

共享经济时代人力资源管理的创新研究

张璐

河南省南阳市鸭河工区皇路店镇人民政府

[摘要]二十一世纪的企业工作模式日新月异,在社会不断发展的背景下,共享经济成了最具影响力的一种经济模式,它不仅仅是企业创新发展的推动力,也为企业进行人力资源管理模式改革提供了灵感,面对着前所未有的人力资源管理挑战和机遇,只有紧跟时代潮流,企业才能立足于市场中。

[关键词]共享经济;人力资源管理;挑战和机遇

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.08.098

前言

共享经济从第一次进入到大众视野到如今已成为各企业争相进行改革创新的动力不足十年,面对着日新月异的市场变革,企业想要以共享经济为出发点人力资源管理模式进行改革和创新,就要了解共享时代背景下的人力资源管理现状,借鉴新型企业的人力资源管理模式,从而对人力资源管理模式进行不断的创新。

一、共享经济时代下人力资源管理模式的特点

共享经济时代下的企业人力管理模式变得多样化,最主要的两种人力管理模式分别是延续了传统互联网平台下核心团队负责运营、优化的人力管理模式和共享平台下提供优质资源的人力管理模式,传统互联网平台之下的人力资源管理模式和共享资源平台之下的人力资源管理模式区别很大,因此产生的效果也有很大差距,本文通过浅析共享资源平台之下的企业人力资源管理模式,来寻找效益最大化的人力资源管理方法。

二、共享经济背景下的人力资源管理现状分析

以共享经济为基础的企业,更加注重推广互联网的应用面和应用程度,因此这些企业通过合理运用互联网技术优化了企业的内部人员结构,降低了企业的人力资源管理成本,从而获得更好的经济效益和发展前景,但是共享经济时代之下技术在不断的创新,以共享经济为基础的企业在人力资源管理模式方面也有着局限性和片面性,主要体现在人事管理水平、员工的规范意识两方面上,想要优化企业内部的人力资源管理模式就要从这两方面入手,不断调整人力资源管理模式,紧跟时代潮流,保证企业的可持续发展空间。

三、共享经济时代下的企业人力资源管理模式的应用价值

1. 宽松式人力资源管理模式

共享经济模式中优质资源的提供者和企业人力资源的管理工作都是以较为宽松的状态进行的,这甚至是一种非雇佣的状态,因为优质资源的提供者可能都是正式的人员,通过共享资源平台上传优质资源,这仅仅是他们获取额外收益的一种途径,所以企业的管理人员就不需要与优质资源提供者签订合同、遵守企业人力资源管理规则,这实际上也是一种雇佣与契约兼具的人力资源管理和合作共赢的模式。

2. 全球化人力资源管理模式

随着互联网技术不断发展进步,人力资源管理的地域和领域不再固定、有局限性,共享经济时代下最能体现全球化的人力资源管理模式,它不仅为优质资源的提供者提供了上传的途径,使优质资源有了共享的平台,从而效益最大化,还使全球化的人力资源管理模式有了运转的可能性,这也体现出共享经济的社会性效益。

3. 结算协议市场化

共享经济时代下,优质资源的提供者与企业人力资源管理者达成市场化的结算协议,这种全新的结算协议为用户支付薪水带来了更好的收益,因为在这个支付薪水过程中,优质资源的提供者与消费者直接对接,企业的共享经济平台仅仅是为优质资源的提供者与消费者搭建了交流的平台,而不是对优质资源进行检核并为提供者支付薪水。

四、共享经济时代下对人力资源管理模式进行创新的挑战与机遇

1. 半自动式管理模式

随着互联网技术的发展,半自动式管理模式应运而生,这种人力资源管理模式是以互联网技术为载体,将人们的生活与工作相连接,使得人力资源的管理变成自助式的操作,而且这也将成为未来人力资源管理模式的主要发展趋势。互联网的普及帮助企业在线上就可以实现企业员工的网格化管理,大大提升了企业的人力资源管理效率。受益群体也包含了企业的员工,因为这种管理模式深层次的优化了企业与员工之间的合作与雇佣关系,一转往常人力资源管理者的角色,向下兼容了企业的每位员工,在企业员工与管理者的互动和交流中共同打造出和谐的企业文化,打响企业名号。而且企业员工不再受到管理者的单一命令,这也给予员工一定的自我发挥空间,激发员工迸发灵感、提升自我从而获得更大收益。

2. 通过互联网大数据分析可以有效的提高管理者在进行决策的收益

互联网技术可以便捷的收集企业、员工的数据信息,而收集来的数据信息通过分析可以帮助管理者进行人力资源管理,例如通过对比员工的专业知识能力和企业岗位要求,可以有效的找到更适合员工的岗位满足企业岗位的需求,而通过对比员工的绩效考核数据可以合理调整员工的岗位,使企业对人力资源的利用率大幅度提高,同时也减少了沉没的人工成本,增加企业收益。

3. 使企业内部员工间的交流更加便利

互联网时代中,人们的通讯频率和信息流量都大大地提高了,这不仅仅便利了员工的日常工作交流,也缩短了员工之间的距离,增强了员工与员工,企业与员工的情感。人力资源管理通过搭建线上联络平台,帮助员工及时反馈特殊情况从而有效解决出现的问题,同时线上联络平台也将作为企业员工进行情绪表达的平台,让员工个人利益受到保护,员工在得到了企业的尊重和信任之后会带有更积极的情感为企业贡献自己的一份力量,满足了员工在心理上的价值需求。

五、共享经济时代人力资源管理模式创新途径

有效促进企业人力资源管理模式创新的途径可以从以下几方面来研究:一是建立激励机制,激发员工的积极性,在共享时代之下,企业的薪资考核和结算标准有了很大改变,企业为了提高人力资源的利用效率还要从薪资考核方面入手,通过多元化的薪资考核标准满足员工的需求。第二个方面就是资历认证体系,这为优秀的员工提供了成长与发展的空间,也起到激励新老员工的作用,确保了每一位员工都会得到合理的评价与认可。

结束语

总而言之,共享经济时代背景下的人力资源管理模式有着许多的创新途径,对人力资源管理模式的创新也是对企业基层管理的创新,这是一个企业把握好发展和进步机会的重要环节,在企业更加多元化现代化的同时也要保证人力资源的稳定,以便面对共享时代所带来的更多的机遇和挑战。

参考文献

[1] 赵志宇. 共享经济时代企业人力资源管理创新路径浅析[J]. 中国集体经济, 2021(32): 113-114.