

# 分享经济时代人力资源管理遇到的挑战

刘瑞静

(秦皇岛市交通运输局 河北 秦皇岛 066000)

**【摘要】**近些年来,随着我国互联网技术的不断发展,面对我国现在互联网加的经济形式,它的实质意义就是要分享经济,本文将主要利用分享经济平台企业的具体案例,来重点分析经济时代人力资源管理的主要挑战。

**【关键词】**经济时代;人力资源;管理挑战

随着我国经济社会的不断发展,我们需要实施互联网加计划,发展分享型的经济,促进互联网还有经济社会的共同发展,这样能够促进我国经济的不断发展,并且近些年来我们以滴滴打车为首的分享平台企业的分享经济形势在迅猛的发展之中,他们以很快的发展优势踏入了人们的事业和生活中,使人们对于人力资源的管理加大了挑战。

## 一、分享经济的主要特征

### 1.1、分享经济形势的条件是互联网技术

随着我国经济社会的发展,分享的概念已经深入人先,例如人们在日常生活中,对于户籍护工以及不同资源和物品的互相分享,在这些范围之内对于效率以及树木都是有限的,并不能形成一个经济模式,但是随着近些年来互联网的不断发展,即使每一个人的分享资源都是有限的,但是如果能够把分享资源的人群聚集在一起,这就会形成一个无穷尽的资源。

### 1.2、分享经济形势的主体

面对我国分享平台主要以滴滴打车为主要例子,通过对于互联网的创建以及分享平台将充足的资源给予给了人们,其主要就是包括供应者还有需求者。供应者也就叫做生产者是有资源并且能够分享给他人的人,例如在滴滴司机分享平台接单之后,利用自己业余时间接送有需要的乘客满足他们的需求。然而需求者就是消费者,他们希望能够通过自己的需要来把一些资源分享给其他的人,如果需要打车的人在下单之后会面临着专车司机的接送,并且在规定的时间内能够将车开到目的地,给他们一定的资金。

### 1.3、分享经济形势共享的是搁置资源

包含搁置的资源主要有财力等方面的有限信息资源,其中主要包括人力资源的体力知识,还有一些经验等物力资源主要就是包括就是一些房屋,一些设备还有器材的,然而财力资源主要就是闲置的资金,对于信息的资源主要是包括一些信息科技等大数据资源的分享。面对分享型经济的趋势就是利用我们所搁置的资源来满足需求者的要求,并且这些资源的使用一般是成本较低的,甚至是几乎没有成本的。

### 1.4、分享经济形式满足人们的需求

近些年来,随着我国经济社会的不断发展,在分享经济形式上变得越来越重要,他们的形式就是为了改变人们主要的需求。在我国传统的经济影响下,没有办法满足需求者在效率还有数量方面的整体要求,并且分享型的经济模式解决了这些困难,在分享经济的形势下,供给者可以利用自己有限的时间来提供专属的服务,这就解决了我国就业以及自由之间的矛盾,也改良了我国整体人民的生活水平,还有质量减少了对于资源的损耗以及环境的破坏,提高了整体社会的经济效益。

## 二、分享经济时代人力资源管理的挑战

### 2.1、人力资源管理对象的无限化

人力资源管理的主体对象就是公司为了生产规划而使用的人力资源,现如今对于人才的使用是价值的归属,至在这点上面对分享经济时代显得更为重要。分享平台的人力资源主要分为两种,第一种是运营管理团队,另一种是分享搁置资源的供给者。然而对于分享平台更加着重于合理的规划自身的经济,并且在这一基础上来扩大自身员工的整体数量,在自身的平台规模扩大的情况下吸引大量的消费者和生产者,这样就能够使它们的数量增多,只要平台有足够大的吸引,他们的人力资源就会无限的增加,这与我国传统的经济模式进行比较的话,面对现代分享经济人力资源管理对象来说是无限的。

### 2.2、人力资源管理职能需求的不断强化

面对我国传统的人力资源管理职能的主要目的就是为了人事方面的匹配,但是这些其中并没有强化人力资源管理的具体职能,进而会导致整体分享平台出现很恶劣的事件,这会对广大的人民群众造成非常大的影响,在分享经济的状况之下,利用注册的形式来进入平台,通过智能化的服务方式来进行资源的供给,在这其中我们需要对平台人员来进行专业的培训以及招聘。这样才能够加强人员的管理以及服务质量等方面的提高,强化人力资源管理的作用,在整体平台规定的过程中保证服务的质量,让人们能够真切感受到平台更加倾向于服务化。

### 2.3、人力资源管理劳动关系的复杂性

在目前分享平台的经济形势之下,生产者在平台进行注册之后,可能会接受消费者的订单,并且可以向一些提供者给予有偿性质的服务,并且根据我国的相关法律标准来进行对照所产生的复杂性管理关系,就需要平台来进行基本的保证,在也能够保证整体公司服务品质等一系列的提高,并且我们需要对生产者来进行一些标准的要求,例如对于订单的完成限定以及质量的要求来综合的评价消费者的评价标准,并且制定一系列的方式方法来判定劳务关系根据具体的实践结果来进行不同的判定。

### 2.4、实现内部管理的灵活处置

对于一个企业来说,如果我们想要把人力资源进行合理的分配,就一定要根据企业整体的经营状况以及人才的需求条件来进行整体的划分,首先我们需要在分享经济模式下来做到整体结构框架的灵活性,在整体部门和职能上做出明显的要求来突出企业的核心功能,例如产品的开发研究和市场的开拓等,如果一个非核心的功能单独设置一个部门的话,就可能通过员工或者其他企业来进行互联网加等方式的共享和开发,这样可以充分利用分享性质的经济来优化自身的体质,另外员工在和各部门之间的分工合作上一定要达到灵活配置,员工可以实行一专多能突出他们的重点责任,也要培养他们其他的专业性,能在有效的时间内完成各项工作,这样有利于合作团队和个人之间的有效调整和沟通能够适应企业的业务变化以及岗位的调整需要。最后我们可以在企业的发展过程中来实现资源的灵活配置,把资源实现共享型轻重结合,能够有效的让资源投入到企业的内部核心中,充分利用社会新型的资源,保障企业在一个复杂的环境下进行正常的运行和发展。

## 结束语

随着我国社会经济的不断发展,分享经济时代已经到来,人们的生活品质也得到了很大的提高,分享经济模式下人力资源管理还有传统的人力资源管理之间有很多的不同,在分享经济的模式之下面对人力资源的管理可以满足消费者对于不同资源的需求,并且随着我国互联网的不断发展和创新,面对整体人力资源的体质也做出了很大的调整,把闲置的人力资源和其他的人力资源进行了有效的。整理扩大了市场之间的需要,让我国人力资源管理方面得到了更大的提高,促进了社会可持续发展的目标。

## 参考文献

- [1]陈奕同.分享经济时代人力资源管理遇到的挑战[J].财经界,2019(11):251.
- [2]王天华.分享经济时代人力资源管理面临的问题与挑战[J].企业改革与管理,2019(19):83-84.
- [3]江婕.分享经济时代人力资源管理的挑战[J].现代营销(下旬刊),2019(09):181-182.
- [4]陈锐.分享经济时代人力资源管理面临的挑战及对策[J].农村经济与科技,2019,30(12):126-127.