

# 共享经济时代下人力资源管理趋势及创新途径分析

常广金

(济宁市食品药品检验检测研究院, 山东 济宁 272000)

**摘要:** 信息技术的飞速发展, 为各个行业的发展提供了新的契机。信息化技术的飞速发展和网络虚拟技术的结合, 推动了共享经济的出现, 共享经济模式具有众多优势, 其在人力资源管理中的应用已经成为时代发展的必然趋势。但是部分企业的人力资源管理部门在应用共享经济模式的过程中, 还存在众多问题, 需要相关部门进一步加强分析, 在人力资源管理的过程中有效应用共享经济模式, 对于企业高效实现利润最大化具有非常关键的作用。基于此, 本文立足于共享经济时代背景, 针对人力资源管理的趋势进行分析, 并提出人力资源管理的创新途径, 以便提升企业人力资源管理的水平。

**关键词:** 共享经济时代; 人力资源管理; 趋势; 创新途径

**中图分类号:** F272.92

**文献标识码:** A

**DOI:** 10.12230/j.issn.2095-6657.2022.32.056

高素质人才是企业发展的基础, 企业在人才招聘和应用的过程中, 人力资源部门只有根据企业的实际发展需要, 科学分析人才的优势, 在科学分析的基础上合理地安排相关岗位, 才能实现企业人才的有效应用。随着全球经济发展速度的提升, 企业之间的竞争压力增大<sup>[1]</sup>。企业内部对于高素质人才的需求进一步提升, 需要企业提高人才培养重视程度, 因而企业内部人力资源管理部门应该提升自身管理的灵活性, 根据市场发展情况的变化, 及时调整企业人员的布置、优化人才培养的手段。企业人力资源管理部门在调整相关策略的过程中, 需要综合分析影响企业发展的因素, 才能有效实现企业人才管理效率的提升, 优化企业资源配置。因此, 企业管理者应该及时改变自身的管理意识和地位, 重视共享经济时代下人力资源管理途径的探索和分析, 以便实现企业管理目标, 促进企业长久发展<sup>[2]</sup>。

## 1 共享经济概述

随着全球经济的持续发展, 共享经济已经成为新的经济热点, 且共享经济模式的应用呈现出飞速发展的趋势。在我国, 共享经济的应用已经成为一种普遍状态, 比如共享单车、共享充电宝等已经完全融入了人们的日常生活, 成为人们生活和工作中不可分割的一部分。共享经济模式的应用范围不断扩大, 已经拓展至众多领域。但是在持续发展的过程中, 与共享经济相关的法律法规还需进一步完善, 以便规范我国共享经济的发展, 发挥共享经济为我国经济赋能的作用, 促进我国现代化战略的实现, 为人民创造更加幸福繁荣的经济生活环境<sup>[3]</sup>。

## 2 人力资源管理的重要性

人力资源管理作为企业最核心的部门之一, 在企业发展的

过程中具有非常重要的地位。高效的企业人力资源管理部门能够实现企业内部资源的优化配置, 从而实现企业经济效益的最大化, 为企业的长久发展保驾护航。但是, 共享经济时代背景下, 在企业人力资源管理的过程中, 如何根据发展趋势进行管理途径的创新, 对于企业的发展至关重要。首先, 企业人力资源管理部门只有在企业运行的过程中确保各个部门岗位人员的配置, 才能实现工作效率的提升和质量的保证; 其次, 应为企业的战略规划做出相关指导, 企业的人力资源管理部门作为企业运行中各项数据管理的部门, 对于各个部门的具体运行状况有一定的了解, 企业管理者在制定发展战略的过程中, 需结合人力资源数据管理, 在此基础上进行战略规划的制定工作<sup>[4]</sup>。

## 3 基于共享经济下的人力资源管理趋势

### 3.1 人力资本择优

在企业发展的过程中, 企业的人才是支撑企业实现经济效益、推进企业发展进步的基础。而且随着世界经济现代化进程的持续推进, 企业发展对于人才的要求不断提升, 不仅需要具备专业能力的人才, 还需要复合型人才, 才能满足企业现阶段的发展需求, 推进企业经营规模的扩大和利润空间的提升。因而企业在进行人才培养和聘用的过程中, 对于人才的考核机制将会更加严格, 择优录取, 防止因为用人不当造成企业的经济损失。在人力资本分析的过程中, 人才的知识技能、社会经验、综合能力与素质等都是人力资本分析和考核的主要因素, 也是企业进行人才选择的重要基础和标准。在共享经济时代, 人力资本择优使用已经是人力资源管理的一种新趋势, 而且随着我国经济发展现代化进程的持续推进, 人力资本分析将会成为人力资源发展模式的核心机制之一。

### 3.2 劳动经济模式转变

在经济学中存在着“个体价值永远大于集体价值”的经典理论，这一理论观点的提出说明人力资源模式将会由被雇佣形式向合作形式转变的新发展趋势。随着这个理论的提出和被广泛认可，企业和员工对“个体价值”的重视程度不断提升。一部分劳动者逐渐转变了在单一性的特定企业领域中实现自身“个体经济价值”的传统理念，转向多元化渠道提升自己的经济收益。随着观念的转变，更多的劳动者从实体经济平台转向共享经济平台，实现了“个体经济价值”的推广。因此，企业在展开人力资源管理的过程中，不能只局限于实体经济平台来实现“个体经济价值”的控制，应该将一部分内容转向共享经济模式，确保企业对于人才的控制，从而提升企业的竞争力。在现代化经济发展的过程中，人力资源管理模式从“雇佣关系”转向“合作关系”已经成为不可逆的趋势。企业在进行人力资源管理的过程中，应该充分结合这一趋势的变化，及时调整企业的股权合伙人、经济红利、高薪体系等方面的内容，加强企业与劳动者之间的维系，促进企业的人力资源管理由被雇佣形式向合作形式转变。

### 3.3 人力资源外部用工性增加

在经济发展环境持续变化的状态下，企业应该及时调整内部人力资源管理的模式，以应对市场环境的变化，提升企业自身的竞争优势。在优化企业人力资源管理水平的过程中，应该采取内外双管齐下的策略，即“内部进行柔性改造”和“人力资源外部化配置”并举的模式。对于企业而言，内部“柔性改造”模式的应用是将人力资源的发展作为企业发展的核心竞争力，能够提升企业人力资源管理的水平。但是该模式在具体应用的过程中，会导致企业直接拥有的高素质人才非常有限，影响企业的发展。因此，为了保证企业的发展，企业人力资源外部用工增加也成为企业人力资源发展的新趋势之一。在企业发展的过程中，“人力资源共享模式”的应用，能够在一定程度上弥补企业高素质人才拥有数量较少的问题，通过这一模式的应用，企业将会有更多的机会根据自身的发展，在共享经济市场环境中选择更多智力型社会劳动资源，满足企业发展中对高素质人才的需要，进而实现企业用工的灵活性和便捷性，推动企业的现代化发展。

### 3.4 平台代替企业人力资源管理职能

随着共享经济模式的持续推进，平台代替企业人力资源管理部分职能，也将成为人力资源管理的新趋势。平台代替人力资源管理职能的表现主要集中在三个方面：第一，人员招聘与配置，平台代替企业人力资源管理的职能在人员招聘与配置方面主要是平台对企业的用工需求展开分析，在确保企业实际需

求和稳定的人力资源的基础上，利用平台的大数据支撑提升招聘信息的透明度和精准度，且平台通过企业人才需求信息分析之后，为企业构建人力资源的工作框架；第二，代替企业展开员工的培训和开发，平台可以实现社会劳动力的入驻、接单、售后服务等内容，及时公布企业用工需求的相关信息和公告，培训的实现主要是平台可以利用线上或线下形式建立交流小组，对于交流小组中的成员展开相关技能和综合素养的培训，以提升相关人员的能力；第三，实现对企业员工的管理，代替企业人力资源对企业内部员工进行专业评价，企业直接利用平台的专业评价能够减少企业在员工评价和管理方面花费的时间，从而使相关员工的工作效率得到提升。

## 4 创新发展的关键点

在企业人力资源管理的过程中，保证降低管理成本、突破招聘协调存在的瓶颈，是实现企业人力资源管理创新的关键点。

首先，降低人力资源管理成本。在共享经济模式下的企业人力资源管理创新中实现降低管理成本，其核心是进行企业文化的创新，确保企业运行中在保证质量的前提下节约各个环节的资源。在企业管理的过程中，企业文化的创新可以提升企业员工对本企业管理的认同度，降低企业人力资源管理的成本。

最后，突破招聘协同瓶颈。企业在展开人才招聘的过程中，除了确保人才招聘的质量，还需控制招聘协同的问题。只有不断加大对招聘协同的控制，企业才能在人才招聘的过程中确保选择的人才符合企业发展和市场变化的实际需要，进而推进企业的转型升级。

## 5 人力资源管理的创新途径

在共享经济时代，企业发展中面临的竞争更加激烈。为了实现企业的长久稳定发展和确保企业各项资源的优化配置，对企业的人力资源管理进行创新是必要的。在进行企业人力资源管理创新的过程中，需要对影响企业人力资源管理水平的各项因素展开具体、全面的分析，以确保企业人力资源管理的改进和优化能迎合共享经济的发展，从而提升企业的市场竞争优势。影响企业人力资源管理水平的主要因素有核心岗位人员、非核心岗位人员、培训模式、共享平台等，需要企业的相关人员有针对性地展开分析工作。

### 5.1 实施伙伴计划

在企业管理的过程中，企业的核心人员作为其发展战略目标及发展方向制定的主要人员，对于企业的发展具有非常重要的意义。在企业的发展过程中，只有确保企业核心岗位人员的专业素养和工作能力，企业的经济效益才能实现。因而企业在

人力资源管理效率和质量提升过程中，应该将核心岗位人员与企业的发展联系在一起，作为企业人力资源管理创新的突破点。伙伴计划的是针对企业核心岗位人员提出的，是企业人力资源管理创新途径的重要研究成果之一。企业的核心岗位人员主要是指企业的高层管理者及知识型、技术型员工等，在企业发展中具有重要的地位。在共享经济时代，共享是共享经济最核心的部分。所谓的伙伴计划，是指企业通过员工持股、利润分享、员工参与管理等方式来实现企业利润和员工利润的联系，将企业的利益和员工的利益联系在一起，促使企业和员工成为经济共同体，从而实现企业人力资源管理部门对员工的有效管理，提升企业发展的各项数据，扩大企业的利润空间，在一定程度上降低企业的经营风险。

### 5.2 实施外包服务

共享经济模式推行的主要目的是通过将人和物质资料作为共享资源，实现资源的优化配置及共享。企业的实际运行不仅需要核心岗位人员的支撑，还需非核心岗位人员的配合。企业相关项目在实际运行的过程中，核心岗位人员的工作主要是针对企业的整体发展计划进行规划、发展目标的制定等，但是在具体执行的过程中，非核心岗位人员主要对项目计划展开具体的执行，是处于第一线的工作人员，非核心岗位人员的缺乏对于企业发展的影响是巨大的。只有在企业具体项目展开执行的过程中，聘用专业的非核心人员，才能有效地促使企业管理目标的实现。在共享经济模式下，人才和物质资料市场中的资源利用效率将会进一步提升，对企业人力资源管理进行创新已经成为实现企业的各项经济管理目标和发展的必要条件。在企业人力资源管理的过程中，对非核心岗位人员采取外包服务的策略，不仅能够降低企业对非核心相关人员聘用和培训的时间和资金成本，还能确保企业项目执行人员的综合能力，推进企业人力资源价值共享的实现。

### 5.3 实施分层次培训

在企业实现高效运行的过程中，需要企业内部各部门之间进行有效的配合，共同解决企业内部存在的问题。在企业管理的过程中，利用云招聘基本上可以实现企业内部人资部门、业务部门和第三方服务供应商、应聘者的在线协同沟通。企业和应聘者通过云招聘平台基本上可以实现对双方诉求的了解，进而促进招聘企业和应聘者双方之间的沟通。但是招聘协同方面的问题还是继续存在，没有得到有效解决。企业的招聘协调问题没有解决的主要原因是企业对于人才培训的重视程度不足，

同时企业也没有就人才的培训形成标准化、统一化的相关制度和要求，且对于不同等级、层次的人才，在培养等方面的需求存在差异，导致企业的培训不仅不能提升人才的专业技能和综合素养，还会造成人才的流失<sup>[5]</sup>。因此，为了确保企业的发展和经济效益的实现，企业人力资源管理部门应针对发展中需要的不同人才展开分层次、专业化的培训工作。在具体培训项目的开展过程中，培训内容还应该结合培训人员的特点、岗位的需要等体现差异化和个性化，只有展开针对性的培训工作，才能进一步促进企业的发展。

## 6 结语

综上所述，随着现代化进程的持续推进，共享经济模式在经济发展中的地位将会更加重要，且应用的领域和范围将会持续扩大。在企业人力资源管理的过程中，如何更加科学地应用共享经济模式，对于缓解企业高素质人才缺乏、提升企业人力资源管理水平具有非常关键的作用。因此，企业应该在发展运营的过程中结合共享经济时代背景，通过对企业人力资源管理趋势的分析，不断展开人力资源管理模式的创新途径分析，以提升企业的人力资源管理水平，从而推动企业管理效率提升，优化企业资源配置，实现企业资源价值的最大化，进而推进我国经济发展现代化的进程，提升我国经济发展的整体水平。

### 参考文献：

- [1] 黄书琴. 共享经济背景下企业人力资源共享模式发展的相关思考与探索[J]. 商场现代化, 2021, (12): 81-83.
- [2] 汪少贤. 企业在大数据时代下的人力资源管理创新策略研究[J]. 湖北开放职业学院学报, 2021, (21): 12-13.
- [3] 王娜, 陈晓. 共享经济时代经管类大学生管理能力素质培养路径研究[J]. 现代商贸工业, 2021, (30): 48-50.
- [4] 郝金隆, 郭玮, 肖强等. 大数据技术驱动企业管理创新的研究: 以某国内汽车品牌企业的实践为例[J]. 中国人事科学, 2021, (10): 42-50.
- [5] 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.

作者简介: 常广金(1968-),男,山东济宁人,中级经济师,大学本科,主要从事人力资源管理工作。