

网络经济环境下的人力资源管理

吴祥飞

上海浦东新区天佑市政有限公司

DOI:10.12238/ej.v5i2.859

[摘要] 随着以人工智能、大数据、云计算等为代表的计算机技术的出现,数字经济已经成为目前社会发展的新常态。互联网作为目前网络经济环境的基本保障,为商业活动提供了一种全新的交易方式,同时由于其便捷性,互联网技术已经深入企业、事业单位等各种组织的经营活动以及人们的日常生活。而人力资源需要适应当下的经济环境以及技术要求做出改变已经得到了普遍的认可,对于企业来说,及时获取有利信息并对外界迅速变化的环境做出反应,实现灵活高效的生产经营模式在很大程度上取决于自身所拥有的人力资源队伍。优秀的人才队伍不仅能够给企业带来更高的投资回报效率,还能够为企业更长远的发展指明方向,因此人力资源管理工作的研究和发展成为数字经济时代组织亟待深入思考和解决的问题。基于此本文就网络经济环境下的人力资源管理进行探究,旨在为人力资源管理工作提供建议。

[关键词] 网络经济环境; 人力资源; 管理

中图分类号: F062.1 **文献标识码:** A

Human resource management under the network economic environment

Xiangfei Wu

Shanghai Pudong New Area Tianyou Municipal Co., Ltd

[Abstract] With the emergence of computer technologies represented by artificial intelligence, big data, cloud computing, etc., the digital economy has become the new normal of current social development. As the basic guarantee of the current network economic environment, the Internet provides a brand-new transaction method for commercial activities. At the same time, due to its convenience, Internet technology has penetrated into the business activities of various organizations such as enterprises and institutions, as well as people's daily life. It has been generally recognized that human resources need to adapt to the current economic environment and technical requirements to make changes. For enterprises, it is necessary to obtain favorable information in a timely manner and respond to the rapidly changing external environment to achieve a flexible and efficient production and operation model. Much depends on the human resources team you have. An excellent team of talents can not only bring a higher return on investment efficiency to the enterprise, but also point out the direction for the long-term development of the enterprise. Therefore, the research and development of human resource management has become an urgent problem for organizations in the digital economy era to think deeply and solve. Based on this, this paper explores the human resource management in the network economy environment, aiming to provide suggestions for human resource management.

[Key words] network economic environment; human resources; management

网络环境下,人力资源管理工作更加多元化,这使人力资源管理工作效率与质量都得到显著地提升。但是,网络环境在为人力资源管理带来发展机遇的同时也带来了诸多的挑战。人力资源管理工作对企业内部环境具有重大的影响,

因此,企业想要顺应时代的发展趋势提升竞争实力,就需要在当前的人力资源管理模式中进行优化和创新,调整网络环境下人力资源管理新思维,使企业人力资源管理模式能够发挥出更大的积极作用。

1 网络经济内涵

网络经济就是依靠计算机网络与当今的信息技术相结合,建立起一个崭新的经济形态。实质上,网络经济包含着多种内容,首先是以计算机技术为载体逐步发展壮大信息技术产业,其次是建

立在计算机技术之上的一大批高科技产业,最后,还有一部分传统产业以及经济主体在高新技术支持下产生的变化,从整体的形式上可以发现,传统产业与现代经济之间的融合程度呈现着不断增强的趋势,因此网络经济的发展态势也将得到优化,网络经济实际上是与传统经济所不同的“虚拟”经济。

2 网络经济环境下人力资源的特征

2.1 能够识别网络信息资源的价值

互联网技术的飞速发展意味着人们可获取的信息越来越多,信息数量以及类型的增多在给组织带来便利性的同时也增加了信息甄别的难度。由于信息本身具有无形资产所具有的特质,并不像有形资源一样便于识别和控制,相关人员在信息管理中,需要做的第一步工作就是对所获取的信息进行识别和筛选,这是网络时代的人力资源应当具备的关键技能之一。具体来说,信息识别能力应当包括理解信息的基本含义、了解信息的基本来源和分布情况、掌握各种信息的呈现形式以及所依附的载体、了解信息传播的方式以及基本渠道,同时对不同组织的生产规则、管理活动以及信息服务等有深刻的认识。只有这样才能保证有价值的信息资源不被遗漏,同时释放价值较低的资源以减轻组织信息管理的压力。

2.2 能够充分利用网络信息资源

数据资源的获取是为了能够被充分利用以保证组织适应迅速变化的环境,而信息管理活动的本质也是对信息资源的开发和利用,这样的特征决定了网络时代的人力资源的工作重点。目前的人力资源需要随时关注网络中能够获取的信息资源的动态,并能够将其转换为组织可以直接使用的数据形式,充分提高网络信息资源的使用价值。同时数字经济时代的人力资源需要具有一定的信息开发意识,对于获取何种类型的数据资源有敏锐的意识,只有这样才能帮助组织在数字化的时代背景下获取其他组织所无法获得的信息,从而提升组织战略决策的能力,并在激烈的环境中保持竞争优势。

2.3 需要具备一定的信息处理能力

在海量的信息资源中筛选出有用信息后,互联网人员应当能够对这些数据进行基本的操作与转化以符合不同行业的应用需求,最终实现信息的价值。由于获取的原始数据通常是杂乱无章的,不利于数据的传播和使用,这时就需要相关人员对其进行一些处理,比如将非结构化的数据转化为结构化的数据以方便后续的提取和使用,以及利用可视化的数据软件将复杂的信息通过图形的形式更直观地展示出来,这样就能帮助管理者更精准地掌握目前不同组织和行业的发展态势以及演化趋势等。

3 网络经济环境下人力资源管理工作的特征

3.1 传统组织管理结构发生改变

由于数字经济时代的飞速发展,互联网技术在组织中得到广泛的应用,以往依赖于人力的工作目前都可以借助计算机实现,相关的管理活动同样不例外。这种互联网平台的建立与使用,对以往组织中传统的管理层级造成了冲击,组织管理架构发生了很大的变化。人力资源管理工作也需要适应这种扁平化、共享化的管理机制做出相应的改变。依赖于这样的管理平台,组织中各个部门之间的协调沟通变得更加通畅,同时信息和资源也能够得到充分的流动和适用,对组织中人力资源的管理也变得更加灵活多样。管理工作不再仅仅是以往上传下达的模式,而是同时考虑员工的个性特点、实际工作特征等因素,不断改善员工的工作环境,为实现人力资源的优化提供保障。

3.2 管理者的职能角色发生转变

在传统的管理活动中,管理者的角色通常是命令的下达者,而下属员工往往只需要按照管理者的命令工作即可,这种管理模式看似能够提高管理效率,但实际上会遇到许多阻碍和问题。由于以往上下级交流不畅通,命令传达过程中往往会存在信息失真的现象,同时下属的问题往往得不到有效的反馈。网络经济时代,管理者需要转变其管理理念,由原来刚性的、单向性的人员管理转变

为柔性的、双向的沟通管理。依赖于互联网共享平台,管理者和员工能够提高双方交流的效率,管理者变成信息资源的服务者,保证员工能够更有效地开展工作。

3.3 对大数据技术的依赖性增强

以大数据技术为代表的网络化管理模式能够将管理实践进行量化,使得管理的评价活动变得更加便捷,在降低管理成本的同时提高管理效能。数字化时代背景下,组织可以利用计算技术将人力资源活动与网络平台进行衔接,这样一来就能够通过数字技术获得人力资源管理工作中所需要的各种信息,比如可以通过数据分析为组织的岗位找到最合适的人员,同时可以对组织中的薪酬体系进行优化设计。因此,大数据技术在人力资源管理互动中的重要性逐渐显现,从信息的获取到存储,再到利用多样化信息进行有效的人力资源配置,为不同的组织设计不同的人力资源管理模式,最终使得组织对人员的管理更加人性化和精准化。

4 网络经济环境下人力资源管理策略分析

4.1 构建全新的人本管理思维

首先,人力资源作为推动企业发展的重要力量,其间更加需要与思想政治工作充分结合起来,进而促使其能够以统一的思想意识形态为实现企业的战略发展目标共同努力,尤其在现代思想文化日益繁杂的时代,人力资源管理模式更加需要以高度的员工凝聚力参与到激烈的市场竞争中,进而为提升核心竞争力奠定良好基础。因此为了更好地满足网络经济时代的人力资源管理需求,就需要切实构建人本管理思维模式,使得企业员工能够对市场的变动情况产生直接感知,进而为制定符合市场发展的方案奠定良好基础。其次,针对互联网技术不断融入企业各业务领域的基础上,企业更加需要招聘具有全面发展能力的员工,以此使其能够更好地引进和学习新技术和新方法,进而促使其能够更好地掌握网络经济下的知识体系,为员工未来的发展奠定良好基础。最后,人力资源

还需要具有统一的观念认知,尤其在网络经济背景下信息内容纷繁复杂的情况下,企业更加需要基于人本需求切实优化思想培训以及方法引导,进而促使其能够以更加全面的能力应对职场变动。在企业人力资源管理的过程中,其劳动效率实际上将意味着企业收益,在某种程度上而言,人力资源在劳动率保持稳定的状态下将能够呈现收益递增性,而将思想政治工作融入到人力资源管理工作中实际上也属于一种投资,企业在不断发展壮大的过程中将需要招聘日益多元化的人才,因此其在思想意识形态上也将呈现一定的差异性。因此在人才展开招聘的过程中就需要做好引导教育,同时将“以人为本”的思想理念融入到人才管理中,进而为调动新进员工参与工作的积极性调动良好基础。

4.2 注重加强人才队伍建设

网络经济时代,企业人力资源管理创新需要更加强调教育培训的作用,由此提升管理人员的综合素质能力。尤其对于知识密集型企业,更需要结合实际的发展需要,将科研知识与人员教育结合起来,并在完善的知识框架中提升企业知识资源价值。企业需要将预研与实际的研究生产结合起来,因而为了更好地明确企业的知识产权,就需要建立完善的人力资源投入教育体系。企业的人力资源投入体系从宏观上可分为知识管理理念教育和知识管理软硬件学习两大部分。人力资源的投入不仅体现在企业的制度建立上,同时在企业的文化观念层面上也有所体现,同时现代互联网技术所带来的信息技术实际上就组成了知识管理的软硬件,为提高企业的发展效率提供重要保障。同时为了更好地降低员工的流失率、推动企业健康发展,还需要必须以人本思想为核心,以优化管理模式为核心,把人本管理理念融入整个管理流程之中,在企业运作过程中营造民主、和谐的工作气氛,提高对待员工公平对待的态度,从而更好地激发员工工作热情。除此之外,人本管理思想也体现为员工的福利和人格尊严的维护方

面,在企业管理过程中,管理者应根据员工的具体情况,给予相应的福利待遇和津贴,并从精神上给予激励,使员工的工作积极性有所提高,进而为优化企业人员队伍建设质量奠定良好基础。

4.3 对人力资源数据进行挖掘

网络经济时代,企业人力资源需要融入更多的新动力,因而就需要结合现代信息化技术的优势做好市场调查工作,由此及时地发现人才和引进人才,进而优化人力资源的整体结构。同时人力资源部门还需要结合数据信息挖掘平台对人力资源数据库进行更新优化,从中找出人力资源数据统筹工作的不足之处,进而对其进行针对性的优化。尤其在人力资源的招聘和开发流程中更加需要做好专业的调查工作,寻找匹配性较高的员工参与到企业建设中,由此更好地提升人才资源的综合效益。为了更好地保证企业工作人员的职业道德水平,就需要在相关资格证书合格的前提下进行人才的任用,而后在进行内部人才的任用上就需要建立健全选拔和激励约束机制,以此更好地对人才进行筛选。除此之外则是在实际工作过程中,还需要将信息化技术引入到人力资源管理工作中,通过计算机技术以及人力资源管理软件等信息技术实现人力资源管理效率的提升,进而提升人力资源管理工作的整体质量水平。

4.4 注重创新绩效考核机制

网络经济时代,企业人力资源部门在管理人才的培养中,唯有不断地提供动力,才能提高管理工作的整体效率,因而就需要对绩效考核机制进行创新发展,并且坚持公开透明原则,由此更好地提高员工对绩效考核指标的认可度,进而提升整体的工作积极性。在企业人力资源管理工作执行过程中,还需要通过信息化技术的融入促进人力资源管理开发的效益水平,通过信息技术强化各部门人员之间的交流和合作,使得有效的信息资源能够得到整合利用,在此基础上建立绩效考核指标将更符合员工的心理需求。对不同岗位职工的贡献率进行奖励,通过绩效考核体制的优化,改变传统

企业工作人员消极怠工的现象,同时通过多元化绩效考核形式提升工作人员不断优化自身能力的意识,进而追求不同的岗位层次,优化企业的人力资源结构。

4.5 强化信息化培训平台建设

通过信息化培训平台的建立,能够让员工更好地对管理知识进行汲取,以此实现知识技能上的提升。人力资源的产出实际上是企业通过教育以及培训的方式所进行的能力提升,进而让其在实际生产发展中通过激发潜能,为企业带来经济效益的过程。企业的人力资源投入体系从宏观上可分为知识管理理念教育和知识管理软硬件学习两大部分。人力资源的投入不仅体现在企业的制度建立上,同时在企业的文化观念层面上也有所体现,同时现代互联网技术所带来的信息技术实际上就组成了知识管理的软硬件,为提高企业的发展效率提供重要保障。而员工所学到的技术以及所形成的能力将为企业带来极大的经济效益,这实际上就是企业人力资源所形成的产出效益,为企业的运行提供良好的基础保障。

5 结语

在社会经济快速发展的背景下,网络技术的便利性和高效性对于各个领域都产生了一定的影响。人力资源管理对企业的发展具有重要的作用,因此,企业应当针对网络环境下人力资源管理进行优化创新,实现管理模式与手段的创新,促进员工工作积极性的提升,为企业的发展奠定人才基础,使企业能够在激烈的市场竞争环境中占据有利地位。

[参考文献]

- [1]刘少琳.网络经济下人力资源管理的挑战与对策研究[J].中国商论,2020,(02):117-118.
- [2]袁萍.网络经济与人力资源融合发展研究[J].营销界,2020,(11):59-60.
- [3]李浩.网络经济环境下的人力资源保障研究[J].中国市场,2022,(12):188-190.
- [4]姜妍.网络经济环境下的人力资源保障研究[J].中国管理信息化,2019,22(13):78-79.