

适应互联网环境的企业人力资源管理优化探讨

吴崧铭

(北京中海义信信息技术有限公司司法鉴定所 100082)

摘要：互联网让社会进入全新阶段并彰显出独特的魅力，作为新时代的重要产物，所呈现的技术化、智能性特征比较显著，在当前的企业管理中所彰显的价值比较突出。为了实现人资管理的优化发展，企业需适应互联网的发展环境，积极探索这一形势给人资管理工作带来的积极影响。并深入分析到现在人资管理实践中所存在的问题，探索适应互联网环境的有效管理举措，从革新思想观、优化内容以及创新管理模式等几个层面进行有效的思考和总结。

关键词：互联网；企业；人力资源管理；优化

前言：互联网作为新时期的重要技术产物，所呈现的创新性特征比较突出，并且在当前的市场环境中彰显着重要的应用地位。在企业实施人资管理的过程中加强互联网环境的适应，以及挖掘多种先进的技术载体，能够保证所构建的人资管理机制以及搭建的管理平台更加的完善，也能够提高整体的适应性。促使企业在优化人资管理的前提下，实现整体经营实力的有效提升。

一、互联网环境给企业人力资源管理带来的积极影响

在新时期的市场经营环境下，企业需看待整体的现代化发展趋势[1]。并正确认识互联网作为一种先进的技术载体，对于促进企业整体实现稳定运营和深入发展而带来的积极影响。通过互联网这一技术手段的应用，能够促进企业内部组织结构以及经营环境的合理优化与创新。最重要的是能够改善传统的人资管理模式，引领管理人员借助现代化的载体，对具体的人资数据和各项信息进行智能的统筹与分析。以保证所获得的信息数据更全面而精准，也能够为人资管理工作的统筹以及深远的分析而提供一定的参考。相较于传统单纯以人工为支撑的人资管理模式，互联网能够促使企业在人资管理方面获得更加完善的信息存储和共享空间。以便各个不同部门之间能够建立起有效的连接和沟通关系，共同就人资范畴内的相关信息和数据进行合理的交流与探索。然后不断的调整和改进具体的人资模式，以彰显企业的人性化、柔性化管理特色。

二、互联网环境下企业人力资源管理存在的问题分析

(一) 人资管理思想桎梏

互联网所存在的典型特征便是在信息的发掘与存储方面具有一定的多样性[2]。而在新时期的人资管理工作领域，企业需从多个层面着手就具体的信息资源进行全面整合。以保证所构建的人资管理机制更加的全面，且所呈现的管理效果也更加符合实际。然而在实践中可以明显的发现，企业在人资管理信息储备以及评估等方面所做的工作比较局限。因为受到技术的阻碍和模式滞后的影响，导致当下的人资信息存储并不规范。再加上一些管理者在思想层面上具有较强的桎梏性特点，缺乏对技术革新的思想重视，未能够意识到互联网对于人资管理工作所带来的积极影响以及助力功能。以致导致所开展的整体人资工作相对来讲受到明显阻碍，不利于企业整体的稳定运营与优化发展环境。

(二) 人资管理内容、形式落后

市场环境愈发的复杂，决定了企业在人资管理的内容和形式方面要进一步的优化和完善[3]。这样才能够确保所开展的人资工作与当前的市场环境更加的契合，也能够进一步改善企业整体的经营环境。但从当下的管理现状加以分析，可以发现企业在内容以及形式的规划设置上仍然存在着很多不完善之处。未能够正确认识先进互

联网技术以及载体所具有的支撑作用，单纯靠管理人员为主导开展传统而滞后的人资管理工作，导致在内容的整合方面受到明显局限。同时，所开展的人资工作形式也相对来讲比较单一和落后，无法满足基层员工的实际需求，甚至增加了负面情绪和流失风险。不仅如此，落后的管理机制以及工作形式，也给管理人员在实施人资管理工作期间造成了很大的心理压力和负担。致使其所呈现的职业素养愈发薄弱，甚至导致整体的人资工作逐渐趋于形式化的方向发展。

(三) 人资管理缺乏前瞻性、共享性

人资管理是一项复杂性、长远性和持久性的工作要务，可以说决定着企业的经营方向，以及对其整体实力的提升都具有重要的影响。然而在人资管理实践的过程中，可以发现当前企业所作出的工作举措和战略决策相对来讲比较片面、目光短浅，缺乏一定的前瞻性。导致所实施的人资管理呈现出较强的桎梏性，也限制了其对企业战略统筹各项工作实践的参考功能有效发挥。不仅如此，企业在实施人资管理的过程中，未能够正确认识现代化载体所具有的促进功能。缺少信息共享中心的构建，导致各个部门之间的沟通不畅，甚至存在着一定的信息缺陷和认知差异。这将显著阻碍和制约整个企业的稳定经营，以及不利于各项业务的有序开展。

三、互联网环境下企业人力资源管理的优化对策分析

(一) 积极革新人资管理思想观

互联网的不断推广和发展，进一步促进了企业在人资管理方面的工作创新[4]。在接下来的实践领域，企业务必要明确人资管理的发展趋势，以及新市场环境下所提出的全新目标。正确看待互联网所带来的技术支撑功能，明确具体的人资工作目标。然后积极引进和开发先进的技术载体，以保证所构建的人资管理平台以及具体的工作机制更加符合新时期的市场要求。也能够显著提高整体的人资管理实践效能，以保证企业内部的经营环境以及各项业务的开展，能够更加规范而有序地推进。在革新人资管理的思想观念之后，企业需加强资金和技术层面的优化配置，深入到现实生活，在互联网环境当中发掘更具有一定功能性和实践性的技术手段。通过多种技术的有效整合，搭建智能化的人资管理工作平台，并对具体的管理数据以及实践范围进行有效完善与拓展。

(二) 依托互联网整合人资内容

人资管理体系中所包含的基础内涵和要素比较丰富且具有一定的广泛性，在新时期的市场下，企业需正确看待人资管理体系的完善，并做好相关的建设工作，以保证所实施的相关工作能够更加符合是复杂的经营环境。通常，企业需从招聘、考核、薪酬、培训等多个层面着手，合理地设置多元化的人资管理模块[5]。并在互联

网的环境下科学借助先进的技术手段,搭建针对性、分模块的管理机制和实践平台。这样能够保证所落实的各项人力资源管理工作具有一定的针对性,也能够提高整体的实践效能。不仅如此,还需将KPI等一些比较实用的绩效考核机制,运用到销售等部门人员的绩效考核与管理当中。并以此为依据进行职能的晋升以及绩效奖金的评定,以实现公平公正人力资源环境的优化建设。也能够进一步改善企业内部整体的经营与文化氛围,促使广大员工能够产生较强的职业动力,提高对企业的凝聚力和认可度。并积极为企业创造更多的收益和价值,也能够显著提升自身的收益水平。

(三) 开发先进载体,创新人力资源管理模式

在人力资源管理实践的过程中,企业需正确看待互联网所包含的多元化技术手段,以及对促进人力资源管理模式多元创新所具有的影响。进一步分析企业内部在人力资源管理方面所提出的具体要求以及构建的目标,然后有针对性地开发技术软件。搭建更加有特色且彰显智能化特征的新型管理模式,就具体的管理体系在内部的组成结构以及具体的功能方面加以完善。在整个人力资源管理实践的过程中,要正确认识新媒体等各项载体所具有的辅助作用,加强微博、微信等各项公众号的利用。对具体的人才招聘机制以及平台进行优化,这样能够突破传统线以下人才招聘在时空等各个方面所存在的不良局限。不仅如此,也可以积极利用线上的教育载体,科学的构建智能化的培训体系。从而实现与员工之间的远程沟通交流,将正确的思想理念以及专业的技术手段,通过线上平台有效地渗透给广大员工,以提高整体的培训执行速率和优化整体的培训品质。比如说,企业可以将各种比较智能及先进的软件,合理的应用到人力资源管理范围内,搭建更符合企业经营与发展特色的新型管理体系。对人力资源管理范畴内的各项信息和数据,进行分模块的设置和整理,进而保证管理人员在实施人力资源管理工作时,能够结合实际情况有针对性地进行检索和实施管理。不仅如此,企业还需在开发先进技术载体的过程中,积极借鉴和学习其他优秀企业所提出的先进思想,以及在技术以及管理平台构建方面的总结经验。然后结合自身所呈现的实际经营现状,以及对人力资源管理提出的现实要求进行科学的改良与优化,以提高现代化人力资源管理系统与企业真实经营环境之间的适应性。

(四) 做好战略统筹,彰显人力资源管理前瞻性

新时代的人力资源管理工作在前瞻性方面提出了更高的要求,企业需遵循战略统筹的原则,结合人力资源管理的实践要求,以及企业自身未来的发展定位,对所获得的人力资源管理数据进行动态的分析与全面的考量。以此为依据判断企业当下的经营现状,了解接下来的发展与改良方向,然后科学地作出调整与优化。进而全面提高企业整体的经营实践水平,也能够促使其在复杂且高竞争的环境下,能够获得稳定的发展机遇。在进行战略统筹的过程中,企业需借助云平台、计算机等多种先进的技术手段,针对各个环节所呈现的人力资源管理数据进行智能的统筹。通过纵向与横向的分析和评估明确目前企业可能存在的不良经营隐患,然后遵循预防为先的指导思想作出科学的处理和规避。

(五) 搭建数据中心,构建人力资源管理共享平台

为了保证企业内部的人资工作更加适应互联网的市场环境趋势,企业当下需做的是积极引进多种先进的技术手段,科学搭建数据化的存储与共享中心。这样能够增强人力资源管理数据的共享化功能发挥,将人资基础部门与其他部门之间进行有效的沟通,建立起良好的衔接关系。搭建有效的沟通平台,促使各个部门之间能够围绕具体的人力资源管理内容以及相关的数据进行全面的互动交流。以保证

所获得的各项信息更加精准,从而为企业做好业务的战略规划,以及企业今后的经营发展统筹设置而提供一定的参考。不仅如此,也可以将与人力资源管理有关的绩效考核、职称评定、培训结果等各项信息有效地传输到共享平台,以便基层员工能够准确把握企业在人力资源管理方面的重要决策以及主要信息。从而实现上下级之间的有效沟通,以及提高整个人力资源管理工作的公开性与透明性。

(六) 健全安全机制,加强互联网人力资源管理环境监督

在基于互联网平台,科学改进和优化人力资源管理模式以及运行体制的过程中,企业需正确看待互联网所呈现的开放性特征以及可能存在的风险隐患。坚持预防为先为指导思想,构建完善性的安全机制,针对整个互联网环境下的人力资源管理平台进行智能化、全面性的监督。借助先进的技术手段最管理环境中可能存在的病毒隐患进行全面的监控,及时的做出维护和防范。不仅如此,还需加强管理人员的信息化专业素养建设,通过专业知识和基础技能的培训,促使其正确的掌握互联网环境下的人力资源管理平台操作要点,并规范自身在整个现代化平台体系中的操作行为,以提高人力资源管理的规范性。企业可以构建完善性的监督机制,并针对内部管理人员在操作现代化人力资源系统中的安全理念以及具体的专业行为,进行综合性的考核以及全面的监督。发现人工在操作方面所存在的失误隐患,然后及时地进行培训[6]。并加强职能监督机制的进一步完善,科学的落实责任机制,以便管理人员在操作现代化系统时,能够认真严谨地遵循相关的战略法规,明确掌握具体的安全操作要领,然后规范地进行现代化管理体系的规范操作与执行。

结论:依前所述,互联网在当前的企业管理工作范畴内发挥着举足轻重的作用,能够进一步改善人力资源管理的工作环境以及具体的实施方式,从而让企业的人资结构以及所彰显的用人体系更加的规范而科学。最重要的是能够支撑企业在高效落实人力资源管理的过程中,实现内部优良人才的储备与完善,以促进企业内部各项业务以及实践活动得到合理的拓展与深入的开发。所以,在接下来的企业人力资源管理实践中,需真正认识到互联网所带来的全新发展趋势,就具体的思想观念作出革新,积极整合并完善具体的人力资源管理内容,创新多元化的管理模式,以及相关的战略统筹等各项工作。

参考文献:

- [1]王素芳.“互联网+”环境下现代企业人力资源管理定位和职能转变[J].现代农村科技,2021(01):107-108.
- [2]吕艳洁.互联网环境下企业人力资源管理新路径[J].商场现代化,2020(11):109-111.
- [3]王雅静.信息化环境下中小互联网企业的人力资源管理研究[J].现代工业经济和信息化,2019,9(12):110-111.
- [4]房叶.“互联网+”环境下企业人力资源管理的创新路径[J].商场现代化,2019(22):77-78.
- [5]李芬,徐惠卿,钱志伟.互联网环境下物流公司的人力资源管理改革[J].中国市场,2019(10):80-81.
- [6]王自刚,边可舒.互联网环境下的小微企业人力资源管理创新探究[J].计算机产品与流通,2019(02):275.

作者简介:吴崧铭 1986.11.14 男 汉 辽宁 本科 研究方向:人力资源管理专业 单位:北京中海义信信息技术有限公司司法鉴定所 邮编 100082