

信息时代最显著的特点就是媒介深度影响人们的生活，使人们对媒介形成一定的依赖。人力资源管理作为一种社会行为，同样受到现代传播的影响。本文以现代媒介为主体展开讨论，重点探讨其对人力资源管理的影响。

试析新媒体时代人力资源管理的变革

● 查旺斯基

在当今社会，很难想象人们在没有广播、电视、网络、手机等情况下是如何生活的。人力资源管理是每个企业长久发展的重中之重，在如今信息化日益加剧的环境中自然会受到媒介传播的多方面影响。本文探析人力资源管理在现代传播环境中发生了哪些变化。

媒介传播特点

媒介种类丰富，其特点和功能也不一样。

广播：广播主要指的是利用无线电波传送图像、声音的一种传播媒介。广播最大的特点就是具有广泛的传播对象和迅疾的传播速度，并且功能十分多样。^①在无线电传播过程中，人们可以在最短的时间内收听，并且可以根据个人爱好对收听的节目进行调换和选择。广播具有很强的感染力，能在很大程度上将听众的思绪和情感带动起来。

报纸：相对于其他传播媒介而言，报纸内容全面详细，且信息量大，往往是企业选择的首要传播手段。读者在阅读报纸的过程中，能够较为系统清晰地了解所浏览的信息；报纸可以被保留或珍藏，读者在阅读时遇到自己认为有价值或特别喜欢的信息时，就可以将报纸保留起来；报纸价格低廉，几乎所有大众都能支付得起；报纸具有信息选择的功能，读者在面对五花八门的报纸信息时，可以选择自己喜欢的信息类别，或者关注近期所发生的事情。

电视：在现代社会，电视几乎是每个家庭必备的电器，具有很高的覆盖率，能够以声情并茂的形式进行信息传播，电视的画面直观明了，观众对信息的接受就显得很容易。同时，电视由于具有极强的娱乐性，也在很大程度上促使其容易被观众所接受。

网络等新媒体：网络等新媒体作为现代传播媒介发展的后起之星，具有巨大的发展潜力。相比于其他传播媒介而言，网络等新媒体的传播速度十分快捷，并且时效性特别强，能做到信息传播的及时性；随着网民数量的急剧增加，网络等新媒体的传播面和覆盖面正变得日益广泛；

网络信息包括语音、图片、视频以及文字等都具有多媒体化的内容；网络等新媒体具有在线评论和互动等功能。

人力资源管理受现代媒介的影响

笔者在研究这个问题之前，进行了大量的访问调查。调查结果如人力资源管理人士接触媒介的调查情况表所示。

媒介分类	频数	百分比
博客、微信、微博	35	17.5%
书籍、报刊	23	11.5%
电视、广播	32	16%
网络	75	37.5%
其他	35	17.5%

人力资源管理人士接触媒介的调查情况表

从数据可以看出，网络已经成为现代传播的主要手段，一些新型的传播媒介，如博客、微信以及微博等逐渐发展成为当今社会的主流传播媒介。^②在接受调查的200人中，普遍认为一些传统媒介如电视、广播等对人力资源管理产生的影响呈减弱趋势；而博客、微信以及微博等新型媒介对人力资源管理的影响约占17.5%；37.5%的人认为影响人力资源管理最大的因素是网络。由此可见，随着日后网络环境的迅速优化，其对人力资源管理的影响也会日益增大。

人力资源管理是企业通过现代化的管理方式，针对人力资源开发、利用等方面所进行的控制、组织、计划等活动，从而最终促使企业发展的一种管理行为。人力资源管理最根本的目标就是大力促进企业的发展，因此其在企业的发展过程中具有十分重要的地位。^③在现代传播的运营体系之下，企业进行人力资源管理是否会受到媒介传播的影响与冲击，是当前企业设计发展规划时必须思考的问题。

网络媒介对管理形式与内容的影响

管理形式由纸质向电子转型。无论是人力资源的培

训还是人力资源的开发,传统人力资源管理工作采用的都是纸质形式,有的企业甚至在员工档案的记录方面也采用这种工作形式,这就会导致企业在很大程度上依赖纸质文书,并且对纸质文书的需求量过大。这种相对传统落后的方式显得十分繁琐和复杂,并且从事这方面工作的专业人员压力也特别大。

然而在网络时代,网络作为现代化的传播媒介对人力资源管理的工作形式产生重要影响,并使其发生了根本性变化。企业借助网络的作用能得以快速发展,工作人员可以通过网络科技进行更好的人力资源培训。对于员工档案资料也可以通过一体化的软件管理系统进行记录,需要这些资料时可以自动搜出,这样不但节省了企业资源,还大大提高了企业整体的工作效率。

不仅如此,工作形式的变革还表现在企业在员工绩效以及员工个人管理方面得到了很大的改变。传统的员工绩效评估都是通过人工手段进行的,由于人工评估常常会受到个人思想的影响,就会导致评估结果的不公平性,这种传统的评价考核办法普遍受到企业内部的质疑,对企业的发展也不利。然而企业员工网络评估体系的建立则有效地克服了这一缺陷,能够极大提高员工绩效评价的公平性,从而使企业的发展更加稳定、健康,最终从根本上提升了企业员工的工作效率。

网络丰富了原有的管理内容。在网络科技的影响下,人力资源管理最为突出的变化就是工作内容方面的改变,企业工作人员从事的工作逐渐变得信息化和网络化。企业在过去发展中工作内容大多比较传统单一,在日常的工作中,为员工安排的都是定制的企业任务。然而在网络化和信息化的工作环境中,企业在新技术的冲击下丰富了原有的人力资源管理的工作内容。

网络对管理架构的影响

无论是什么样的企业,其在人力资源管理方面都有内部范围管理和级别管理两个层面的差异。在人力资源管理的传统模式中,人力资源管理的侧重点是管理企业的领导阶层,而对于企业普通工作人员的管理则显得比较淡漠。这种只重视领导管理忽视基层管理的制度直接影响着企业员工的工作效率和工作情绪,由于这种做法使管理层和基层之间出现脱节,不利于企业的健康运营和稳定发展。

在如今深受网络科技影响的企业环境中,人力资源管理整体的工作架构已经逐渐出现了改变。由于网络媒介具有公平公开的优势,因而在网络环境中,所有有关

人力资源管理的企业工作项目都会通过网络传达至每个员工,从而使企业员工分工明确。利用网络技术,企业上层能够在第一时间内掌握基层员工的具体工作状况,并及时与员工之间形成互动和沟通,从而在更大程度上平衡了企业人力资源管理的工作架构。

与传统的企业人力资源管理架构相比较,基于网络背景下的当代企业工作架构不会将管理的侧重点过多地放在上层领导的管理上,而是为了追求企业的长远发展,使基层和管理层两个层面管理齐头并进、共同发展,这对任何企业来说都是一次极为重要的突破。企业在这种现代化的人力资源管理工作构架中,通过网络技术的应用大大改善了企业工作人员的态度,从而在根本上提高了员工的工作效率和企业的经济效益,最终实现企业的长久发展。

总而言之,网络对企业的各个方面都产生着深远持久的影响。企业通过网络技术改革传统的人力资源管理,从工作方式、工作内容以及工作架构等诸多方面做出了调整和改变,为企业的健康发展注入新的血液和活力。同时,网络技术的发展还迫使企业在自身制度和体系等方面进行改革,以适应现代化企业发展的潮流。

结语

现代传播对人力资源管理产生了重要影响,对其提出了新的管理要求,并给人力资源的整体管理工作提供了更为丰富便捷的渠道与途径。人力资源管理是企业实现快速发展的动力和源泉,而以网络为主要媒介的传播载体对提高企业人力资源管理的工作效率显然有着巨大的推动作用,因此借助网络科技实现人力资源更好的管理无疑是企业发展的有效措施。值得一提的是,在企业应用网络的过程中还要妥善处理媒介带来的负面影响,例如信息泄漏等问题。随着社会的迅速发展,日后人力资源管理的发展必然出现多样化、现代化以及网络化的趋势。^③

(作者单位:阿坝师范高等专科学校组织人事部)

责任编辑:易方

注释:

①高逸文、谢宇翔:《现代媒介传播对人力资源管理的影响》,《新经济》2014年第8期。

②樊友平、张才明:《信息技术对人力资源管理模式的影响》,《企业经济》2011年第8期。

③吴晓创、葛慕石:《论媒介人力资源管理中的激励机制——基于需求层次论的视角》,《湖南大众传媒职业技术学院学报》2011年第5期。