秀人才,并对此类人才进行优先录取。此环节所构建的人才信息库不仅有助于整合应聘者信息,同时能够为后续人才培养与人才发展奠定良好基础。

(三) 注重融合互联网技术,加强人力资源信息化建设

人力资源管理要适应时代发展,加强对互联网技术的引进,以此构建出信息化管理体系,主要可从以下方面入手:一是构建互联网信息库。人力资源管理会面对大量的数据信息,相关管理人员要充分发挥互联网作用,构建信息化管理体系,以信息录入方式保存有价值信息,为后续各项管理工作提供有效参考。比如针对员工情况,可将员工的年度考核、工作经历、个人学历等数据录入至信息库,在后续岗位晋升与奖金发放工作中可参考此类数据。二是构建信息化考核奖励机制。为有效降低优质人才的流失率,人力资源管理部门应创新人才考核奖励机制,关注员工的多元化需求,借助互联网思维有效满足员工基本需求。比如通过对员工年龄特点,家庭情况等多方面信息的分析,可对其发放不同的奖励福利,从年龄特点分析,针对中年层员工,可对其发放年终奖、与家人旅游等福利,针对青年层员工,可对其发放奖金、购物券等奖励;针对资历一般的员工,可为其提供更加丰富的培训机会等。从家庭情况分析,针对家境情况较为贫寒的员工,应注重发放奖金或礼品等物质性奖励,同时要对此类员工表现出政府部门的人文性关怀,以此激发他们的上进心,增强员工黏性。另外,还可通过内部投票或征集方式了解员工的奖励意愿,以此表明政府对员工的尊重,让员工能够认识到自身价值,进而能够更加愿意配合各项制度,积极参与政府建设。

四、结语

综上所述,互联网技术的发展与普及推动着人力资源管理工作的创新与优化。在此背景下,人力资源管理人员要注重对管理模式与管理思维进行创新,对内构建出柔性化管理体系,充分激发内部人员的管理文化认同感与主人翁意识,以全身心投入到工作中;对外构建出数字化招聘机制,融入互联网思维,改变传统人力资源引进机制,吸引更多的人才参与。政府部门人力资源管理工作是推动政府发展的重要人力支撑,在互联网背景下,要以提高人才能力与加强人才管理为切入点,引进更多的新思维与新思路,有效提升政府核心竞争力。

参考文献:

- [1] 杨琪,张晨,何晓雁.浅析互联网时代的人力资源管理新思维探索[J].财经界,2020(15):256.
- [2] 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.
- [3] 晏兰萍.浅谈基于互联网时代的人力资源管理新思维的探索[J].科技创新导报,2019,16(32):141+143.
- [4] 李向荣.基于互联网时代的人力资源管理新思维的探索[J].财经界,2019(32):240-241.

作者简介: 乔丹: 广西师范大学政治与公共管理学院 2020 级 MPA 非全日制研究生。