

论“互联网+”时代下人力资源管理的新观念和策略

贾斌

(石家庄滹沱新区投资开发有限公司 河北省石家庄 050000)

[摘要]在我国进入21世纪快速发展的新时期,我国已经逐渐进入互联网时代。互联网时代下的人力资源管理,需要充分依托大数据,提高不同企事业单位人力资源管理的针对性,发挥出激励机制、聘用选拔机制等多种人力资源管理机制的重要作用,全面激发员工的工作动力,更好的促进企事业单位的稳定快速发展。主要对“互联网+”时代下的人力资源管理挂念进行了全面的展现,综合分析了“互联网+”时代下人力资源管理信息化建设的步骤,并提出了“互联网+”时代下人力资源管理的新策略,希望以此实现“互联网+”时代下我国人力资源管理整体水平的提升,更好的发挥出新时代人力资源管理的重要作用。

[关键词]“互联网+”时代;人力资源管理;新观念;策略

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.06.1618

引言

随着我国对人才的不重视,各企业单位对于人力资源的管理力度也在不断加强。人才是民族发展和振兴的基础,只有大力发展企业人才队伍,才能实现现代社会的健康发展。在企业人力资源管理中,对人才的重视度也越来越高,并且积极引入“互联网+”管理模式,强化企业的人才管理体系。在现阶段的企业人力资源管理中,为了更好的适应“互联网+”新时展的发展趋势,积极融合信息化的管理模式,构建完善的“互联网+”管理模式,取得良好的人才管理效果,激发企业人才的工作热情,同时也培养了员工的责任感、使命感,从而提高企业的核心竞争力。

1 人力资源管理基本概述

人力资源管理的基本定义是指在人本主义思想的基础上,企业通过招聘人才、进行选拔、绩效考核等方式来实现对内部工作人员的高效管理。企业通过人力资源管理可以充分保证内部人员的职位运转,提高企业年度目标的实现效率。人力资源在当前的时代背景下以体力劳动和脑力劳动为界划分出了六个方面,分别是人力资源规划、员工招聘与配置、绩效考核、员工发展与培训、薪酬福利管理、劳动关系管理。在企业的实际运转过程当中最为重要的方面是企业员工的招聘、绩效考核、员工的长期发展以及相关的福利政策四个方面。基于人力资源管理在企业发展当中的基本方向,文章将着重探究人力资源管理在以上四个方面中的应用与发展。

2 “互联网+”时代下人力资源管理的新观念和策略

2.1 与时俱进,加强互联网时代观念

人力资源管理作为企业管理中的重要内容,是企业平稳运行和高速发展的关键,但是从实际情况来看,大部分企业的人力资源管理都比较传统,缺乏创新,依旧是依托决策层对人力资源管理模式进行把控。这种集权式的人力资源管理模式,使得各部门之间的信息互通不够流畅,不仅严重影响工作的效率,还会由于高压的人力资源管理模式,给员工造成极大的心理压力,延缓了企业发展的脚步。互联网时代的到来,其多维、高效的信息共享,不仅可以弱化集权压力,促进团队合作和内部和谐,还可以有效提升企业人力资源管理的水平,对于企业未来的发展极为关键。因此,在实际对互联网时代企业战略性人力资源管理新模式的构建思路进行分析时,可以加强互联网时代观念的方式,进而促进企业未来的高质量可持续发展。如在实际进行企业人力资源管理的过程中,可以通过系统性、开放性的原则,结合战略性的思维和眼光,基于互联网时代主题优势,从而有效提升人力资源管理的效率和水平。其次,在加强互联网观念时,要依靠自身实际,以员工为中心,通过创设良好的工作氛围,有效促进员工的工作积极性,进而促进企业发展。可以依托互联网时代优势,创设智能化、数字化办公管理,在给员工带来方便的同时,有效激发员工潜力,促进企业的高质量发展。最后,是相关管理制度要及时落实到

位,基于“以人为本”的理念,对原有的人力资源管理制度进行完善,有效增强员工的认同感,提升企业向心力,从而促进企业高质量发展。通过高效的信息共享设备,如企业微信群、钉钉等模式,建立企业内部沟通机制体系,在提升工作效率的同时,有效打破原有集权式人力资源挂历模式限制,从而促进企业的高质量发展。

2.2 人才招聘的创新

企业的发展离不开人才的支持,所以企业必须要注重人才管理,发挥人才的作用。在互联网时代,企业的人才招聘拥有了更多的渠道,给人才的引进工作带来了更多便利。传统的招聘大多数是以招聘会的形式展开的,如果不能及时宣传、举办的规模较小,或是时间较短,就有可能错失一些优秀的人才。而在互联网时代,企业可以引入不同的招聘形式。例如:招聘网站、微信的朋友圈等。根据应聘者的简历,人力资源管理部门可以直接对比后台数据,输入关键词筛选相关的应聘人员。把这些筛选出来的优秀人才组织在一起共同面试,通过对比选出佼佼者,这样企业就能够得到最优选择。

2.3 人力资源管理“自媒体化”

在互联网科技普及之前,事业单位的主要运营部门是相互分离、互不干涉的。比如说公司宣传主要是依靠广告和电视部门,公司的公关管理主要是依靠报纸和周刊,而公司的人力招聘方面主要是依靠现场招聘和后期的培训管理等。通过这些不同的部门来实现企业全方面的宣传和发展,但是这些部门之间的信息并不交换,而互联网科技的出现使得这些部门之间的运行可以集中化、信息化管理,提高了企业宣传管理等方面的效率。这也使得企事业单位的人力资源管理更加科学化,许多求职软件的出现使得人力资源在人才招聘上的成本大大缩减,效率也大大提高。比如说58同城、智联招聘、Boss招聘等,这些求职软件出现以后,相关的求职者可以直接将自己的求职信息发送到人力资源管理部门,使得求职者与HR可以直接无障碍沟通,减少了在线下会面所带来的时间差和浪费。

结语

综上所述,随着“互联网+”时代的发展,给社会的发展和人们的生活带来了前所未有的改变,同时也对企业的人力资源管理工作带来了巨大发展前景。在企业的人力资源管理工作中,通过“互联网+”理念的引入实现了人力资源管理新趋势,同时也为新趋势下人力资源管理带来了巨大的挑战。为了更好的实现高效、精准、公平、客观的人力资源管理工作,积极引入现代化管理的对策,推动了企业的现代化发展。

参考文献:

- [1]吴群艳.互联网时代,如何突破人力资源管理旧思维[J].人力资源,2020(16):140-141.
- [2]郝红艳.“互联网+”时代零售连锁企业人力资源管理的创新研究[J].营销界,2020(33):32-33.