

网络经济下企业人力资源管理的途径分析

李莉

大连市市政公用事业服务中心 辽宁 大连 116023

【摘要】21世纪是一个以知识为主导的崭新经济时代，在企业的发展过程当中，人力资源管理起到了至关重要的作用。企业要在激烈的市场竞争中持续发展，就必须加强对人才的管理，在一定意义上，人力资源的价值是公司整体竞争能力的反映。在互联网时代，企业的人力资源管理状况并不理想，所以，在信息化条件下，需要从多个方面提升企业的人力资源管理水平。基于此，本文首先从两个方面分析了网络经济形态，紧接着从两个方面分析了网络经济下企业进行人力资源管理的重要性，最后从五个方面提出了网络经济下企业人力资源管理途径，以此来供相关人士参考与交流。

【关键词】网络经济；企业管理；人力资源管理

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.1300

引言

随着全球经济一体化进程的加快，企业的人力资源管理也出现了许多新的问题，这既是一个新的机遇，也是一个新的挑战。在此背景下，企业的人力资源管理需要持续的优化与创新，以推动我国企业的快速发展，增加科学的规划与经营方案，以增强我国市场经济的竞争力。

一、网络经济形态分析

（一）网络经济概述

网络经济是以计算机网络为基础，以信息技术为核心，以信息技术为核心的新型经济形式。互联网经济的实质是由多方面构成的，一方面，它是通过计算机技术逐步发展起来的，另一方面是以电脑为依托的大量高科技工业，除此之外，其还包括传统行业和传统经济主体在高科技应用的大背景下的深刻变革。从这一点可以看出，网络经济和传统的“虚拟”经济存在着密切的关系^[1]。

（二）网络经济形态概述

互联网经济是一种以传统经济为载体，与以电脑为主的信息技术相结合的新型经济发展模式。网络经济的发展与国家经济的信息化紧密联系在一起，在一定意义上，国家的信息化建设促进了我国网络经济的迅速发展。而且，社会各企业利用信息化技术和网络技术，对海量的信息资源进行分析和总结，同时，根据企业内部、外部的信息网络，进行各种业务活动，涉及到企业的研究、生产、销售、经营等各个方面。另外，网络经济是一种以信息流、资金流为载体、以互联网为基础的经济。互联网经济的出现，极大地影响着传统的经济发展模式和经营思路，使市场经济走向发生了变化。

二、网络经济下企业进行人力资源管理的重要性

随着社会的发展，企业逐步步入网络化的经营模式，网络时代的到来，对人力资源的管理提出了更高的要求，企业必须在管理方法和方案上持续优化和创新，以提高人力资源管理的品质，为企业提供坚强的后盾。因此，在网络化的发展中，相关部门需要对人力资源的管理提出更高的要求，包括人力资源的管理和信息系统的建设。

（一）有利于推动信息化系统建设

由于网络经济的迅速发展，许多技术和管理体系都不适合于公司的发展，因此，企业的人力资源管理必须对管理体系进行改进和创新，并持续地加强信息系统的建设，以确保系统的管理与企业的发展相适应。在管理上，需要尽可能地做到全面的无纸化记录，提高系统的控制能力，改进管理手段，制定合理的管理措施。而采用信息化的管理方法，可以减轻员工在工作中的工作压力，开展更多的企业文化交流，积极鼓励各部门的工作人员积极参加，加强人员间的交流，促进公司内部的凝聚力和合作。在信息化的环境下，更好地提高了人力资源的管理质量，降低了人才的流失，确保了公司的稳定发展^[2]。

（二）有利于提升现代化人才要求

随着信息化的发展，许多科技都在飞速发展，在这种发展的基础上，企业必须扩大对现代人才的招聘和利用，同时也要不断地引进和创新人才。企业既要求人力有专门的知识，又要注重其综合素质的发展，目前的企业急需复合型的人才。因此，人力资源管理必须根据实际情况进行优化改进，运用现代技术，提高企业的竞争能力，从而推动公司的发展和进步。网络信息技术对高技术人才的需求越来越大，对高素质的人才的需求也越来越大，所以需要全面提高企业的人力资源管理水平，加强对现代人才的需求，组建更专业的队伍进行经营，推动公司的迅速发展和壮大。

三、网络经济下企业人力资源管理途径分析

在互联网经济的今天，如何提升人力资源管理质量、充分挖掘员工潜能、激发其工作热情、为企业长期、稳定发展提供人才支撑是非常重要的。本文从当前企业人力资源管理的现状出发，根据自己的工作实践，提出了一些建议和切实有效的措施，以确保人力资源管理工作适应互联网时代的需要，从而促进公司的长期、稳定发展。

（一）构建新的人才资源标准

随着信息化的发展，传统的人力资源质量评价方法已不能适应现代社会的发展，需要制定一套全新的人才评价体系，以保证企业的有序、高效地开展。根据其工作功能，可以将新的人力资源标准分为三类：首先，企业的网络技术在

发展网络经济中起着举足轻重的作用，因此，相关部门需要对此进行新的规范，及时掌握、吸收最新的信息技术和技术，不断地提升企业的网络技术水平，保证网络技术在企业的发展中起到举足轻重的作用。其次，在信息化时代，人力资源管理也是一个不可缺少的环节，因此，在互联网时代，人力资源管理必须有一个新的评价标准，在互联网时代，人力资源管理者必须正确把握企业发展的要求，发掘更多的优秀人才，同时，员工也可以参与到人力资源的培训和发展的过程中，从而进一步提升管理水平。最后，在互联网快速发展的大环境中，其它公司也承担了很大的责任，这就需要员工具备一定的网络经济学基础知识，并且能够灵活的应用这些知识，同时也要找到自己的工作和网络技术的联系，强化二者的融合，创新现行的工作模式，提升工作的效能和质量^[3]。

（二）构建全新的人本管理思维

企业的发展离不开人的参与，而人的参与是企业正常、稳定运行的根本，尤其是在互联网时代，如何更好地发挥人才的作用，使员工的工作热情得到最大程度的激发，发掘每位员工的潜力，创造出一支具有高素质人才的队伍。要适应信息化社会对人才的要求，需要建立一种新型的人本管理思想，具体可以从以下几个方面进行。第一，要充分认识到人力资源的重要性，调动企业的资源，促进人力资源的开发。第二，在互联网经济的今天，市场的变化是无处不在的，要使人力资源管理工作适应现代企业发展的需要，就需要制订具体的方法，指导员工学习新的知识和技术，使之与时俱进，从而为公司在互联网时代的持续发展打下坚实的基础。第三，随着互联网经济的快速发展，对企业的人力资源管理提出了更高的要求，要保证企业在互联网时代得到更好的发展，就必须不断地加强人力资源管理，一方面，要通过从社会上招募具有较强综合素质的专业技术人员，以提升整个人力资源管理队伍的能力，另一方面，公司还应定期组织员工进行培训和学习，以促进其知识系统的更新，掌握新的知识和技能，使每个员工都能充分地利用自己的潜力。第四，随着互联网经济的迅速发展，企业的人力资源经理也需要对网络经济有一个全面的认识，这是今后的发展趋势。

（三）提高人力资源管理信息化建设速度

随着互联网经济的快速发展，企业急需加强人力资源的信息化建设，加大人力资源管理力度，加大人力、物力的投入。根据企业的实际情况，建立企业人力资源信息系统，进行信息化改造，以提高企业的人力资源管理水平，比如工资、员工的招聘、绩效的考核，保证所有的工作都能按时完成。同时，企业也要采取有效的手段，为HR经理提供信息技术，能充分掌握和正确运用HRM的信息，更好地挖掘 HRM中的各种数据和资料，从而改进HRM的工作效率^[4]。

（四）培养员工自我竞争意识

在当今互联网时代，随着市场的日益激烈，企业要实现长期的发展，就需要充分利用人力资源，强化员工的专业定位和发展，并以此来提高员工的竞争意识，创造企业内部的竞争氛围，调动员工的积极性，激励员工在不断地学习和发展中，不断地掌握新的技术和方法。公司最理想的人才招募就是要保证员工和公司之间各得其所，使员工充分利用自己的能力，并建立长期、稳定的雇佣关系，从而保证公司在发展的过程中不会有人才流失。此外，要强化员工的管理，还需要让员工具备一定的职业危机意识，一方面，公司内部的员工在竞争中不断地学习和提高，另一方面，由于公司对人才的要求越来越高，员工必须不断地学习新的知识，以免被公司所淘汰。在当前阶段，企业员工的职业危机意识可以有效地增强员工的竞争意识，增强企业的整体素质。

（五）强化管理人员专业水平

随着信息化时代的到来，对人力资源管理人才的素质提出了更高的要求，当前的HR经理必须要不断地提升自己的职业能力，根据不同岗位的职责和特点，制定切实有效的方法，提高员工的职业素质，保证员工在工作中的运用得心应手，从而提高整个企业的HR管理队伍。企业要对员工进行定期的考评和评价，以全面地了解和掌握员工的工作状态和优劣，同时，要针对员工的弱点进行针对性的帮助，使HR经理的业务能力得到全方位的提高。此外，企业应加强对HR员工的培训和学习，使他们能够全面地了解在互联网环境下的人力资源管理人才所必须具备的新的知识和技能，根据新的网络经济标准，开展与之相适应的专题培训，确保人力资源管理人才的职业能力与其工作职责要求相适应。最后，在加强内部员工的培训和学习的同时，也要在网上招聘优秀的人才，推动现有HR人员的转变和提升，提升整个HR团队的专业化程度^[5]。

四、结束语

综上所述，随着信息化时代的到来，企业的人力资源管理越来越受到人们的重视。因此，企业要树立新型的以人为本的经营理念，建立新的网络环境下的人力资源管理规范，提高人才的竞争能力，加强人力资源管理人才的专业化，加快企业人力资源管理的信息化进程。

参考文献

- [1] 李丹, 董欣欣. 大数据环境下的企业人力资源培训分析[J]. 商场现代化, 2019(19): 73-74.
- [2] 晓东, 刘荣, 陈浩. 共享经济背景下的人力资源管理模式探索: 以滴滴出行为例[J]. 中国人力资源开发, 2016(11): 6-11.
- [3] 李钊琦. 互联网时代对传统人力资源管理的颠覆[J]. 品牌, 2015(14): 164-165.