

# 共享经济模式下的人力资源管理挑战与机遇

温都日娜

巴林左旗农牧局 内蒙古 赤峰 025450

**摘要：**随着信息技术的飞速发展和互联网的广泛普及，共享经济作为一种新兴的经济模式在全球范围内迅速崛起。共享经济打破了传统经济模式下的资源利用方式，对各个领域都产生了深远影响，人力资源管理领域也不例外。本文深入探讨共享经济模式下人力资源管理所面临的挑战与机遇，分析这些挑战和机遇产生的根源，并提出相应的应对策略，旨在为企业在共享经济时代优化人力资源管理提供理论参考和实践指导，助力企业更好地适应共享经济发展趋势，实现可持续发展。

**关键词：**共享经济模式；人力资源管理；挑战；机遇

## 1 引言

共享经济，这一基于互联网平台，通过整合闲置资源、实现资源高效配置与共享的经济模式，正以前所未有的速度重塑着传统经济格局。从出行领域的滴滴出行、共享单车，到住宿领域的Airbnb，再到办公领域的共享办公空间等，共享经济已渗透到人们生活的方方面面。这种新兴经济模式的出现，不仅改变了人们的消费观念和行为习惯，也给企业的人力资源管理带来了诸多新问题和变化。在共享经济模式下，企业的人力资源构成更加多元化、工作方式更加灵活、雇佣关系更加复杂，传统的人力资源管理模式已难以满足企业发展的需求。因此，深入研究共享经济模式下人力资源管理的挑战与机遇，对于企业提升人力资源管理水平、增强核心竞争力具有重要的现实意义。

## 2 共享经济模式下人力资源管理面临的挑战

### 2.1 雇佣关系复杂化

共享经济打破了传统全职雇佣的单一模式，催生出兼职、临时工、自由职业者、项目合作等多元形式。以网约车平台为例，多数司机为兼职或自由职业者，与平台构成松散合作关系，导致企业人力资源结构复杂化，管理难度大幅攀升。企业需协调不同雇佣形式的员工，合理分配任务，同时承担更高的管理成本。雇佣关系复杂还引发了法律界定难题。劳动者与企业间究竟是劳动关系、劳务关系还是合作关系，法律上常存争议，使企业面临法律风险。一旦发生劳动纠纷，企业可能陷入诉讼并承担经济赔偿。此外，多元雇佣关系下员工与企业联系松散，员工忠诚度和归属感降低，流动性增强，企业人才保留和团队建设面临挑战。

### 2.2 绩效管理难度加大

共享经济中，员工工作方式灵活，工作成果难以用

传统量化指标评估。如知识技能共享平台，专家咨询成果多元，难以简单量化，导致企业难以准确衡量员工绩效，影响薪酬分配、晋升等决策。员工分布广、工作分散，也使得绩效反馈与沟通困难<sup>[1]</sup>。传统面对面沟通难以实现，线上沟通又存在信息传递不准确、效果差的问题，员工无法及时了解自身表现和改进方向。同时，多元雇佣关系下员工需求和动机多样，传统激励方式效果不佳，企业需设计更具针对性的激励体系。

### 2.3 培训与开发面临困境

共享经济下企业业务和员工构成多元，不同岗位、层次员工培训需求各异。然而，传统集中式、面对面培训受共享经济模式限制，员工工作地点不固定且成本高。尽管企业需创新培训方式，如采用线上、移动学习等技术，但目前创新不足，难以满足员工需求。此外，员工工作成果难量化，培训效果评估困难，企业缺乏科学依据影响培训持续开展。

### 2.4 企业文化建设受阻

共享经济下员工背景、工作方式、价值观和职业追求不同，企业文化认同感难以形成。员工分布广、工作分散，也使得企业文化传播与沟通受阻。传统宣传方式难以覆盖所有员工，线上传播又存在信息传递不及时、不全面的问题。同时，企业与其他企业或个人合作时，文化差异可能导致冲突，实现文化融合与协同是企业文化建设的一大挑战。

## 3 共享经济模式下人力资源管理面临的机遇

### 3.1 人才获取：全球揽才，渠道多元

互联网平台突破地域限制，让企业能放眼全球招贤纳士。企业依据业务需求，可招聘不同国家与地区、具备多样专业技能和经验的人才，实现人力资源的优化配置。科技企业研发新产品时，能通过共享经济平台招

募全球顶尖技术人才，为创新发展提供有力支撑。灵活用工模式是共享经济的一大特色，兼职、临时工、自由职业者等岗位为追求工作与生活平衡、向往自由职业的人提供了更多选择，吸引大量优秀人才加入共享经济领域，企业可从中挑选合适人才。此外，共享经济平台还搭建起人才推荐与共享的桥梁。企业鼓励员工推荐身边优秀人才，还能与其他企业开展人才共享合作，实现人力资源的互补与共享，拓宽人才获取途径。

### 3.2 资源配置：灵活调配，高效协同

共享经济模式下，企业可根据业务量灵活调整人力资源配置。业务增多时，借助平台快速招聘所需人才；业务减少时，及时解除合作关系，避免人力资源浪费，降低人力成本，提高资源利用效率。平台汇聚了各领域专业人才，企业能按项目需求组建技能互补的团队，促进人才协同工作。例如共享经济项目开发，可招聘软件开发工程师、设计师、市场营销专家等不同专业背景人员，通过密切配合提升项目开发效率与质量<sup>[2]</sup>。而且，企业人力资源结构更具弹性，面对市场变化和突发情况，能迅速调整人员配置，适应市场需求。疫情期间，部分共享经济企业灵活调整员工工作时间与方式，保障了正常运营。

### 3.3 员工激励：精准施策，激发活力

企业可根据员工不同需求与动机制定个性化激励方案。对注重物质奖励的员工，提供有竞争力的薪酬与奖金；对重视职业发展的员工，给予培训、晋升机会与职业规划指导；对倾向精神激励的员工，给予表彰与荣誉，满足员工个性化需求，提升工作积极性与满意度。借助大数据技术，企业收集分析员工工作表现、行为数据，深入了解员工需求偏好，实现精准激励。如通过分析任务完成情况、客户评价等数据，了解员工优劣，提供针对性激励措施与发展建议。同时，企业可借鉴共享经济平台的激励机制，如用户评价和积分奖励，引入内部管理，表彰奖励优秀员工，激发工作热情与创造力。

### 3.4 数字化转型：管理升级，高效便捷

共享经济模式下，企业对人力资源管理信息化与数字化需求迫切。企业升级人力资源管理信息系统，实现数据集中管理与共享，提高管理效率与准确性，如自动处理员工信息管理、薪酬核算、绩效考核等业务，降低成本。大数据与人工智能技术为人才招聘、绩效评估、培训开发等决策提供精准支持。企业通过大数据分析了解人才市场动态，预测人才需求，制定科学招聘计划；借助人工智能实现简历筛选、面试评估自动化，提升招聘效率与质量。此外，移动办公与远程协作成为趋势，

企业借助相关工具实现人力资源管理随时随地处理，提高工作效率。

## 4 共享经济模式下人力资源管理的应对策略

### 4.1 构建灵活多样的雇佣关系管理体系

明确法律关系：企业应加强与法律专业人士的合作，深入研究共享经济模式下的劳动法律法规，明确不同雇佣形式下的法律关系。在与员工签订合作协议时，要清晰界定双方的权利和义务，避免法律纠纷的发生。例如，对于兼职员工，应明确其工作时间、工作内容、薪酬待遇等条款；对于自由职业者，应明确其服务范围、交付标准、费用结算等事项。

建立多元化激励机制：针对不同雇佣形式的员工，企业应建立多元化的激励机制，以提高员工的忠诚度和归属感。对于全职员工，除了提供具有竞争力的薪酬福利外，还应注重职业发展规划和培训机会的提供；对于兼职员工和自由职业者，可以采用项目奖励、业绩提成、荣誉表彰等方式进行激励。同时，企业还可以通过建立员工社区、组织线上线下活动等方式，增强员工之间的交流与互动，营造良好的工作氛围。

加强员工关系管理：企业应重视员工关系管理，加强与员工的沟通与交流，及时了解员工的需求和意见。通过建立员工反馈机制，定期开展员工满意度调查，企业可以及时发现人力资源管理中存在的问题，并采取相应的措施加以解决。此外，企业还应关注员工的职业发展和心理健康，为员工提供必要的支持和帮助，提高员工的工作满意度和幸福感。

### 4.2 完善绩效管理体系

建立多元化绩效评估指标：针对共享经济模式下员工工作成果难以量化评估的问题，企业应建立多元化的绩效评估指标体系。除了传统的业绩指标外，还应考虑员工的工作态度、团队协作能力、创新能力等非量化指标<sup>[3]</sup>。例如，对于知识技能共享平台上的专家，可以设置客户满意度、问题解决率、知识贡献度等指标来评估其工作绩效。

创新绩效反馈与沟通方式：企业应充分利用互联网技术，创新绩效反馈与沟通方式。通过建立线上绩效管理系统，企业可以实时记录员工的工作表现和绩效数据，并及时向员工反馈。同时，企业还可以采用视频会议、即时通讯工具等方式，与员工进行线上绩效沟通，解答员工的疑问，指导员工改进工作。

设计个性化绩效激励方案：根据员工的不同需求和动机，企业应设计个性化的绩效激励方案。对于追求物质奖励的员工，可以提供高额的奖金、股票期权等激励

措施；对于注重职业发展的员工，可以提供晋升机会、培训深造等激励方式；对于追求精神激励的员工，可以给予荣誉称号、公开表彰等激励手段。通过个性化的绩效激励方案，激发员工的工作积极性和创造力。

#### 4.3 创新培训与开发模式

开展个性化培训需求分析：企业应通过问卷调查、访谈、绩效评估等方式，深入了解员工的培训需求。根据员工的岗位特点、技能水平、职业发展规划等因素，为员工制定个性化的培训计划。例如，对于新入职的员工，可以开展入职培训和岗位技能培训；对于有一定工作经验的员工，可以提供领导力培训、创新能力培训等。

采用线上线下相结合的培训方式：结合共享经济模式下员工的特点，企业应采用线上线下相结合的培训方式。线上培训可以通过网络课程、在线直播、虚拟实验室等方式进行，具有灵活便捷、成本低廉等优点；线下培训可以通过集中授课、案例分析、实地考察等方式进行，具有互动性强、效果显著等特点。通过线上线下相结合的培训方式，满足员工多样化的培训需求。

建立培训效果评估机制：企业应建立科学合理的培训效果评估机制，对培训的效果进行全面评估。评估指标可以包括员工的知识技能提升、工作绩效改善、行为习惯改变等方面。通过培训效果评估，企业可以了解培训工作的成效和不足，为后续培训工作的改进提供依据。

#### 4.4 加强企业文化建设

塑造共享经济特色企业文化：企业应结合共享经济模式的特点，塑造具有自身特色的企业文化。例如，倡导开放、共享、创新、协作的价值观，强调员工之间的平等交流与合作，鼓励员工勇于创新、敢于尝试。通过塑造共享经济特色企业文化，增强员工的认同感和归属感。

创新企业文化传播方式：企业应充分利用互联网平台和新媒体技术，创新企业文化传播方式。通过企业官网、微信公众号、短视频平台等渠道，及时发布企业文化动态、员工风采展示、企业价值观宣传等内容，增强企业文化的传播力和影响力<sup>[4]</sup>。同时，企业还可以开展线上

企业文化活动，如线上知识竞赛、线上主题演讲等，吸引员工积极参与，加深员工对企业文化的理解和认同。

促进文化融合与协同：在与其他企业或个人进行合作时，企业应注重文化的融合与协同。在合作初期，双方应加强沟通与交流，了解彼此的文化差异，寻找文化契合点。在合作过程中，通过开展文化交流活动、建立共同的文化理念等方式，促进文化的融合与协同，实现合作双方的互利共赢。

#### 结语

共享经济模式的兴起为人力资源管理带来了前所未有的挑战与机遇。在挑战方面，雇佣关系复杂化、绩效管理难度加大、培训与开发面临新问题以及企业文化建设难度增加等问题，给企业的人力资源管理带来了诸多困扰。然而，在挑战背后也蕴含着巨大的机遇，如人才获取渠道拓宽、人力资源配置优化、员工激励方式创新以及人力资源管理数字化转型加速等。面对这些挑战与机遇，企业应积极应对，通过构建灵活多样的雇佣关系管理体系、完善绩效管理体系、创新培训与开发模式以及加强企业文化建设等策略，优化人力资源管理，提升企业的核心竞争力。在未来的发展中，随着共享经济的不断成熟和完善，人力资源管理也将面临新的变化和求。企业需要持续关注共享经济的发展动态，不断调整和优化人力资源管理策略，以适应共享经济时代的发展需求。

#### 参考文献

- [1]高军.共享经济背景下优化企业人力资源管理的有效路径[J].全国流通经济,2025,(06):85-88.
- [2]李爱霞.共享经济下企业人力资源管理的创新路径研究[J].商展经济,2024,(21):168-171.
- [3]杜欣艳.新业态共享经济下企业人力资源管理模式研究[J].商场现代化,2024,(24):71-73.
- [4]赵园.共享经济时代人力资源管理的创新路径[J].中国集体经济,2024,(26):127-130.