

新业态共享经济的企业人力资源管理模式研究

刘梦寒

西南民族大学, 四川 成都

收稿日期: 2022年5月25日; 录用日期: 2022年6月5日; 发布日期: 2022年6月15日

摘要

新业态共享经济在互联网的发展中应运而生, 在新业态共享经济的发展背景下的平台企业利用平台资源盘活闲置资源, 共享信息, 多角度地利用信息提高劳动速度和效率, 企业人力资源管理的模式也不再像传统的管理模式, 随着这种共享经济背景下产生新的模式。本文从新业态共享经济人力资源的概念、特点、管理问题进行研究, 就新业态共享经济基础上的企业人力资源管理模式创新问题进行了积极的探讨。

关键词

新业态, 共享经济, 企业人力资源管理

Research on Enterprise Human Resource Management Mode in New Business Sharing Economy

Menghan Liu

Southwest Minzu University, Chengdu Sichuan

Received: May 25th, 2022; accepted: Jun. 5th, 2022; published: Jun. 15th, 2022

Abstract

With the development of Internet, the new business sharing economy emerges as the times require. Under the background of new business sharing economy, platform enterprises make use of platform resources to revitalize idle resources, share information, and use information from various angles to improve labor speed and efficiency. The mode of enterprise human resource management is no longer like the traditional management mode, and a new mode emerges with this sharing economy background. This paper studies the concept, characteristics and management of human resources in the new business sharing economy, and actively discusses the innovation of

Keywords

New Business, Sharing Economy, Enterprise Human Resource Management

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

由于市场供需关系产生了转变,群众对于便利性和快捷性的需求,催生了“互联网+”引导的、以提高民众满意度和幸福感为目标的产业,越来越多的劳动者涌入这些行业,这些劳动者构成了新业态从业人员,如快递员、外卖员、网约车司机、网络主播等都是新业态从业人员中的一部分。根据国家信息中心在2021年发布的报告——《中国共享经济发展报告2021》中可以看出,共享经济参与者人数在逐年升高,更是在2020年增长到约为8.3亿人,其中在服务业的从业人员超过八千万人,同比增长约7.7%;发展的平台经济中各企业所拥有的员工总数约631万人,同比增长约1.3%。在2020年网民使用网约车、共享住宿和在线外卖的次数和时间也不断增长,生活中使用平台企业和得到新业态从业者的服务的次数只增不减,在网民中的普及率分别为36.19%、7.43%和43.52%,不论衣食住行,这样的就业新业态是当今时代不可逆转的趋势,顺应时代发展,对于传统的人力资源管理来说是崭新的且巨大的转变和挑战。本文主要研究的内容是在新业态经济与共享经济蓬勃发展的背景下,还存在传统人力资源管理方式的企业对于调整和创新人力资源管理模式有哪些针对性想法和举措,并由此提出进行变革的具体途径,以期为新业态共享经济背景下的企业的可持续发展提供理论依据。这也是本论文研究的意义价值所在。

2. 新业态共享经济的概念

新业态对于当今发展的世界来说已经不是陌生的词语了,新业态背景下发展的企业不断在做大做强,新业态发展已成为我国经济增长新动能之一。而关于“新业态”的概念的界定,现在的学界没有同意的定义界定,但在一些方面大家还是达成了共识,即新业态是基于互联网经济平台而产生的新的经营形态或运营形态。所谓新业态,它主要新在用工形式、组织方式、劳动关系、工作时间、报酬支付及管理模式等方面,新兴的平台经济、共享经济、众包模式、众筹模式都属于它的范畴[1]。其主要构成人员包括灵活就业人员(自由职业者)、部分私营企业的老板及其他所雇佣的员工、个体工商户、利用课余时间兼职的在校大学生等,可分为三类:一是将网络当作企业发展的平台给大众提供商品或服务的人员,其中平台所有者只提供平台这个场地的使用服务,平台使用方提供自己的服务或者商品。他们间的关系是平台场地提供者与租赁者,不是传统意义上的雇佣关系,租赁者更多是依赖此平台的流量达到更快和高效地提供商品和服务,他们之间大多只是合作的关系。如阿里巴巴(淘宝、天猫等)与电商之间的关系。二是被电商平台所雇佣的新业态从业人员。他们通过招聘到该平台上班,平台是他们的工作场所。而被雇佣者与电商平台企业签订劳动合同,两者之间隶属于雇佣关系。比如唯品会VIP购物网等。三是因网络衍生出来的行业从业人员。他们大多未签订劳务合同,不属于雇佣关系,而是去劳动关系,一般是网络经营的道路中产生需求的从业人员,如快递、外卖等[2]。

共享经济发展所产生的新业态经济的特点主要是灵活:工作时间灵活以及工作地点、工作场所灵活,

新业态的不断发展对于行业监管和人力资源都是新的挑战 and 机遇。首先新业态经济的发展需要行业在一些方面制定新的标准和规范尤其是在监管方面，其次新业态对平台企业的人力资源管理的用工形式以及人员调动安排等方面提出了新的要求。

3. 共享经济企业人力资源管理新特点

共享经济的发展模式与传统经济不同，以平台型企业是共享经济的最有代表性的表现形式，通过平台能加强场地租赁者和使用者的联系，称其为相关群体，相关群体具有一定的潜在发展需求，通过深入分析挖掘其需求，了解网络效应形成的原因，分析企业组织形式能获取经济效益的成因，同时分析如果促进企业组织形式增长经济效益。相较于传统的企业组织，平台型企业含有主体多元性、治理复杂性、多重关系性、内容扩展性四个特点，主体多元性是指相关群体在平台型企业属于利益相关的主体。治理复杂性主要因为多个相关群体在平台型企业活跃、流量大流速快，相关群体的类型较多、涵盖多种多样的且规模大小不一的行业，所以平台型企业和他的相关群体会产生各种社会责任行为，对这些行为的治理难易程度也是不一样的[3]。多重关系性是指平台型企业不是单纯的线性关系，与传统的企业比较，具有多层次性是平台型企业的社会责任的特点之一。新型的平台型企业有着和传统企业不同的社会责任，随着平台型企业不断发展扩大领域、行业和人群，企业的边界不断发展延伸，所承担的社会责任的内容也呈现出扩展性特点。在这种共享经济发展背景下，平台企业人力资源管理内涵以及企业结构和管理方式也呈现出新的特点。包括：平台企业人力资源范围扩大、人力资源管理更加复杂、组织边界较为模糊、人才管理信息化水平显著提升、评价激励体系更加客观、人力资源职能有所弱化。

3.1. 平台企业人力资源范围扩大

在新业态共享经济的背景下，对于平台型企业来说，其人力资源范围较传统的企业范围扩大，既包含了传统雇佣关系的人力资源，又有新型的合作关系的新业态人力资源。网约车企业是新业态共享经济背景下的新型平台型企业的典型代表，其人力资源包含传统雇佣关系的正式的员工，也有与平台签订合约的网约车司机。滴滴公司是网约车企业的典型代表企业。而饿了么、美团等外卖平台企业的人力资源多为业务外包的员工，多为没有签传统雇佣关系的员工。

3.2. 人力资源管理更加复杂

由于新业态共享经济的新特点是平台企业人力资源范围比传统企业更加广泛，且具有双重性的特点。因此共享经济企业人力资源管理模式比传统企业更加复杂，一方面企业的外部环境管理复杂，另一方面平台型企业拥有更加复杂的内部结构。共享经济企业人力资源管理在外部环境方面既需要与传统企业相比较竞争还需要通过消费者的审视和检验，同时还要接受国家政府相关部门的监管以及为新业态经济制定的法律法规的约束；在内部结构方面，共享经济企业人力资源管理工作比传统企业更加复杂，平台既需要对员工进行必要的管理工作，但又不能强制制定适用于平台员工的劳动规章制度，因为平台与员工之间既是劳务合作关系，但又不存在法律层面的雇佣关系，因此强制制定的劳动规章制度并不能适用于平台企业员工。这些因素杂糅在一起导致共享经济企业的人力资源管理更为复杂。

3.3. 组织边界较为模糊

互联网技术是无边界性和开放性，其开放性为经济的百花齐放提供了坚实的基础。新业态共享经济离不开互联网技术的支持，互联网的发展带着新业态经济发展，因此共享经济继承了互联网技术的特点，导致共享经济发展模式下具有部分无边界性，组织边界较为模糊。在共享经济模式下，企业组织边界较为模糊，并且企业内部组织结构更倾向于扁平化。扁平化的组织将不同胜任能力的员工安排到不同岗位，

没有特定的归属部门。企业根据员工的能力将其安排到不同的团队中完成不同的项目，项目完成后再加入另一个团队。因此团队成员都是不固定的，根据项目组建团队，这种模式更有助于发挥企业员工的能力，提高项目的效率，实现企业人力资源的优化配置。

3.4. 人才管理信息化水平显著提升

互联网技术的愈加成熟，使新业态共享经济的平台企业更加便捷的进行人力资源管理。通过构建管理化信息平台，平台企业、员工和客户之间可以的联系更加紧密和快速，使稀缺性资源——信息可以更快地相互传递。对于平台企业的管理者来说，通过信息平台可以充分快速地了解企业员工的相关信息，分析员工的优缺点从而根据员工能力将其分配到合适的岗位，制定具有针对性的人才管理策略。尤其是最近几年移动支付的迅猛发展，在平台型企业的绩效考评以及薪资结算等方面提供了很大的帮助，不仅有效保障了企业资金的安全，也为各利益相关群体提供了安全完备的可靠保障。

3.5. 评价激励体系更加客观

员工通过激励机制能更大的调动积极性，平台企业通过一定的激励方法和管理方法，将员工对组织及工作的承诺最大化。而为了调动员工工作积极性和主动性，充分挖掘潜力需要科学合理的评价激励体系。传统企业一般是由主管对员工的绩效进行考核和评价，但在新业态共享经济背景下，平台型企业不能像传统企业那样进行考核，传统企业对员工的绩效考核和评价具有一定的主观性。在共享经济发展模式下，考核和评价由专业的第三方绩效考评机构来完成，以结果为导向，主要考核工作输出，通过评价结果确定相应的薪酬福利以及岗位晋升等。

3.6. 人力资源职能有所弱化

传统企业人力资源管理在选人、用人、育人以及留人等方面在悠久的历史中已经孕育了系统化的管理体系。但是在新业态共享经济背景下，平台企业对新业态从业人员需求量很大，所以企业员工的行业准入门槛降低，少部分只需要通过简单的信息填入注册或登记，满足一定条件，无需面试即可加入平台，比如外卖骑手。企业新人培训也相较于传统企业更加的便捷、简单，采用线上培训企业规章制度、操作流程以及服务流程等各个方面[4]。在选聘人才方面，平台型企业一般通过专业的第三方绩效考评机构对员工的考核评估以及平台型企业自身的调整来安排工作岗位。在留人方面，平台企业主要采用合理的薪酬福利来留住人才。因此相对于传统企业，平台型企业的人力资源职能有所弱化。

4. 企业人力资源管理模式中存在的问题

人力资源管理工作中企业管理中必不可少的基础工作，它为企业招聘员工、培训员工起到至关重要的作用，为员工的绩效管理、薪酬福利负重要责任，为企业的持续发展提供可靠保障。新业态共享经济背景下，企业人力资源有许多的特点和不同，平台企业存在许多问题导致人力资源工作无法顺利开展。

4.1. 人力资源存在陈旧的管理方式

新业态共享经济发展的背景下，企业的人力资源管理没有及时的与时俱进，依旧采用传统的人力资源管理模式，没有形成与平台型企业发展相契合的新的人力资源管理模式，导致人力资源管理与现实不符合，拉低管理效率，人才的需求无法得到满足。而且管理理念滞后，不能发挥员工的最大潜能，将人力资源的效能、作用充分发挥。因此，在新业态共享经济下现存的人力资源管理观念和管理模式过于老旧，需要创新管理理念，更换管理模式。

4.2. 现阶段企业的人力资源流动性较大

企业人力资源流动性较大对于任何企业都是把双刃剑，尤其是新业态企业。平台型企业行业准入门槛低，部分只需要简单注册登记即可进入行业，退出也同样简单，因此人才的流动性比传统企业要大得多，新业态共享经济可能会因为人力资源的大量流失，导致部分重要的人才流失，企业的各项工作停滞。除了进入行业简单之外造成现在企业人力资源流动性大还因为缺乏科学性的人力资源管理，员工的需求没能得到充分考虑和满足，在留人上缺少有效的措施，比如提高薪酬福利。尤其是在新业态共享经济下，员工通过网络平台能够快速地找到自己满意的工作，也增加了员工跳槽的几率[5]。

4.3. 新业态共享经济企业人力资源的风险

任何企业的产生都会带来风险与挑战。新业态的用工模式确实节约了用工成本，也为劳动者带来了更多的自主权和职业选择权，使劳动者的工作更加自由和灵活。然而，这种多雇主或无雇主新型劳动关系也带来了一些新的问题，例如就业稳定性不足、经营不稳定、用工不规范以及灵活用工政策滞后等。

新业态从业人员存在的主要社会风险有职业替代风险与职业伤害风险、疾病风险与养老风险。劳动雇佣关系发生转变，从“雇员-雇主”单一的“一对一”模式，演变成“一对多”或者“多对多”模式[6]。属地化的社会保险管理体制很难针对性的管理流动性的新业态共享经济从业人员。以工资为基数的供款方法需要得到改变来适用于收入呈波动性的新业态从业人员。从新业态从业人员个体角度来看，新业态从业者需要承担愈来愈多的风险和不确定性，包括就业无保护、经济收入不稳定以及社会保险缺位、社会福利缺失等。

5. 构建适应新业态共享经济的企业人力资源管理新模式

5.1. 因事设岗，优化企业的招聘方式

构建适应新业态共享经济人力资源管理，首先需要优化岗位的设置。在传统的企业管理中，一般都是“一个萝卜一个坑”——先设置出企业需要的岗位，再根据岗位的需求挑选相适应的人力资源。在新业态共享经济发展背景下，企业应该转变思维方式，改变在人力资源管理中岗位设置方法。传统的岗位设置已经不再适应共享经济的平台企业的运作，应创新岗位设置方式[7]。一，管理人员要明确企业发展需要哪些具体的工作岗位，因此要对市场进行需求分析。二，采用因事设岗的原则来科学合理地设置岗位，根据相关工作的需求设置科学合理的工作岗位是平台企业基础的变革。随着新业态共享经济的发展，企业在岗位设置的需求上会不断改变，根据因事设岗原则可以实时地变化招聘的岗位，做到合理地招聘需要的人才。

5.2. 按岗聘人，提升企业员工素质

为确保企业招聘到的人力资源素质和能力等能符合企业的多方面需求，应该加大人力资源招聘的考核，精确的对人力资源进行素质和能力等多方面的考核[8]。因此企业的管理人员可以通过互联网技术构建科学完善的人才特色库，通过利用大数据技术对企业各方面数据以及信息的分析，精准地定位企业发展中需要的各方面人才，从而根据所需人才的各方面要求来制定科学完善的人才招聘制度。

5.3. 人尽其事，完善绩效考核体系

员工的绩效考核管理是人力资源工作的重要组成部分，无论是传统的企业还是新业态共享经济下的平台企业，员工的绩效考核都是至关重要的[9]。在新业态共享经济发展下，可以通过互联网大数据技术，构建更加科学完善的绩效考核体系，能够实现评价指标的多元化，除了企业内部的传统评价指标，还涵

盖来自消费者对其的评价、平台的评价等等, 综合考核不仅可以保证考核结果的客观性, 还对员工考核后的自我反省与自我提升提供有效的帮助[10]。

5.4. 事得其酬, 构建薪酬管理系统

员工在企业付出劳动后最直接的回报就是薪酬福利, 薪酬的设置是否合理, 直接影响到人才是否选择继续留在企业。在新业态共享经济背景下, 企业的薪酬系统也在传统企业的基础上不断地改善, 在平台企业中员工收获的薪酬, 主要就是根据其所创造出来的价值多少来衡量。在薪酬系统中还可以采用了标杆激励法, 将优秀员工的薪酬展示出来, 并分享优秀员工的积极行为, 使其他员工纷纷效仿, 在工作中有了个模范代表, 这样对员工工作的积极性有着很好的激励作用。另外, 员工获得多少是根据自我创造出多少来定义的, 因此在薪酬核算中能减少人力物力的消耗, 也更加客观合理。

6. 结论

新业态共享经济的发展离不开互联网技术的发展, 在新业态共享经济中产生的平台企业与传统企业在人力资源管理方面有诸多的不同, 因此在这样的背景下, 改革人力资源, 创新人力资源管理才是顺应经济发展趋势, 朝着大方向发展的必然道路。本文通过探讨在新业态共享经济背景下的企业人力资源管理的新特点和新问题, 并且在此基础上提出了构建创新人力资源管理模式的详细方法, 最终通过研究, 为平台企业的人力资源管理模式的快速转变提供参考。

参考文献

- [1] 李霞. 共享经济下我国新业态从业人员的劳工权益保护问题[J]. 天津中德应用技术大学学报, 2019(2): 123-127. <https://doi.org/10.16350/j.cnki.cn12-1442/g4.2019.02.026>
- [2] 李红岚. 浅析提高新业态从业人员参保率的路径[J]. 中国人力资源社会保障, 2018(7): 34-36.
- [3] 陈俊龙, 王英楠. 平台型企业社会责任多元治理研究[J]. 现代管理科学, 2021(7): 74-82.
- [4] 魏丹霞, 赵宜萱, 赵曙明. 人力资本视角下的中国企业人力资源管理的未来发展趋势[J]. 管理学报, 2021, 18(2): 171-179.
- [5] 赵曙明, 张敏, 赵宜萱. 人力资源管理百年: 演变与发展[J]. 外国经济与管理, 2019, 41(12): 50-73. <https://doi.org/10.16538/j.cnki.fem.2019.12.003>
- [6] 古银华, 王迪, 李平. 共享型人力资源管理模式探索——基于网约车平台的扎根研究[J]. 中国人力资源开发, 2017(8): 108-116. <https://doi.org/10.16471/j.cnki.11-2822/c.2017.08.011>
- [7] 高超民. 分享经济模式下半契约型人力资源管理模式研究——基于 6 家企业的多案例研究[J]. 中国人力资源开发, 2015(23): 16-21. <https://doi.org/10.16471/j.cnki.11-2822/c.2015.23.004>
- [8] 李燕萍, 李乐, 胡翔. 数字化人力资源管理: 整合框架与研究展望[J]. 科技进步与对策, 2021, 38(23): 151-160.
- [9] 李进生, 李茹月. 零工经济下人力资源管理现状与未来研究展望[J]. 领导科学, 2021(20): 83-85. <https://doi.org/10.19572/j.cnki.lkx.2021.20.022>
- [10] 刘翔宇. 企业柔性人力资源管理 with 二元柔性能力模型构建[J]. 领导科学, 2021(2): 57-60. <https://doi.org/10.19572/j.cnki.lkx.2021.02.016>