

“互联网+”与现代企业人力资源网络化管理

张越

黑龙江农垦科技职业学院

[摘要]在“互联网+”时代下,人力资源管理需借助网络技术优势,让管理的各个环节由传统的单向化、繁杂化、粗放化向着互动化、扁平化、集中化方向发展,在互联网思维下提升人力资源管理有效性。“互联网+”环境处于互动、创新、开放的状态,人力资源管理应消除层级间信息传递不畅局面,改变信息孤岛现象,挖掘全体员工潜力,在大数据技术、互联网技术帮助下引领员工形成互联网思维,提供更广阔的发展空间,让人力资源管理效力得到切实提升。鉴于此,本文主要分析探讨了“互联网+”与现代企业人力资源网络化管理方面的内容,以供参阅。

[关键词]“互联网+”; 人力资源; 网络化管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.10.597

引言

信息技术在我国各类行业领域之中贯穿应用,不仅仅一改过往民众传统的生活、学习、工作模式,同时更令企业既有的人力资源管理过程发生系统性变化,顺势带动企业的深入性发展进程。但是透过实际调查发现,经常有一些企业在人力资源管理上出现诸多弊端,如若长期放置不管,势必严重威胁企业的稳定性发展前景。基于此,选择尽快规划出富有实效性的企业人力资源网络化管理方案,便显得十分的必要。

1 运用互联网思维,指导人力资源战略规划

首先,在企业组织结构当中,若高层管理者比例较低,会导致企业内部组织结构,难以支撑企业在互联网环境当中的可持续发展,对此,就需要重点强化中高层管理团队建设工作,组建高素质、专业化的管理队伍,为企业在互联网时代下的改革与升级,奠定坚实的基础。其次,若企业组织结构当中,高层管理者比例较高,会导致企业管理效率严重下降,生产与管理业务的层层审批,会导致企业信息传递效率大大下降,对此,应充分运用互联网技术,推动实现企业内部管理层次的扁平化,以加快企业内部信息的传递效率。在传统模式之下,为实现企业的扁平化管理,只能通过裁员的方式,而在互联网思维下,现代企业人力资源网络化管理,遵循可持续发展与弹性管理原则,应从资源的视角出发,最大程度促进人力资本作用的充分发挥,在撤销非必要的管理层级甚至管理部门的同时,可将去除的人员作为所需求的潜在人才抑或将其转换成潜在客户,保留相应的档案资料,有效实施对在职与不在职人员的全面管理。此外,充分运用互联网思维,指导人力资源战略规划,还应着重创新人力资源管理机制。一方面,企业应根据自身所在行业特点,积极构建自主化的人力资源管理模式,让员工自主性特点与创造性能力,得到充分发挥;另一方面,企业人力资源战略规划,应与企业的经营战略保持一致。

2 开发员工、顾客共创价值的企业经营模式

“互联网+”时代的到来,让企业的客户也能帮助企业提升价值,模糊了企业的员工和客户的界限。所以,人力资源管理部门必须清楚的认识,员工和客户的角色可以实时性变换,保证为客户、员工、企业共同创造所需的价值,才能够令企业内部人力资源得以妥善性地安排与监管。比如小米的粉丝就在给小米这个品牌作者推销,百度百科的所有编辑既是专业知识完善的员工又属于客户。以这样的角度开展人力资源管理,不仅可以优化管理结构,最为重要的是亦能够辅助企业节省内部运行资源,为企业创造更高的经济效益,增加企业社会当中的影响力。

3 树立以数据化为核心的人力资源管理和决策体系

互联网+为我们带来了大数据时代,所以,在针对企业内

部人力资源管理前期,务必要细致化收集和分析与之相互关联的网络数据,力求基于这部分数据规划实施实效性较高的人力资源管理方案,从而促使整个企业人力资源配置和管理价值变得愈来愈贴合人意。须知在人员、组织、机构彼此间深入性沟通环节中,势必会衍生出许多表现个体真实诉求的数据,针对它们进行系统化校验和归纳,将加快企业制定和实施全新人力资源管理策略的进度,真正令企业人力资源管理有据可依。

4 引入高端化且有效的人力资源信息管理系统

以往企业开展人力资源管理活动时,经常需要消耗过多的时间精力,最终亦难以保障人力资源管理应有的效率。而经过人力资源信息管理系统融入之后,便可以快速提升管理效率并且激发员工自身潜能,进而引领整个企业深入性改革发展。由此看来,现代企业想要在激烈的市场竞争风暴中站稳脚跟,就必须积极地进行内部人力资源管理体系信息化改建,而积极地进行高端化人力资源信息管理系统引入,将有助于大幅度提升人力资源的管理效率,顺势带动整个企业的长效竞争与发展进程。特别是经过信息系统开发使用之后,便能够同步带动工资结算、员工出勤统计、员工业务绩效与个人信息管理等工作的发展。为了牢牢把握大数据时代发展契机,就必须竭尽全力促成企业内部人力和货币资本的共享共治结果,毕竟在企业创造价值期间,最不可忽略的因素便是人力资源,理当放置在优先发展的位置之上,令其与货币资本一样,能够在企业经营、资源开发、剩余价值分配等层面上拥有一定的话语权。纵观我国那些活跃已久的企业,包括阿里巴巴、腾讯、百度等互联网企业在内,大多数都是基于人力和货币资本共治共赢模式,即人力资本合伙人体制进行经营发展的。

结束语

总而言之,“互联网+”的时代背景下,生活和工作模式都已经悄然发生改变,人们也逐渐接受了这些全新方法给自己带来的便利,社会、市场都有了更快的发展。同时,全新的技术如大数据、云服务、人工智能在另一方面让企业的管理效率更具有潜力,对于在高速竞争中想要谋求快速发展的企业而言,将人力资源管理中引入“互联网+”背景下的新技术,是有必要的,企业会因此得到更加精准、高效的人力资源管理方法,加快企业的自身元转效率,并为企业提供完善的决策、分析体系,让企业拥有更广阔的前景和空间。

参考文献

- [1]叶冬生.“互联网+”与现代企业人力资源网络化管理研究[J].商业2.0(经济管理).2021(04):0069-0070
- [2]王璐茜.“互联网+”与现代企业人力资源网络化管理分析[J].经贸实践.2018(6X):65-66