

# 共享经济背景下企业人力资源管理创新

童心

中国石油工程建设有限公司

DOI:10.12238/ej.v4i3.706

**[摘要]** 近几年,随着现代化社会不断发展进步,在共享经济背景下,企业信息不对称以及资源利用等问题得到了有效改善。而受共享经济的影响,企业人力资源管理工作将面临着巨大的挑战和机遇。因此,文章基于此简单阐述了共享经济背景下企业人力资源管理中存在的些许问题,并对企业人力资源管理的创新提出了相应的对策。

**[关键词]** 共享经济; 企业管理; 人力资源管理; 创新; 中石油企业

**中图分类号:** F061.2 **文献标识码:** A

## Enterprise Human Resource Management Innovation under the Background of Sharing Economy

XinTong

China Petroleum Engineering & Construction Corp

**[Abstract]** In recent years, with the continuous development and progress of the modern society, the problem of enterprise information asymmetry and resource utilization have been effectively improved in the context of the sharing economy. Affected by the sharing economy, the enterprise human resources management work will face huge challenges and opportunities. Therefore, the paper briefly expounds some of the problems existing in human resources management under the background of sharing economy, and puts forward the corresponding countermeasures to the innovation of enterprise human resource management.

**[Key words]** sharing economy; enterprise management; human resource management; innovation; Chinese oil companies

### 前言

受共享经济的影响,各行各业的发展都受到了一定程度的影响。因此,在此背景下企业需要加强注重和创新人力资源管理模式方法,才能够有效解决当前企业经营发展过程中存在的些许不足,促使企业向长远的方向稳定发展。

### 1 当前共享经济背景下企业人力资源管理的现状

首先,共享经济作为一种新型的经济发展模式,在发展过程中会存在些许不完善的地方。而我国当前相关部门并没有相对健全的法规对共享经济下的劳动关系进行约束。简单来说就是平台在企业人力资源管理方面不存在约束,虽然企业在用人方面相对比较灵活,不过依然有不少问题,比如说人员综合素质水平、业务能力不足等等,对企业人力资

源管理造成了很大的影响。而在共享经济背景之下,企业的人力资源管理就需要完善的监督机制,而企业的平台大多都是虚拟平台,和实体经济相比来说,无法对虚拟平台进行有效的监督和管理。其次,共享经济背景下,企业人力资源的关系大多都是随机成立的,因此可以随时解除相应的约定。例如,某平台,借助与消费者对用户的虚假评价,直接解除和用户的合作。因为平台无法对消费者的评价进行实时的监督,所以无法验证消费者的评价是否为虚假的,最后给企业的经营和用户均造成一定的损失。此外,在共享经济背景下,通过网络消除了人与人之间的交流屏障,但是却无法感受到彼此之间是否是真诚的交流,同时也无法有效体现出任何两者之间的人际关系。所以企业的人力资源无法有效转化为人力资本,进而对企

业的发展会造成一定程度的影响。

### 2 共享经济背景下企业人力资源管理过程中存在的不足

2.1 缺乏全面性。现阶段,中石油企业在对人才的管理过程大多都是沿用传统的管理模式,通过以管理的流程为核心,在进行人资管理工作时多以围绕管理程序的设置进行管理工作,并没有结合企业自身的实际情况进行制定有效的管理方案和规划。但是,随着共享经济的发展,让部分企业开始注重人力资源管理的重要性,并正确认识到人力资源的管理效率提升对企业的经营发展有着重要的作用。不过,由于企业自身缺乏对企业人力资源管理进行统筹和规范,因此在相关管理工作时,会出现短视行为的问题,以及未来战略部署的认识。此外,企业的人力资源管理组织理念过于单一

化,进而无法有效满足现阶段企业发展的需求。所以,最后会导致企业在人力资源管理方面的效率变得低下,进而无法使得人力资源管理的作用在企业经营发展过程中得到充分的发挥<sup>[1]</sup>。

2.2管理意识不足。当前部分中石油企业经营发展过程中,受其企业成立时间的影响,企业人力资源管理的经营模式相对落后,并且对企业自身的发展具有一定的影响。而企业管理层和内部员工并没有正确认识到人力资源管理对企业长期稳定发展的重要性,甚至部分人员只认为企业人力资源管理工作就是简单的只负责人事工作等等,与企业自身的发展并没有实际的推动作用,进而导致企业内部的人力资源管理工作无法有效的落到实处。并且,企业中的管理部门,并没有针对人资管理工作进行相关的战略设计和规划,从而出现缺乏长期规范化的问题。此外,由于企业管理意识的落后,进而导致在人才招聘的形式相对比较简单,所招聘的人员质量过于偏低,甚至部分人员的专业达不到企业对人才选择的要求。进而,企业员工的质量高低不同,严重阻碍了企业的创新和发展。

2.3专业能力和综合素质较低。在当前共享经济背景下,各行各业的发展都将面临新形势的影响,开始加强并注重自身的人力资源管理以及对相关专业人员的引进。尽管,现阶段我国部分高校针对人力资源管理设置了相应的专业,从而当前社会发展的需求培养更多的高质量优秀人才。但就现阶段我国人力资源管理行业发展的现状来说,在大部分企业的人资管理部门中的工作人员,并非专业的人力资源管理行业出身,同时也没有接受过专业性的人力资源管理和训练。所以,该类型的人员缺少相应的专业能力和素养以及丰富的人力资源管理工作经验,进而在面对企业中存在的问题时,无法做到及时处理<sup>[2]</sup>。

### 3 基于共享经济促进企业人力资源管理创新的有效途径

3.1加强企业人力资源管理理念的转变。首先,现阶段共享经济中,企业想进一步将内部人力资源管理工作落实到

实处,就需要结合企业自身发展状况以及时代的需求,来对人资管理的模式进行完善和优化。转变传统被动的管理模式,向现代化人力资源管理模式发展。同时,企业还应当加强注重对人资管理的发展战略进行有效的规划。并结合企业的发展,加强内部人员对人资管理工作的注重,从而确保企业人员能够正确认识并理解企业战略发展的规划和需求。此外,还可以将企业的人资管理工作落实到位,将企业的人力资源管理规划和自身业务的发展方向两者进行有效的融合,以此来增强企业中人力资源管理部门和其他部分之间的友好合作,进而增强企业内部的团结和整体效率的提升,以此推动企业人力资源管理的创新<sup>[3]</sup>。

3.2加强完善企业人资管理方式。想要促进企业的人资管理创新,首先需要相关工作人员正确认识到企业人资管理工作的重要性,以及需要具备专业的人资管理能力。因此,可以得知企业人资管理工作对其工作人员的综合素养和专业能力有着较高的需求。而企业相关工作人员的专业水平高低对企业人力资源管理工作效率具有一定程度的影响。所以,企业在进一步落实内部人力资源管理部门的人员招聘工作时,需要认识到人力资源管理工作的具体需求。才能够更好的使得企业对应聘者自身的专业能力和综合素养进行考量,从而为企业引进高质量、复合型人才。使其在能够满足企业人资管理创新需求的同时,还可以进一步加强企业人力资源管理部门人员的综合能力培养,进而不断提升自身的专业知识体系,结合实际工作来积累相应的经验,从而使得企业人力资源管理模式和方法得到完善和创新,在促进人力资源管理质量和效率得到提升的基础上,充分发挥出人资管理的重要作用。其次,企业还可以结合自身发展的实际情况,对企业人力资源管理进行优化和改善,使得其能够满足企业发展的需求。

3.3加强对海外人资人员应聘实现自我管理。企业在进行人资管理创新时,需要相关工作人员保持良好的工作态度,并加强对先进人力资源管理理念和管理

方式进行学习和研究,从而使得企业人资管理工作的有效性得以实现,进而促进自身专业能力得到进一步的提升。并且,还可以从加强企业其他部分和人力资源管理部分之间的合作关系,进而确保企业人力资源管理工作的决策充满合理性,这样一来,不仅能够对企业人资管理过程中存在的不足进行及时的优化调整,还可以使得其功能得到充分的发挥。其次,中石油企业在共享经济的背景下,进行人力资源管理时,想要进一步促进海外员工的发展,保障企业项目的推动,在进行人力资源管理时,就需采取更加合理化、科学以及人性化的管理方式,来促进海外人才的发展,以此来提升海外人员对企业的认可。同时,还可以针对海外企业员工制定相应的发展规划,加强对其人才的培养。还可以结合企业不同的岗位需求选择人才。在提升企业员工责任意识时,还需要加强对网络中的各项资源进行有效利用,帮助员工树立平等的意识,从而使得员工的价值得到充分的发挥,以及海外市场的拓展<sup>[4]</sup>。

### 4 结语

综上所述,共享经济的背景之下,中石油企业想要进一步加强对人资管理创新,不仅需要改善现阶段海外企业人资管理的模式,还需要加强对共享经济模式的应用。只有对企业人资管理中存在的不足进行处理,以及建立健全管理机制,才可以使其得到创新,进而推动企业的可持续发展。

### 【参考文献】

- [1]唐丹.共享经济背景下企业人力资源管理创新[J].卷宗,2019(26):198.
- [2]耿荣利.共享经济时代人力资源管理创新分析[J].环球市场,2021(4):17.
- [3]吴锋.创新企业人力资源管理实践[J].经济与社会发展研究,2021(4):136.
- [4]江朝虎,钟向征.基于共享经济理念下的企业人力资源管理与创新[J].人才资源开发,2021(4):69-70.

### 作者简介:

童心(1989--),女,汉族,北京人,硕士,中国石油工程建设有限公司,中级经济师,研究方向:人力资源。