

新业态共享经济的企业人力资源管理模式分析

庄勇

沈阳旅游集团

[摘要]信息技术的发展与应用促进了新业态共享经济的发展,在新业态共享经济下我国企业人力资源管理模式也发生了很大的改变。共享经济以其去中介化的特点,吸引企业充分利用共享平台进行资源整合,成为企业经济发展中的有效驱动力,而在其影响下,企业管理中最基础的人力资源管理模式发生了很大的改变。人力资源作为企业管理工作中的基础组成部分,不仅对企业资源配置进行优化,还起到促进企业稳定运行及可持续发展的作用,由此可见人力资源在企业的发展过程中占据重要地位。为了让人力资源更好地成为企业发展过程中强有力战略支撑,就需适应于现代新业态的需求。本文将分析新业态共享经济下企业人力资源管理的特点,并结合现代企业人力资源管理中所存在的问题,给出适用于新业态下的管理模式措施,希望为企业发展提供参考依据。

[关键词]新业态;共享经济;人力资源;管理;模式

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2021.11.167

受数字经济和知识经济的双重影响,以及全球一体化的高速发展,我国步入了共享经济时代。在其不断发展中,基于云计算、区块链、AI等各项技术飞速发展,引导共享经济发展方向更加精准、高效,也为我国各行业的发展与进步提供了多种契机。因此,为打破传统企业发展限制,提高行业的竞争力,需把握新业态所带来的机遇,突破自身发展壁垒,在激烈的市场竞争中,实现快速转型。通过对自身发展壁垒的分析过程中发现,大多数企业在人力资源管理方面以及其自身所存在的问题不断显现。在这种新型的共享经济环境下,传统的人力资源管理模式已不能适应,必须转变和发展平台管理模式。因此,在共享经济新业态的冲击下,企业的人力资源管理模式发生变化,将有利于企业自身的快速发展,同时促进企业完成转型,结合新业态为企业谋求更好的发展。

一、共享经济下企业人力资源管理特点

(一) 人才范围大

在平台型企业除了具备传统雇佣关系的人力资源外,还拥有共享型人力资源,因此,这类企业的特点是具备双重性的人力资源。企业人力资源管理,不仅需要管理内部员工,还需要管理平台上的员工。例如,在生活中,方便现代居民出行的各类打车软件,就属于典型的平台型企业,不仅需要通过人力资源管理企业内部各部门员工,同时也需要对平台上不同的签约司机进行统一管理及规范。

(二) 人才资料管理复杂化

在共享经济下的企业开展人力资源管理时,其管理关系表现出复杂化的特点。首先是在外部环境上,这类新兴企业需要面对消费者和传统企业的检验,而且政府与法律法规对平台的管制也是需要考虑的一个重要因素;其次是在内部结构方面,企业主要采用的是自主管理员工的方法,并没有具体制定适合这类员工的劳动规章制度,在法律上并不存在明确的雇佣关系,总的来说企业与员工属于劳务合作关系。

(三) 组织边界模糊

由于互联网技术具有开放性的特点,同时可以实现数字自由交换、信息共享等需求,因此成为现代企业发展过程中必不可少的一部分。由于传统公司通常会实行分权经营,使得各个部门和各个层次的联系和沟通交流的频次越来越少,将企业搭建成为一个金字塔型,这种管理模式导致市场经济难以适应市场的变化。因此,为改善企业发展现状,需创新新业态共享经济下的人力资源管理模式,对企业的发展起到更大的帮助。与传统模式相比,新业态共享经济下,各个部门的人力资源管理更加趋于扁平化,部门领导可以利用网络技术,有效地处理员工信息,有效地划分出合理的个人信息,便于管理者根据自己的需求,将工作岗位划分到适合员工的岗位上,这样才能最大限度的发挥领导的作用,并且实现职位、资源以及能力的互补,促使资源配置得以优化。

二、企业人力资源管理存在的问题

(一) 人力资源开发与管理理念落后

人力资源在企业管理与发展过程中,不仅是一项基础工作,也是一项重要的工作内容,因为该项工作的主要内容,是需要为企业选聘优秀的人才,并放在合适的岗位委以重任,可以为企业健康稳定的发展提供强有力的保障。但是随着新业态共享经济的不断发展,现代企业人力资源开发与管理的理念已处于落后状态,并且目前所采取的经营理念和经营方式都比较陈旧,不能适应当前企业的发展。随着我国现代化进程的加快,我国企业在共享经济时期所采取的人力资源管理方式以及手段都存在一些问题,而且结合当前我国企业人力资源发展的现状来看,大多数企业还没有形成适应于共享经济发展的新的人力资源管理模式,因此会选择沿用过去的传统的管理模式,最后导致现代人力资源管理的效率普遍低下。大多数企业将更多的注意力放在物资和资金的管理中,导致在实际工作中,部门也无法为企业选聘到适合企业发展需求的人才,也忽视了对人才的开发以及管理,人力资源管理部门没有充分发挥部门作用,各部门人员出现闲置和浪费,不利于企业健康稳定的发展。

（二）人力资本投资不足

人力资本投资不仅仅指国家为经济发展、教育经费等方面予以投资，还指的是企业对员工的资金投入及培训成本投入。据国家统计局研究报道，截至2019年底，中国大陆总人口为14亿，意味着国内市场劳动力数量多、流动风险大，存在廉价劳动力的问题。另外，我国中小企业的市场竞争激烈，不少国内企业管理人员人力资本投资意识淡薄，认为产品成本、资源的投入才能帮助公司获得收益，而人力资本投资成本大、回报慢，担心花费时间、资金培训员工后出现“为他人做嫁衣”的情况。甚至有部分企业在经济形势严峻时，为创造利益最大化采取开源节流的方式，直接放弃对员工培训的投入。在敷衍性投资的长期影响下，部分渴望学习新知识、新技能的优秀员工得不到良好的培训，培训制度不健全、培训内容枯燥考核脱离实际等，并未切实达到培训的效果，导致员工潜力尚未完全开发、发展空间狭窄，企业的人力资本回报率相应降低，继而影响整体经营效率与企业利益。

（三）管理体制不健全

从目前各企业管理体制所存在的问题来看，大企业规模庞大，因此导致无法对企业各部门工作内容，以及难易程度进行细致的划分，也无法形成有针对性的管理，对各部门的管理者也无法形成有效的管理；中小企业规章制度不完善，管理体制也不健全，再加上各层管理人员存在裙带关系，因此即使在工作中存在消极怠工的状态，高层管理人员也无法使其承担相应的责任，导致责权分离、人事脱节的情况频发。此外，无论是哪一种企业类型，权力都存在高度集中的问题，导致对待企业发展等各项事务的态度，都报以专横独断的态度，并体现在公司规章制度当中，导致企业人力资源管理制度无法顺利建设，从而影响了企业内部员工的自我发展，同时也降低了企业在行业内的竞争力。

三、新业态共享经济的企业人力资源管理模式措施

（一）因事设岗，优化企业组织结构

在传统人力资源管理中，岗位设置会优先于人力资源招聘，但随着新业态共享经济的发展，现代企业人力资源管理模式，应该转变传统的岗位设置思维及方式，采用创新性方式，保证企业岗位设置更加合理化。因此，现代企业人力资源管理部门，在设岗前期需要对市场需求进行分析，结合市场发展现状合理地进行岗位设置，或根据企业实际发展需求，以及相关工作的需求，进行人力资源招聘，并根据人才情况设置相应的岗位，合理地安排工作内容，有利于企业健康发展。当然，随着新业态共享经济的发展，打破传统企业招聘模式的创新，也为企业岗位设置以及人才储备提供了更多便利条件，同时也有利于进一步提升企业在行业内的竞争力，促进企业可持续发展。

（二）按岗聘人，提升企业员工素质

在新业态的影响下，企业人力资源管理关系逐渐复杂，但在此情况下为进一步提高企业人力资源质量，需要在招聘方面坚持采用按岗招聘的原则。在招聘过程中，需要建立完善的招聘考核制度，实现人才素质及能力等多方面的考核，并通过互联网以及人工智能技术，搭建完善的人才库，并合理运用大数据对各方面的人才进行精准的掌握及分析，并以此制定科学化的人才招聘制度及考核方案，既可以保证人力资源在素质、能力等各方面满足岗位需求，还可以快速提升人才招聘效率及质量。除此之外，在新业态共享经济下，人力资源部门还可以通过对员工面试以及笔试的情况进行综合测评和分析，预测员工离职概率，对企业人力资源部门的人才留用及人才储备等管理内容，起到有效的辅助作用。

（三）人尽其事，完善绩效考核体系

制定科学化的绩效考核评价标准，更有利于员工的自我发展，充分发挥员工的技术才能，从而为企业创造更多的价值。因此现代企业人力资源管理部门，在新业态共享经济下，应该加强对大数据技术的掌握，以及云计算技术的使用，构建更加开放且多元化的绩效考核体系，促进员工的自我提升，主动创造价值，为企业更多的经济效益。

（四）事得其酬，构建薪酬管理体系

在共享经济发展背景下，现代企业人力资源管理模式可充分借鉴先进的薪酬管理体系，促进企业健康稳定的发展。在企业的发展过程中，除了要构建完善统一的薪酬管理系统以外，还可以通过构建合理的岗位、绩效、奖金等激励方式，对员工起到更好的激励效果。例如，在企业人力资源薪酬管理中，可以参考海尔公司薪酬系统，根据员工个人意愿选择性公开，并通过透明化的评价体系，让员工更进一步地了解自己与其他员工的薪酬结构，从而提升对员工的激励效果，还可以激发员工潜能，促进员工进一步的发展，同时也可以促进企业的进一步发展。

总结

在新技术的影响之下，促进我国经济发展的快速转型，并且诞生出以共享经济为代表的新业态。受此影响，为了提高不同行业的竞争力，优化其人力资源管理模式，可以更好地适应新业态共享经济下的发展模式，进一步促进企业的转型，从而带动整体行业的进步。

参考文献

- [1]何永贵,姜莎莎.基于新业态共享经济的企业人力资源管理模式研究[J].管理现代化,2020,40(1):4.
- [2]黎江.基于新业态共享经济的企业人力资源管理模式探讨[J].现代营销:学苑版,2021(9):2.
- [3]何志文.基于新业态共享经济的企业人力资源管理模式研究[J].商场现代化,2021(20):3.