

基于互联网时代的人力资源管理新思维的探索

张瑜

德州市商务局商务发展促进中心 253000

[摘要] 商务局在社会发展进程之中，具有十分重要的作用，商务局也是社会发展体系链条上的关键构成。在商务局的工作模块中，人资管理工作有着重要意义，在进行实际的工作进程中，合理转化管控思维，是现代化社会环境对于相应工作所提出的最新标准与要求。管理者应该对其深刻科学探索，保障可以有效优化与转变管控思维，对各级工作人员进行实效性更强的管控。基于此，下文将会对互联网背景下人资管理工作思维模式的转化展开分析，希望可以为相应工作人员提供建议。

[关键词] 互联网；人资管理；分析

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.02.024

引言

互联网科学技术的迅猛前进，为整个社会都带来了较大的改变与挑战，在商务局的实际建设运营进程中，人资管理工作对于整个单位之中各项工作的有序顺利进行，都具有无法比拟的优势与意义，因此，相应工作人员应该对其展开科学深刻的分析研究，保障可以对单位人资管理更加高效科学地管理，为现代化单位发展构建优良的条件基础，为了对其管控思维具有更加明确的认知，笔者将会对互联网背景下的人资管理展开分析研究，希望各级工作人员可以更加有序高效地进行实际工作。

1、互联网时代对人资管理的影响

1.1 推动人资管理方式

科学技术已经被引进与应用到了管理工作以及运行经营等多个方面，互联网技术的落实与应用，有效提升了人资管理工作的实效性、快捷性，首先，人资管理与互联网相互融合，可以极大程度提升人资管理成效，科学技术具备较强的便捷性特点，其所具备的强大系统，可以有效优化与革新人资工作模式与板块，推动人资管理实效性的进步。其次，科学技术的高速进步发展，使得社会逐步走进了大数据时代，大数据在人资管理之中发挥出了十分关键的意义与效用，在现阶段人资管理中具备无法比拟的优势与意义。为了可以全方位发挥出大数据技术的作用与价值，就需要人资管理工作人员明确大数据操作方式，更加有效地应用大数据技术。最后，科学技术的进步，在一定程度上关联着人资管理工作模式以及工作性质，在此背景下，如若以往的人资管理工作不展开革新，将会限制单位的发展进步。

1.2 信息化服务更完善

全新的时代环境之中，信息高速发展进步，是整个时代的主要趋势与方向，人才的发展也应该顺应信息社会的生活方式，因此革新人资管理十分关键。单位借助各式各样的信息途径与渠道，推动单位之中职工人员展开知识技术的学习与培训，提升工作人员自身能力，同时可以推进单位人资管理质量，实现单位不断进步^[1]。

2、互联网背景下人资管理思维创新措施

2.1 转变以往的管控思维

在现代化环境之下，商务局管理工作体系中，人资管理工作具备十分关键的、无法比拟的优势与意义，商务局全体工作人员都是人力资源管理工作的中心与核心，在现代化科学技术高速发展的背景下，互联网大范围普及，商务局也应该重新审查人资管理工作，站在时代发展的基础上，优化与革新以往的管理理念与管控措施，保障可以对每一名工作人员都展开更加高效科学的管控调配，科学调整人资构造，实现人资管理工作与实际情况相符，也保障人资管理全面落实在商务局的每一个工作细节之处。在这一进程中，管理者应该认识到自己的定位，并对人资管理工作之中自己的角色科学转换，与各层级工作人员展开更加密切高效的联系与合作，切实实现传统的管理层与职工人员之间的关系得到改变与优化。同时，作为职工人员，也应该更进一步认识到单位在运行发展进程之中，自身所做出的贡献以及积极作用，与管理人员主动交互，在沟通中明确自己未来努力的方向，保障可以更进一步实现本单位的进步发展。最后，应该全面落实与深化人资管理，管理者还应该探索分析本单位与职工人员之间的关系，规避职工与单位之间出现矛盾情况，从而确保商务局运转发展的稳定与长久^[2]。

2.2 科学优化管理体系

在展开人资管理工作的进程中，相应单位应该深刻探索研究互联网信息数据，并对其展开有效的分析研究，并将此作为基础依据，结合本单位的实际运转发展情况，编制规划管理体系，保障人资配置工作具备更加之高的完善性与科学性。在这一进程中，一部分信息数据是不同组织或者工作人员沟通获取的，因此，合理分析相应信息数据，可以保障商务局在重新设计人资计划的进程中具备更加丰富、更加完善的参考信息与根据。同时，为了保障管控体系的实效性、合理性得到强化，商务局还应该对职工人员的实际工作情况以及工作与日常生活所需展开信息收集，借此掌握职工人员所重视的重点问题，之后对其展开全方位分析研究，经由使用大数据收集具有价值效用的成果，保障管理者在展开管理工作的决策设定时，具有客观全面的信息作为基础支撑。

2.3 优化人才互动体系

在现代化互联网时代背景下，工作人员的知识储备量

以及所具备的专业技术能力,对于单位更好发展进步具有实效性意义。在此种背景下,商务局应该借助互联网技术的优势,科学有效地创设信息技术交互空间,在这一空间之中,与职工人员展开实时性、高效性的交互沟通,经由正确认识职工人员的角色,可以达成职工人员凝聚力与向心力的提高,从而对各个职能部门展开高效管控。经由合理利用现代化思维模式,实现职工人员与单位之间有效互动,保障各个层级、各个职能的工作人员之间都可以形成紧密有效的管控系统,从而实现各级工作人员更进一步深刻明确自身的职能与责任,在商务局发展前进的进程中,对于职工人员的创造能力以及创新能力展开有效激励,可以实现人资管理工作具有更加显著的工作效能,实现职工人员的个人能力可以获取更加全面有效地体现,商务局在实际进行人资管理工作时,人才交互体系的科学创设可以切实保障更加高效合理地进行人资管理,从而实现商务局向着现代化方向前进^[3]。

2.4提高工作人员素质

在展开人资管理工作的进程之中,互联网技术的高速发展与进步,对相应工作人员的专业能力与职业素养提出了更加严苛的标准与要求,相应单位在进行实际工作的进程中,应该对各级工作人员展开有效培训与学习活动,保障可以高度符合社会发展与科学技术发展要求。同时,还应该科学优化培训学习方式与选拔措施,保障工作人员具备更加之高的专业素养与职业道德。在我国当前时期,大部分单位与企业选取借助互联网技术来展开人才招聘,将此作为基础,可以达成人才招聘范畴的高效延展与扩大,保障单位企业可以更加高效顺利地选拔人才。同时,相应单位还应该合理借助社交软件进行人才招聘选拔,保障职工人员可以与单位之间展开一对一实效性较强的交互沟通,从而使得双方具备更加深刻全面的认知了解。最后,单位应该对于工作人员的岗位需要以及实际状况,进行有指向性的培训学习,确保职工人员在发展进程中保持个性化,实现职工人员可以更进一步认识到单位在运营发展的进程中自身进步的关键意义,达成职工人员整体素养的全方位提高。此外,单位还应该对于职工人员实际状况展开职业计划的编制设计,经由岗位调整以及岗位改革,为单位发展培育更多的全面性人才。

2.5科学改进管控机构

单位在发展运营的过程之中,以往的管控构造一般情况下为矩阵型以及直线型,较为关注内部职员的分工以及职能,职工人员与管理人员之间具有显著的等级划分。与此同时,不同职工人员之间的界限感较为显著,在互联网时代环境下,以往管理机构以及实际社会发展需要之间具有较大的差别,相应单位应该对其管控模式展开科学优化与革新,保障其具有扁平性以及柔和性。除此以外,相应单位应该保障其组织管控方式向着网格性趋势前进,实现其更进一步符合

现代化社会发展对于人资管理工作提出的严格要求,合理应用该项管控方式,可以保障工作人员更高效地应对外部环境的变化,达成职工人员工作范围的延展扩大,保障职工人员在日渐激烈的市场竞争之中占据更加之高的优势。因此,相应单位经由合理应用互联网技术,可以对人资管理工作管控体系科学创设,保障其向着合理性方向前进^[4]。

2.6创新薪资管理

待遇问题是每一名职工人员都十分关注与重视的问题,在单位发展运营进程中,优化职工人员的薪资待遇,可以保障职工人员在工作进程中具有更加之高的热情与动力,在互联网时代环境下,现代人的需要显现出了多元化以及个性化特点,单位应该对职工人员的薪资管理工作不断完备与优化,并基于工作人员的实际需要,对其有效创新。例如,在对职工人员发放福利待遇时,可以与职工人员的个人喜好、年纪、性别等条件科学结合,实现其显现出多元化特点,对于年纪较小的职工人员,可以对其发放购物券,或者为职工人员创设学习深造的平台,保障职工人员快速成长,实现自身价值。而对于中年职工,则可以经由年终奖的形式,实现其家庭压力得到缓解,或者为职工人员提供外出旅游的机会,保障中年职工可以对家庭关系有效协调,为单位创设更多价值。对于老员工,可以同时下发多种待遇福利,引领职工人员根据自身实际情况自主选择。单位在确保整体经济收益的同时,还可以使用弹性工时以及标准工时相互融合的方式,最大程度规避高峰期,使得职工人员上班与下班时的交通压力有效降低,从而保障工作人员具有充分的休息时间。

3、结束语

综上所述,单位在实际进行人资管理工作的进程中,经由转化以往的管控思想理念,科学优化管控体系,革新人才互动模式,提高工作人员的综合能力与专业水平,有效推动管控组织方式,革新职工人员的薪资待遇,可以切实实现管理思维的科学转变,实现人资管理工作更加高效地符合现代化互联网时代的发展与前进需要,为商务局的不断进步与提升奠定基础。

参考文献

- [1]吴婉仪.互联网背景下初创型小微企业人力资源管理问题与对策[J].中国商论,2018(17):121-122.
- [2]王婧.基于互联网时代背景下人力资源管理新思维的探讨[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2018(04):52-53+196.
- [3]乔小亲,曾旗.互联网企业员工忠诚度的影响因素及提升策略研究[J].物流工程与管理,2017,39(06):168-169+199.
- [4]王继昌,马鸿雁.互联网时代下的高职院校人力资源管理发展路径[J].中国市场,2017(03):245-246.