

互联网时代背景下事业单位人力资源管理分析

余蓉

(黔南民族职业技术学院 贵州 黔南 558022)

[摘要]时代在发展和进步,网络技术拥有良好的发展态势。事业单位作为社会经济发展当中的重要主体,在跟随互联网时代发展之下,必须要做好人力资源管理工作。跟随互联网时代的步伐,如何加强事业单位人力资源管理工作成为了重要的探究主题。从理清互联网时代和人力资源管理之间的关系入手,在紧紧把握事业单位人力资源管理工作的具体状况之下,能够结合人力资源管理优化对策,让事业单位管理人员在开展工作中获得思考和启发。总之,通过互联网时代的紧紧把握,让事业单位人力资源管理工作开展之拥有鲜活的力量。

[关键词]互联网时代;事业单位;人力资源管理;策略

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.09.1823

前言

社会在发展之下,互联网时代融入到人们的生活各个领域,与此同时也给工作带来了许多的便利。事业单位人力资源管理工作开展当中,需要不断进行革新,在满足时代发展需要之下,能够跟随互联网的步伐。在人力资源管理工作迎接新的挑战之下,能够完善运营模式,革新事业单位陈旧的人事管理方式。在以优化人力资源管理工作为出发点的过程中,能够不断地拓宽人力资源管理视角,在为社会经济发展提供保障之下跟随时代的脚步,真正的革新人力资源管理理念。最终,能够在稳健的推动事业单位人力资源管理进步之下更好地为发展提供更多的动力与支持。

一、互联网时代与人力资源管理概述

(一) 特征

互联网时代发展当中与我国行业进行创新融合,这带动了行业各个领域创新发展。通过跨行业之间的有效融合,达到集体智慧的全面体现。事业单位也会因此更好的生存与经营。在时代变革之下,信息化的经济发展状态在多个领域当中得到普及。面对较快的发展步伐,粗放型经济形态往往并不能满足当前的企业发展要求。在此背景之下,需要进行转型和升级。通过创新发展,结合互联网思维,加强企业创造能力的发展。除此之外,在社会和经济之间,人类占据的重要作用不容忽视,借助人性的发展,可以更好地保障经济与社会之间的有效融合。

(二) 关系

互联网技术发展之下人力资源步入到崭新的视角中,事业单位通过数据分析这一功能,让人力资源管理工作发挥更好的优势。在互联网的影响之下,事业单位通过数据库的建立,无论是决策还是日常工作,都可以发挥出十分关键的作用。在互联网时代发展当中,对人力资源管理人员提出了比较高的要求,不仅要拥有丰富的知识体系,也需要加强认知,满足相应的需要。所以,人力资源工作人员要更新知识体系,以跨行业思维入手,不断地开展人力资源管理工作,为事业单位发展做好准备。互联网时代与人力资源管理之间有着密切的关联,具体如下:

第一,互联网时代发展之下,对人力资源管理的方式进行更新。互联网时代是信息共享的重要时代,也展现出较快的信息传播速度。事业单位开展人力资源管理工作的时候,涵盖了比较多的内容,想要进行处理,则会面临繁多的数据信息。运用以往陈旧的工作形式会增加人工的压力,而且并不能清晰

有效地展现出数据的本质。在互联网时代到来之下,对人力资源管理工作实行了有效的更新和完善,加快管理工作运行的效率和步伐。比如,针对管理工作当中涉及的数据信息以条理化归纳为主,以科学总结入手,加强对比之下为事业单位实行人力资源管理提供量化机会。同时,在事业单位绩效考核、岗位调整等方面积极把握互联网的优势,实行系统化的统筹。在事业单位内部创设人力资源数据库,这样的情况下,让科学管理获得了生机与力量。

第二,互联网时代发展当中,让人力资源管理的效用大大提升。网络时代的发展,为事业单位职工社交活动提供了丰富的指引。通过微信朋友圈或者微博平台都可以将员工的工作、生活展现出来,通过社交平台不仅是进行情感沟通,更多的是为事业单位职工提供表达的机会和途径。除此之外,事业单位职工开展各种工作事项的宣传,积极把握自媒体平台。在以良好的形象和文化紧密结合之下,让事业单位人力资源管理工作成为良好精神状态的引领,以此为培养复合型人才发挥出实际效用做好准备。

(三) 趋势

第一,大数据成为了管理工作的重要手段。人力资源管理工作开展之中,会涵盖很多数据信息内容。面对这些数据,工作人员往往不能开展有效的决策,也难以深入地实时管理。在互联网时代发展之下,事业单位人力资源管理工作走进量化的阶段,开展决策工作的时候,事业单位往往要关注于大数据。通过大数据加强管理工作的分析和处理,在最近发展之中,事业单位重视大数据,将其融入到人力资源管理和考核当中,这对于单位的发展来说,能够结合大数据实行全方位分析。事业单位通过人力资源数据库创设科学体系,并在管理决策环节之中有效运用数据,这实现了事业单位人力资源管理工作的有效发展,并在创新行列上有所成就。

第二,工作人员会对单位的形象形成影响。互联网时代发展之下,工作人员有着十分明显的个性特征。不管是哪一位工作人员,自身都成为了社交宣传的重要平台。在情感表达的时候,也是对单位形象的重点交流和宣传。工作人员通过个性化宣传体系加强单位宣传,然后将单位活动有效呈现。由此,可以清晰地看出工作人员的社交表达对事业单位的形象有着直接影响,人力资源管理在加强工作人员社交传播过程中,也可以进一步提高单位的形象。

二、互联网时代背景下事业单位人力资源管理问题

互联网时代背景下事业单位人力资源管理找到了良好发展

态势,但是也不能忽视其中存在的问题。所以,必须从根本上对事业单位人力资源管理工作问题合理解决和突破,从根本上发挥互联网的作用,更好地推动事业单位发展。

第一,人力资源管理方式比较落后。互联网时代发展之下,事业单位人力资源管理工作实施当中形式比较落后,管理方式不能满足时代的发展需要。互联网平台展现之下,需要人力资源管理工作创新发展、与时俱进。但是,我国事业单位在不断优化之下,依旧出现人力资源管理工作软件开发不符合实际需要的现象。比如,在人力资源管理系统软件运转不完善等多个条件制约之下,难以把特有的管理活动有效落实。最后出现事业单位人力资源管理工作动态信息收集存在困境,导致管理工作的运转受到了极大的影响。

第二,职工并不能有效地满足岗位的实际需要。知识经济时代发展之下,事业单位相对于企业来说竞争压力比较小,这就导致事业单位内部人员出现力量薄弱、缺乏复合型高端人才。事业单位人才能力不足,难以满足岗位需要,这往往和人力资源培训体制不健全有着直接关联。事业单位人力资源在培训当中并没有产生良好的效果,发生不协调等问题之下,最终严重影响事业单位人力资源管理的有效发展。

第三,人力资源激励机制不健全。人力资源激励机制在互联网时代发展之下,是事业单位发展的重要因素。通过绩效管理等多个方面的加强,能够让人力资源管理更好地运转。但是,实践当中并没有将互联网和人力资源管理激励机制紧密合并,不能充分发挥互联网平台的作用,导致人力资源激励机制不够健全,这最终难以将绩效考核的应用价值充分体现。

三、互联网时代背景下事业单位人力资源管理策略

(一) 借助互联网,健全人力资源管理体系

互联网时代发展之下,将事业单位人力资源管理体系有效构建,这在事业单位创设人力资源管理新型工作的重要根基。同时,也是关键的保障。以往事业单位开展人力资源管理工作的時候运用单一化的模式,往往不能满足当前的时代和社会发展需要。通过更新人力资源管理方式,在流程化和系统化的模式运营之下,借助信息辅助力量,将资源管理体系建设更好运转。除此之外,在投入人力物力的情况下,将人力资源管理信息软件有效运用。在此,可以跟随互联网时效性,将事业单位人力资源管理工作所涉及的信息重点获取,在有效整合归纳之下,为人力资源管理高效运转提供优化的根基^[1]。总之,必须以完善的管理体系作为出发点,让时代发展之下的挑战更好的落实。通过事业单位人力资源管理的全方位优化,让管理朝着程序化、规范化方向运转。

(二) 借助互联网,加强人才能力提升工作

跟随互联网时代的步伐,社会环境产生了一定的转变,事业单位工作环境也形成了一定的转变。人力资源管理当中以专业化和复合融合特征为主,想要借助互联网这一重要平台发挥相应的优势,可以把互联网信息融入到单位工作人员培训体系之中,这可以从根本上保证单位职工的工作素质得以提高。在网络广泛信息内容宣传之下,让职工拥有科学知识学习空间,也会避免岗位需求和人才能力不符问题发生,这对于事业单位的全面以及正常运转来说是十分有效的。所以,通过网络体系

搭建人才培养模式,结合工作人员的能力、岗位需要以及理论知识学习等方面开展全方位的探讨,让工作人员在满足实际要求之下,形成一定的单位认同感。除此之外,可以在人才互动途径上有效创设,从人力资源管理工作角度入手,单位上级和核心人员的管理工作思路是比较重要的,这让人力资源管理的效率大大提升。同时,也会保证工作人员拥有一定的荣誉感,在互联网时代之下,人力资源管理工作重视工作人员的参与和体验^[2]。比如,工作人员可以成为产品的参与者,也可以成为服务的体验者。这样,把工作人员的价值体验充分发挥,才可以更好地为事业单位人力资源管理带来良好的支持。

(三) 借助互联网,创设完善人才激励机制

网络时代发展之下单位组织结构产生转变,为了顺应互联网发展的趋势,事业单位重视人力资源管理工作的完善。在加强人才激励机制的制定,工作人员会带着较强的积极性与其他工作人员共同努力,相互促进之下、共同发展。由此,我们可以看出,事业单位发展之中人才是重要核心力量,同时也是人力资源管理的重要对象。网络时代发展之下,事业单位借助互联网进行人才选拔,以吸引优秀人才为出发点,可以通过淘汰无法适应发展的职工,将事业单位人才激励模式有效落实。通过互联网做好人才招聘,在扩大招聘范围之下,能够以多层次的网路选拔为主。在互联网载体当中关注求职者的实际情况,全面了解之下做好选拔招聘工作。在单位激励资质的有效运用过程中通过互联网能够了解工作人员的实际状态,这对于不同岗位的有效调整和规范管理来说是有利的。最终,会让员工拥有十足的劲头,参与工作也会在个人和集体方面实现双赢^[3]。

(四) 借助互联网,建立管理决策合理参考

互联网时代发展之下,通过人力资源管理工作的有效运转,能够让事业单位内部人力资源运用调配更加高效。与此同时,通过大数据进行信息资源库的制定能够让人力资源管理工作开展当中,拥有一定的参照和选择。工作人员要拥有价值体验的机会,可以在管理角色方面做好参考,借助互联网形成网络信息数据库,为领导进行人力资源决策管理,提出相应的信息数据支持,这样可以保证管理更加合理、科学。

结论

综合以上分析,事业单位人力资源管理工作的开展之中,必须要紧紧把握时代的发展需要,能够从工作人员具体情况入手,发展进步当中能够在人力资源管理工作中实行相应的突破和改进。同时,不断落实人力资源改革发展,找到突破人力资源管理难点,让互联网时代之下的人力资源管理更加便捷和良好。通过有效的人力资源管理模式与体系搭建,为事业单位的稳步运行,更好发展提供准备。

参考文献

- [1]张雷勤.互联网+时代下事业单位人力资源管理新趋势[J].今日财富(中国知识产权),2021(01):212-213.
- [2]丁辉.互联网时代下行政事业单位人力资源的发展探析[J].中国乡镇企业会计,2020(11):121-122.
- [3]逢格华.探讨互联网时代背景下的人力资源管理[J].现代商业,2020(18):47-48.