

媒体融合形势下传统媒体人力资源管理创新策略研究

赵良好

(青州市融媒体中心 山东 潍坊 262500)

[摘要] 本文主要研究的是媒体融合形势下传统媒体人力资源管理转变探析, 通过提出一些有效的具体措施来提高企业的管理工作效率。从目前的情况来看, 传统的人力资源管理逐渐向媒体融合人力资源管理进行转变, 进而满足社会发展的需求。此次研究选用的是文献研究法, 通过对相应文献的查找, 为文章的分析提供一些理论基础。文章主要探析传统的人力资源管理与媒体融合人力资源管理的区别与联系等进行分析, 并对企业媒体融合人力资源管理中存在的问题提出了相关建议, 以期能够提高媒体融合人力资源管理工作的质量与水平。

[关键词] 企业; 人力资源管理; 媒体融合人力资源管理; 转变探析

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.04.066

随着我国社会经济的发展, 企业传统人力资源管理逐渐转向媒体融合人力资源管理, 同也受到高层管理人员的广泛关注。现阶段, 企业的人事部门难以为企业提供专业的人才与优质的服务, 进而无法将高质量的服务提供给客户, 对企业的长期发展造成严重的影响, 与此同时, 企业的管理问题也逐渐显现出来, 严重限制了企业的可持续发展, 因此, 相关领导部门应该采取科学合理的措施来提升人才管理水平, 创设一个良好的企业环境, 加大管理力度, 从而为企业的发展提供基础保障。

一、媒体融合形势下传统媒体融合人力资源管理创新策略理念研究

通过调查研究发现, 我国现阶段人力资源管理主要是完成与人事方面相关任务的行为, 例如, 工资核算、职称评定等, 他们只注重数量而不是质量。在管理过程中, 人力资源管理只是按照企业设定的章程制度处理相关对工作, 缺少一定的科学性。媒体融合人力资源管理主要指的是通过以人为本思想与经济学的指导, 在传统人力资源管理基础上, 采取适应新媒体措施发展媒体融合下的人力资源管理。在企业发展的过程中, 人力资源其中的第一重要资源, 采用招聘、培训等多种科学的方式方法来管理企业, 高度重视人才的管理以及潜在的能力, 使其发挥应有的作用。通过合理的调配与组合人员来充分调动人员的主动性与积极性, 通过优化配置人员组织以及激发员工个人的潜力, 推动企业组织可持续发展, 从而满足企业的发展需求^[1]。

二、媒体融合形势下传统媒体融合人力资源管理创新策略实施研究

(一) 加强教育培训

为了加强企业媒体融合人力资源管理工作的水平, 需要通过采用科学的方式推动企业的创新发展。由于行业具有特殊性的特点, 必须加强对人员的人才培训教育, 这样有利于提高人员的素质与职业道德。首先, 企业功能相对复杂, 还具有一定的综合性, 企业每个人员都有着不同的岗位职责, 因而, 需要结合不同岗位的具体情况以及实际需要, 定期开展员工培训工作, 在培训过程中还要将长期学习与短期学习进行结合; 其次, 企业领导还可以邀请一些具有专业性的管理人士进行相关的培训, 将实践与理论相结合; 组织媒体融合人力资源管理人员去参加一些研讨会或者交流, 吸取他人的管理经验并对其进行优化, 落实到工作中, 以此来提高管理的质量, 促进企业的全面发展^[2]。

(二) 健全评估机制

建立有效的评估机制与奖励机制是各个企业中不可或缺的重要方式, 企业媒体融合人力资源管理也不例外。在管理工作的过程中, 高层领导应该建立科学有效的考评机制, 分专业考评不同岗位的工作人员绩效; 另一方面, 向工作人员发放满意度调查表, 重点考察工作人员的职业素养。通过这两项考察有效的考评员工, 并将其与奖励机制进行有机结合, 让员工采用积极的态度去对待工作, 提高工作效率, 进一步调动员工

的工作热情, 让建立的评估机制真正落实, 充分发挥其应有的作用。

(三) 创造良好的企业氛围

由于受到改革的影响, 大部分企业存在一系列的不足之处与波动的因素, 因此, 需要进一步加强对企业的文化建设, 促进企业实行媒体融合人力资源管理的水平与效率。在建设企业的文化氛围的过程中, 不仅可以让员工充分感受企业的氛围, 还可以提高员工的工作热情, 将大量的精力投入到工作中, 提高员工的团结意识, 为受众提供满意的服务内容, 增强客户对企业信赖度, 实现企业经济效益与企业的社会效益双目标。因此, 创设良好的文化氛围是增强企业媒体融合人力资源管理的重要途径之一。为了有效的激发员工的工作积极性, 企业需要实行比较公平、相对合理的薪酬福利管理制度。薪酬管理的公平化以及合理化应通过这三方面去衡量: 企业想要判断薪酬福利管理制度是否处于相对公平的状态, 需要衡量在制定与实行该薪酬制度之前是否调查过企业所有员工的制度满意度, 薪酬管理是否可以切实的满足员工的基本生活需求。企业需要辨别薪酬管理制度在实行过程是否比较公正, 如果薪酬管理制度并未获得比较公正的实行, 那么制度的建立实际上是缺少实际意义的, 因此企业需要为薪酬管理制度配备比较严格的制度执行规划, 还需要构建一个比较健全的监督管理体系。企业想要了解薪酬管理制度的信息是否处于相对透明化, 企业需要将最终制定的薪酬管理制度完整的传达给企业员工, 不可以将薪酬管理制度模糊化, 企业需要确保薪酬管理制度的信息透明化, 方可使职工在工作中提升工作积极性。

结论

通过文章的分析与探讨得知, 媒体融合形势下传统媒体融合人力资源管理的转变是提高管理工作水平的需要, 同时也是促进企业全面发展的需要。人力资源管理向媒体融合人力资源管理进行转变是一个漫长而又复杂的过程, 需要通过不同的方式来推动企业的可持续发展。转变传统的观念机制, 注重管理人才的培养, 不断健全相应的管理机制, 这对企业的经济效益与社会效益的创新与发展具有十分重要的意义。但在制定相应的管理制度时, 需要结合企业的发展需求以及实际情况, 这样才可以实现提高双效益的目标。

参考文献

[1] 郑雯方. 由传统人力资源管理向现代媒体融合人力资源管理转变[A]. 中国智慧工程研究会智能学习与创新研究工作委员会. 2020科技与社会发展论坛论文集[C]. 中国智慧工程研究会智能学习与创新研究工作委员会: 中国智慧工程研究会智能学习与创新研究工作委员会, 2020: 4.

[2] 刘汉英. 浅析传统人力资源管理向媒体融合人力资源管理转变的途径[J]. 经济管理文摘, 2020, 14(22): 96-97.

作者简介:

赵良好(1975.08—), 男, 汉族, 籍贯山东省青州市, 大专, 中级经济师, 青州市融媒体中心, 研究方向: 人力资源管理。