

互联网时代企业人力资源管理优化研究

谢莎莎

(山东省青岛市胶州市九龙街道办事处, 山东 青岛 266300)

【摘要】随着现代信息技术的不断发展,企业人力资源管理也迎来了全新发展,并逐步成为当下企业管理的核心内容,对推动企业稳定、长远发展具有重要意义。在企业内部开展人力资源管理工作能够为企业输送并培养诸多人才,并且使人才在企业内部的各个岗位上发挥自己的作用,以促进企业进一步发展。在互联网时代,传统的人力资源需在管理层面进行调整,互联网思维逐渐与人力资源管理相融合,这不仅为企业的人力资源管理带来了发展机遇,同时也带来了诸多挑战。基于此,企业应当对互联网时代的人力资源管理工作进行发展创新。

【关键词】互联网时代; 人力资源; 企业管理; 管理策略

引言

自步入网络经济时代之后,人力资源也成为企业发展及运营重点,只有做好企业人力资源管理,才能确保企业内部人才满足企业实际诉求,同时为企业创造出较大的收益和效率,以此来有效为企业注入发展的生机和活力。因此,人力资源保障可谓各个企业发展的关键。人力资源保障通常是指各类人力资源,在丧失基本价值时为其提供相应的生存保障服务,如劳动薪酬保障、健康保障等多方面内容。纵观众多企业发展实际我们发现,虽然企业目前对于人力资源保障问题较为重视,可是其实际情况却并不理想,尤其是在网络经济时代背景下,企业大多应用互联网技术、大数据技术,这会对正常人力资源管理造成影响。

一、互联网时代背景下企业人力资源管理概述

随着现代科学技术的发展,现代企业的管理模式也在逐步创新,互联网技术促进了人与人以及企业与企业之间沟通的效率。互联网技术在改变人类沟通方式的同时,也对企业内部管理产生了深远影响。现代企业制度背景下,人力资源管理对于企业的日常运营有着重要的作用。随着全球化程度的加深,国际人才竞争日益成为决定企业乃至国家命运的重要砝码,企业竞争实质上是人才竞争,谁能够充分掌握并利用人才资源便能极大地提升竞争力,进一步获得更加广阔的发展空间。相较于传统的人力资源管理模式,互联网时代背景下的企业人力资源管理模式突破了传统模式的局限性,并且利用信息化管理平台以及互联网技术进一步创新了企业人才培养模式与管理方式,从而提升了企业人力资源管理的效率,为企业

节省了管理成本。但是,目前仍然有很多企业决策者未能重视人力资源管理的重要作用,对于互联网技术的运用效果也并不理想,这些问题如果不能得到解决将导致企业人力资源无法得到科学有效的配置,最终将对企业的经营管理效率产生不利影响。

二、互联网时代企业人力资源管理的问题

(一) 人力资源保障制度滞后

人力资源保障制度滞后首先体现在思想理念滞后这一点上,在传统人力资源保障理念之中,员工大多是企业实现自身利益的一个工具,企业在招聘员工的时候首要考虑的就是岗位诉求,而且为了能够有效节约企业运行成本,还会出现过度压榨员工等情况,在这种情况下,企业员工自然无法与企业发展同心同力。身处网络经济环境下,人力资源保障理念发生了较为显著的变化,互联网技术的迅猛发展,促使企业挑选员工的时代已经逐渐过去,现如今已经是人才与企业之间的相互选择,人才成为企业竞争与发展的关键。因此,原本的人力资源保障制度自然也呈现出了滞后的情况,具体表现为企业人事管理较为随意、系统性不足,无法真正实现人力资源保障系统与企业行政工作之间的有效衔接等,除此之外,网络经济时代企业缺少独立自主处理事务、创造性较强的人才,而滞后的人力资源保障制度则限制了企业发展与进步。

(二) 粗放型的人力资源管理模式

在某些企业的发展过程中,往往存在工作任务分配不够均衡、没有切实落实以人为本的相关内容等问题。人力资源没有得到优化和综合配置,在项目制定等方面缺乏精细化的管理效果,进而导致实

际的人力资源管理工作无法呈现出良好的成效。另外,在岗位职责、任务分配等方面也没有进行科学合理的应对,导致后期绩效评价不够公平完善,员工的努力无法得到认可,无法体现出绩效考核的优势和效能,这对于员工积极性、主动性和创造性的激发和调动都会造成严重损害。

(三) 员工培训效率较低

当前仍然有很多企业采用线下专家讲座等方式对员工进行岗位培训。该类传统的在岗培训方式不仅受到时间与空间的限制,也没有办法实现对员工进行集中化大规模的高效培养。一旦参与培训的人数过多,将直接影响培训的最终效果,也导致培养模式缺乏针对性,同时,培训成本过高,效率也较为低下。尤其是在后疫情时代,这一培训模式的缺陷越来越明显。

(四) 创新能力不足

信息化时代,技术发展日新月异,对信息化技术的应用也需要紧跟时代步伐,时时加以更新,企业人力资源管理一旦实现信息化就必须保持与技术发展的同步。事实上,现阶段的工作开展情况显示,大多数的企业在人力资源管理信息化建设方面没有足够的动力,工作开展情况长期保持不变,仅仅只是实现了人力资源管理的数字化,各种的工作流程、工作模式依然停留在旧有的模式之上,这样的模式与真正要实现的工作目标要求有着天壤之别,完全无法发挥功用。

(五) 信息化方向缺少合理规划,部分内容缺乏实际应用性

部分管理人员未能真正认识到人力资源管理信息化对企业未来发展的重要性,仅仅将原有的线下办公流程转移到线上平台进行操作,优化了部分办公软件和办公流程,一定程度上提高了办公效率,但在信息化规划、实际应用方面,还有较大发展空间,没有完全发挥信息化应用的巨大作用。这也导致部门员工和部门在信息化革新过程中未能真正将信息化理念落实到工作当中,对企业管理水平的提升起着负面影响。

三、互联网时代企业人力资源管理优化

(一) 搭建高效的线上交流平台

意识与行为之间的关系密不可分,人的意识会影响其行为,使行为在一定程度上受主观意识的主导。所以,企业管理人员需要提高对信息化技术应用的重视程度,将更多的精力投入人力资源管理系统优化中,在企业内部全面推广信息技术,让更多的员工认识到人力资源管理信息化建设的重要性和

便利性,学会和习惯应用信息化工具处理工作,促使人力资源管理信息化建设能够顺利发展。除此之外,企业还可灵活运用微博、微信公众号等渠道,为员工搭建一个自由交流的平台,使其能够在平台中表达个人的真实想法,提出恳切的意见,使企业能够不断向更好的方向发展。

(二) 优化企业人才培训工作

在网络经济环境下,各个企业或多或少都受到其影响,不管是在日常运营、工作人员抑或是商业工作中都有互联网的身影。为此,企业工作人员自然也需要在工作过程中积极掌握互联网相关知识及技能,树立起互联网思维来开展人力资源保障工作,就目前我国企业发展实际来分析,依然还是有部分企业尚未意识到这一点,对于互联网技术、大数据技术的应用也大多是流于表面,这直接对企业工作效率和质量造成了影响。为了改善这一现象,企业最好是能够顺应网络经济发展诉求来优化企业人才培养,在发展过程中借助互联网思维来开展商业运作,不断深化社会互联网进程,而在人力资源培训这一点上,也需要将互联网及大数据等技术作为培训重要构成内容,这样才能提高人才网络经济应用能力,有效优化人力资源保障。

(三) 创新招聘人才的方法

人才是企业的命脉,因此企业在管理人才的过程中,必须对人才的作用予以重视。传统的企业招聘通常为招聘会,如果招聘会的规模较小、招聘时间较短,或者企业没有及时进行宣传,很可能会失去招聘人才的大好时机。而互联网时代到来之后,企业可以通过多种渠道筛选并招聘人才。企业内部人力资源管理人员在招聘过程中可以将应聘者的简历作为依据,在后台比对数据,运用关键词对更符合要求的应聘者进行筛选。在筛选出符合要求的应聘者后,企业可以组织他们进行面试,通过多方面对比再次筛选人才,以获得最优选择,使企业获得持续发展。被招聘的人才进入企业之后,企业还需要对他们进行培训测试,通过互联网技术获得测试成绩,然后进行择优录取,并整合符合条件的应聘者的数据,录入数据库,为后续开展的人才培养活动提供可靠依据。此外,要更加关注网络平台的声言,如贴吧、脉脉、职友圈等网络平台上个人的“吐槽”,有一些不法分子恶意传播虚假信息,一些网友信以为真并以讹传讹,严重影响了企业形象,更打击了年轻员工入职的信心。因此要密切关注企业在各个平台上的网络评价,及时通过投诉、举报等渠道维护自身形象,在网络上打造一个和谐积极的

企业形象,更有利于吸引年轻人才加入,壮大企业队伍。

(四)对人力资源管理内容进行优化

在国有企业中,人力资源管理工作所涉及的内容较多,就其职责范围来看,需要根据国企的经营发展要求对人才进行招聘、培养、分配、考核等工作,并根据实际工作内容及工作要求对各个管理环节进行规划调整。因此在“互联网+人才”的背景下,应考虑如何利用现代化技术建立起更为完善、有效、科学的人力资源管理体系。需要以国企与职工之间的劳动关系为基础确认其管理工作内容,并融入“互联网+人才”理念,结合国企的发展方向及发展需求进行人才规划,使人力资源管理工作可以多角度、全方面的展开。例如,通过信息技术与计算机技术的收集国企内部职工信息,并采用多种分析手段将职工信息以数据形式展现出来,还可以将职工的个人信息及工作信息以更为立体的方式展现出来,从而对国企内部职工进行精准培养,在提升人力资源管理工作效率的同时推动职工职业的良好发展。

(五)去中心化,鼓励员工自主管理

传统组织的权威性中心,以一个人作为领导为中心,其他人员仅仅作为执行人员。这种做法不仅降低了员工的主体地位,使得各部门之间缺乏交流,更是降低了员工工作的积极主动性,使得生产效率降低。同时,部分领导人物的个人限制性,容易导致执行命令的片面性。互联网让我们看到了企业中新鲜血液的存在与活跃,更多岗位上的员工拥有了提出自己想法的权利,可以在自己的岗位上发挥关键的作用,提出自己的内心诉求和创造性想法,将话语权下放到每一个员工能够更好地集思广益,改变一人做主的专断局面。这种改变除了能够提高员工的工作积极性,还能够在互联网时代更加贴近客户,以客户的需求为主要出发点,提高企业在同行业内的竞争力,为企业的发展提供了更多的可能。组织的资源调配不再是仅仅依靠指标权重进行预先设计,更多的是根据客户市场需求进行动态的配置,避免了组织扁平化、流程化、格式化的倾向,尽可能地发挥着每一个人的创造能力与主体作用,使得各岗位的人才充分利用自己的职业技能来提高生产效率。这种变革可使人员和企业其他资源的配置达到最优化,发挥着人力资源管理的最大价值,关注到了客户多样化的价值诉求,这在一定程度上提高了企业的经营绩效,实现了企业的去中心化,鼓励员工自主管理。

(六)完善区域链系统架构

区域链技术的特有属性可以有效提升企业人力资源管理效率。区域链系统可以实现去中心化,从而使企业整体的组织机构更加趋于扁平化,呈现出小组制的形式,人力资源管理的辐射面更广,管理方式更加灵活多样,效率也可以得到提升。而且,区域链技术可以实现防篡改存储,将个人信息数字化,并可以通过系统实现信息共享,有效降低验证人员信息成本。在区域链技术加持之下,人力资源管理数据的可靠性、保密性更强,信息也可以更加准确。区域链技术的使用可以实现信息迅速筛查、匹配,从而建立起一个完整的人力资源管理网络。人力资源管理信息化建设的最终目的是提升人力资源管理的效能,为此,一定要做好相关的系统整体架构。首先,企业要合理构建信息化系统,简化系统操作,提高系统的实用性,这样才能保证各项工作的顺畅完成,这是一切工作的基础,也是工作的要点所在。其次,企业要强化对信息化系统的支持,包括资金支持与技术支持,及时根据技术发展要求,对系统进行更新升级,全力适应时代发展要求;强化对新技术的应用,合理运用区域链技术,建立起分布式数据存储体系,改进数据传输方式,实现点对点传输,在系统构建中加入加密算法,提升人力资源数据信息的安全性,进一步提升人力资源信息系统的保密性,在工作效率与信息安全上达到平衡。

结束语

我国在进入互联网时代之后,企业的人力资源管理工作应当与互联网相结合,并且不断进行优化和完善。企业必须重视对人才的管理活动,积极运用各类互联网技术,在工作中融入互联网思维,真正转变传统的管理工作模式。人力资源管理能够显著提升人才的综合能力,为企业的长远发展争取更多的空间。

参考文献:

- [1] 陈永超.试析互联网时代企业人力资源管理的创新[J].人才资源开发,2019(21):81-82.
- [2] 姚海英.互联网时代下企业人力资源规划与财务管理协同发展分析[J].中国集体经济,2019(27):27-28.
- [3] 年涛.互联网时代企业人力资源管理创新策略探讨[J].现代经济信息,2019(13):86.
- [4] 姜玉梅.互联网时代人力资源管理新思维的思考研究[J].现代商业,2019(16):55-56.