

基于互联网时代的人力资源管理新思维的探索

朱桂娟

江苏省水利建设工程有限公司 江苏省扬州市 225002

摘要: 互联网时代的到来使得各行各业的发展都受到深远影响,而企业人力资源管理也必须要摒弃传统理念,以互联网时代为基础进行发展和完善,以确保人力资源管理能够满足现代社会需求。如果继续利用传统的人力资源管理模式,必然会对企业内部人员结构造成负担,所以当下要积极探索新的人力资源管理模式,这也是提高企业核心竞争力的必要条件。本文以互联网时代为背景,对人力资源管理新思维展开探索,根据现阶段企业发展实际情况与市场未来走向,调整企业对人才的价值追求和管理思想。

关键词: 互联网时代;人力资源管理;新思维

引言:

人力资源管理是企业人事管理的基础上升级而来的,遵循经济学与人本理论的指导,可以对企业内部人才结构、培训、报酬等相关工作进行管理,从而满足企业当前与未来的发展需求。互联网时代下人力资源改革迫在眉睫,作为企业生产运营不可或缺的部分,必须紧跟时代发展潮流,将互联网思维融入到人力资源管理工作中,这样企业才能在复杂的市场经济环境中生存。当下企业必须发挥出信息技术的快速传播、信息共享等价值,同时与人力资源管理形成连接,以此来探索新的管理思维与模式,为企业持续性发展奠定良好基础。

一、互联网时代企业人力资源管理特点与挑战

1. 互联网时代企业人力资源管理特点

互联网时代下企业人力资源管理过程中沟通交流得到加强,并且数据信息相比以往得到显著提高,很多企业为了实现高水平管理,运用了现代信息技术,这也促进企业长效化发展。另外信息技术的运用,加强企业内部信息共享,通过信息快速流通和传递,确保各个部门能够形成联合,企业依据有效信息能够对自身发展作出正确判断,在人力资源管理中做出正确决策。其次管理过程中摆脱了传统人力为主的模式,这也是互联网时代下最显著的特征,实现了人力资源管理信息化、数字化的目标。

2. 互联网时代企业人力资源管理挑战

互联网时代对于企业来说机遇和挑战并存,虽然信息化管理能够为企业带来诸多便利,但不得不面临人力资源结构失衡的问题。在当下的人力资源管理工作中,必须要懂得使用计算机软件,若没有掌握信息技术的运用必然会面临失业的困境。另外在实际管理过程中,没能做到与时俱进难以满足现代社会发展需求,同时人力资源管理缺乏科学性,最终为企业发展造成诸多困难。

二、基于互联网时代的人力资源管理新思维

1. 加强人力资源管理信息化建设

互联网时代下数字化、信息化成为最显著的特征,包括企业的生产运营活动等,都可以依靠互联网获取数据信息,从而寻求良好的发展机遇。由此可见互联网带动了企业发展变革,对于人力资源管理来说同样有着重要作用,企业必须要利用好互联网技术,不断强化人力资源管理水平,通过把握人才结构促进企业持续性发展。目前来看企业人力资源管理信息化发展成为必然的趋势,所以企业必须加强信息化建设,彻底改变传统纸质化管理,引入信息技术以互联网为中心打造数字化管理体系。首先要加强基础设施设施的更换,包括计算机软件系统等,同时借助信息技术改变传统人力资源管理内容和方法,促使企业人力结构得到优化完善,在互联网的帮助下能够更加团结,降低企业内耗的情况。尤其是内部网络让各个部门沟通交流更加便利,随时随地可以传递信息,而信息化建设也会提高人力资源管理效率,让企业能够轻松应对互联网时代中的发展挑战。

2. 增强人力资源管理专业人员素质

互联网时代到来为企业人力资源管理提出诸多新的要求,尤其是管理人员的专业能力、综合素质必须提高,这样才能符合时代发展需求,当下可以借助互联网加强人力资源管理人员的培养,通过选拔和培训等方法不断提高专业水平。当下很多企业为了完善内部人才结构,都会借助互联网平台招聘的形式,优点主要在于涉及范围广、招聘过程简单便捷,有利于企业做出正确选择,招聘到符合自身发展需求的优秀人才。除了招聘平台以外多元化的社交软件,也成为企业挖掘优秀人才的主要途径,同时利用社交软件加强交流,在进入企业后快速熟悉企业生产运营流程,从而增强自身的专业素质。另外管理人员必须要具备良好的信息技术运用能力,熟练

各种计算机操作与维护知识，必要的情况下应加强培训，促使管理人员的综合素质得到提高。

3. 注重企业员工培训方法改革创新

培训教育是员工进入企业必须要经历的流程，这也是强化个人专业能力的主要方法，不过在互联网时代下人力资源管理要进行改革创新，而培训教育也是人力资源管理的关键环节，为了满足企业的发展需求，必须充分做到与时俱进。培训工作的改革创新，可以激发员工的个人潜能，确保其为企业发展贡献更多力量，在员工进入企业后提供专属的培训账户，可以记录培训过程中的基本信息，同时填写培训经历和深造新需求，让企业及时掌握员工的心理期望和状态。企业可以为员工提供规范化的培训流程，促使员工与企业之间形成互惠互利的关系，企业也能通过培训教育获得优秀的人才储备，这也是实现持续性发展的重要条件。另外培训账户支持随时查看培训计划、内容以及时间等，还能根据员工的个人经验制定针对性地培训方案，最终将培训结果反馈到企业人力资源管理层，为企业最终的绩效考核作为参考依据。

4. 树立现代互联网管理意识和思维

企业想要在互联网时代下获得长效化发展，必须要在人力资源管理工作中融入更多互联网意识，通过及时转变现代化管理理念，形成良好的互联网战略思维，尤其是互联网技术的运用，必须要渗透到每个管理环节中，这样才能从根本上提高企业人力资源管理水平与能力。另外要注意企业应及时调整内部管理结构，结合现代互联网时代发展趋势，促使人力资源管理更加科学合理，同时将人力资源管理作为企业发展的核心。因此也需要有完善的人力资源管理制度作为依据，确保各项管理工作能够贯彻落实，明确人力资源管理工作职责范围，构建完善的信息化管理模式等，这样企业人力资源管理工作才能规范化发展，朝着更高的管理水平提高。

5. 以大数据为支撑提高管理科学性

互联网时代下最关键的支撑就是大数据技术，可以说大数据是互联网时代的发展核心，各个行业、领域都在运用大数据，而大数据成为现代企业人力资源管理的保障，只有掌握正确的数据信息才会有利于管理决策。对于企业内部人力资源管理工作来说，人员结构完全可以借助数据进行计量，以此来增强人力资源管理的科学性，还能充分保障人力资源管理的质量。在大数据的支持下企业可以加强人力资源管理数据统计、分析，按照企业自身的发展策略合理运用，另外还能反映出员工的优点和缺点，有利于企业管理层与员工进行联系，合理安排员工的岗位发挥出最大化效能，实现员工的自我价值。另外在融入大数据技术后，企业人力资源管理模式

也会因此转变，同时提高企业内部人力资源配置的合理性，明确各个部门的人力资源结构情况，避免企业人力资源浪费，对自身运营发展造成负面影响。

6. 发挥激励效果提高员工积极性

在企业发展过程中员工的个人能力发挥至关重要，很多企业为了挖掘员工的个人潜能，往往会采取激励模式，这是提高员工积极性的主要途径，同时还能增强企业人力资源管理水平。不过以往传统的激励方法已经不再适用，很难满足互联网时代下的员工需求，这也导致很多基层员工丧失工作热情，最终影响企业的良好发展。在人力资源管理过程中应做到以人为本，充分考虑好员工的个人需求，必要的情况下要加强沟通、交流，及时掌握员工的动态，通过激励促使其发挥出自身最大价值。简单来说就是借助现代互联网技术，提高人力资源管理过程中的信息透明度，同时给予员工一定话语权，例如适当听取员工的意见等，其次建立企业内部社交网络平台，积极了解员工个人心理诉求，加深员工对企业的认知，让员工能够感受到自身在企业内存在的价值，通过给予更多认可形成良好的工作分类，有利于企业提高人才管理效果。

三、结束语

现代社会经济发展与互联网时代有着密不可分的关系，很多企业都在依靠互联网技术寻求发展机会，人力资源是稳定企业内部人员结构的重要途径，在互联网时代下人力资源管理工作要求更高，因此必须积极创新人力资源管理思维，运用全新的理念和方法，提高企业人力资源管理水平。当下企业必须认识到互联网时代的优势，能够充分融入信息技术，同时彻底改变传统人力资源管理理念，与员工做好情感上的连接，给予其更多尊从而巩固人才结构。人力资源管理可以说是企业核心竞争力的来源，因此相关部门必须肩负起责任，加强互联网时代特征的理解与人力资源管理新思维的探索。

参考文献：

- [1]李康.互联网时代的人力资源管理的新思维研究[J].现代营销(经营版),2021(04):138-139.
- [2]王悦.探究互联网时代的人力资源管理新思维[J].商讯,2021(07):185-186.
- [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]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.
- [5]史海红.互联网时代的人力资源管理的新思维研究[J].才智,2020(20):41-42.
- [6]丁海华.关于互联网时代的人力资源管理新思维[J].大众投资指南,2020(14):90-91.