

共享经济背景下的企业人才管理分析

马艳

山东烟台小报童发行有限公司

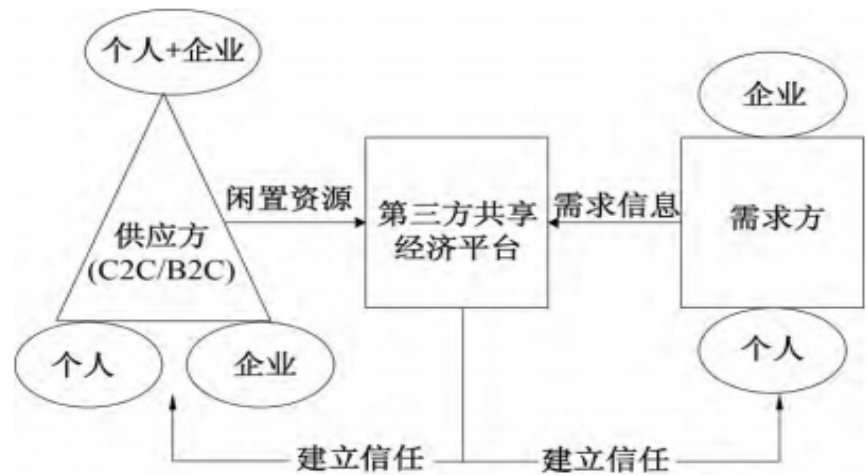
DOI:10.32629/ej.v3i3.441

[摘要] 互联网的普及推动了共享经济的发展,共享经济的兴起给人们的工作模式、生活方式都带来了局发的变革,新时期,共享经济背景下企业人才管理工作得到了重视,如何更好地开展人才管理对企业的生存存亡有着重要的意义。本文对共享经济背景下企业人才管理的趋势以及管理策略等进行了简单分析,希望能够对共享经济的发展提供一点参考和借鉴。

[关键词] 共享经济; 企业; 人才管理; 趋势; 策略

1 共享经济的内涵

目前,对于共享经济的定义,国际上还没有一个规范的定义,不同学者对其的界定都不尽相同,就其主体来看,目前共享经济主要包含供给方、需求方以及第三方平台,成为共享经济的三大主体,其三者的关系如图所示。从我国当前共享经济的发展模式来看,一是供给方目前呈现的是一种新模式,即个体供给与企业供给两种方式并存,与原来的单一供给方并不相同。以往如滴滴打车,其所采用的模式就是个体经营者将闲置资源提供,出让产品的使用权,或者企业使用“类租赁”的方式提供产品的使用权,目前共享充电宝也是该种经营方式。个体供给与企业供给并存的新模式下,个体与企业成为共同作战的伙伴,既拥有较大的市场需求,同时还能够提升资源的利用率,也能够获得更多的收益。二是需求方也不再单一,经管当前共享经济和活动的需求方以个体用户为主,但企业也逐渐成为产品或服务的需求方。当个体与企业作为需求方时,其往往对资源的所有权并不掌握,只是通过支付报酬来暂时获得产品或服务的使用权。这种方式也有效的推动了资源的合理配置,促进社会生产效率的提升。三是共享经济平台,其在共享经济中所充当的就是“中介”的角色,对闲置资源进行整合,获取大数据,实现供需匹配,满足双方利益的需求。在共享经济中,盈利模式也是



采取交易提成的形式,满足日常维护和固定成本的支出,实现三方的共赢。

2 共享经济下我国企业人才管理发展趋势

在共享经济模式下,我国企业人才管理工作发生了一定的变化,重点表现在人才范畴、绩效评价、管理手段以及团队边界等多个方面,也呈现出一种新的发展趋势,值得我们加以思考和研究。

2.1 人才范畴逐渐宽泛化

以往传统的经济模式中,与企业建立起正式的雇佣关系,并依托劳动付出来获得经济/非经济性报酬的员工这时企业人力资源。共享经济的发展,打破了这一边界,企业的人力资源也不再局限于所签订的正式劳动合同的员工,也包括通过贡献自己的时间、资源以及经历

等来为企业的发展做出贡献的人,同时这些人也能够获得经济/非经济报酬。例如,在滴滴打车中,专车司机,他们与企业未签订任何明确的用工合同,因此与企业也不是明确的雇佣和被雇佣的关系,这些专车司机甚至并不知道企业的管理者是谁,这些专车司机甚至可能是别的企业的员工,但在闲暇时间来进行接单,采用的是一种兼职的形式。因此这些人员与企业存在的更像是一种合作关系,司机获得报酬,乘客享受服务,滴滴公司赚取提成,由此实现三方共赢。也可以说,共享经济下企业的人员资源既包括了签订合同的正式员工,也包括公司人力体系以外但又有相关利益的人员,企业的人才范畴更加宽泛。

2.2 绩效评价趋向市场化

社会主义市场经济体制下,市场在资源配置中占据决定性地位,企业管理工作也应当遵循市场规律发展,因此如何遵循市场规律发展开展企业管理成为当前需要解决的问题。传统经济模式下,绩效考核是企业普遍采用的方式,员工通过绩效考核发放工资,但考核的真实性、准确性受到多种因素的影响,不能确保真正的公平。共享经济模式下,员工的绩效评价真正交给了市场、交给了客户,共享经济平台的一个重要职能就是建立一个较为科学的评价体系并将其应用到共享经济运行中去,将考核、结算的职能交由市场,消费者根据自身的体验对服务做出评价、支付劳动报酬,系统依托大数据功能对评价进行收集处理。在这种模式下,资源者的形象、信用、态度等都直接暴露在市场之下,并接受市场的考核、考验,从而更好地形成良性循环,不断提升资源提供者的服务质量。

2.3 人才管理信息化

从共享经济的内涵可以看出,共享经济模式下第三方共享经济平台是一个重要的主体,在现代化信息社会,平台的建设需要现代信息技术的支持。前面所降到共享经济下人才范畴逐渐宽泛化、绩效考核逐渐市场化,在这样的别井下,宽泛化的人才范畴也使得企业人才的管理难度明显增大,以往传统的管理方式已经难以满足当前的发展,同时也降低了管理的效率,为此借助于互联网平台,依托共享经济平台在线管理这种方式,及时管理者与被管理者并不熟知,但互联网能够使其紧密相连,同时管理者依托平台,能够有效地调取资料,开展技术分析,并制定合理有效的管理策略。同理,绩效考核的市场化,也需要依托第三方支付平台来实现,支付宝、华为PAY、云闪付、微信等结算平台,都为绩效考核和薪资阶段提供了便利,同时也加强了资金的安全性,能够让供给方、平台以及需求方都减少担心。

2.4 团队边界逐渐模糊化

“部门归属”是传统经济模式下的界限划分,为了确保员工统一领导原则,员工所在的团队领导负责开展内部资源分配、安排工作任务,员工则只需要在固定的框架内付出努力、贡献知识与资源来完成相应的任务即可。即使临时抽调组建其仍然从属于原团队,即短时间抽调人事关系仍属于原部门,这种管理方式满足了统一领导原则,但在实际的工作中受到归属部门的限制,使其难以与其他部门人员更好地合成,无法有效进行资源共享,这也使得工作效率被降低。在共享经济模式下,员工没有明确的人事关系归属,一般只是将员工进行划分,例如根据差异性胜任力划分到不同板块中,而这种板块存在的原因也是为了更好地方对员工识别,并非行政管辖。企业根据工作的实际需要选择胜任力相匹配的员工,组建团队,这使得员工之间不存在部门的竞争这一限制问题,使得更好地进行资源共享并向同一目标前进,有效的提升工作的效率和质量。

3 共享经济背景下企业人才管理新模式的建立策略

3.1 制定严格的规范制度

在共享经济模式下,企业人才范畴更加宽泛,人才在结构构成方面也较为复杂,管理者要想加强管理,需要依托共享平台进行数据分析,对这些外部利益相关人员的信息进行分析,从而更好地有针对性的制定管理政策。尽管这些外部利益相关人员没有与企业签订正式的劳动雇佣合同,但其在消费者层面来看仍然代表了企业的形象。因此,企业需要制定严格的管理制度和规范手册,从而有效的加强信息审核、绩效审核以及薪酬发放等工作,同时结合绩效考核,更好地开展人才管理工作。

3.2 建立起需求导向性人才培养模式

在共享经济模式下,以需求为导向的培训成为企业重要的需求,从企业内部来看,需要集中、定向的培训帮助企业打造一支强有力的队伍,提升员工的能

力,培养员工的素质,提升员工的集体协作能力,促进员工个人能力的提升。对于企业外部利益相关人员,企业也需要制定标准化的培训,从而使其在面对市场的过程中更好地展示企业的良好形象和优质服务,在其与消费者交道的过程中,能够更好地发挥主观能动性提升企业形象,提高企业的服务水平。

3.3 加强对企业外部人才的优化整合

企业做好外部利益相关人才的整合,共享经济下对于企业的发展有着重要的意义,企业依托良好的内部管理、外部利益人员优化整合,能够建立起“外部利益相关人才供给、企业搭建平台以及消费者满足需求”的共享模式。为此,企业应当制定政策的战略,推动外部利益相关人员中不断有能力强、素质高的人被吸引进来,不断提升企业竞争力。

4 总结

伴随互联网的发展,共享经济日益迸发出蓬勃生机,在共享经济模式下,企业也迎来了崭新的人才管理变革。共享经济时代,企业人才管理面临着很多新变化,例如人才范畴宽泛化、团队边界模糊化、绩效评价市场化等等,以往传统的人才管理方式在共享经济下已经难以适应时代的发展,构建新的人才管理新模式成为时代发展的必然趋势。共享经济下,企业要加强规章制度的制定,建立起新的人才培养模式,积极加强外部利益相关人才的整合等等,依托这些新的手段和方法,更好地适应共享经济的发展。

【参考文献】

- [1]任娟梅,毕富利.共享经济背景下的企业人才管理探讨[J].人力资源,2018(6)80-81.
- [2]闫佳祺.共享经济背景下我国企业人才管理新模式研究[J].当代经济管理,2018(2)61-65.
- [3]蔡朝林.共享经济的兴起与政府监管创新[J].南方经济,2017(3)99-105.