

# Elaboration of Human Resources Management Issues under Economic Background

Limei Mo

Urban Management Administration Law Enforcement Branch of Huaihua City, Hunan Province, Huaihua, Hubei, 418000, China

## Abstract

With the continuous development and progress of China, the market economy is also constantly developing, from the previous economic system gradually evolved into a shared economic mode, so how to adapt to the current market economy is a problem that all enterprises need to think about. And because of the rapid development of market economy, there is competition among many enterprises, among which the human resources of the company determine the strength of the company, so how to carry out the management of human resources in the context of shared economy is the top priority of some enterprises.

## Keywords

shared economy; human resources; management trends

## 经济背景下人力资源管理问题阐述

莫丽梅

湖南省怀化市城市管理行政执法支队, 中国·湖南·怀化 418000

## 摘要

随着中国不断的发展和进步, 市场经济也在不断发展, 由以往的经济体系逐渐演变为共享经济模式, 所以如何适应现在的市场经济是所有的企业都需要去思考的一个问题。而且由于市场经济的加快发展, 许多企业之间都存在竞争, 其中公司的人力资源决定着该公司的实力, 所以如何在共享经济背景下展开人力资源的管理工作是一些企业的重中之重。

## 关键词

共享经济; 人力资源; 管理趋势

## 1 引言

随着时代的发展和进步, 信息技术的不断更新发展, 共享理念已经深入到我们的生活中, 而我们的经济背景也随之改变, 逐渐演变成了现在的共享经济模式, 但并不是所有的公司和企业都可以在新的经济背景下找到属于自己的那条道路, 因此还是会有一些企业遭到市场的淘汰。而在共享经济不断覆盖我们生活中的同时, 企业和员工之间的关系也发生着改变, 一些公司的人力资源管理模式也发生了新的改变, 所以为了更好地适应共享经济背景, 企业要去考虑如何改变人力资源的管理模式以及如何调整新形势下的工作方式和方法, 然后提高公司在市场中的核心竞争力。

【作者简介】莫丽梅(1971-), 女, 中国湖南靖州人, 本科学历, 人力资源经济师中级职称, 从事综合科工作, 包括办公室、人事、档案管理等研究。

## 2 共享经济背景下的人力资源管理模式

其实随着时代的发展, 共享经济已经成为常态, 而且随着经济体系的改变, 人力资源管理模式也发生了改变, 由以前的企业单方面雇佣员工变成了企业与员工之间存在着一个双向的关系。现在的人力资源管理模式可能更像以前的物质资源共享, 它是建立在一个信息平台基础上的, 在这个平台里人力资源是共享的, 所有的企业和员工都可以在上面发布自己的要求, 而且所有的招聘者和应聘者都可以在平台上看见相关公司以及个人的资料简介。这个平台是公开透明的, 不存在一些不公平的现象, 所有人的选择都是自愿的, 平台以及公司是不会去强迫任何的人。同时, 在应聘者完成了本公司内的相关工作后, 公司可以给个人进行一个评价, 同样员工也可以给这个公司进行一个打分, 而这个分数也是公正、公开的, 可以让以后的应聘者以及招聘者根据这个分数进行

选择和淘汰,这样企业和员工就形成了一个双向的关系<sup>[1]</sup>(如图1所示)。但在以前的人力资源管理市场上,企业和员工以及第三方招聘公司之间形成的都是单边关系,而这种单边关系并不像现在的双向关系更加的便捷(如图2、图3所示)。

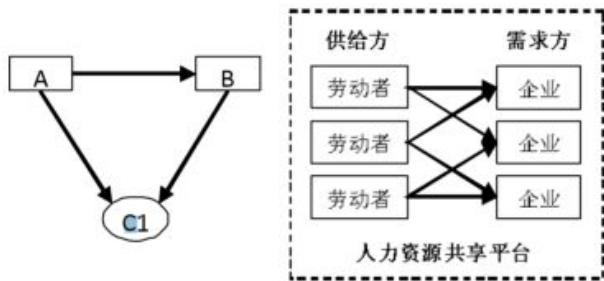


图1 人力资源共享模式

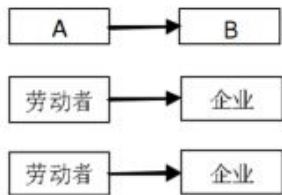


图2 企业自主招聘模式

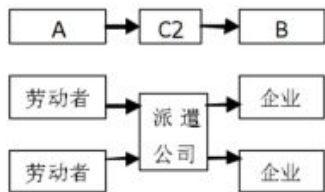


图3 劳务派遣模式

### 3 在共享经济背景下人力资源管理的发展趋势

#### 3.1 人力资源管理理念逐步调整

随着时代的发展和经济模式的改变,人力资源管理理念也在受到影响,现在的人力资源管理不仅仅是像以前那样对于人员有一个大概的分配,还要在这个分配的基础上,利用各个人员的优势,优化整个人力资源结构,让人力资源管理工作可以发挥出它的具体优势。然而,现在的人力资源管理模式受到了共享经济的影响,更加强调新时代的政策,影响管理人员心中的管理理念,让管理人员可以适应共享经济背景下的人力资源管理措施。同时,企业还要去分析目前的经济形势,根据经济发展来制定相适应的人力资源管理措施,明确人力资源的发展目标,让人力资源的管理可以更加符合整个企业的战略目标,提高企业的竞争力。

#### 3.2 人力资源管理的边界逐渐淡化

其实一直以来,人力资源的管理工作并没有受到大众以及企业的重视,许多人认为人力资源管理只是简单地给员工分配一些合适的工作就可以了,所以就忽视了人力资源管理本身所具有的优势。现在虽然很多公司都设置了人力资源管理部门,但他们并没有合理的使用这个部门,没有发挥出这个部门所具有的真正作用。因此,在现在的共享经济背景下,许多资源都开始了共享模式,而人力资源的管理工作理念和方式也受到了一定的影响,人力资源的管理工作的范围也在不断增大,它的管理边界不再像以前那样过于死板和固执,所以在扩大了人力资源管理边界后,管理人员要学会适应现在的方式,拓宽自己的眼界,不要局限在自己所在公司内的一小部门,要向外看,向远处看。

#### 3.3 人力资源管理的内容进一步优化

人力资源管理的模式在不同的时期会发生不同的改变,而它的管理模式以及方法都会有所不同。以前的人力资源管理主要是对公司职员的优势进行分析,然后根据他们的特点来分配他们的工作,而这样的方法对于管理人员来说,工作量是很大的,他们要先去了解公司职员的特点,去了解他的背景,然后才能精准地分配工作。但在共享经济背景下,人力资源管理已经换了一种管理模式,不再像以前那样过于复杂,而是在信息共享平台上调取入住员工资料以及过往信息,这样就能从职员以前入职的公司评价中得到一些信息,从而判断每一个人的特点,提高管理工作的效率,充分发挥人力资源管理的作用。

### 4 在共享经济背景下人力资源管理的优化策略

#### 4.1 提高人员雇佣模式的规范化

共享经济给企业带来巨大商机的同时,也带来了全新的人员雇佣模式。在共享经济背景下,雇佣关系不再是以前单一、单向的对口雇佣模式,而是变成了多种雇佣关系并存的雇佣模式。网约车、美团外卖等新兴起的经济团体,由于采用了与传统不同的全新经营管理模式,所以它们的雇佣关系也变得复杂多样。以网约车和美团外卖为例的新型经济体系采用的新型雇佣模式既符合相关法律法规,建立了以书面为根本的劳动合同关系,也比传统雇佣关系活动、跳动性大,符合共享经济人员自由灵活的特点。在新的雇佣模式下,企业更应该规范管理员工,员工既然与企业之间建立了雇佣关系,

就应该积极配合企业的规范化管理。企业应该对员工的各项负责,定期培养员工,让规范化的管理模式对企业产生更大效益<sup>[2]</sup>。

#### 4.2 提高员工的薪酬水平与保障程度

由于共享经济下企业与员工采用了全新的雇佣模式,所以也就产生了新的问题,相较于传统的雇佣关系,新的雇佣关系存在着活动性大、雇主雇员关系联系并不密切等问题。员工应聘上岗全靠硬性指标和书面标准,大多数雇主并没有对其进行相应的面试和试用,雇佣关系完全依靠平台指标维持,并不牢靠。而在共享经济下,各种新兴行业都发展迅猛,企业之间竞争力巨大,这就容易导致员工流动性较大。因为在硬性指标中,都是相同的工作,员工们肯定会放弃并不牢靠的雇佣关系,而选择对自己发展更有益的高薪工作,所以提高员工的薪酬水平与相应的保障程度对共享经济下企业维持运营和优化人力资源管理有很大的帮助。共享经济下,只有保障了员工的基本利益,在相同的工作中,依靠提高员工薪酬来维持雇佣关系,才能够新的共享经济中稳步跃进,力拔头筹。

#### 4.3 增强人力资源管理者的综合能力

由于以前的人力资源管理工作并没有受到企业的重视,所以管理人员的专业素质和综合能力参差不齐,因此导致了在共享经济背景下,管理人员不适应现在的管理模式,也对这些模式比较陌生,这就会导致管理工作的效率降低。因此,企业要重视管理工作,还要重视提高人力资源管理人

员的综合能力,要让管理人员熟悉现在背景下的信息平台和管理方法。同时,管理人员还要去丰富自己的知识面,去了解一些国际的案例,让自己可以有更加丰富的知识,这样就可以在遇到意外事情时,快速地想出应急措施。此外,在人力资源管理的工作中,最避免不了的就是人与人之间的沟通和交流,因此管理人员的口头表达能力和沟通能力一定要非常强,才能够与各个部门和各个类型的人进行合适的交流<sup>[3]</sup>。

#### 5 结语

通过以上在共享经济背景下对人力资源管理的阐述,可以知道人力资源的管理是整个公司中最重要的部分,也是最需要去改变的部分。因此,在改变企业与员工之间的雇佣方式之后,还要着重去提高管理人员的综合素质,让公司内的人力资源管理可以更加的有条理、有纪律性。最后,企业一定要学会大胆地尝试一些新东西,这样才会让企业的综合实力变得更强。

#### 参考文献

- [1] 章凯,仝嫦哲.目标融合视角下分享经济时代单位人力资源管理新思维[J].中国人力资源开发,2017(08):83-88.
- [2] 于晓东,刘荣,陈浩.共享经济背景下的人力资源管理模式探索:以滴滴出行为例 %Human Resource Policies in "Internet +" —— A Case Study Based on DiDi[J].中国人力资源开发,2016(06):6-11+54.
- [3] 马倩瑶,牛伟娜.浅谈“专车类”共享经济的人力资源管理转型——以 X 打车软件为例[J].现代营销,2016(12):98-99.