

基于新业态共享经济的企业人力资源管理模式研究

李识文

(北大荒农垦集团有限公司红兴隆分公司人力资源部,黑龙江 友谊 155811)

摘要:新业态共享经济模式下,以往的产业独立发展模式已经不再适应信息以及资源的共享,成为了企业发展的关键路径。在上述环境下,企业的人力资源管理模式同样需要作出改革,以充分满足新业态共享经济的要求。基于此,本文主要以新业态共享经济为背景,针对企业人力资源管理模式进行了研究。文章首先介绍了新业态,分析了共享经济的概念以及特点。在此基础上,探讨了在上述环境下,企业人力资源管理模式的新特征。最后,重点从新型人力资源管理模式的构建以及实现两方面出发,为未来企业的发展提出了相关建议仅供参考。

关键词:新业态;共享经济;企业;人力资源管理模式

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.16.094

人力资源管理,属于企业管理的关键内容,而其管理模式是否先进、科学、合理,则是决定管理效果的关键因素。新业态共享经济模式下,以往企业所尊崇的人力资源管理模式,已经不再适用。在上述环境下,二元模式逐渐形成,管理关系错综复杂。加之信息技术普及、激励机制的透明化等因素的影响,导致企业务必对传统的人力资源管理模式进行改进,从而适应新环境,如此方可全面改善管理效果,保证人力资源能够充分发挥自身的实力与价值,为企业的发展做出贡献。上述目的的达成,需要从招聘、岗位设置、人才评价以及激励等多个方面出发而实现。故有必要在新业态共享经济背景下,针对企业的人力资源管理模式进行探讨以及研究。

1 新业态与共享经济

1.1 新业态

新业态,指的是新的产业发展状态,强调将产业单独发展的模式转变为组合发展模式,剥离企业内部价值链,将其与外部产业相互融合,实现跨行业发展。新业态的出现,为当前时代发展的必然产物。信息技术的普及、需求倒逼、产业升级,均为推动新业态产生的关键要素。近年来,信息化技术发展速度加快,受其影响,产业之间的联系逐渐加强,信息不对称的现象减少,大量新型的商业模式形成。此外,当前消费者对产业发展的需求逐渐复杂化,且体现出了个性化的特征。将多种产业相互融合所形成的新业态,恰好能够精准满足不同客户的不同需求。产业的升级与转型,为当前社会发展的关键目标,在上述环境的影响下,新业态的发展,成为必经之路。图1为15种新业态发展模式。

1.2 共享经济

共享经济来源于信息化时代,是信息膨胀、高速传输、用户需求个性化水平提升的产物。在共享经济环境下,拥有闲置资源者,可将资源使用权让渡给他人,用以获得回



图1 15种新业态发展模式

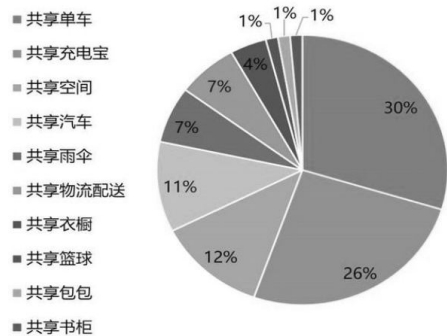


图2 2020年共享经济分布领域

报。而获得资源使用权者,则可利用资源创造价值。从本质上进行分析,共享经济根源在于资源优化配置。共享经济的实现,需要基于大数据、互联网等技术来实现。与传统经济模式相比,共享经济存在其特殊性,主要体现在以下三方面:(1)以往传统经济模式下,拥有资源所有者,具有其使用权。共享经济模式下,两者相互分离,可充分搞活经济。(2)共享经济模式下,强调保证需求与供应保持平衡,确保供应侧可及时了解到需求侧的变化,从而满足其需求。而上述目的的达成,均需要通过大数据而实现。(3)共享经济模式,强调消费与生产相互融合,消费者可以作为生产者而存在,人人均可参与到生产过程中,并获得收益。图2为2020年共享经济分布领域。

2 新业态共享经济的企业人力资源管理模式的特征

新业态共享经济下,企业人力资源管理模式存在多种特征,二元模式逐渐形成,管理关系复杂化等,均为特征的主要体现。具体如下:

2.1 二元模式形成

二元模式形成,属于新业态共享经济环境下企业人力资源管理模式的关键特征之一。所谓二元模式,指的是企

业与员工之间属于雇用关系,员工需要服从企业管理,而企业则需要为员工提供工作的平台。但部分员工资源,可在众多企业之间共享,与企业之间的关系脱离了传统人力资源管理模式的限制。上述两种模式,形成了二元模式。针对可分享的员工资源而言,其在网约车平台体现尤为明显。网约车平台的司机,可以与多个企业签订协议,属于多个企业的人力资源,从企业的角度分析,人力资源实现了共享,同样也得到了充分运用。

2.2 管理关系复杂

管理关系复杂的特征,同样属于新业态共享经济下企业人力资源管理模式的关键特征。复杂的管理关系,主要体现在两方面。首先,企业的人力资源管理方法,依然以以往的方法为主,缺少对共享部分资源的新型管理方案。除此之外,由于人力资源需要共享,因此在管理方面,同样存在一定的困难,管理效率较低。通过上述分析可以看出,在复杂的管理关系下,企业务必对人力资源管理模式进行改进,方可适应新业态共享经济的要求。

2.3 信息技术普及

无论新业态的形成,或共享经济的出现,均与高速发展的信息技术存在关联。在新业态共享经济模式下,人力资源的共享,务必通过互联网而实现。企业针对人才的管理,也务必借助信息化手段而进行。在管理的过程中,共享型人力资源的所有信息,均需在互联网中记录,平台通过互联网,可更加便利地对人力资源进行管理。另外,在信息技术的支持下,用户同样可通过平台,实现与企业以及人力资源本身的沟通。上述技术的出现,为企业的管理提供了较大便利。

2.4 激励机制透明

与以往的人力资源管理模式相比,新业态共享经济背景下,企业人力资源管理模式更加透明化,激励机制将被公开。以往的人力资源管理模式下,企业对人才的激励,需要通过层层审批方可实现,领导层对员工的评价,可能具有主观性,很难完全客观。但在共享经济模式下,员工的工作状态、能力,以及工作量,均可借助信息化技术,逐一反映到信息化平台中。通过平台,便可轻松地对员工工作状况进行了解。以此为基础进行激励,机制较为透明,效果较为良好,同样较具有服众的效果。

2.5 组织边界模糊

以往的人力资源管理模式,具有明确的组织边界,企业范围内,员工需服从管理,办公地点固定,本身的工作内容同样具有固定性,且需要承担一定的责任与义务。但在新业态共享经济模式下,互联网参与到了管理过程中。首先,互联网具有边界模糊的特点,其次,人力资源的共享,同样导致了管理边界逐渐消失。由此可见,在新业态共享经济背景下,人力资源管理模式不再考虑某一员工与某一岗位的匹配,而是需要考虑一位员工与多个岗位,以及一个岗位与多数人力资源的匹配。上述特征,能够帮

助企业获得更大力度的人力资源支持,对人才的就业以及价值的发挥而言,同样具有积极意义。

2.6 管理职能淡化

管理职能淡化的情况,在新业态共享经济背景下显著存在。以往的人力资源管理模式下,领导者对人员的管理,首先从招聘开始,当确定人才满足岗位需求后,还需对其进行岗前培训,并进行试岗。正式入职后,同样需为其规定岗位工作内容、工作时间等具体细节。上述流程下,领导者的管理范围较宽,管理职能较为明显。但在新业态共享经济模式下,以往的流程不再适用。无论招聘、选拔、培训等流程,均可借助信息化技术而完成,管理者的职能逐渐淡化。虽可减轻管理负担,但同时这一趋势也对管理者的能力提出了新的要求。

3 新业态共享经济的企业人力资源管理模式的构建与实现

新业态共享经济下,企业人力资源管理模式需要重新构建,从人才招聘、岗位设置等多方面出发,促使新颖的模式有效实现,为企业发展提供动力。

3.1 模式的构建

3.1.1 招聘方法

新业态共享经济背景下,企业需要对招聘方法进行更新以及改进,从而达到增强企业人力资源实力,促进人力资源管理模式优化的目的。信息化技术深入融入,是新业态共享经济下人力资源管理模式的特征之一,考虑到上述特点,此模式下的人员招聘可以通过线上的途径实现。但单纯线上招聘,可能导致企业无法全面掌握人才的实力,且企业无法实现对员工价值观以及道德感的评估,故风险较大。因此,在招聘过程中,务必进一步完善流程,通过增加问卷填写流程等方式,实现对员工各方面能力的全方位评估,保证最终招聘的人才能够真正为企业的发展助力,在满足新业态共享经济要求与特征的基础上,使企业发展速度加快。

3.1.2 岗位设置

除了做好招聘工作外,岗位设置同样为企业人力资源管理的重点内容之一,企业同样需要对这一流程进行优化,从而使自身的发展能够与新业态共享经济相适应。在岗位设置的过程中,企业需要注意人才的共享特征。一方面,企业所拥有的人才能够为他人所用,另一方面,其他企业的人才同样能够为我所用。基于上述两项特征,在人才岗位设置时,企业既要保证岗位能够满足自身的生产需求,又要保证其具有开放性,从而吸纳更多的人才,确保人才能够结合自身的需要,选择企业的岗位。采用上述方法进行岗位设置,对企业人力资源管理模式的革新能够起到重要作用。

3.1.3 人才评价

在对人才进行评价的过程中,企业需要认识到新业态共享经济下用户的重要性。以往企业在人才评价时,通常

强调由领导层观察员工的工作状态,最终做出评价。但在新业态共享经济模式下,企业则不应当采用上述方式进行评价,以免导致评价结果不客观。对此,企业需要开启用户评价模式。例如:当每月月末对员工进行评价时,可以借助大数据技术,收集员工的相关信息,在员工信息中,含有用户对员工评价的内容,以及最终评价结果。将所有评价结果相结合,对其进行整理以及统计,企业便可了解到此员工的工作状态。上述评价方式,相对于以往评价方式而言,更加具有客观性,同样更加便于企业留下优秀的员工。在新业态共享经济环境下,企业可以考虑对此种评价方式进行利用。

3.1.4 人才激励

以往,企业人力资源管理模式下,对员工的激励通常以一个月或一年为一阶段而执行。现如今,新业态共享经济已经出现,人才的激励方式务必做出改革,否则将会导致人才在众多的选择中离开企业另谋高就,导致企业难以留住人才。为了避免上述问题发生,建议企业实施持续性的人才激励措施。简言之,一方面,需要将激励的间隔期限缩短,或将定期的激励转化为不定期的激励。另一方面,需要延长激励的时间。以网约车为例,企业可以每天根据用户的评价情况,对司机实施激励,如用户好评超过一定数量,边可基于司机一定的物质奖励。上述手段的实施,能够有效提高司机的服务意识,同样有利于达到激励的目的,帮助司机更加长久地留在企业平台。长远来看,对于企业、人才、用户三方利益的实现,均具有重要价值。

3.2 模式的实现

3.2.1 保证公平公开

保证公平公开,属于新业态共享经济背景下人力资源管理模式创新的主要实现途径。究其原因,在此背景下,人力资源可选择的就业途径逐渐扩大,如未满足公平公开的原则,将会导致人才失去对平台的信任,从而影响平台对人力资源的吸纳率以及吸引力。公平公开需要体现在多方面,而人才评价属于主要方面。在评价的过程中,企业需要将评价结果公开,以获取没位人才乃至用户的信任。另外,对人才的评价也务必通过客观的方式进行,以保证公平。

3.2.2 积极引进技术

新业态共享经济的特点之一,便在于对信息化技术的利用频率高,在缺少上述技术支持的情况下,多项人力资源管理内容均无法实现。对此,企业需要积极引进先进的技术,以便于开展管理工作。对大数据技术的引进,是企业变革的关键。以人才的招聘为例:企业可以根据大数据技术,对符合自身岗位要求的人才进行筛选,筛选完成后,确定满足要求的人才。另外,企业同样可以根据大数据技术,对人才以往的工作经历进行评估,如以往存在违规违法等行为,则不予录用。此外,企业同样可根据大数据技术,收集用户的评价,用于对人才的服务水平进行评

价。

3.2.3 坚决整治环境

新业态共享经济时代刚刚到来,各行业虽踊跃加入了阵营,但在人力资源管理方面依然缺乏经验。由于无经验可借鉴,企业唯有在发展过程中不断摸索,方可逐渐形成一套完整可行的人力资源管理制度与模式。为了达到上述目的,企业需要首先对自身的行为加以约束,不得利用漏洞获取经济效益,另外,企业同样需要加强对人才的培训,保证人才能够按照平台的规定落实自身的责任,保证自身能够严格执行相关规章制度。另外,针对出现违规行为的人才,企业需要制定一系列严格的惩罚措施,保证能够对其实施严厉的惩罚,坚决避免类似的事件再次发生,使新业态共享经济下的人力资源管理环境得到优化。

4 结论

综上所述,本文以新业态共享经济为基础,针对企业人力资源管理模式的探究,可为相关企业提供参考,使其能够改进人力资源管理方法,优化管理模式,提高管理水平。未来,企业需要意识到,新业态共享经济时代已经到来,产业之间的融合趋势已经形成。为了促进自身健康发展,在市场竞争中立于不败之地,企业务必不断对招聘方法进行改革,重新进行岗位设置,并改进人才评价以及激励方式。在此基础上,优化人才选拔方法,保证人才分配合理,确保评价制度科学有效,同时,实施持续性的激励机制,使自身的发展与新业态共享经济的要求相互吻合,提高自身的整体实力。

参考文献

- [1] 韦曼妮. 基于 HRSSC 模式构建广西大学生创业企业的人力资源管理模式研究[J]. 中国商论,2022,(03):135-137.
- [2] 张轲. 互联网时代下传统企业人力资源管理模式转型策略分析[J]. 商讯,2021,(34):194-196.
- [3] 李进生,赵曙明. VUCA 时代人力资源管理模式创新的取向与路径——以“三支柱”模式为主线[J]. 江海学刊,2021,(05):90-96.
- [4] 杨华锋. 媒体融合背景下人力资源管理模式的调整策略研究——以传统媒体转型发展为例[J]. 农场经济管理,2021,(08):62-64.
- [5] 吴晓勇. 大数据背景下企业人力资源管理模式创新分析——以 W 企业为例 [J]. 中国管理信息化,2020,23(22):85-88.
- [6] 朱斌,张佳良,范雪灵,刘军. 匹配观视角下的战略人力资源管理模式——碧桂园集团人力资源管理之道解析[J]. 管理学报,2020,17(06):791-801.

作者简介:李识文(1985,03-),民族:汉,籍贯:辽宁开原,学历:硕士研究生,职称/职务:高级经济师/主管,研究方向:人力资源。