

A Brief Discussion on the Status and Development of “Shared Employee” Mode in Public Health Emergencies

Shiyan Chen, Zheng Xiang

School of Management, Chengdu University of Information Technology, Chengdu Sichuan
Email: zgzh@126.com

Received: Apr. 7th, 2020; accepted: Apr. 20th, 2020; published: Apr. 27th, 2020

Abstract

With the outbreak of COVID 19, there is an extreme imbalance of human resource allocation between some traditional industries and e-commerce industries, and the “Shared employee” mode arises at the historic moment. “Shared employee” temporarily alleviates the problem of supply and demand during the epidemic to some extent, but also faces some risks and challenges. This paper analyzes the current situation and challenges of “Shared employees” and discusses its future development trend, in order to provide some thoughts for enterprise personnel management under public health emergencies.

Keywords

Public Health Emergency, Shared Staff, Challenges and Developments

浅议突发公共卫生事件下“共享员工”模式的现状及发展

陈施言, 向 征

成都信息工程大学管理学院, 四川 成都
Email: zgzh@126.com

收稿日期: 2020年4月7日; 录用日期: 2020年4月20日; 发布日期: 2020年4月27日

摘 要

随着新冠肺炎疫情的爆发, 一些传统行业与电商行业之间出现了人力资源配置极度不平衡的现象, “共

享员工”模式应运而生,“共享员工”在一定程度上暂时缓解了疫情期间人员供需的问题,同时也面临一些风险和挑战。本文对“共享员工”的现状与挑战进行了分析,并对企业人力资源管理未来的影响进行了探索,以期突发公共卫生事件下企业管理提供一些思考。

关键词

突发公共卫生事件, 共享员工, 挑战与发展

Copyright © 2020 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

2019年12月,一种新型冠状病毒所致的肺炎(现称 COVID-19)在全国各地蔓延。这起突发的公共卫生事件导致很多行业暂停服务,但超市、外卖以及电商行业的订单呈爆发式增长。大量员工返乡后不能及时复岗、部分人员受到隔离等因素造成超市等零售企业的门店营运、物流配送等员工严重短缺,而餐饮、酒店、旅游等行业员工冗员。由此出现了传统行业“闲得慌”、电商行业“用工荒”的现象。

借助大数据+共享经济,共享员工的用工模式应运而生。它是将员工以共享模式进行短期人力输出的合作用工模式。这种用工模式使得企业与企业之间以“借用”或“外派”的方式实现劳动力的流动,实现人力成本转化为人力资本,进行人力资源的再分配,使得市场资源配置更合理[1]。

突发公共卫生事件下的“共享员工”使得企业的用工形式彻底发生改变。目前这种模式的现状如何,它会遇到哪些挑战,它的给企业人力资源管理的影响又如何?故本文就这三个方面进行了初步得分析与探索,以期突发公共卫生事件下企业用工制度的灵活性与有效性提供一些思考。

2. 突发公共卫生事件下“共享员工”模式的现状分析

(一) 企业间达成“共享员工”合作

疫情导致了餐馆、商场、酒店等关门并且停业,而电商行业却出现很大的劳动力缺口。共享员工最初进入到的是线上零售行业,其中,以阿里旗下的盒马鲜生较为典型,从2月开始,盒马联合云海肴、西贝、探鱼、青年餐厅等餐饮品牌达成“共享员工”合作,目前已有32家企业的1800多名共享员工加入盒马。继盒马鲜生之后,京东便利店7FRESH也推出了共享员工计划,计划发出当天就有10家餐饮企业积极参加,共享员工也准时到岗参与工作。阿里、美团买菜、叮咚买菜、苏宁等众多大企业推出共享员工,促进灵活就业,既缓解疫情期间的人才供需失衡的问题,也减轻了餐饮企业支付员工工资和铺面租金的负担。

(二) 共享员工向其他行业延伸

随着共享员工的不断发展,共享员工不仅进入线上零售行业,也逐渐进入到制造业、物流业等多个行业。广东海信电子有限公司的生产车间因疫情影响,员工出现紧缺,导致生产进程停滞,遂与当地酒店推出共享员工合作,酒店员工进厂工作。广东海信电子有限公司对共享员工实行同工同酬,还为每个共享员工购置商业意外险,充分保障员工利益,增加员工的归属感,进而激励员工努力工作,绝不耽误生产进程。多个行业推进共享员工模式,企业与企业之间、新兴产业和传统产业得到了有机融合。这种用工方式的推进丰富了人力资源管理的新内容,重视灵活用工和激励员工,促使企业探索出一种符合共

享经济时代下企业人力资源共享与发展的模式。

(三) “共享员工”向不同城市圈层扩张

共享员工在一线城市取得的初步成效也使得共享员工从一线城市向二、三线城市扩展。由于疫情原因,青岛西海岸新区的外地员工难以返回,各大企业用工紧缺,由此该区发起共享员工项目,并且搭建保障员工利益的“共享网络线上用公平平台”,实行平台信用认证。福建晋江聚才网也上线“员工共享平台”,该地区企业可在线上发布共享需求,企业间进行员工短期借用或者错峰调配,以此实现人力资源共享,快速解决人才供需失衡问题,减少企业的损失,增加企业的效益。

3. “共享员工”用工模式面临的挑战分析

(一) “共享员工”模式下的薪酬制度需更合理化

在共享员工模式下,共享员工的劳动报酬可能存在一些模糊不清的界定,共享员工应该从原单位领取薪酬,还是从借入单位领取薪酬,这是反映比较多的问题。有专家指出,借出单位(供应方)仍为“共享员工”的用人单位,由借入单位将工资支付给用人单位,再由用人单位发放,更加合规。当然,如果三方达成一致,也可以由借入单位直接发放给“共享员工”。疫情发生后,京东物流华南分公司推出共享员工模式,并积极的主动去对接一些无法复工的企业。广州优驰汽车服务管理有限公司因疫情主动下线部分车辆,人员出现富余。京东物流于是和该企业合作,使富余员工进入京东物流工作。对于员工一系列的待遇问题,包括薪酬、福利等,京东物流与该企业签订了协议,确保员工的个人利益得到保障。在还没有相关法律制度来保障共享员工的利益时,京东物流采取签订协议的做法,说明按事实劳动进行报酬分配,保障员工利益,能有效促进共享员工安心的投入到工作中。

(二) “共享员工”模式下的劳动关系需更清晰化

法律从需求、制定、实施,需要有一定的时间,所以法律经常滞后于实际需求。共享员工涉及企业人力资源管理外包,但是企业人力资源管理外包在我国出现的时间不长,相关法律法规不健全。如现有法律法规对于企业和人力资源管理外包服务商的责权范围没有明确规定,对企业和人力资源管理外包服务商的违规行为也没有专门的司法解释。相关法律法规的缺失,使得人力资源外包市场在成长中伴随着风险[2]。所以在这个模式下共享员工个人的权益包括福利没有得到保障。共享员工本质上就是一种人员借用的法律关系,劳动关系还是在原来单位跟员工之间。借用员工在《关于贯彻执行<中华人民共和国劳动法>若干问题的意见》的第七条规定指出只要用人单位在劳动关系存续期间,未向员工下发过书面的解除、辞退通知、决定,则用人单位(供给方)与员工之间仍然存在劳动关系。所以说法律认可借用员工的模式,这种模式下人员输出单位仍然是用工主体,员工的社会保险费用仍由原单位也就是输出单位和个人继续缴纳。从形式上判断,目前用工需求企业与这些员工之间的关系性质仅仅只是劳务关系,因工受伤时也难以适用工伤保险待遇,所以需要加快制定适用于共享员工的法律的脚步。

(三) “共享员工”模式下劳动者自身的工作技能需更多样化

共享员工可以看成是一场跨行业的互助自救行动,共享员工进入的大多是与原本行业工作完全不同的企业,因为对新的工作不熟悉,也没有一定的工作经验,一些高门槛的或者必须具备相应能力的工作不能很快的上手,这就决定了共享员工只能承担较简单机械的事务性工作,这种工作培训时间短,容易在短时间内轻松上岗。以最先采用共享员工模式的盒马为例,目前在盒马的共享员工主要从事仓库整理、打包整货等业务,但他们却不能成为配送员,因为配送员的工作要求比较高,他们必须对门店周边以及三公里内的环境甚至一些更细节的地方都要非常清楚,还要学会如何应对顾客,这种工作培训时间长、成本高。陈春花教授指出:“共享员工对于用工技能专业度的要求不是那么复杂,但如果对专业度和技能要求非常高,就会相对难一些。”所以共享员工在一些高职位高门槛的岗位或者必须要具备相应能力

的岗位还很难开放。

4. “共享员工”模式对企业未来人力资源管理的影响分析

(一) 企业与员工的关系平等化, 共享人力资源成趋势

陈春花教授指出:“未来可能会出现,是很多人会成为自由职业人,成立“一人公司”。它实际上跟公司之间不是员工关系,而是公司跟公司之间的有限责任关系”。

疫情期间共享员工模式在人力资源方面确实发挥了很大的作用,体现出人力资源的共享性,这种模式对企业后来的用工方式提供了一个新的思路。同时这种模式会逐渐减少员工对企业的依附性,员工与企业的关系也将向更平等的关系发展。随着人力成本的不断提高,互联网和共享经济的不断发展,社会的组织结构将由“企业+员工”变成“平台+个人”,企业要想寻求发展,必须与共享经济的趋势保持一致。疫情结束后,各大企业会认识到共享人力资源发展的必要性,共享员工不会消失,并且也会成为未来人力资源管理的一部分。

(二) 共享员工使得企业间人才共享的速度加快

疫情期间的共享员工最初只是为了解决电商、物流等行业的人员紧缺问题,缓解传统企业人力成本的压力。但随着越来越多的企业推出共享员工,共享员工将演变为人才共享。不单单是普通劳动者层次的人员共享,一些高知识分子和各界精英人才都会逐渐参与到这个模式当中。人才已经不再独属于某个企业,他们活跃于整个行业,他们可以凭借自己的能力效劳于自己中意的企业,人才资源借以这个模式得到共享。

(三) 共享员工使得企业员工管理难度加大

共享员工是零工方式的自由调配,具有很强大的流动性。共享员工在自身能力达到条件时,可以按照自己的意愿,自由地在不同企业的不同岗位上工作,这种模式在人力市场上是动态发展的,共享员工的流动也为人力资源带来了一定的活力。但是它的风险在于企业人才范围扩大,不仅包括正式员工,还有共享员工,人力资源管理复杂化,员工的独立性得到提高,对企业的依赖降低,易出现跳槽行为,故建议企业的人力资源管理一方面需要做好人才培育工作,及时做好人才供应,补足缺口,另一方面也需要合理保障员工权益,构建完善的激励机制,促进激励形式多样化,适当给予一些福利,提高员工对企业的归属感[3],以此防范这种用工模式带来的管理风险。

(四) 企业间共享人力资源管理信息平台化建设迫在眉睫

疫情下共享员工的出现盘活了社会人力资源,在一定程度上挽救了一些传统中小企业的命运,但是同时共享员工也将面临着巨大的挑战。首先,共享员工的灵活性扩大了员工的工作范围,进而加大了企业管理员工的难度,人力资源管理更加复杂。从互联网角度分析,要求企业必须进行创新与调整,需要创新人力资源管理组织结构和模式,并进行人才信息管理系统的搭建,系统的迭代升级,并同时做好与其他企业,管理部门的信息平台的对接,唯有如此才能更好地达到社会经济发展要求[4]。其次,疫情结束后,各企业需要复工,但共享员工拒绝返岗并有意留在其所在的共享企业,原企业的复工进程就会受到影响,所以针对疫情后的员工召回问题,企业需要提前做好打算。

5. 结束语

“共享员工”模式虽然是在疫情的特殊条件下提出来的用工模式,但是它确实激活了人力资源,盘活了社会活力,节省用工成本,提高劳动效率,保障了疫情期间社会经济的有效回升。这种模式是具有可持续发展性的,只要尽可能的去完善这种模式机制,处理好后续的延伸问题,为其提供宽松良好的发展环境,共享员工的前景还是非常可观的。从最初的共享器物到如今的共享人力,这一切都在催生着生

产关系的变革, 共享员工的背后是庞大的灵活用工市场的崛起, 这种灵活用工模式带来的活力也将为中国的经济发展带来一个新的阶段和希望。

参考文献

- [1] 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]. 管理现代化, 2020, 40(1): 56-59.
- [2] 李妍妍. 企业人力资源管理外包风险及防范措施研究[J]. 价值工程, 2020, 39(2): 32-33.
- [3] 张淑芳. 浅谈企业员工激励机制发展现状和对策[J]. 中国商论, 2020(6): 205-206.
- [4] 苏征宇. 共享经济背景下企业人力资源管理面临的机遇及挑战[J]. 人才资源开发, 2019(23): 73-74.