

网络经济环境下人力资源管理优化研究

蒋玉婷

山东省青岛市市北区水清沟街道社区卫生服务中心

摘要：随着网络经济的迅速发展，企业的人力资源管理工作也随之发生了变化，企业的管理模式、管理理念和管理体制也随之发生了变化。由于观念、制度等因素的制约，企业信息化在企业人事管理中的应用还不够充分，信息化的优势也没有充分发挥出来。在具体的工作过程中，应该树立起互联网的思维，构建起一个人力资源管理平台，利用规章制度来进行人力资源管理工作，将过去工作中出现的各种问题都解决掉，充分发挥出人力资源的优势，促进企业的平稳运转。

关键词：网络经济环境；人力资源管理；优化研究

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.02.096

一、网络经济环境特征

（一）网络经济环境具有便捷性特征

互联网的出现，打破了空间的限制，为企业参与市场经济活动提供便利。企业可以参与不同区域、不同国家的经济活动，拓展企业经济范围与规模的同时，为区域经济发展提供内在动力。与传统经济不同，网络经济的出现，突破了时间的限制，可以不受时间影响，随时随地运行，为企业经济与市场经济发展提供支持。

（二）网络经济环境具有边际效益递增性特征

边际效益，就是在生产规模的作用下，经济效益不断提升。以往市场经济中，无法保证边际效益，存在递减的情况。网络经济的出现，为企业发展提供更多的方向，促使企业现代化、信息化、网络化发展，提升企业的市场影响力。在网络经济环境下，需要企业做好经济发展的准备，从多个不同的方面入手，将网络经济发展优势渗透在企业经营中，以此实现对企业管理模式的改革，提升企业社会环境适应能力，实现可持续发展的目的。

二、网络经济环境下人力资源管理的意义

人力资源管理，主要是对企业内部员工进行考核、职位、培训、招聘等方面管理，为提升员工业务能力、道德素养提供保障，促使企业工作进一步开展。网络经济环境下，对企业经营管理的要求逐渐提升，为人力资源管理工作改革提供内在动力。通过优化人力资源管理工作，可以起到以下意义：

（一）提高员工对事业发展的认识

新时代背景下，员工需要不断提升自身素质，优化自身知识结构，以适应时代发展需求，在岗位中创造更大的价值。人力资源管理工作优化，实现因材施教，会根据员工实际需求与专业能力，为其分配适合的岗位，使员工在岗位上获得更多的自信与成就感。这样一来，不仅可以实现资源利用最大化，同时可以强化员工的职业发展意识，使员工在适合的岗位中发光发亮。

（二）提高企业发展效益

在网络经济背景下，信息与人才逐渐成为提升企业核心竞争力的因素。人力资源管理工作实施，为员工培训、优秀队伍建设等工作开展提供支持，可以使员工在岗位工作中产生更多的归属感，意识到自身在企业发展中的地位，并将此作为职业发展的动力。当企业工作人员的思想发生变化后，就会主动参与日常的管理工作，为企业发展创造效益的同时，为企业经营发展提供内在支持。

（三）保证社会和谐发展

在网络经济背景下，人力资源管理工作开展，可以为社会发展提供人才支持，可以促使各个行业更好地发展。人力资源管理优化，提升各个行业员工的综合素质与业务能力，优化员工自我发展意识与提升意识的同时，为社会和谐发展提供保障，避免出现消极工作态度影响企业，甚至行业发展水平的情况。

三、剖析网络经济环境下人力资源管理工作现状

（一）人力资源管理体系的缺失

在网络经济环境背景下，企业若想通过人力资源工作提升自身的综合实力，需要建立符合企业战略发展目标的规章制度，融入与网络经济发展相关的内容，增加人力资源管理的适用性，为企业更好地适应网络经济发展提供制度保障。当前，企业使用人力资源管理制度存在较多的不足，不仅没有体现出对信息化管理工作的规范，同时影响对员工的考核评价、责任制度的落实，对人力资源管理工作效果产生较大的影响。没有规矩不成方圆。人力资源管理体系的建设，使工作人员对自身的责任、权限等产生正确的认识，调动员工责任心与敬业爱岗意识，推动各个部门岗位工作进行顺利。若是因为管理制度的缺失，影响企业正常运行，则会对信息化人力资源管理工作与企业经营管理产生较大的影响，不能为员工的自身成长与社会发展提供保障。

（二）一些人力资源管理存在着效率不高、组织结

构不完善等问题

当前,我国部分企业为了提升自身在市场中的竞争力,将日常管理工作的重点都放在业务方面,很少为人力资源管理方面投入精力与注意力,致使部分企业人力资源管理工作效率低下、组织结构不完善的情况。在互联网经济环境下,企业若想在激烈的市场环境中脱颖而出,不仅要优化自身的经营管理模式,还要发挥互联网的优势,为企业内部各项工作投入同样的精力,使企业在内部各项工作的支持下顺利发展。人力资源作为企业发展的关键,通过对这一工作的投入与管理,可以发挥人才的优势,优化企业内部经营管理模式的同时,创造更多的经济效益与社会效益。但是因为重视程度不高,所以影响人力资源管理效果。

(三) 人力资源管理投资不足

现代信息技术手段快速发展下,我国各个行业需要做到与时俱进,结合时代对人才的需求,树立以人为本的管理理念,更新企业经营管理模式,提升企业经济效益与社会价值,为国家经济发展贡献一份力量。人力资源,是企业重要组成部分,需要根据企业发展情况,创新管理模式,为企业发展助力的同时,解决管理中存在的不足。通过对实际工作情况的分析,出现管理理念与网络经济时代发展需求不符的现象,对人力资源管理投入不足,缺少人员培训、制度改革意识,无法体现出人力资源管理工作的价值。长此以往,不仅会对企业经济发展产生影响,也会对各行各业发展造成消极影响,不能展示出人力资源管理工作的价值。

(四) 缺乏基础设施的支撑

在信息时代背景下,网络经济逐渐成为我国市场经济的重要组成部分,对各个类型企业发展造成较大的影响。信息技术手段的运用,促使企业自动办公、信息化管理工作的开展。实际操作中,应立足当下,着眼于企业未来发展需求,借助信息平台进行销售、推广等工作,改善企业经营管理效果,为企业发展带来更多的活力。人力资源管理工作中,信息技术手段的运用,创新管理模式与方法,提升人力资源管理效果,为企业经济发展提供发展动力。当前,我国部分企业虽然将互联网思维与相关技术手段运用在经营管理工作中,但是在人力资源管理方面运用得相对较少,缺少基础设施的支持,在计算机设备、局域网、先进网络系统等物质方面投入不足,无法实现人力资源信息化建设的目标,为企业全面现代化管理助理。

四、谈网络经济条件下人力资源管理工作的对策研究

(一) 提升对人力资源管理工作的重视

在市场经济网络化转型下,促使人力资源管理工作的转型,为企业经济发展提供支持,是目前需要解决的问

题。有效地人力资源管理,实现对企业人力资源合理分配,为企业经济发展提供优秀人员队伍支持,解决员工消极态度,为实现人力资源管理价值提供保障。基于网络经济环境特点,针对企业人力资源管理问题,需做好以下工作。

(二) 确立人力资源管理目标

为更好发挥网络经济环境优势,发挥人力资源促进作用,树立先进的思想观念,将信息技术人力资源管理有机融合,利用互联网思维开展工作,为企业经济发展提供内在动力。实际工作中,发挥部门管理者带头作用,使人力资源部门负责人认识到网络化人力资源管理工作的价值。基于企业发展战略需求,明确人力资源管理目标,通过各部门人员共同努力,实现战略目标。

企业人力资源管理部门具有不可替代的作用,是管理企业员工的主要部门。通过这一部门人员工作理念的创新,可以提升人力资源管理员工对互联网、大数据等现代信息技术的认识,使其了解现代信息技术手段的特点,并根据企业未来发展需求,辅助企业管理者建立战略目标,通过信息化管理平台的运用,实现人力资源一体化管理。需要注意的是,经济市场瞬息万变,人力资源管理应做到与时俱进,不断地更新管理模式、管理理念,保证人力资源管理工作的先进性,为发挥人力资源管理价值做好铺垫。

(三) 改进人力资源管理体系

人力资源管理制度的建设,应以网络经济环境为前提,以企业经营状态为基础,在原有规章制度基础上进行完善,以此推动企业内部各项工作有序进行。

(四) 充分利用信息技术具有的交互性、资源共享和时效性

信息技术手段与人力资源管理工作的融合,促使管理工作由人工向信息化方向过渡,为资源合理配置与利用提供了保障。为更好地展示人力资源管理的作用,为企业、行业经济、社会和谐发展助力,需要做好人力资源管理的创新工作,发挥信息技术交互式、资源共享、及时性的优势,丰富人力资源管理手段,促使企业管理工作进一步开展。

例如,以大数据为例,大数据技术与人力资源管理的结合,实现对企业内部人员信息数据的整合,同时能够挖掘数据背后的信息,及时发现人力资源管理中存在的不足,并结合网络经济与企业需求,对原有的工作模式创新,解决人力资源管理问题的同时,为企业发展提供现代化思想观念支持。具体操作过程,自主研发,建立人力资源管理系统,将企业内部产生的人力资源数据信息统一在信息平台中,通过大数据技术的分

析,了解员工能力与岗位需求,为人力资源战略目标的制定与资源分配工作开展提供参考。此外,企业可以与第三方科技公司建立合作关系,根据自身的需求,要求科技公司研发符合自身发展需求的人力资源管理平台,借此提升人力资源管理工作效率,为企业经济稳定发展提供技术手段支持。

又如,以市场中某款人力资源管理平台为例,该平台致力为客户提供云端HR软件、人才管理技术和平台的端到端整体解决方案。在实践操作中,帮助企业实现从员工招募、入职、管理到离职的智能化管理,优化人才管理过程,帮助员工快速成长,实现智慧决策。人力资源管理工作中,可以选择市面上应用比较成熟的软件,借鉴其他企业成功的人力资源管理经验,实现自动化办公,为高效率管理工作开展提供信息技术手段保障。

(五) 优化人力资源配置

以网络资源为基础,构建信息化工作平台,基于企业经营发展目标、人力资源需求等开展工作,强化人力资源配置工作有效性。人力资源配置工作的实施,可以更好地挖掘员工的潜力,提升员工的价值,为更好地发挥人力资源管理作用提供支持。在信息技术手段的支持下,可以了解员工的业务能力与岗位工作能力,可以根据企业内部岗位配置,为其分配适合的岗位,使其在岗位工作中产生认真工作的动力,反映出人力资源配置的作用。互联网与人力资源配置工作的结合,提升人力资源管理工作效率,优化员工岗位工作意识,促使企业业务工作顺利进行。

(六) 健全用人机制,为企业内部人才的补充提供制度保证

人员招聘是人力资源管理的一部分,是提升企业业务工作效果的重要工作内容。网络经济的发展,对人才培养工作提出新的要求,明确网络思维人才对经济发展的重要意义。人力资源管理部门招聘工作的开展,可以解决企业员工队伍素质不高的问题,吸引更多具备专业知识、网络思维的人员,优化企业内部人员队伍素质的同时,提升人力资源管理效果。

(七) 开展相关培训,提高员工对信息化工作的认识

员工是人力资源管理的对象与实施者,若是工作人员不具备信息技术操作能力,则会影响人力资源管理效果,不能为企业发展提供支持。因此企业可以组织相关的培训,对员工进行多方面的培训,提升员工信息化工作意识,为高质量岗位工作开展打下坚实基础。通过多种不同的举措,为人力资源管理工作的开展注入更多的发展动力,解决以往管理中存在的不足,优化管理效果,

促使企业经济建设工作开展。

(八) 建立切合实际的薪酬体系

对于员工来讲,完善的薪酬制度可以保证自身的权益,同时能够提升员工积极工作意识,真正实现对人力资源管理工作的创新。鉴于此,企业管理者与人力资源部门负责人应意识到薪酬制度建设的重要性,坚持按劳分配的原则,制定符合实际的薪酬制度,满足员工基本物质需求的同时,提升其对薪酬的满意度。同时,还应建立奖惩制度,对于表现良好的工作人员给予物质或者非物质方面的管理,反之则不。在奖惩制度的约束下,可以激发员工的自我提升意识与发展意识,使其在岗位工作中获得更多成就感,为接下来管理工作开展提供帮助。

随着经济的飞速发展,科技的持续进步,我国的互联网技术也得到了飞速的发展,这使人们迈入了一个网络信息时代。在这个时代的需求下,人们的生活和工作方式正在迅速地改变着,特别是对企业的发展而言,在新的时代下,它既是一种机会,同时也是一种挑战,经济发展模式也开始向互联网的方向发展。在网络时代迅速发展的背景下,我国的企业在人力资源管理方面并没有与互联网经济的发展同步,仍然存在着许多实际的问题,例如,缺乏对人力资源管理的意识,开发力度不够,缺乏科学的管理模式等。在现代信息技术飞速发展的今天,人力资源管理仍然是一个公司发展的重要保证,在网络经济条件下,人力资源管理工作效率要跟上时代步伐,用一种科学的管理方式来建立一种全新的管理理念。

五、结束语

综上所述,目前,互联网经济的迅猛发展,促使企业更加有效地开展经营活动,并在经营模式上不断地进行创新,从而为经济发展创造了更加广阔的空间。在网络经济的环境下,过去经济发展所受的物理性影响越来越小,因此,在这种情况下,需要对企业的战略和管理进行适时的调整和优化。在当前的时代,人力资源管理是企业进行生产经营和发展所需要的一个重要动力。

参考文献

- [1]李琳.网络经济下人力资源管理的挑战与对策研究[J].中国市场,2022,(20):194-196.
- [2]杨洁.以网络经济为背景谈优化人力资源管理[J].财经界,2021,(18):187-188.
- [3]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.