

A Comparative Study of the Human Resource Management Models of Chinese and American Platform Enterprises under the Sharing Economy

Xiaolin Xiong, Guiqing Li

School of Management, Chengdu University of Information Technology, Chengdu Sichuan
Email: xioxiaolinly@163.com, e2001011@163.com

Received: Feb. 4th, 2020; accepted: Feb. 18th, 2020; published: Feb. 25th, 2020

Abstract

In recent years, the sharing economy has set off a wave around the world. With its characteristics of de-intermediation and re-intermediation, companies have been attracted to use the sharing economy platform to integrate offline idle resources and drive economic development. Platform companies emphasize resource sharing, value, and interaction, and have made major innovations in human resource management. Taking Uber, Didi Chuxing, Meituan, and Airbnb as research objects, this paper draws on the successful experience of human resource management of four platform enterprises and discusses how to innovate human resource management mode from the aspects of recruitment, training and performance. It analyzes the current challenges faced by human resources management of platform enterprises, and proposes corresponding countermeasures and recommendations for developing the human resources management model of platform enterprises in China's sharing economy.

Keywords

Sharing Economy, Platform Enterprise, Employment Model, Human Resource Management

共享经济背景下中美平台企业人力资源管理模式比较研究

熊肖琳, 李贵卿

成都信息工程大学管理学院, 四川 成都
Email: xioxiaolinly@163.com, e2001011@163.com

收稿日期: 2020年2月4日; 录用日期: 2020年2月18日; 发布日期: 2020年2月25日

摘要

近年来, 共享经济在全球各地掀起了一股热潮, 以其去中介化和再中介化的特点, 吸引企业利用共享经济平台整合线下闲散资源, 驱动经济发展。平台企业强调资源共享性、价值性、互动性, 在人力资源管理方式上做出了重大创新, 本文以Uber、滴滴出行、美团、Airbnb为研究对象, 借鉴四家平台企业人力资源管理的成功经验, 从招聘、培训、绩效等方面探讨如何创新人力资源管理模式, 并分析目前平台企业人力资源管理面临的挑战, 提出相应的对策和建议, 为我国共享经济下平台企业人力资源管理模式的发展做出一些贡献。

关键词

共享经济, 平台企业, 雇佣模式, 人力资源管理

Copyright © 2020 by author(s) and Hans Publishers Inc.

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

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



Open Access

1. 平台企业人力资源管理概述

共享经济是在互联网迅速发展的基础上形成的一种新的经济形式, 改变了传统的资源利用方式和商业模式, 通过人与人之间剩余资产的共享, 利用闲置资源, 提高经济效益和社会效益。当前, 共享经济的发展带动社会交易方式的变革, 成为推动经济发展的新动力。国家信息中心发布的报告《中国分享经济发展报告(2019)》显示[1], 2018年共享经济市场交易额为29,420亿元, 比上年增长41.6%; 平台员工数为598万, 比上年增长7.5%; 共享经济参与者人数约7.6亿人, 同比增长7.1%。

共享经济作为现代发展的趋势, 吸引了越来越多平台企业参与其中, 我国不少学者也对此进行了研究, 且研究主要集中在传统与平台企业人力资源管理差异对比分析、人力资源管理变革、如何打造平台人力资源管理体系三方面。李天健、苏勇[2]强调人力资源管理面向对象与职能的变化, 从“选”、“育”、“用”、“留”四个方面概述了人力资源管理如何转型; 乐国林、王菲[3]对比传统型与平台型人力资源管理模式, 从员工管理、组织管理与员工激励等方面进行对比, 提出优化管理结构等建议。就目前来说, 关于平台企业人力资源管理模式的研究尚不完善, 本文以中美四家平台企业为研究对象, 通过对比分析其发展特点, 对我国更多平台企业提供经验。

2. 平台企业人力资源管理模式

现代企业组织为面对外部环境和内部业务的快速变化, 必须增强自身适应力, 促进组织战略与人力资源管理的结合, 快速识别和抓住机遇、改变方向和避免冲突, 以加速现有商业模式的更新和转型[4]。平台企业适应时代发展, 其主要集中在互联网、大数据、科技等创新领域, 改变了传统企业的发展模式, 是一种新结构化的企业, 涉及制造、餐饮、住宿、出行等各个方面。本文研究对象Uber(美)、滴滴出行(中)、美团(中)、Airbnb(美)四家平台企业涉及出行、餐饮、住宿多个方面, 并在各自的领域发展较为突出, 发展规模大, 发展前景良好, 在平台企业中极具代表性。

2.1. Uber

Uber 成立于 2009 年, 是最早借助互联网平台发展起来的共享模式, 通过移动端的连接建立司机与

乘客之间的桥梁,为乘客提供租车与共乘服务,目前,Uber 已经发展成为一家全球化的创新型平台企业,遍布 70 多个国家和 400 余座城市地区,全世界已有超过一百万人注册成为 Uber 车主。

Uber 的运营方式是车主通过 Uber 平台注册,联系乘客并收取相应费用,平台按比例进行抽成,其余为司机所得。Uber 司机的招募需要经过严格的审核流程,通过征信系统识别车主信用,进行身份认证和技能审核,保证司机的工作胜任能力;随着 Uber 公司日益壮大,平台对司机提供的车辆、服务等作出限制,司机接单量与绩效直接挂钩,为避免恶性竞争和无序抢单,最大程度的做好司机管理,充分利用司机资源,平台通过大数据、数字地图、云计算等多种方式给司机进行派单,分配线下乘客资源,具体运营模式如图 1 所示;在绩效管理方面,Uber 使用数据度量标准来进行绩效评估,乘客在一定程度上相当于是监督司机的管理者,司机的绩效与乘客评价挂钩,为了获得高分,司机自然主动提高自己的服务质量,当然平台也会给 Uber 司机提供一些绩效反馈,分析乘客评分数据来帮助司机找到评分低的原因,以此改善绩效;在奖励制度方面,Uber 采用自动溢价系统,即当某个区域的订单量较多时,而该区域的司机又不能满足需求量时,系统会根据相应比例自动涨价,以此来吸引司机增加车辆的供给满足乘客的需求。

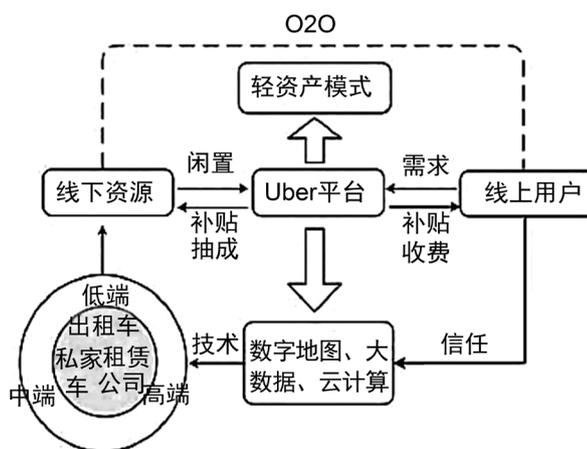


Figure 1. Uber platform operating model

图 1. Uber 平台运营模式[5]

2.2. 滴滴出行

滴滴成立于 2012 年,滴滴出行为 5.5 亿用户提供出租车、快车、专车、代驾、外卖等多元化的出行和运输服务,滴滴平台为超过 3100 万车主及司机提供灵活的工作和收入机会。在全球范围内,滴滴与 Grab、Lyft、Ola 等构建的移动出行网络触达全球超过 80% 的人口、覆盖 1000 多座城市。

滴滴作为中国最大的网约车平台,不同于传统模式下的出租车公司,其发展具有独特性:

在招聘方面,滴滴的人才招聘更加简约化,只需要通过手机注册提出申请,平台进行条件审核,一旦通过就成为滴滴的员工。滴滴的员工分为两类:一类是正式员工,网约车司机是员工的固定工作岗位,与滴滴平台之间属于劳动关系,一类是非正式员工,网约车司机只是利用闲暇时间使用自己的车辆通过滴滴平台的乘客提供服务,以获取报酬,与滴滴平台之间属于劳务关系。

在绩效考核方面,由于滴滴服务具有多元化,滴滴平台对提供不同服务的司机设置了不同的考核方式,接单数量是最基本的考核指标,司机接单数量的多少与收入直接挂钩,高峰期、恶劣天气的接单量在一定程度上转换为平时接单量的倍数来作为考核;星级评价是衡量司机的专业程度,如对路况的熟悉程度、服务质量的考核;乘客投诉次数也是平台对司机的考核方式之一,投诉对司机的影响远大于司机接单量的数量,对司机绩效影响很大。

在奖励制度方面, 司机的接单数量是奖励的基础, 公司对司机的接单数量做了一个等级划分, 在满足基本单数的条件下, 接单数与司机收入成正比, 对于接单价格的划分, 主要由地区的经济发展水平和同行业的平均工资决定; 此外, 还有接单数的横纵向比较, 平台根据司机之间和司机自己过去与现在的接单数进行比较, 对表现突出的司机进行奖励; 另外针对早晚高峰期, 恶劣天气等情况允许乘客为了满足自己需求而自主提价的方式鼓励滴滴司机[6]。

2.3. 美团

美团是 2010 年成立的团购网站, 服务涵盖餐饮、外卖、打车、酒店旅游等 200 多个品类, 业务覆盖全国 2800 个县市区。截至 2019 年 9 月 30 日, 美团的年度交易用户总数 4.4 亿, 平台活跃商家总数 590 万, 业务覆盖 2800 个县市区, 美团已成为中国领先的生活服务电子商务平台。

美团通过在网站上设置商家店铺的页面, 顾客消费后, 美团从商家赚取的钱中抽取佣金。美团为商家提供人力资源服务: 在招聘方面, 美团开发了专门的招聘软件——馒头直聘, 拓展了商家的招聘渠道, 使合作商家招募员工更加精准快捷; 在培训方面, 美团设立人才培养平台“互联网+大学”, 下设八大学院, 拥有 1421 位生活服务业讲师, 累计培训人次超 3000 万, 培训内容针对商家和员工, 包括新手开店指南、视频教程、经营之道、常见问题等内容, 帮助商家了解平台运作规则和流程, 帮助员工学习技能, 促进企业平台、员工、商家三者协同发展; 在职业发展方面, 美团为每位员工提供双通道职业发展模式, 分别是专业发展通道和管理发展通道, 如图 2 所示; 在福利方面, 美团为员工提供保障, 如为美团外卖骑手提供高保额意外保险保障。

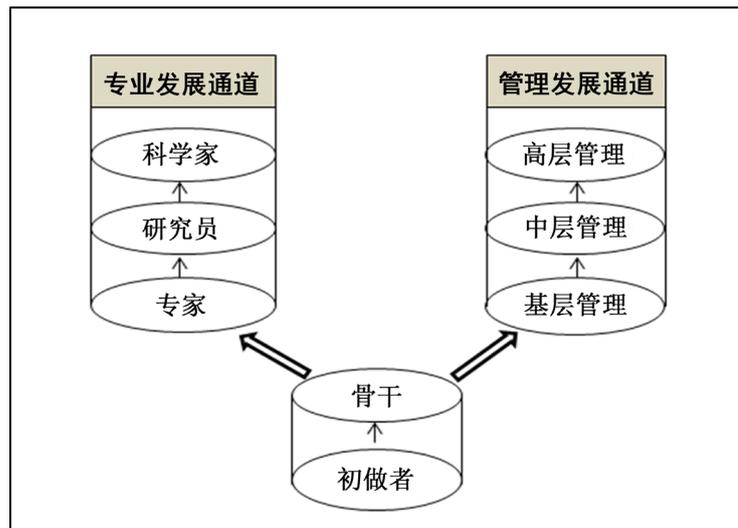


Figure 2. Promotion map of Meituan in two channels
图 2. 美团双通道晋升图

2.4. Airbnb

Airbnb 成立于 2008 年, 是一家旅行房屋租赁社区, 与传统酒店有所不同, Airbnb 公司没有自己的房屋进行出租, 而是与有闲置房屋的屋主合作, 通过平台发布出租信息。Airbnb 在 Uber 掀起的共享热潮下迅速发展, 其社区平台在 191 个国家、65,000 个城市为客户提供不同住房选择。

在大数据时代, Airbnb 在全球的人力资源库中招募资源提供者, 并在开放性的甄选过程中设置招聘标准, 以标准化的甄选流程使资源提供者自主入驻平台[7]。Airbnb 非常重视平台信息安全, 在收集房源

信息时要求房主提供身份信息和房产信息, 筛选时公开化、透明化, 被选上的房主需要进行身份资料的入库登记, 以保证房客的安全, 同样对于房客来说, 身份注册也是必要的。房主和房客通过平台联系, 线下两者可进一步了解房源、地理位置等, 决定是否订购, 平台不做过多干涉。

Airbnb 的员工培训有两种形式, 一种是线下组织房主进行学习, 由专业的培训师做一些酒店管理、服务类、人际沟通等培训, 以增强房客体验感, 另一种是在网站上发布视频, 房主通过在线学习的方式了解如何吸引房客、如何提高服务质量等。Airbnb 的绩效考核特点之一是采用房主与房客互评的机制, 避免恶意评价降低房主或房客的信誉, 营造一个良好的社区氛围。在福利方面, Airbnb 为保障房东和房客的财产、住宿安全, 为房东提供了高达 100 万美元的房东保障金计划和房东保障险计划[8], 针对以下两种情况: 一是房主房屋租借过程中房屋损坏, 二是房客在租借过程中所遭受的意外伤害或财产损失, 平台都会给予相应的赔付。

3. 对比分析

对 Uber、滴滴出行、美团、Airbnb 四家公司的发展进行对比分析, 不难从中找到平台企业发展特征: 四家平台企业的运行模式基本上都是企业在用户和员工之间搭建一个平台, 通过在平台上的信息交流, 建立一种需求供给关系, 以此来提供服务和享受服务, 企业、员工、用户三者的关系如图 3 所示。由于平台企业的发展需求, 公司突破传统雇佣方式, 采用正式雇佣与非正式雇佣两种模式, 以达到节约公司劳动力成本, 提高工作效率, 为公司创收增益的目的。非正式雇佣模式的出现, 可以让企业用尽可能小的人力资源成本雇用符合公司发展需要的员工创造最大化的利益, 使企业与员工之间形成一种互惠的关系。

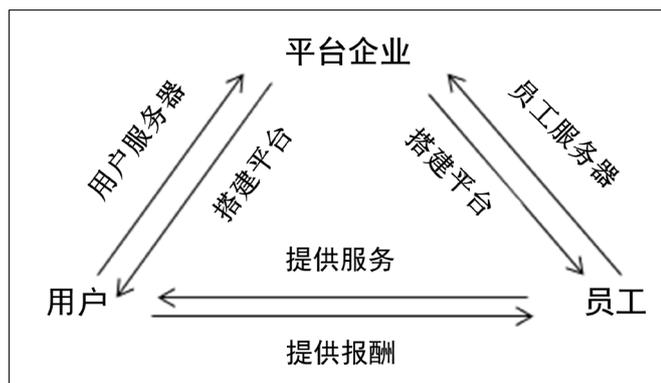


Figure 3. Platform-based operating model
图 3. 基于平台下的运营模式

互联网所带来的信息化与大数据化为企业发展提供了技术支持, 平台企业获得数据信息更加快速、准确, 通过灵活的定位市场, 了解市场动态, 根据市场动态研制更符合顾客需求的产品, 或者了解竞争对手的动向, 为企业战略调整指明方向。

通过对比分析发现, 如表 1 所示, 平台企业从选人、育人、留人、用人四个方面实现人力资源管理模式创新。在招聘方面, 平台企业一改以前繁琐的流程, 应聘者在网上注册账号, 完善身份信息, 提交岗位申请, 通过平台审核就能加入企业; 在培训方面, 采用线下教学与线上课直播或线上视频的方式, 更有利于员工对工作内容的学习; 在绩效考核方面, 企业利用平台运营的优势, 大数据后台自动统计数据, 线上评价的方式, 便于直观的监督员工行为, 反应客户需求, 为服务改进提供更完整和创新的思维; 在激励方面, 提高薪酬的同时注重员工的参与感与满意度; 在劳动关系方面, 平台企业采用多元雇佣模式, 与员工建立新型劳动关系。

Table 1. Comparative analysis of platform companies
表 1. 平台企业对比分析

	Uber	滴滴出行	美团	Airbnb
招聘	线上注册	线上注册	线上注册	线上注册
培训	讲授、视频	讲授、角色扮演法	互联网+大学	讲授、视频
绩效考核	接单数量、用户评价	接单数量、星级评价、投诉次数	接单数量、好评提现	互评机制
激励制度	自动溢价系统	超额接单奖励	晋升计划、超额接单奖励	保险计划
劳动关系	正式用工与非正式用工相结合			

(以上仅根据本文整理)

何永贵等学者[9]从因事设岗、按岗聘人、人尽其事、事得其酬四个方面概括了适应共享经济发展的人力资源管理新模式,结合上文提到的平台企业,可以从以下角度进行理解:(1)因事设岗,以市场需求为导向,根据企业已有事务设置岗位,达到事岗匹配,但同时也不能完全反对因人设岗,引进优秀的人才,设立相应的事务可以帮助企业引进不同思维和模式,从而增强企业创新能力;(2)按岗聘人,根据员工的岗位胜任力来聘用员工,减少能位不配的情况,发挥每位员工的价值,平台企业可以利用平台建立人才数据库,招聘时使用素质测评工具挑选最合适的人才;(3)人尽其事,运用大数据对员工进行智能化考核,从自我评价和顾客评价两个方面来衡量员工实际工作绩效,此外,为加强员工考核真实性,员工和顾客可采用互评机制,如 Airbnb 公司在考核时不仅仅只有客户评价员工,员工也可以评价客户,员工与客户之间的双向评价使两者处于平等的地位,由于信息的流动性与公开性,双方为了自己的信誉在评价时会更加客观,有利于避免恶意评价,更真实的反映员工的绩效。(4)事得其酬,薪酬激励是企业留住员工的基本方式,在薪酬的分配上坚持公平原则,平台企业在薪酬分配上更能兼顾公平,因为平台企业能够实时更新员工的绩效与薪酬信息,信息在员工间公开透明。

4. 平台企业人力资源管理面临的挑战

平台企业更加灵活与无边界化,其发展带动生产效率的提高,创造更多的经济效益,但对刚刚起步的平台企业提出了不小的挑战。

4.1. 人力资源管理机制不完善

共享经济的发展为人力资源管理的应用带来了全新价值,同时对人力资源管理的创新提出了新要求:第一,在人才招聘方面,平台企业的招聘门槛降低,员工素质与知识参差不齐,会出现人职不匹配的情况,对企业人力资源岗位测评的要求变得更高;第二,在培训方面,由于员工工作方式具有多样性,线下时间和地点不易协调,员工间素质与能力有所不同,会带来培训成本的增加;第三,在绩效考核方面,对于员工的考核很大程度上依赖于顾客的评价,而评价系统存在信息偏差、反馈不及时等问题,在考核过程中容易产生不公平的情况,此外由于企业用具有灵活性,不能再使用固定单一的标准去衡量所有员工的绩效,否则会造成员工不满或效率不高等问题;第四,在激励制度方面,加薪仅仅只能满足员工的低层次需求,无法满足员工如受人尊重、自我实现等更高层次的需求,在关注员工个人发展需求方面,平台企业的激励制度还有很大的完善空间。

4.2. 员工管理环境不确定

在平台经济的催动下,平台企业的组织结构趋向扁平化,组织层级减少,员工在适当情况下可以参与决策与企业管理当中,领导与员工之间建立起一种新型伙伴关系。上下级关系的变化在加强联系、激

发员工积极性的同时,也增加了企业人力资源管理的难度。此外,企业的平台招聘使得企业员工类型更加多元化,不同平台企业雇佣范围扩大化,企业招聘的人员来源更广,人才的竞争也会更加激烈,从而使快速、精准的找到适合本企业岗位的人才难度增加;另一方面,一个员工可能在不同企业任职,这样会造成混岗问题,员工对自己职位要求不明晰,加上员工的工作时间、工作地点变得弹性化,比如滴滴部分非全职司机,利用空闲时间工作,工作时间与地点不固定,使企业对其管理变得更加不易。

4.3. 劳动关系不明确

由于共享经济下企业与劳动者之间的关系判断标准不统一,而此表现出来的就是相关法律法规处理劳动争议时会出现差别化,但法律对劳动关系是否成立的判定对企业用工和劳动者就业有着导向作用,所以明确统一的法律判决依据具有不可替代的作用。在法律无法界定的地方,某些平台企业利用法律的空白或者灰色地带,把企业与劳动者之间的关系模糊化处理,使得本应由平台企业承担的责任无法判定,劳动者的合法权益就不能得到保护。没有统一的法律判决依据就没有一个判断标准,在这个区间就缺乏权威,不具有法定性,从长期来看,共享经济的可持续发展更加依赖于制度化、法治化、长效化的协同监管机制。

5. 平台企业人力资源管理对策建议

5.1. 完善人力资源管理制度

第一,完善人才选拔机制。人力资源作为企业的核心,只有在合适的岗位上才能展现自己的才能,发挥自己的价值。人力资源部门应该做好工作岗位分析,在人员招聘的时候运用合适的测评方式,检验其能力是否适合本企业的岗位。对员工素质的考核也尤为重要,在进行人才选拔时加强素质测评,对员工设有试用期,建立员工胜任力模型考核,利用冰山模型等对员工各项素质进行分析。

第二,丰富培训方式和内容。企业应丰富对员工培训的方式,如可以录制教学视频,或者开发考试答题软件,既能满足员工个性化需求,培养员工对培训的兴趣,又能扩大所培训员工的覆盖面,节约培训成本。在培训内容方面,除了员工工作的必备技能外,还应加强企业规章、文化、理念等方面的培训。

第三,完善绩效考核制度。平台需要建立专门的考核反馈机制,由专门的管理人员负责,及时为员工的服务提供信息反馈,减少信息的不对称性。另外平台企业不能一味地使用同一种绩效标准对待不同的员工,需要实行差别化的人力资源政策,从而在一定程度上避免在工作群体内不同雇佣身份员工之间形成隔阂,从而减少组织内部分化带来的不良影响。

第四,创新激励制度。在互联网时代,平台企业应运用大数据的优势,建立完善的员工信息系统,通过数据分析精准了解每位员工的发展需求,制定符合员工个性化需求的多元化的激励制度。另外员工激励不应只停留在物质层面,还应注重在公司营造公平的企业文化氛围,使员工从规定和理念上认同企业,对企业产生归属感,增强员工满意度。

5.2. 转换人力资源管理思维

组织层级的扁平化使得传统层级化管理不再适用平台企业,组织管理者应转换思维,树立以员工为中心的经营理念,明确员工与企业的“伙伴”关系,增强其主人翁意识,在工作上给与员工更多的自主性,为员工创造适当的机会使其能够为企业做出贡献,鼓励员工变“被动提供服务”为“主动创造价值”,提高工作效率与员工满足感的同时,为企业、员工双方带来经济效益,实现共赢。在互联网时代,平台企业要结合自身企业平台优势,利用互联网技术,通过大数据、云计算建立企业自己的人力资源数据库,简化人力资源六大模块的具体步骤,减少人力资源管理事务性工作,使其能够立足企业战略,进行人力

资源战略规划。

平台企业应重视人职匹配的问题, 注意员工的发展规划与职业发展需求, 选拔符合企业目标与岗位需求的职工, 降低不必要的员工流失率。遵守《劳动法》的规定, 在多元雇佣工作群体中, 不仅要履行“同工同酬”、“同等对待”的法律规定, 平台企业还应注意非正式雇佣群体的一些多层次和高层次需求满足, 诸如设立一整套完善的竞争性雇佣身份转换机制[10], 为员工提供上升的职业发展通道, 以达到激励员工实现组织目标的作用。

5.3. 监管部门加强监管力度

法律作为强制手段是应对问题必不可少的一种方式。平台企业的多元雇佣具有弹性化、多元化和灵活性的特点, 原有的劳动关系的判定不能成为新的雇佣关系的唯一认定标准, 可以从不同角度进行认定, 如用人单位对员工的控制程度、员工的工作是否为单位主营业务范围等来判定是否构成劳动关系[11]。监管部门在判断劳动关系存在与否时, 要注意保护劳动者权益, 而且要重点关注对劳动者的保护, 用法律法规来保证劳动者得到公平的待遇; 此外, 因为目前劳动关系的模糊化问题还未得到解决, 许多关于多元雇佣模式下产生的劳动争议是以前从未遇到的情况, 而目前法律判决标准不统一, 导致不公平现象, 引起劳动者的不满。相关监管部门应对此情况引起重视, 通过不断深化改革、完善就业市场等措施, 营造一个良好的用工环境, 同时归纳整理平台用工劳动争议相关案件, 号召大众参与讨论, 建立一个统一的判决标准, 建立一个统一的判决标准, 兼顾平台企业与员工的权益, 避免在保护一方利益的同时损害另一方的利益及整体产出。

6. 结语

共享经济时代下, 雇佣模式的发展突破了传统模式的限制, 顺应时代与经济发展呈现出新特点。平台企业作为市场上新兴企业体, 对拉动经济发展具有重要作用, 是时代发展的结果, 企业越来越趋向于组织无边界化, 更加开放灵活, 人力资源管理在企业的应用需要更多新的思考。通过上文对 Uber、滴滴出行、美团、Airbnb 的发展及其人力资源管理模式的探讨, 平台企业在整合资源、改变企业结构、提高效率时, 也要积极应对挑战, 创新人力资源管理机制, 处理好企业与员工之间的关系, 以达到双方共赢, 从而带动经济发展。此外政府应完善相关法律法规, 将共享经济下各种行为规范化, 为共享经济下平台企业的发展保驾护航。

致 谢

衷心感谢指导老师李贵卿老师在论文撰写过程中提供的悉心帮助与专业指导。

基金项目

成都信息工程大学大学生创新创业训练计划项目, 国家级项目《互联网平台企业的多元雇佣模式研究》, 项目编号: 201810621013。

参考文献

- [1] 产能共享呈现加速发展态势国家信息中心发布《中国共享经济发展年度报告(2019)》[J]. 财经界, 2019(4): 64-65.
- [2] 李天健, 苏勇. 企业平台化, 共享经济与人力资源管理变革[J]. 管理现代化, 2018, 38(3): 105-108.
- [3] 乐国林, 王菲. 平台型与传统型企业人力资源管理模式比较[J]. 中国劳动, 2017(11): 54-57.
- [4] Ahammad, M.F., Glaister, K.W. and Gomes, E. (2020) Strategic Agility and Human Resource Management. *Human Resource Management Review*, 30, Article ID: 100700. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100700>

-
- [5] 仲梦, 樊一阳. 共享经济驱动下的出行行业商业模式研究——基于 Mobike, Uber 案例分析[J]. 科技和产业, 2017, 17(4): 48-51+143.
- [6] 郑赤建, 张慢慢. 共享经济时代下人力资源管理应用面临的挑战研究——基于 Airbnb 与滴滴出行对比分析[J]. 西部经济管理论坛, 2018, 29(5): 71-79+90.
- [7] 熙镛, 李朋波, 梁晗. 共享经济与新兴人力资源管理模式——以 Airbnb 为例[J]. 中国人力资源开发, 2016(6): 20-25.
- [8] 胡优玄. 共享经济背景下企业人力资源管理模式创新研究[J]. 产业与科技论坛, 2017, 16(9): 213-214.
- [9] 何永贵, 姜莎莎. 基于新业态共享经济的企业人力资源管理模式研究[J/OL]. 管理现代化, 2020(1): 56-59.
<https://doi.org/10.19634/j.cnki.11-1403/c.2020.01.014>
- [10] 刘星, 李新建. 基于扎根理论的多元雇佣工作群体的雇佣身份断层与激活因素研究[J]. 管理学报, 2015, 12(7): 1001-1011.
- [11] 李梦琴, 谭建伟, 吴雄. 共享经济模式下的共享型用工关系研究进展与启示[J]. 中国人力资源开发, 2018, 35(8): 105-115.