

[DOI]10.12315/j.issn.1673-8160.2021.04.051

疫情视角下的人力资源共享模式分析

张铸俊

(滨海县机关事业单位社会保险管理处,江苏 盐城 224500)

摘要:本文首先分析人力资源共享模式的内涵及产生的原因,其次阐述人力资源共享模式的意义,最后提出疫情视角下人力资源共享模式的问题以及具体的解决对策,并作出总结。

关键词:人力资源共享模式;基本内涵;主要问题;解决对策

一、人力资源共享模式内涵及产生的原因

(一)人力资源共享模式的基本内涵

人力资源共享是一种新型的人力资源管理模式,指的是在互联网与信息技术快速发展的背景下,企业对传统的人力资源管理模式进行不断的调整和更新,注重研究、分析以及有效利用共享服务模式,旨在降低企业人力成本和提高人力资源管理效率的目的。人力资源共享模式出现于共享经济下,在2020年初新冠疫情爆发后,众多企业之间面临的用工问题差距明显,部分企业经营困难,员工处于待岗就业的状态。但是另一部分企业却快速发展,出现了“用工荒”的问题。这种不平衡让人力资源共享模式再次得到国内公众的关注。

(二)人力资源共享模式产生的原因

人力资源共享模式产生的原因与以下两个方面的内容有关:

第一,企业对人力资源配置效率最大化的不断追求。从企业的角度来说,企业不断追求更高的人力资源管理效率,积极降低人力成本。改革开放40余年,我国人口红利效应正逐步消失,这让企业需要付出更多的人力成本来进行经营。人力资源共享的模式会在一定程度上降低企业的经营成本和管理成本,保持企业竞争力和促进企业发展。

第二,劳动供给与需求之间的平衡状态被打破。从疫情的角度来说,新冠疫情爆发后使得原本趋于平衡的劳动供给及需求状态变得不平衡,整个劳动力市场的需求与供给呈现出了异质性的结构特征。企业之间对于劳动需求的不均衡,让人力资源共享变为现实并逐渐受到企业的关注和应用。另外,劳动供给与需求状态的变化,让劳动力要素在不同的企业或组织之间进行转移。再配合上中央及地方政府对于稳就业政策的高度支持,从而让劳动力要素在资源供给与短缺双方进行顺利的转移。^[1-3]

二、人力资源共享模式产生的意义

从本次新冠疫情来看,人力资源共享模式产生的作用非常明显,对于企业及个人都带来了非常强烈的影响:

(一)有利于降低企业的经营成本

以服务业为例,疫情期间众多线下实体企业面临着订单少、员工工资支出多的问题,企业面临较大的经营压力。而且员工就业得不到有效的保障,无形中也会对企业的经营效率和运转质量产生消极影响。但以“共享员工”为核心的人力资源共享模式,对于降低企业的经营成本和缓解企业的经营压

力,做出了非常大的贡献。部分企业选择利用该模式来推动人力资源管理,减少了人力成本,专注于企业核心员工及岗位的建设,积极改善企业内部环境,保持核心竞争力来应对外部冲击。

(二)有利于增强员工的技能

人力资源共享模式有利于进一步增强员工的技能,员工在不同的企业来开展工作的过程中也是在接受着不同的挑战。优秀的员工是在不断地丰富自己的技能,充分提高自己的职业竞争能力,而且也能够拓宽自己的职业道路。人力资源共享模式下的员工有机会接触到更多的工作,从而对他们积累更多的工作技能和工作知识产生重要的积极作用,让员工自身能够准确确定自身未来的主要发展方向,提供重要的帮助。另外,人力资源共享模式能够使员工短时间内缓解因外界不可抗力因素导致的收入下降的情形,尤其是在本次新冠疫情的影响下,很多员工因为企业效益的巨幅降低而使收入大幅缩减。但是在人力资源共享模式的辅助下,员工可以缓解因新冠疫情带来的收入降低的冲击,保持个人的生活能够平稳运行。

(三)有利于实现“稳就业”的目标

疫情爆发后党中央将“稳就业”作为工作的重点,积极探索更为灵活的用工方式,让剩余劳动力能够实现再就业,保证他们收入来源同时也能够缓解有关企业“用工荒”的问题。例如新冠疫情爆发后,外卖行业、生鲜配送行业等对于员工的需求量大幅上升,而传统的线下餐饮却存在着员工闲置的问题。所以有效运用人力资源共享模式,能够让员工在短时间内实现再就业,保证他们的收入来源。^[4-6]

三、疫情视角下人力资源共享模式的问题

虽然人力资源共享模式在多个方面上都体现出了一定的优势,但是仍然也存在着不足之处,具体内容如下:

(一)法律法规方面

相较于传统的人力资源模式,人力资源共享模式的一个突出特点是员工在接手新的工作任务的同时依然可以与之前的单位或企业保持着雇佣关系,从而使原本企业与个人“一对一”的劳动关系转化为多方参与的复杂关系。这让我国现有有关人力资源的法律法规,在发挥效力时面临着更为复杂的情况,容易使在人力资源共享模式下的员工陷入自身权益无法得到保护,以及个人的权利无法得到有效发挥的不利局面。劳动者和企业容易误入法律监管的空白区域,从而对各方的

实际权益造成损失。

(二)就业质量方面

新冠疫情让人力资源共享模式再次受到公众的关注和认可,但是总的来看,人力资源共享模式下的岗位主要集中在劳动密集型和单一技能型行业。这种类型的工作替代性较强,对于劳动者的要求较低,所以在工作质量和要求上就会更低。人力资源共享模式下企业和求职者之间所形成的雇佣关系,大多是为了缓解企业自身劳动密集型产业暂时的“用工荒”问题。而一些技术型或专业型的岗位工作问题,仍然难以在人力资源共享模式的帮助下得到解决。因此,如何使人力资源共享模式能够在提高员工就业质量等方面做出一定的贡献,是未来企业及求职者着重思考的问题。

(三)信息化和数字化方面

在新冠疫情爆发后,数字化与信息化技术是防止经济陷入停摆的重要力量。而在人力资源共享模式下,信息化与数字化技术更是发挥着重要的协调作用。数字信息技术成功地在求职者以及招聘企业之间搭建了一个桥梁,让求职者以及企业能够快速根据自己的实际需求来进行匹配,从而缩短求职时间和提高人力资源管理效率。未来仍然需要进一步加快数字化和信息化技术的推动工作,让人力资源共享模式能够发挥出更大的作用,进而对人力资源实现更为优化的配置与协调。^[7]

四、人力资源共享模式问题的解决举措

(一)完善法律法规

针对人力资源共享模式中的法律问题,本文建议未来要进一步明确员工和企业等多个参与主体的法律责任与义务,重视人力资源共享模式下员工的合法利益。通过出台有关人力资源共享模式下的员工与企业关系的法律法规,保障多方参与主体的合法利益,以我国《劳动法》为基础,完善劳动者保障法律体系。

(二)改善就业质量

针对人力资源共享模式下就业质量不高的问题,未来需要在遵循市场的自然规律的基础上,加快人力资源共享模式的建设工作。未来人力资源共享模式下的企业应当能够拥有长远的发展目光,在人力资源共享模式的辅助下,争取吸纳更多专业型且优秀的人才。企业可适当根据岗位要求来提供相应培训,让整体的就业质量和劳动者对企业所做出的贡献提升到较高的水平,由短期的共享变为长期的供应关系,从而能够让企业以及求职者都能够在该模式下获得益处。

(三)加快数字和信息化建设

未来应当进一步,打造专业且高效的人力资源共享平台,通过提升信息化和数字化水平来缩短求职者与企业实际需求的时间,加快人才管理效率并提高人才管理质量。未来应当充分借助大数据、云计算等先进的互联网信息技术,加快信息传播速度,扩大信息受众群体范围,让求职者以及企业都能够快速的匹配到自己所需要的岗位以及职工,让人力资源共享模式的效果更加明显。^[8]

五、结语

综上所述,新冠疫情的突然爆发,让很多传统的行业以及模式都受到了严重的挑战。为了能够顺应时代的发展和有效

克服新冠疫情,企业及劳动者都应当转变观念,顺应时代发展的趋势,加大对人力资源共享模式的认识和理解。从企业及劳动者个人来说,帮助他们搭建良好的桥梁。而从整个社会来说,优化劳动力资源配置效率,有效平衡劳动力供给与需求。

参考文献

- [1]姜会平,李燕宁.新型冠状病毒肺炎疫情下PICC维护和置管管理策略[J].实用医药杂志,2021,38(02):177-179.
- [2]周仁,赵月儒.疫情背景下共享人力资源管理模式探索[J].河北企业,2021(02):127-128.
- [3]刘希睿.疫情背景下人力资源管理的柔性化变革路径[J].经营与管理,2021(02):129-134.
- [4]陈寒寒.“灵活”用工下的人力资源管理挑战及建议[J].新经济,2020(09):66-70.
- [5]马艳芝,王丽芳.“共享员工”模式的趋势研究[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2020(07):100-101.
- [6]屈冠银.“员工共享”与“工作共享”比较研究[J].北京劳动保障职业学院学报,2020,14(02):21-25.
- [7]魏建新.共享经济时代下零售连锁企业人力资源管理的创新研究[J].山西农经,2020(16):101-102.
- [8]王艳齐.基于新业态共享经济的企业人力资源管理模式研究[J].商展经济,2020(06):113-116.