

DOI: 10.12361/2661-3263-06-01-127697

新媒体环境下企业人力资源管理中 员工激励机制优化

魏 芳¹ 李昭瑞² 聂博文¹ 孔庆昕¹ 丁晓戈¹

1. 山东农业工程学院, 中国·山东 济南 250100;

2. 巨野县退役军人事务局, 中国·山东 菏泽 274900

【摘要】新媒体环境下, 互联网、区块链等多元化数字技术的普及推广使得企业产品宣传方式与渠道产生颠覆性变革, 对企业人力资本管理提出全新要求。员工激励机制作为企业人力资本管理中的关键支柱, 具备增强员工吸引力、提高员工业绩水平的价值意蕴, 在新媒体环境下迎来飞速发展机遇。然而, 新媒体视阈下企业员工激励机制仍面临时效性较弱、多样性较差与公平性不足的现实挑战。有鉴于此, 企业应结合新媒体时代发展趋向, 从提高时效性、丰富多样性、提升公平性角度出发, 持续强化人力资本管理水平, 实现高质量发展。

【关键词】新媒体; 人力资源管理; 员工激励机制; 企业高质量发展

Optimization on the Employee Incentive Mechanism in Enterprise Human Resource Management under the New Media Environment

Fang Wei¹, Zhaorui Li², Bowen Nie¹, Qingxin Kong¹, Xiaoge Ding¹

1. Shandong Agriculture And Engineering University Shandong Jinan 250100

2. Juye County Veterans Affairs Bureau Shandong Heze 274900

[Abstract] In the new media environment, the popularization and promotion of diversified digital technologies such as the internet and block-chain have dramatically changed the ways and channels of enterprise products, and put forward new requirements for the human capital management of enterprises. Employee incentive mechanism, as a key pillar of enterprise human capital management, has the value implication of enhancing employee attraction and improving employee performance level, and ushered in rapid development opportunities under the new media environment. However, the employee incentive mechanism of new media enterprises still faces the realistic challenges of weak timeliness, poor diversity and insufficient fairness. In view of this, enterprises should continue to strengthen the level of human capital management from the perspective of improving timeliness, enriching diversity and improving fairness in combination with the development trend of the new media era, so as to achieve high-quality development.

[Keywords] New media; HRM; Staff incentive mechanism; High-quality development of enterprises

【基金课题】1. 山东农业工程学院 2022横向课题 小微企业员工激励机制优化研究 sgyhx2022-29; 2. 山东农业工程学院2022校级重点教改项目 "互联网+"背景下商务英语实践教学模式的创新 22XJXWKZ01。

前言

随着大数据、云计算等数字技术的飞速发展与运用, 企业运作形式逐步向智能化方向转型升级, 呈现出互动性、精准性、社交性、实时性、沉浸性与多重性特征^[1]。在此背景下, 企业人力资本管理成为推动企业高质量、可持续

发展的重中之重, 是新媒体时代企业智能化转型的关键保障。作为企业人力资本管理的关键保障, 员工激励机制面向新媒体时代企业与员工的双向需求层次, 着力打造良好竞争氛围, 有利于提高员工工作效率, 驱动企业高质量发展^[2]。然而值得注意的是, 新媒体环境下企业员工激励机制

取得一系列卓越成绩的同时，亦衍生出激励理念滞后、激励制度缺失等诸多困厄，严重阻碍人力资本管理质量的强化升级。着眼于此，本文着重探讨新媒体环境下企业人力资源管理中员工激励机制的价值意蕴，深入剖析机制实践过程中存在的现实困境，并据此提出可行性优化路径，期望为促进企业高质量、可持续发展提供经验借鉴。

1 新媒体环境下企业人力资源管理中员工激励机制的价值意蕴

本质意义上讲，新媒体环境下的企业员工激励机制凭借智能化管理体系与激励策略，具有增强员工吸引力、提升员工业绩水准等突出优势，为加强人力资源管理夯实基础。具体来看，企业依托新媒体的便捷性、即时性、交互性特征，结合员工多样性、层次性、阶段性与繁复性需求，采取适宜激励机制，能够最大限度激发员工积极性与创造性，促使员工吸引力大幅增加，并提高自身业务水准，从而达到人力资本管理的目的。换言之，新媒体环境下，企业以员工层次需求为导向，依托员工激励机制综合开展人力资本管理工作，能够提升员工吸引力，提高员工业绩水平，为实现企业高质量发展筑牢根基。

2 新媒体环境下企业人力资源管理中员工激励机制面临的现实挑战

2.1 员工激励机制时效性较弱

一是员工激励机制难以匹配实际情况。新媒体环境下，由于部分企业未能充分重视企业人力资源管理的重要性，多以主观性、随意性心态为基准制定员工激励机制^[3]。受此影响，部分企业员工激励机制未能充分结合企业规模、行业属性与发展阶段等运行现状，使得员工激励机制难以匹配实际情况，暴露出员工激励机制时效性较弱问题，最终致使企业人力资源管理难以达到预期效果。二是员工激励机制难以适切企业发展需求。现阶段，部分企业尚未结合新媒体时代发展走向、自身发展定位与目标规划实际情况，仅盲目式、片面式参鉴成功企业人力资源管理经验，照搬相关管理条例，使得员工激励机制难以适切企业发展需求。在此背景下，企业员工激励机制与企业运行目标相脱节，产生时效性较弱问题，未能充分发挥企业人力资源管理作用。

2.2 员工激励机制多样性较差

一方面，部分企业仍多沿用工资奖金浮动的传统激励措施，导致员工激励机制较为单一。新媒体时代下，部分企

业仍以工资浮动、奖金驱动的单一手段为基准开展员工激励活动，使得企业人力资源管理多样性较差，不利于企业人才选拔与高质量发展。加之部分员工存在认知不足、自控力较低等短板，使得员工激励机制难以切实起到人力资源管理作用，有待开展多样化创新^[4]。另一方面，企业仍多采用统一化激励模式，使得员工激励机制较为固化。现阶段，各大企业逐步将新媒体嵌入人力资源管理领域，与时俱进制定员工激励机制。但此过程中，部分企业仍多采用统一化激励举措，鲜有面向个人的特色化激励，难以充分吸引员工进行自我提升，致使新媒体环境下的企业人力资源管理成效不显。

2.3 员工激励机制公平性不足

一是员工激励机制制定流程存在不公平现象。新媒体时代下，部分企业为获取可观经济收益，驱动自身可持续、高质量发展，着力强化人力资本管理质量，这对员工激励机制提出更高要求^[5]。然而在人力资本管理过程中，部分企业存在管理层主观感知与外部过度干预等因素影响，使得人力资本管理考核标准缺乏客观性，导致员工激励机制制定流程存在不公平现象。二是员工激励机制实施过程存在不公平现象。就现实情况而言，目前部分企业人力资本管理过程中，尚未制定完善的员工晋升流程，仍以主观选拔与论资任用以开展员工激励活动，使得激励机制实施过程不公平现象突出，导致员工工作积极性大幅受挫。

3 新媒体环境下企业人力资源管理中员工激励机制的优化路径

3.1 提高企业员工激励机制时效性

一方面，企业需立足自身实际发展情况，强化员工激励机制时效性。基于新媒体环境，企业需以自身实际发展情况为基准，从企业规模、行业属性与发展阶段等维度出发，根据工作侧重点与企业部门特色针对性拟定员工激励机制。进一步地，企业应以员工思想认知、生活经历、成长需求为内核，优化并调整员工激励机制，在充分衔接自身实际情况的同时，强化员工激励机制时效性，提升新媒体环境下的企业人力资源管理质量。另一方面，企业需结合学生就业发展诉求，健全烹饪专业课程体系。新媒体环境下，企业应以自身发展目标为核心，结合阶段性工作重点、短期激励目标，针对性设置员工激励机制，对人力资源管理进行实时跟踪与动态调整，切实提升企业人才激励效果。

3.2 丰富企业员工激励机制多样性

一方面, 丰富物质激励, 提高员工激励机制多样性。新媒体环境下, 企业需依托新媒体媒介平台, 汇总员工发展诉求, 在变革传统单一薪酬激励措施的基础上, 设置差异化奖励系数与奖励模式, 通过丰富物质激励模式, 提高员工激励机制多样性, 以进一步提高人力资源管理水平。另一方面, 丰富精神激励, 创新多样性员工激励机制。面向新时代发展趋势, 企业可借助新媒体平台优势, 遵循员工成长规律, 汇集涉及认知拓展、技能培训、晋升指导类资源, 制定差异化考核激励制度, 丰富员工精神激励, 逐步创新创新多样性员工激励机制, 提升人力资源管理效能。

3.3 提升企业员工激励机制公平性

一方面, 提升人才培养公平性。企业需结合新媒体时代发展趋向, 以企业部门差异、工作差异、阶段差异为基础, 制定梯度式人才培养方针, 有力提升人才培养公平性, 为其实施员工激励机制、推进人力资源管理奠定基础。同时, 企业可系统性制定人才培养计划, 以惠及全体员工为核心, 进行公司文化、岗位技能培训, 从而提升员工激励机制公平性, 为其强化人力资源管理水平缔造条件。另一方面, 提升员工选拔公平性。企业应遵循公开、透明、平等、竞争原则, 选取公正、专业员工评估考官, 对人才选拔流程进行优化调整, 有力畅通员工晋升渠道, 为新媒体环境下提高人力资本管理质量提供有力支撑。

4 结语

新媒体环境下, 强化员工激励效能是企业高质量、可持

续发展的根本路向。作为提高人力资本管理质量的根本方略, 企业人才培养与选拔对员工激励机制提出更高要求。面向新媒体时代, 企业员工激励机制能够充分挖掘员工发展需求, 通过提高人才吸引力、提升员工业绩水准等举措驱动员工自我提升, 有利于强化人力资本管理质量。然而在人力资本管理过程中, 企业员工激励机制亦暴露出激励时效不足、激励手段单一、激励流程失衡等弊端, 亟需进行优化调整。可见, 优化企业人力资本管理中员工激励机制是新媒体环境下推进企业高质量发展的核心所在。

参考文献:

- [1] 马盛红. 大数据时代国有企业人力资源精细化管理模式的构建[J]. 领导科学, 2020(20): 95-97.
- [2] 曹敏洁, 张全. 善观时变, 顺势而为: 新形势下的企业敏捷转型与人力资源管理实践变革[J]. 现代管理科学, 2023(1): 105-114.
- [3] 鲍宜周. 基于中国式人力资源管理理念的企业人才培养模式[J]. 山西财经大学学报, 2022(S2): 25-27.
- [4] 高中华. 平台化转型中人力资源管理系统及其有效性: 理论构建与分析[J]. 中国人力资源开发, 2022(5): 69-82.
- [5] 周卓华. 大数据和人工智能时代企业人力资源管理策略探析[J]. 领导科学, 2020(12): 98-101.

作者简介:

魏芳(1985.9—), 女, 汉, 山东省巨野县人, 研究生, 山东农业工程学院讲师, 研究方向: 国际经济与贸易。