

Construction and Application Analysis of Three Column Mode of Human Resource Management under Sharing Economy

Shuijiang Zhang

Hangzhou Tuer Microelectronics Co., Ltd., Hangzhou, Zhejiang, 310000, China

Abstract

In recent years, due to the rapid development of scientific and technological means, the status of the sharing economy has gradually increased, which has greatly affected the human resource management methods. The paper analyzes the three column mode of human resources management model under the sharing economy system, hoping to provide some help to related enterprises.

Keywords

sharing economy; human resource management; three column mode

共享经济下人力资源管理三支柱模式构建及应用分析

张水江

杭州拓尔微电子有限公司, 中国·浙江 杭州 310000

摘要

近年来, 由于科学技术手段的飞速发展, 共享经济的地位逐步升高, 在很大程度上影响了人力资源管理方式。论文针对共享经济体系下人力资源三支柱管理模式进行相关分析, 希望能为相关的企业提供一些帮助。

关键词

共享经济; 人力资源管理; 三支柱模式

1 引言

共享经济组织是时代的新产物, 对于共享经济来说, 当今社会的人力资源管理仍处于起步阶段, 由于共享经济的影响力以及影响领域较大, 人们对该种共享经济组织还有很大的研究空间。

2 相关概述

2.1 共享经济阐述

共享经济是一种利用互联网技术平台, 从而实现一些用户闲置的资源进行共享的经济模式, 一般以获得报酬为主要目的, 是一种当代新兴的经济模式。

共享经济的本质基础是将线下的一些闲置物品以及服务人员进行整合, 让其以较低的价格为其他人或者产品进行服务,

它的主要组成为三个方面, 分别是需求者、供给方以及共享平台。供给方和需求者都是人, 共享经济平台作为需求者以及供给方的纽带, 在互联网的基础之上进行一些动态的算法, 对物品的成本以及定价评价等进行估算, 让双方的意见达成统一, 在其中满足自身的需求, 从而促使达成交易。

这种经济模式的实现需要后台有很强的科学技术支撑, 保证信息在传递沟通过程中能够高效运行。同时, 人类的需求是这种经济模式发展壮大的根本, 在当今社会, 当代人的生活方式跟以前有很大的不同, 现在的人们更多偏向于对物质使用, 而不是占有, 这种经济模式符合当代互联网背景以及人们倡导资源节约的理念。

2.2 人力资源管理三支柱模式的简述

人力资源管理可以分为三个大方向, 分别是专业技术、服务交付以及客户管理。这是戴维·尤里奇提出的观念。他

【作者简介】张水江(1980-), 男, 中国浙江杭州人, 本科, 高级经济师, 从事人力资源管理与开发等研究。

在《人力资源最佳实务》著作中提出了这种管理模式的框架,随着时间的推移,慢慢演变成了现在的人力资源三支柱模式,见下图1。三支柱模式包括三个方面:第一个是人力资源专家中心,简称(HRCOE);第二个是共享服务中心,简称(HRSSC);第三个是人力资源业务伙伴,简称(HRBP)。

三支柱模型也被人称作3D模型^[1-2]。

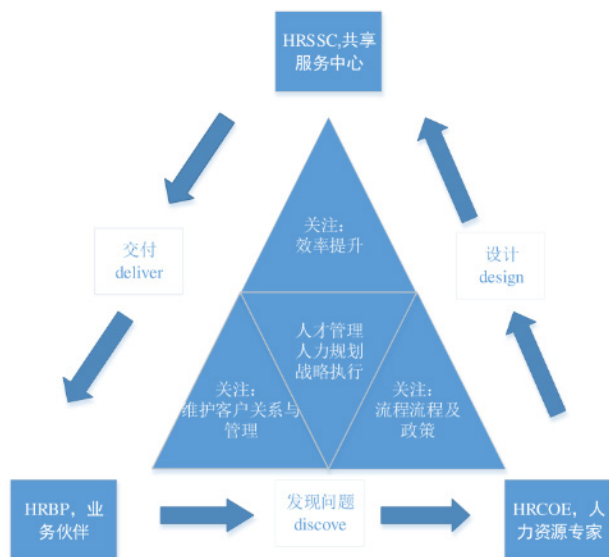


图1 三支柱模式

3 共享经济下人力资源管理三支柱模式构建策略

3.1 建立人力资源专家中心(HRCOE)

人力资源专家中心,它作为三支柱模式中的大脑,起到主导作用,应当站在企业战略的高度,为整个人力资源管理体系进行指挥,确定方向。同时,也要对公司的问题进行确切诊断,保证整个体系的完整运行,人力资源专家中心要负责整个流程,对政策以及制度进行制定,从而推动该模式的运行。

3.1.1 HRCOE 的职责

第一,人事管理。主要负责的是针对员工的入职、调动、休假、离职等。通过对基础的人事工作制度建立以及人事工作的流程设计,最后根据公司的实际情况来完善该制度,为后续建设共享服务中心以及人力资源业务伙伴的运行打下基础。

第二,人力资源规划。主要通过公司的运营战略进行制定,通过对人力资源体系的整体调动,实现各个模块的战略目标,制定整个模式的考核标准,以及绩效目标。

第三,招聘管理。该部分主要针对人力资源规划中的人事工作人员进行招聘,通过人力资源管理的方案对各类

招聘进行区分,制定相应的制度。

第四,培训管理。该部分主要是对工作人员进行培训,通过公司的实际发展情况,针对一些员工进行培训,为公司的发展提供人才。

第五,薪资管理。主要针对公司的人力成本以及预算,对公司的工作人员的薪酬以及福利进行管理,通过公司的管理模式来制定相应的奖惩制度。

第六,绩效管理。根据公司的发展战略,将公司的目标分解至相应的管理人员以及员工之中,并进行合理的分配,然后对其进行引导。

第七,员工关系管理。该部分主要是对新入职的员工以及员工的离职等手续进行办理,对于一些争议以及特殊事件进行调和,为公司创造良好的人际关系环境,同时为一些员工提供法律咨询的相关服务。

第八,企业文化建设。该部分主要针对企业的特色制定企业文化,做好企业形象以及雇主品牌的宣传,对企业文化和价值观进行规划。

3.1.2 HRCOE 的成员

人力资源管理组织的成员,他们是三支柱模式的决策者,应当具有自身的管理理论以及经验,同时还应当具有战略高度视野,随着三支柱模式的不断完善以及运营,人力资源管理组织的职员能力也会被不断体现,部分管理人员会逐步的被替代,这样才能保证该制度的正常运行以及专业性。

3.1.3 HRCOE 的组织形式和结构

通常公司中的人力资源部会有很多相关的专业人才,部分企业会在其中进行内部选拔,针对每一部分的管理体系,从该平台部门中进行选拔,优秀人才进入人力资源专家中心,这样可以使得相关部门专家能够尽快地适应该模块的工作,确保该体系的稳定运行。

3.2 建设共享服务中心(HRSSC)

共享服务中心是三支柱模式的核心纽带,其将另外两个支柱紧密联系在一起,具有很高的执行能力,负责的任务以处理事务为主,将人力资源管理专家和人力资源业务伙伴不能处理的事务全部负责,进行统一处理,同时共享服务中心也参与了一些公司服务体系的建设。

3.2.1 HRSSC 的职责

共享服务中心的主要责任就是对一些公司烦琐性的事务

工作进行处理,同时还对一些公司事务工作的外部资源有一定的调配。

第一是人力资源服务体系的建设,共享服务中心,通过对人力资源管理专家和人力资源业务伙伴的具体需求来提供相关的支持,对人力资源各模块提供相应的帮助。例如,其中的招聘管理系统以及培训管理系统,薪酬福利系统等进行维护以及建设,在构建系统时,应当根据相应流程来将工作系统化的分配,从而保证人事工作的效率,相关的执行团队应当将相对复杂的事物进行落实,并且针对员工创建反馈系统,而提高人事工作的积极性。

第二是外包服务团队的建设,主要是针对一些内部系统无法达到的工作进行分配。将相关事物进行分类之后,并分析可行的解决方案,该团队的人员合理分配相应的事物,从而提高员工的专业度。

3.2.2 HRSSC 的成员

人力资源服务中心的成员需要有极佳的服务意识,同时还拥有吃苦耐劳的精神,由于该项目成员的特殊性,它与其他两个模式不同,人力资源服务中心的成员以基础的岗位人员为主,在员工选拔时,应当优先考虑从事过行政事务的员工,该模式的管理层也应当拥有极高的综合能力素养。

3.3 组建人力资源业务伙伴 (HRBP)

3.3.1 HRBP 的职责

人力资源业务伙伴,其主要职责是针对一些相关的业务部门提供人事服务,所以该部分需要在人力资源管理的前提下,了解相关业务部门的工作需求,第一时间对其提供有效的服务以及反馈,其主要负责对 HRCOE 和 HRSSC 两支柱的相关政策和制度进行反馈,同时也应当调查企业相关业务部门的需求以及相关缺陷,并对另外两大支柱的相关需求来提供合理的建议^[1]。

3.3.2 HRBP 的成员

一名合格的人力资源业务伙伴,不仅在人力资源管理方面应当有相关的专业知识技能,也要参与到其他部门的管理,针对部门的发展情况提供相应的发展方案,同时还要与其他两支柱进行协调合作找出有效的解决方案,有效地满足业务上的需求。

4 共享经济下人力资源管理三支柱模式应用措施

4.1 设置一体化领导机构统筹部署

中国很多企业对人力的管理认知还停留在职能辅助

的传统模式,想要实现三支柱模型,首先要转变观念,应当树立业务部门负责人就是该部门人力资源管理的第一责任人的观念,人力资源管理部门由每一位 HR 共同组成,在建设过程中应当以公司战略为导向,应当对三支柱模式进行长期性,引导者应当有足够的耐心,对部门任务进行合理分配,让每一位部门责任人都能够推动企业的发展。

4.2 提升 HR 支撑三支柱模型的业务水平

由于公司相关业务分工的不同,在三支柱模型中,部分 HR 的工作会有不平等的现象,人力资源专家应当有相关的创新思维以及信息获取能力,对不同的业务进行合理分析之后,针对不同的员工进行相关的技能培养,从招聘环节开始就进行有针对性的录用,后期培训以及岗位调动也应当进行差异化培养,从而来适应业务分工所产生的差异,为公司建设提供良好的人才基础。

4.3 以建立客户价值为需求导向

客户需求是三支柱模式构建的前提,客户也包括企业内的员工,其不仅仅是外部的市场购买者,在组织者进行管理时应当考虑到这些关系在三支柱模式的构建中也应当体现客户的价值,从而完善三支柱模式的建设。

5 结语

综上所述,共享经济是基于互联网发展的新兴经济模式,在此大背景之下,给人力资源管理带来了巨大的挑战,但危机与机遇并存,人力资源管理部门应当对各个方面进行变革,在共享经济的大背景之下,积极运用三支柱模式,加强人力资源管理,逐步提高自身的竞争力^[4]。

参考文献

- [1] 王健菊,任红怡.共享经济下人力资源管理三支柱模式应用研究[J].经营管理者,2016(32):199-200.
- [2] 陈婷.HR三支柱模型在国有企业中的应用研究[J].现代国企研究,2018,144(18):117-118.
- [3] 张爱琴.共享经济背景下的人力资源管理模式分析[J].人力资源管理,2018(12):10.
- [4] 王敏.人力资源三支柱模型视角下的我国人力资源管理现状分析[J].中国集体经济,2018(13):128-129.