

共享经济时代人力资源管理的趋势

庞云鹏*

山东省淄博市博山区社会保险事业中心, 山东 255200

摘要: 结合共享经济时代的特点, 对人力资源管理内容进行分析。认识到企业人力资源管理中面临的问题, 旨在通过各项限制因素的处理, 提高人力资源管理的整体效果, 满足企业的时代化发展需求。

关键词: 共享经济; 人力资源; 管理

一、引言

随着社会的经济模式的改革、企业转型, 那么人力资源管理的重要也越来越重要, 每一个企业都是为了在残酷的竞争中体现出自身企业的优势, 对企业内人才、资源等合理的管理与培养。在此基础之上, 企业如果想得到更好的发展, 那么就必须要做到人力资源管理制度的完善、人才的培养以及核心技术的创新, 这样才能够稳住企业的市场份额, 增强竞争力。文章基于共享时代, 对企业中人力资源管理的现状进行阐述, 同时对人力资源管理模式的创新进行分析, 最终总结出人力资源发展的趋势, 希望文章的分析能够真正意义上帮助到企业中做人力资源管理岗位的工作人员。

二、共享经济时代的概述

随着“互联网+”时代的来临, 共享经济在各行业中也得到了广泛应用, 这不仅促使人们生活方式和消费观念的改变, 还形成了诸多新型经济理念, 其中共享经济理念在企业发展和人们日常消费中也得到了广泛应用, 这就需要按照共享经济时代发展将该项新型经济理念的作用表现出来, 使得共享经济在时代发展中的作用表现出来。对共享经济时代进行研究, 明确该时代发展具有资源共享性的特征, 表现在资源提供者利用网络平台对自身所具有的资源进行有效共享, 以此满足资源共享发展要求, 这对于促使时代资源规划和经济发展有重要作用^[1]。

三、共享经济时代下人力资源管理面临的问题

(一) 企业员工专业素养不足

在企业运行及可持续发展的背景下, 通过共享经济下人力资源管理模式的构建, 可以将人员管理作为重点, 通过专业性人力资源管理方案的整合, 提高企业的核心竞争力, 以满足企业的经济运行及持续发展需求。但是, 在共享经济背景下, 受到企业员工专业素养差异性的限制, 现有的企业人员素质结构参差不齐, 造成共享经济的优势不能充分发挥, 如, 在以往的工业建设项目落实中, 受到产业结构转型以及不稳定因素的限制, 导致产业的结构性就业发生矛盾, 这种问题若不能及时处理, 会降低共享经济资源的服务效果, 为人力资源管理工作的创新带来限制。

(二) 管理理念落后

私人企业在管理层上, 很多会出现傲慢的领导, 这些领导在平时的作风与管理中, 会导致下属的不服从, 很多的形式命令根本对下面的员工没有作用, 长此以往, 对下面的员工就形成一种约束。员工在工作中就变得一成不变, 对任何事情都会麻木不仁, 在工作中也会不求上进, 没有创新意识。尤其是在对待应届生员工的时候, 他们无论是在精神上还是在意识上都是需要培养和开发, 才能够达到企业的要求^[2]。

(三) 人力资源管理重视力度不足

由于我国多数企业对于人力资源管理的重视力度不足, 个别企业在开展人力资源管理时也缺乏完善的规章制度, 这就影响人力资源管理工作开展效果, 人力资源管理在资源共享企业中的作用和职工参与各项工作的积极性也会受到很大影响。这就需要从共享经济时代发展角度出发对企业现有的人力资源管理进行全面调整, 同时确定与企业相关的人力资源管理制度, 借助完善的规章制度对企业人力资源展开有效管理, 使得各部门工作人员可以在相互配合条件下实现企业稳步发展的目标。而且在共享经济时代影响下, 企业人力资源管理部门也不再局限于自身管理的范围内, 这

*通讯作者: 庞云鹏, 1983年6月, 男, 汉族, 山东淄博人, 现就职于山东省淄博市博山区社会保险事业中心, 高级经济师, 本科。研究方向: 经济(人力资源管理)。

就导致人力资源管理边界日益淡化,继而促使企业人力资源管理向着跨界管理方向靠拢^[3]。

四、共享经济时代下人力资源管理的优化策略

(一) 严格落实员工的聘请标准

在共享经济发展的背景下,企业为了实现人力资源管理工作的创新,需要将开放性的发展作为核心,通过企业员工的吸引提高人才准入门槛,保证企业员工专业素养的统一性,避免员工职能素养不足影响人力资源管理效果。通常情况下,在共享经济背景下的人力资源管理中,需要落实员工聘请标准。

第一,在平台设定中,人力资源管理者要设定标准化的人才筛选流程,对于硬性条件不符合标准的一定要拒绝录用,以提高公司准入门槛,实现人力资源管理及创新的目的。第二,对于符合标准的人力资源,需要进行岗前培训,引导企业员工掌握岗位职能、工作流程以及应急事件的处理方法等,以便在最大限度上避免员工不正当行为的出现,充分展现共享经济背景下人力资源管理创新的价值。第三,由于共享经济的特殊性,企业资源存在着分布范围广的特点,这在一定程度上增加线下人才培养难度,针对这一问题,企业可以为员工提供共享性的资源培训机制,员工通过学习、考核等,持证上岗,有效避免共享网络环境不良事件的发展。

(二) 更新人力资源管理模式

现在很多企业中人力资源管理的体系,已经显得比较老套,并没有得到更好地创新,那么在人力资源管理模式创新过程中应该始终坚持“以人为本”,将企业中所有的资源进行合理、科学的整合,这样做的目的是在实施管理、培训、企业发展目标制订上的高效。同时根据企业的实际情况出发,将更多的人力资源管理模式合理地运用在工作中,找到最适合自身企业的一套模式后,进行适当的调整和延伸。这样才能够更加的适合自身企业,才能够更好地帮助企业去实施一些重要的战略方针,更好地对企业员工进行管理,同时还能够为企业的良性发展带来红利。其次就是人力资源管理应该对创新的管理模式,实时把控,不能够让一些政策变得被动和无效,在做人力资源管理规划的时候不能够只做“PPT”,还需要定期进行效果的评估和企业未来管理方案的落实^[4]。

(三) 完善人力资源管理机制

在共享经济时代不断发展过程中,共享经济在各类企业中的作用取得极大提高。这就应结合企业共享经济表现情况以及具体要求建立完善的人力资源管理机制,这就可以在保障企业各部门员工自身权益的条件下,促使各部门工作人员在相互配合条件下开展与企业相关联的工作,并在提升共享经济时代下企业实际发展水平的同时,为提升企业在共享经济时代中的地位层次提供有力支持。在互联网系统层面上,需要对参与互联网系统维护和相关技术人员展开有效培训,确保相关人员可以从企业角度出发对共享经济时代发展过程中产生的信息进行精准处理和全面分析。并在这一过程中针对人力资源管理机制进行完善更新,确保人力资源管理机制与企业战略规划目标综合发展方针之间的契合度。

(四) 培养人力资源管理人才

由于企业人力资源管理工作在具体开展过程中需要考虑的要求比较多,在相应管理工作实际开展过程中很有可能受到人为因素干扰。使得相关人员可以在全面考虑共享经济时代发展趋势和具体要求的条件下对参与人力资源管理的工作人员展开有效培训,这就可以提高相关人员自身综合素养和实际管理水平,确保相关人员可以利用标准化平台共享企业各部门之间的信息资源,并在各项信息资源支持下调整人力资源管理过程中可能出现的问题。同时针对市场经济全球化背景下共享经济时代发展趋势进行深入剖析,并在相关人员全面提高自身综合素养的同时顺利开展人力资源管理相关工作。将企业各部门信息资源共享的优势在人力资源管理中全面表现出来。同时还需要按照共享经济要求促进企业内部各个部门之间协调配合力度,借此改善企业人力资源管理过程中可能出现的问题。

(五) 构建“互联网+”人力资源管理应用平台

构建“互联网+”人力资源管理应用平台,是共享经济时代以及互联网时代的必然趋势。通过应用平台的建立,不仅能够加强各部门之间信息的交流和沟通,而且也是更好完成上传下达的重要平台,在无形中提高了管理工作效率。通过应用平台,部门和员工可以直接将工作的完成情况进行上传,信息的时效性更强,充分发挥平台的各项功能,不断为企业降本增效,推动企业蓬勃向上发展。

五、结束语

企业的发展离不开人力资源的管理和创新,共享经济时代,企业间的竞争更多体现在个性化、多元化、定制化产品和服务的竞争上,因此企业更需要注重人力资源管理的创新,构建体现自身特色的企业核心竞争力和发展模式,更

好地迎接共享经济带来的机遇和挑战。

参考文献:

- [1]李玲.创新:共享经济时代人力资源管理途径[J].商业文化, 2020(08):53-55.
- [2]郭嘉威.基于共享经济时代下的人力资源管理趋势探究[J].现代营销(经营版), 2019(11):5.
- [3]唐宗英.共享经济时代下的人力资源管理创新思考[J].财经界(学术版), 2020(3):248 - 249.
- [4]牛竹青.共享经济时代下人力资源管理及趋势研究[J].环渤海经济瞭望, 2019(6):97 - 98.