

网络经济下人力资源管理的挑战与策略分析

王琼

(国网内蒙古东部电力有限公司综合服务分公司 内蒙古 呼和浩特 010020)

[摘要]网络的快速发展给各行各业带来了不同程度的影响,当然也给企业的人力资源管理带来了许多机遇和挑战。作为公司人才的招聘和管理的人力资源管理部门,如何结合自己的特点来应对网络的发展,找到人力资源管理的新方法。这需要我们重新审视传统的人力资源管理,探索在网络经济下的发展趋势,总结出新的战略。本文分析了网络经济下人力资源管理的影响、挑战和应对策略。

[关键词]网络时代;人力资源管理;挑战;策略

1 引言

互联网的出现促进了网络经济的发展,许多事物在网络的作用下悄然而生,发生了很多变化。传统的人力资源管理工作比较烦琐,利用好互联网的发展可以推动人力资源管理上一个很大的台阶。在人才竞争日益激烈的时代,企业想要可持续发展,要重视人力资源管理。企业的人力资源管理部门要调整思维模式,了解网络经济时代下的人力资源管理的特点和发展趋势,全面的迎接挑战。

2 网络经济下人力资源管理的影响

2.1 对人力资源管理概念的影响

传统的人力资源管理注重下级听从上级的安排,不注重员工个人的个性与需要,容易打击员工的工作积极性和创造能力。人力资源管理部门是比较封闭的,主要的职能就是招聘新人,不能主动地拓展和创造效益。网络经济时代下的人力资源管理更加注重各个部门协调发展,共同创造效益,在传统的工作上加入了规划员工工作流程、绩效考核、制定管理方案、协调工作等,更加强调以人为中心。

2.2 对人力资源管理组织形式的影响

传统的人力资源管理一般是自上而下的沟通方式,重视命令与控制,主要集中在高层。但是现在团队和合作的方式非常常见,鼓励员工自主办公,增加工作内容,提高员工的灵活性和通用性。

2.3 对人力资源管理职能的影响

在网络经济时代下招聘的方式发生了很大的改变,企业通过网络公开招聘,这样企业可以在公司实现对全国的人才进行招聘,在招聘网站上发布招聘信息,求职者通过网络投电子版简历。企业和应聘者可以不受时间和地区的限制取得联系。

传统的培训一般是将员工聚集在一起,统一在室内或者室外进行培训,培训师也要从别的地方赶过来,耗费时间。网络经济时代打破了这种模式,企业可以利用网络对员工进行培训,员工可以根据自己的需要和时间自主学习,在网上也可以交流,企业的一些培训师也可以通过网络为员工解决问题。

3 网络经济下人力资源管理的挑战

3.1 管理观念不够成熟

随着国家经济水平的提高,有些企业为了抓住好的机遇,很多负责人把精力放在了如何提升企业业绩和创造价值上,忽略了人力资源管理工作,对人力资源管理的观念和态度存在问题,思维比较落后不能跟上网络经济下的发展,导致人力资源管理方面不成熟,影响了企业的发展。

3.2 网络招聘的信用缺失

网络招聘非常流行,也确实带来了许多便利,但是同时也有一些缺点,最为严重的就是信用的缺失。有许多应聘者为了进入公司,在投递简历时填虚假信息,比如夸大自己的学历、学习成绩、工作经验等等,单位无法只看简历就识别出真假,从而提高了企业的应聘成本。甚至有些人已经在其他企业进行工作了,再向企业投递简历,我们成为“伪求职者”,这类人主要想探究自己的市场价值,这也会提高企业的招聘成本。

3.3 员工感情疏远

由于许多事情在网上就可以办理,比如员工可以在网上随时查看企业的制度、个人考勤等,在办理请假、更新资料等事情时也不用去人力资源管理部门进行办理,直接在网络上操作就可以。员工与员工之间减少了面对面的沟通,这不利于人力资源管理部门了解员工的想法,也不能及时发现存在的问题。

3.4 内部人才流动大

在高效毕业的时候,许多企业会到学校举办的招聘会进行招聘,或者通过网络招聘,近些年看招聘的情况还是不错的。但是把员工招进公司后,有些企业由于人力资源管理工作做得不好,不能顺应现在的发展,没有做出改变,导致一些员工

不能适应公司的管理模式,出现辞职的现象。现在的员工和以前的员工思想和需求有了很大的变化,企业应该根据工作岗位特点和员工特点在结合网络经济时代的变化,制定合适的人才管理模式。

4 网络经济下人力资源管理应对策略

4.1 转变人力资源管理视角

网络的发展把全球的经济链接在一起,企业要把旧的人力资源管理理念丢掉,建立全面的网络体系,并且对员工进行培训,使全体员工可以熟练地在网上进行操作。学习网络管理,使公司整体的管理和运营可以在网上开展。人力资源管理者需要具备了解外部的变化,并且针对变化马上做出相应的调整和应对策略。

4.2 完善网络管理结构体系

企业需要通过网络完成各项活动,为了保障各项数据信息的安全性,企业应该建立和完善网络管理体系,增强技术投入从软件、硬件等全方面维护网络安全。企业内部可以建立员工沟通的网络渠道,各个部门可以进行工作交流和文件传递等,从而增强工作效率。企业还可以创立监督平台,员工之间可以互相监督,针对员工不好意思之间向领导直接说出对公司制度等方面的一些看法和建议,企业可以鼓励员工在这个平台上表达自己的意见和想法,便于公司考虑做一些调整。

如果公司通过网络进行招聘,人力资源管理部门要认真考虑空缺职能的特点,这一职能需要什么样的人才,向知名度高的招聘网站发布真实、具体并且能准确表达需要的招聘信息。同时简历审阅者要认真审阅,增强阅读能力。

4.3 实施人性化人力资源管理

人力资源管理从业者应该全面了解员工的特点和表现,具备较强的分析能力,在尊重真实数据的情况下,根据员工的需求和思想合理制定方案,是企业与员工的情感链接。鼓励员工展示自己的特点、发挥自己的优势,积极创新,主动进行团队合作,形成人性化的人力资源管理系统。人力资源管理部门应该多和其他部门进行沟通,为其他部门提出员工管理的合理化建设,利用以人为本的理念对企业进行管理,建立一个符合自己公司情况的人力资源管理部门,协助其他部门帮助公司实现可持续发展。

4.4 完善绩效考核和激励体制

人力资源管理部门应该了解各个部门和岗位的人才需求和职责,结合制定的目标、客户的要求、实际产出指导业绩的管理,设立健全的工作评估程序,做到公平公正和赏罚分明。对于员工来说工作不仅可以满足物质的需求还可以实现自我价值,根据员工的需求和特点制定合理的激励政策,有效的激励政策可以挖掘员工的潜力、增强工作的动力、实现企业的目标、为企业创造新的发展机遇。

5 结束语

在网络经济下人力资源管理既有机遇又有挑战,企业要用互联网思维解决相关问题,重视人力资源管理部门,树立新的人力资源管理理念,完善人才管理机制。人力资源管理要以人为中心,尊重和关心员工,让员工可以发挥自己的优势和才能,获得成就感,这样公司才能留住更多的人才,顺应时代的发展和提高经济竞争力。

参考文献

- [1]任艳玲.网络经济下人力资源管理的挑战与策略分析[J].现代营销(下旬刊),2020(03):190-191.
- [2]刘少琳.网络经济下人力资源管理的挑战与对策研究[J].中国商论,2020(02):117-118.
- [3]李亚慧.网络经济时代企业人力资源管理模式优化研究[J].中国管理信息化,2015,18(24):78.