

# 新媒体环境下的人力资源管理战略研究

## Research on Human Resource Management Strategy in the New Media Environment

吴华锋

Huafeng Wu

广州地铁集团有限公司 中国·广东 广州 510220

Guangzhou Metro Group Co., Ltd., Guangzhou, Guangdong, 510220, China

**摘要:** 论文主要研究在新媒体环境下的人力资源管理战略,旨在探究数字化时代对人力资源管理带来的影响,通过针对新媒体环境下的人力资源管理战略的研究,详细分析了数字化时代对人力资源管理的影响和新特点,提出了适应数字化时代的人才招聘、员工培养、绩效管理、薪资福利等方面的解决方案,为企业在新媒体环境中实现人力资源管理的升级和改进提供了参考和指导。

**Abstract:** This paper mainly studies the human resource management strategy in the new media environment, aiming to explore the impact of the digital age on human resource management. Through research on the human resource management strategy in the new media environment, this paper analyzes in detail the impact and new characteristics of digitalization on human resource management. It proposes solutions for talent recruitment, employee training, performance management, salary and welfare to adapt to the digital age, which provides reference and guidance for enterprises to upgrade and improve their human resource management in the new media environment.

**关键词:** 新媒体; 人力资源; 问题研究

**Keywords:** new media; human resource; problem research

**DOI:** 10.12346/emr.v5i1.8254

## 1 引言

随着数字化转型加速推进,新媒体技术以及互联网、大数据等新兴技术的出现和普及,企业的生产、管理和服务等方面都发生了深刻的变化。在这一背景下,适应新媒体环境下的人力资源管理战略成为企业未来发展的重要途径。然而,这种转型也带来了一系列的挑战和问题:企业在人才配置、员工培训管理、企业文化等方面面临着许多难题。首先,人才储备缺乏针对性和前瞻性,企业对高新技术领域、跨界人才等的需求逐渐增加,但招聘和培养这类人才的策略还不够成熟和完善。其次,在员工培训和管理方面,员工技能的快速升级和变化挑战传统培训与管理模式的有效性,如何实现与数字化时代相适应的培训与管理是一个亟待解决的问题。最后,企业文化的塑造面临数字化时代价值观和员工期望的挑战,如何建立符合数字化时代价值观的企业文化是企业必须面对的问题。因此,文就新媒体环境下的人力资源管理战

略所存在的问题进行探讨和研究,以期能够提出解决问题的有效措施和政策,帮助企业适应数字化时代的发展趋势,更好地构建符合企业文化和员工需求的人力资源管理战略。

## 2 新媒体环境下的人力资源管理的问题

### 2.1 人才配置问题

在新媒体环境下,企业对人才的需求也跟着发生了变化。由于数字化转型的加速推进,企业需要更具前瞻性找到应对新技术与新业态运营的人才储备,否则会失去在这个数字化时代中的竞争优势。在这种情况下,人才配置问题成为数字化转型下企业普遍面临的挑战。

人才配置问题的主要特点是需求的多元性和复杂性。企业对人才的需求不仅包括传统行业中的技术人才、管理人才、市场人才等类别,而且还需要具备数字化时代特征的跨界人才,包括互联网+时代所需要的产品、市场、技术、

【作者简介】吴华锋(1981-),男,中国广东湛江人,硕士,经济师,从事人力资源研究。

数据等方面的综合能力。因此，如何量化各类人才的需求，制定合理的人才配置方案，是企业需要思考的问题

## 2.2 员工培训与管理问题

数字化时代员工的培训与管理需要更加灵活、创新、个性化，但实践中存在以下几个问题：

培训计划不具备前瞻性和针对性。由于新媒体技术的快速更新和迭代，以往的经验 and 培训计划可能很快就会过时，这导致企业需要时刻关注数字化时代员工的学习和知识更新需求，以确保培训计划更加具备前瞻性和针对性。

员工学习和应用效果不明显。在数字化时代，由于多种培训方式的存在，员工可能存在培训内容匹配不足、时间不充足、内容不实用等问题，从而导致学习效果不令人满意。企业应该通过多种方式根据员工的实际需求、业务需求开展培训，以确保学习和应用效果更加明显。

团队沟通和学习氛围不够理想。新媒体时代，协作和团队学习已经成为了常态，但由于线上交流平台和技术限制，导致许多团队的沟通和学习氛围不够理想，从而阻碍了团队学习和知识共享的实际效果。企业应该通过建立专门的沟通平台，以及确定相应的沟通规范和学习氛围，以提高团队的学习和工作效率<sup>[1]</sup>。

培训和管理模式单一、创新不足。许多企业在数字化转型过程中，虽然开展了培训和管理活动，但由于模式单一，创新不足，导致员工的参与度和专注度不够高。因此，企业需要不断提高自身的培训和管理能力，借助新媒体、数字化内容和工具，打造具有创新性和高效性的培训和管理模式。

客观评估难度大。在数字化时代的企业，由于业务变化快速和技术更新迭代，对员工的技能和能力评估变得越来越困难，难以对员工进行客观的评估和认证。因此，企业应该建立完善的员工评估机制和认证体系，以保证评估结果的客观性和公正性。

## 2.3 企业文化问题

企业文化缺乏稳定性。随着数字化时代的快速变革，企业的业务和工作环境也在不断更新和变化，企业文化也需要不断调整和更新，缺乏稳定性。这会影响到员工的归属感和企业文化的深入落地。

员工的文化认同、价值观差异性大。在数字化时代，不同文化、不同地域、不同职业背景的员工聚集在一个企业中，员工的文化认同、价值观差异性较大。如何面对这种差异，建立共同的企业文化、共同的价值认知是企业需要关注的问题。

管理者对文化的重视不足。在数字化时代，企业文化的建立不仅是员工自发形成的，更要得到企业高层的重视和支持。但由于一些管理者对文化构建的理解不足，只注重企业经营业绩，而忽略企业文化对于企业永续发展的重要作用，导致企业文化建设的效果不理想。

数字时代员工对企业文化价值的不可。随着年轻一代员工的逐渐加入，数字化时代的员工对于企业文化价值观和传统文化存在认可度较低的情况，企业需要通过不同的渠

道、多种方式推动企业文化价值观的传播、认同与理解。

数字化时代企业在构建符合企业价值观和员工期望的企业文化方面仍面临一些难题。为了解决这些问题，企业需要不断推进文化建设，注重企业员工的参与和反馈，加强公开和透明化的管理，建立符合公司文化价值观的公开营销和培训机制，从多方面切入，推进企业文化价值观的落实。

## 3 新媒体环境下人力资源管理问题的产生和影响

### 3.1 新媒体技术的发展是数字化转型的重要背景和动力

新媒体技术的发展对人力资源管理战略带来了重大影响。新媒体时代的企业需要更好地利用新媒体技术，构建与数字化时代相适应的人力资源管理战略，实现人力资源与企业目标的紧密对接，提升员工生产力和企业竞争力<sup>[2]</sup>。首先，新媒体技术为企业提供了更高效、便捷、灵活的人才招聘渠道。通过社交网络、移动招聘应用等新媒体技术，企业能够准确、优质地获取人才资源，吸引更多有价值的人才。其次，新媒体技术对企业人才发展和评价提出更高的要求。企业需要通过数字化人才管理系统、在线培训、远程教育等方式为员工提供不断成长的机会；同时，企业需要利用大数据分析，建立员工绩效评价体系来提高员工的工作效率和工作质量。最后，新媒体技术为企业提供了更高效、便捷的信息交流和知识共享平台。企业需要建立数字化协作平台和在线互动学习环境，为员工创造更加自由、开放、跨地域的工作环境，推动员工在工作中实现个性化成长和发展。

### 3.2 社会变革是数字化转型和人力资源管理问题的重要因素

在数字化时代，社会变革是数字化转型和人力资源管理面临的重要挑战，也是推动数字化转型和创新发展的关键契机。社会变革推动了数字化转型的深入开展。随着社会的不断变革，市场需求、消费方式和商业模式也在不断发生变化，数字化转型成为企业实现快速发展和长期竞争力的重要手段。在转型过程中，企业要注意行业趋势、市场需求以及消费者心理的变化，加强数字化技术应用的能力，推进内部流程优化和外部经营模式升级。社会变革也对人力资源管理问题提出了更高的要求。数字化时代的人才管理需要定期适应市场和行业变化，通常需要更加灵活、多元化和员工参与度更高的人力资源管理模式。例如，数字化时代的团队管理需要更加注重沟通、协调和协作能力，数字化时代的招聘需要更加注重人才智慧和能力，数字化时代的员工发展和员工体验需要更加注重个性化和可持续性<sup>[3]</sup>。社会变革也推动了企业人力资源管理文化的变革。随着社会的不断变革，企业的文化也在不断演化，不可避免地需要适时调整和优化人力资源管理文化，从而让企业更加敏锐地把握市场，主导市场的变化。

## 4 新媒体环境下的人力资源管理战略的解决方案

### 4.1 人才配置方案

在新媒体环境下，人才需求不断变化，企业需要灵活配置人才，并提出相应的方案以适应市场发展的变化<sup>[4]</sup>。

首先，企业需要妥善规划人才的职业发展路径、适应数字时代新工作的需求和新工作模式、新工作环境的变化，吸引以及最大程度地发挥员工的优势。例如，在员工发展方面，通过为员工制定一系列的发展计划，从初入企业的新人到高层管理者，制定不同的培训、学习、证书考试等计划；在灵活配置人才方面，可考虑开设离职后继续利用人才的“员工回购计划”，规则设计恰当，可回收更多的优质员工资源。

其次，人才配置方案应根据企业的战略和市场需求，包括调整和完善公司组织架构，人员编制，工资待遇等各方面。出于不同的考虑，公司招聘的对象和通道也随之改变。同时，定期内部人才调整的工作计划也应制定并实施。当某些岗位个人或团队失去竞争力后，或者市场需求改变时，应该及时配置或删除某些岗位以及适时调整人才的职能分工和交叉培训，以满足新的市场需求。

最后，企业还应制定员工管理和激励政策，激励员工工作积极性，提升员工的归属感和工作个人成就。例如，通过设置差异化的奖励机制，为表现卓越的员工提供更多的机会和更高的薪酬福利，从而提高员工的劳动生产率和工作满意度。

所以，新媒体环境下的人才需求不断变化，企业需要灵活和及时配置人才，制定相应的方案和政策，以适应市场需求变化，取得更好的经济效益和社会效益。

### 4.2 员工培训与管理方案

企业需要为员工提供灵活、个性化、创新和高效的培训和管理，以适应日益变化的数字化环境。数字化时代的员工需求日趋多元化。如何实现多样化的员工培训与管理是企业面临的一大挑战。首先，企业需要通过数字化技术建立与员工需求相匹配的培训与管理机制，包括在线学习、数字化培训、慕课等多种培训方式，为员工提供满足多维度的培训和学习方式。另外，根据员工的实际需求，需要制定针对性的培训计划，科学分配、合理安排员工的培训内容、时间和方式，增强培训效果。

此外，企业还应该采用创新型管理方式，鼓励员工个性化、创新化的思考与表达，提高员工的工作热情和积极性。同时，面对新媒体时代个性化教育的推广，企业也应该关注员工个性化发展需要，提供更多机会让员工在工作中实现自我价值、拓宽自身视野与专业知识。

总之，数字化时代的员工培训与管理需要从多角度考虑，包括员工的需求、企业的发展、数字化技术工具的应用等方面，提供个性化、创新化、高效化的培训与管理解决方案。同时，企业还需持续分析员工需求，不断地更新和优化培训与管理的模式，才能够更好地适应数字化时代的发展趋势和变化。

### 4.3 企业文化方案

在数字化时代，企业需要建立与数字化时代价值观相匹配的企业文化，这是推动企业数字化转型和提升员工工作满意度的必要条件。以下是几点建议，以帮助企业在数字化时代下，建立符合数字化时代价值观的企业文化：

数字化企业需要建立开放、普惠、共享的企业文化。这种文化对员工和顾客都开放，使他们能够自由地分享和交流他们的观点、理念和经验。例子包括促进沟通平台的使用，碎片时间的交流，社交网络和虚拟会议的使用，以及线上交流、信息共享和学习平台的使用等等。

数字化企业需要鼓励员工自我实现和发展。企业需要提供员工个性化、自主化、开放化、协作化的工作环境，以满足员工的需求，促进员工的创造力和创新行为，并为员工提供继续学习和提升技能的机会，让员工能够不断更新和提升自己的职业能力。

数字化企业需要关注员工的平衡生活。企业需要通过灵活的工作安排、家庭假期、弹性工作时间等方式，关注员工的家庭生活，确保员工的工作和生活平衡，增强员工的归属感和忠诚度，提高员工的幸福感，以补充能源和提高工作效率。

数字化企业需要建立公正和透明的企业文化。企业应该鼓励员工公开分享信息，并建立透明的决策和管理流程，确保管理和决策过程的公正性。此外，企业还应该通过定期反馈、认可和激励员工的工作表现，强化公正的文化建设。

综上所述，数字化时代企业需要建立与数字化时代价值观相匹配的企业文化，以帮助员工适应数字化时代的工作模式和人才培养规划，从而实现企业快速、精准和经济发展目标。

## 5 结论

数字化时代的人力资源管理是企业实现快速、精准和经济发展目标的关键，需要企业建立灵活、高效的人力资源管理机制和企业文化、以数据分析和科技手段提高人力资源管理的专业性和科技性<sup>[5]</sup>，希望能够为企业实现数字化时代人力资源管理的升级和改进提供一些参考和思路。

### 参考文献

- [1] 田琦琦.新媒体时代人力资源管理的变革与创新[J].科技与经济,2019(12):119-120.
- [2] 张颖.新媒体时代的人力资源管理策略研究[J].科技信息,2018(14):96-97.
- [3] 范晓曦.新媒体环境下的人力资源管理策略分析[J].现代管理科学,2017,35(12):81-82.
- [4] 刘佳佳,张蓉蓉.新媒体时代人力资源管理的困境与对策研究[J].人力资源开发,2020,36(2):67-69.
- [5] 杨晓红.新媒体环境下人力资源管理的思考[J].人力资源开发,2018,34(1):41-42.