

Research on Multiple Employment Strategy of Amazon Company

Jiayue Wu, Guiqing Li

School of Management, Chengdu University of Information Technology, Chengdu Sichuan
Email: 920444143@qq.com, Lgqin@cuit.edu.cn

Received: Jan. 16th, 2020; accepted: Feb. 3rd, 2020; published: Feb. 10th, 2020

Abstract

No matter in what era, human resources are important resources for enterprises to survive. The development of information technology has given birth to the emergence and development of Internet platform enterprises, but the traditional employment methods could not meet the needs of enterprises for human resources at present, this paper takes one of the earliest Internet companies in the world—Amazon Company as an example to analyze the impact of multiple employment on Internet platform enterprises.

Keywords

Platform Enterprise, Multiple Employment, Human Resource Management Strategy, Amazon Company

亚马逊公司的多元雇佣战略研究

吴嘉悦, 李贵卿

成都信息工程大学管理学院, 四川 成都
Email: 920444143@qq.com, Lgqin@cuit.edu.cn

收稿日期: 2020年1月16日; 录用日期: 2020年2月3日; 发布日期: 2020年2月10日

摘要

无论在什么时代, 人力资源都是企业赖以生存的重要资源。信息技术的发展催生了互联网平台企业的出现和发展, 但传统雇佣方式难以满足时下企业对人力资源的需求。本文通过以世界上最早的互联网企业之一——亚马逊公司为例, 分析了多元雇佣方式对互联网平台企业的影响和作用。

关键词

平台企业, 多元雇佣, 人力资源管理战略, 亚马逊公司

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. 引言

人力资源管理是企业的重要管理职能之一, 根据企业自身的需要, 紧跟社会经济的发展潮流, 不断改善和优化其管理理念和管理方式, 让企业的人力资源配置和使用符合企业的需要和时代的发展。人力资源管理从人力资源战略规划、人才的招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理六个方面对企业的人力资源进行规划、管理和优化。

互联网的诞生和发展, 催生出新的、便利的商业发展模式, 吸引越来越多企业选择以互联网为平台进行发展。互联网为企业带来新的机遇和挑战, 合理地配置企业的人力资源, 使企业实现能位匹配, 吸引优秀人才加入, 壮大企业的规模, 增强企业的竞争力, 使企业在互联网时代立于不败之地, 是每个企业都需要考虑的事情。

2. 亚马逊公司多元雇佣管理分析

2.1. 公司概况

亚马逊公司, 是世界上最早开始经营电子商务的公司之一, 1994 年成立于西雅图。亚马逊公司是典型的 B2C (Business to Customer) 网站, 公司从网上书籍销售业务, 逐步将经营范围扩大至服装、音像、食品等零售业务、云计算业务、人工智能业务等, 成为全球最大的网上零售商之一及全球第二大互联网企业。

2018 年 3 月 20 日, 亚马逊公司成为仅次于苹果的全球第二大市值公司; 2018 年 5 月 21 日, 《财富》世界 500 强企业排行榜发布, 亚马逊公司名列第十八; 2018 年 5 月 29 日, 《2018 年 BrandZ 全球最具价值品牌 100 强》公布, 亚马逊公司稳居前三; 2018 年 9 月 4 日, 亚马逊公司股价一度超过 2050.50 美元/股[1]。

亚马逊公司成立二十四年以来, 牢牢把握了时代发展的方向, 根据现实的需要对自身发展战略做出合理调整。作为世界最早的平台企业之一, 亚马逊公司在组织、经营、管理等方面都值得学习借鉴, 而在人力资源管理方面的措施在较长一段时间里成为诸多互联网公司借鉴的管理制度。

2.2. 公司业绩

根据美国《财富》周刊的调查, 亚马逊公司 2018 年总资产高达 131,310 百万美元; 其总营业收益高达 177,866 百万美元, 年增长 30.8%; 总利润达 3033 百万美元, 年增长 27.9%。如表 1 所示。

从表 1 中可以清楚地看出亚马逊公司在 2018 年度的经营上取得不错的成绩。其净利率达到 1.7%; 资产收益率达到 2.3%。根据亚马逊公司发布的 2018 财年第四季度财报报告显示, 亚马逊公司第四季度净销售额为 726.83 亿美元, 比去年同期增长 20%; 第四季度营业收入为 37.86 亿美元, 同比增长 78%; 第四季度净利润为 30 亿美元, 与去年同期相比增长 62%, 如图 1 所示。

Table 1. 2018 Financial data of Amazon Company
表 1. 亚马逊公司 2018 年财政数据

	百万美元	年增减%
营业收入	177866.0	30.8
利润	3033.0	27.9
资产	131310.0	-
股东权益	27709.0	-
	利润占比	
净利率		1.7
资产收益率		2.3

	Year Ended December 31, 2018(1)			
	First Quarter	Second Quarter	Third Quarter	Fourth Quarter
Net sales	\$ 51,042	\$ 52,886	\$ 56,576	\$ 72,383
Operating income	1,927	2,983	3,724	3,786
Income before income taxes	1,916	2,605	3,390	3,350
Provision for income taxes	(287)	(74)	(508)	(327)
Net income	1,629	2,534	2,883	3,027
Basic earnings per share	3.36	5.21	5.91	6.18
Diluted earnings per share	3.27	5.07	5.75	6.04
Shares used in computation of earnings per share:				
Basic	484	486	488	490
Diluted	498	500	501	501

Figure 1. 2018 Quarterly results of Amazon Company
图 1. 亚马逊公司 2018 年季度业绩表

根据亚马逊公司 2018 年的年度财政报告, 截至 2018 年 12 月 31 日, 亚马逊公司共有 647500 名全职雇员和兼职雇员。然而, 亚马逊公司的业务受季节性因素影响, 员工就业水平波动很大。因此, 亚马逊公司会通过独立承包商合作或寻求临时人员来补充劳动力, 通过多元雇佣的方式弥补劳动力的流失, 保证公司的正常运作。

2.3. 案例分析

2.3.1. 组织结构分析

亚马逊公司采用了直线 - 职能制组织结构, 如图 2 所示。

从图 2 可以看出, 在亚马逊公司所采用的直线 - 职能制组织结构中, 将组织划分为业务和地区两个模块, 由总部统一管理, 并在两个大模块下设子机构。直线 - 职能制的组织结构能保证亚马逊公司的总部统一指挥各子公司及部门, 又能使子公司和部门保持自身的相对独立性, 实现精细分工和专业化, 利于提高管理工作的效率。这样的组织结构便于亚马逊公司对不同地区的子公司进行统一管理, 同时, 对不同的业务部门进行专业化分工, 各部门各司其职, 由总公司进行集中管理。但在直线 - 职能制组织结构中, 组织中部门和层级较分明, 不利于部门间的横向和纵向沟通, 增加了组织的沟通成本。

随着亚马逊公司在不断拓展业务, 研究新技术, 不断向着多元化产品销售发展, 其业务部门也随之增加, 公司对员工的需求也不断攀升。而在在直线 - 职能制中增加或减少一个部门的成本较大, 同时公司的业务受季节性影响较大, 旺季人手不足, 淡季人员冗余的状况时有发生, 这导致亚马逊公司对灵活的多元雇佣需求的增加。

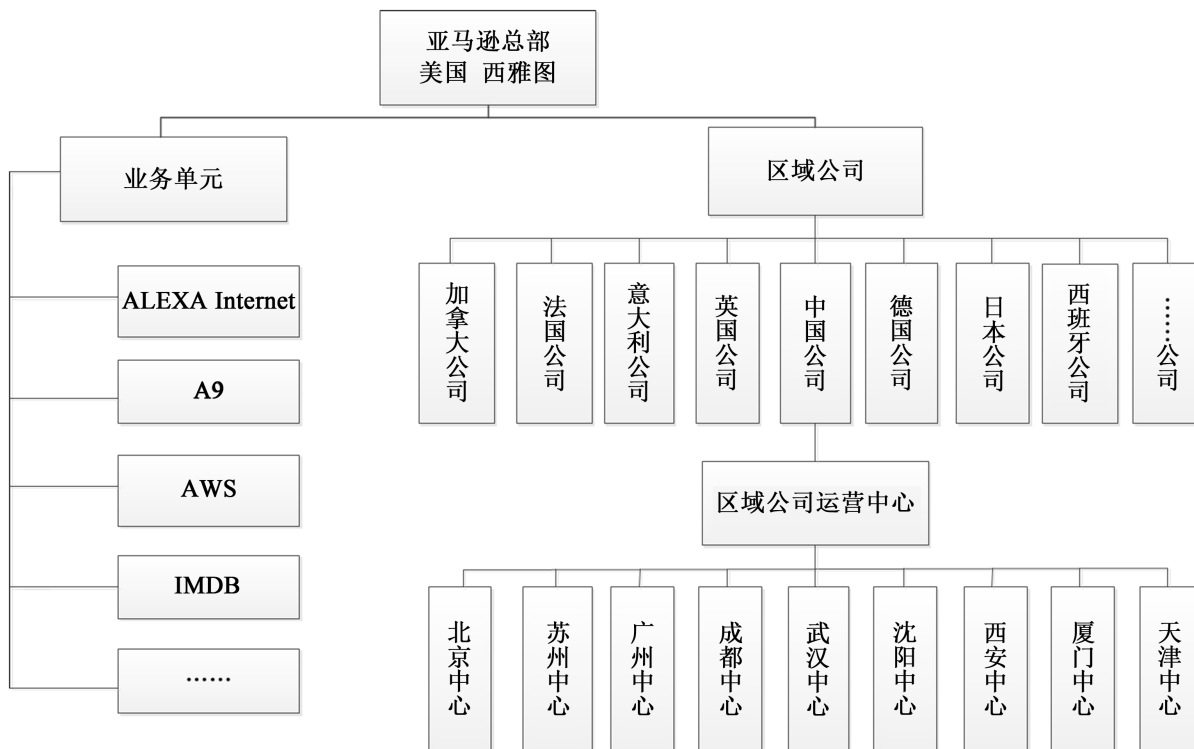


Figure 2. Organizational structure of Amazon Company
图 2. 亚马逊公司组织结构

2.3.2. 企业文化分析

亚马逊公司崇尚节俭, 重视员工的忠诚度。亚马逊公司的创始人贝佐斯认为, 保持员工内部对企业的忠诚度, 对于形成积极向上、团结一致的企业文化非常必要。因而亚马逊公司在人才任用更注重人才的创造性、积极性以及他对公司的信仰和忠诚。崇尚节俭有利于员工开动脑筋, 自给自足不断创新。

在这样的人才选用方针下, 亚马逊公司吸纳了一批优秀的员工, 他们对企业忠诚, 富有创造力和积极性。但同时, 这样的聘用方针也给亚马逊公司带来一定的问题, 导致他们难以在短期内招募到适用的人员, 进而使得公司人员的季节性分配不足。此外, 在亚马逊公司著名的十四条“领导原则”的指导下, 公司高效运作, 整体呈现出一种高度紧张的工作氛围, 新员工难以融入, 适应周期较长。在节俭的企业文化的影响下, 领导层会更倾向于减少人力、预算及固定支出, 这使得单一员工的工作量增加, 巨大的工作压力是导致员工离职的重要原因之一。并且, 公司绩效考核制度严苛, 也是导致亚马逊公司人才流失的原因之一。由此, 合理运用多元雇佣的方式, 通过亚马逊土耳其机器人(Amazon Mechanical Turk, MTurk)众包平台, 通过在平台上发布工作任务, 并将任务分配给可胜任的平台工作者, 可以在短期内有效弥补人员不足带来的损失, 完成任务, 减少员工的工作量, 降低员工的压力指数, 留住人才的同时可节约公司的运营成本及人力成本。

2.3.3. 企业薪酬管理制度分析

亚马逊公司薪酬管理的宗旨是: 员工认可公司的长期发展, 而非当下的高薪。因此亚马逊公司的薪资水平比市场同类型企业的标准水平要低, 也没有短期奖金, 甚至需要员工自己负担其部分医疗保险费用。亚马逊公司的薪酬主要由三个部分组成: 基本工资(Base Salary)、签字费(Signing Bonus)以及限制性股票(Restricted Share Units)。这三个部分中, 限制性股票在员工薪酬中占了大部分。

亚马逊公司的“未来利润分享制”，即员工认股，公司以未来的发展以股票的形式向员工承诺[2]。1997年5月亚马逊公司上市时以每股9美元开盘，如今已突破每股1000美元，最高时甚至超过每股2000美元。员工认股的方式能直接将员工的利益与公司发展紧密结合，员工为了获得更好的报酬，通过股票获得大量红利，便会更加努力地为公司创造业绩。但这样的制度也有一定的弊端，一是股票市场的不稳定，导致员工的薪酬水平受企业发展的影响变化较大，不够稳定；二是受到相关政策变动的较大影响，2018年3月，受到美国总统特朗普的政策影响，亚马逊公司股票大跌，市值损失五百多亿美元，导致亚马逊员工的薪资报酬降低。

这样不稳定的薪酬水平容易导致员工的离职，此外，亚马逊的员工在入职头几年的薪酬很低，难以留住新加入的员工，尤其是在非核心岗位的员工。在这样的情况下，亚马逊公司只能通过多元雇佣的方式，与相关独立承包商合作，用以解决人员流失的问题。

2.3.4. 企业绩效考核制度分析

亚马逊公司的绩效考核有三个重要部分。一是360度考核，分部门、分层级对员工进行全面的考核，在每年9月对员工进行相对简单的年中考核，在12月到次年4月进行较为大型的年末考核。二是反馈制度，亚马逊公司鼓励员工向上级反馈对于同僚的工作评价，而上级对反馈员工的身份予以保密，这一工具名为“Anytime Feedback Tool (AFT)”，通过这一反馈体系工具，员工每周或每月会收到一份反馈数据，这份数据不仅会用来对员工进行排名，还会作为定期进行末位淘汰的依据。三是亚马逊的绩效改进计划“Performance Improvement Plan (PIP)”，这项计划主要针对绩效不达标的员工，要求低绩效员工在规定时间内改善绩效，否则将面临被公司解雇的风险。

在这样高压的工作环境之下，容易造成员工之间互相猜忌，工作氛围紧张，降低员工的归属感，导致员工离职。如此严苛的工作环境难以留住员工，人员的大量流失在所难免。但同时也能提高公司整体的员工质量，留下大部分具有强抗压能力和上进心的优秀员工，他们更能为公司创造业绩。AFT系统能及时对员工本周或本月的业绩进行反馈，利于员工及时发现自己工作上的不足并进行调整，PIP系统能帮助业绩不佳的员工发现并改进自己的问题与不足，帮助员工提高业绩。

2.3.5. 亚马逊的人力资源成本分析

美国人力雇佣成本的逐年攀升，如图3所示。

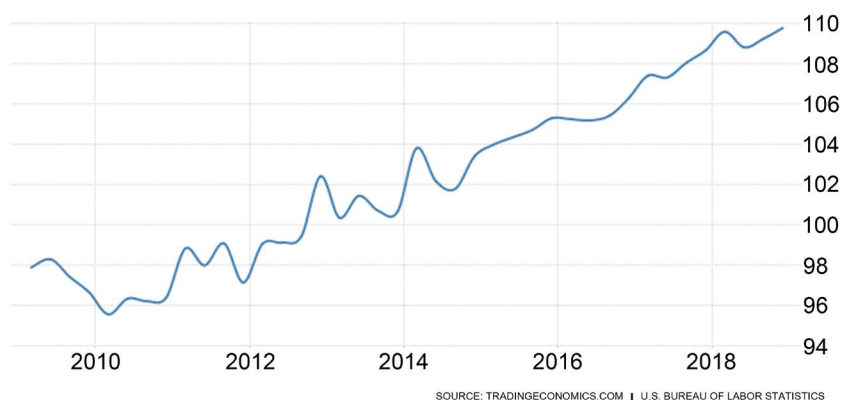


Figure 3. United states labor costs

图3. 美国劳动力成本

由图2可知，美国的劳动力成本不断增加，在亚马逊公司这样拥有大型仓储的公司，在劳动力市值不断增加的情况下，大量聘用仓储员工会增加公司的人力成本，给公司造成运营压力。2018年，亚马逊公

司为美国提供了五万个就业岗位,同时,亚马逊公司将仓库员工的时薪提高到了 15 美元/小时,除此之外,亚马逊公司还为员工提供有选择性的医疗和预付学费等福利。

2.3.6. 仓储机器人对劳动力的替代

为节约公司运行的成本,同时提高效率,亚马逊公司于 2012 年收购了 Kiva Systems,改名为 Amazon Robotics,并将仓储机器人投入使用。仓储机器人的制作成本并不低,但大量投入使用仓储机器人节省了仓储员工穿梭于货架间搬运商品的时间,极大地提高了仓储中心的工作效率。在投入 Kiva 机器人后,仓储中心通过建设更窄的过道、减少辅助设备等方式,充分利用仓储中心的空间,增加货物的储量,此举不仅提高了仓库的仓储量,而且减少了仓库的人员冗余,极大地降低了亚马逊公司的人力成本。使用 Kiva 机器人后,货物分配的循环周期由此前的 60 分钟到 70 分钟降低至约 15 分钟[3]。亚马逊副总裁戴夫·克拉克(Dave Clark)称,Kiva 机器人能帮助降低约 20%的营业费用,每个仓储中心大约可节省 2200 万美元[3]。瑞士银行的分析师估计,Amazon Robotics 部门每年可以为亚马逊公司节约近 9 亿美元的人力成本。

2.3.7. Amazon Mechanical Turk(亚马逊土耳其机器人)的人力资源众包

亚马逊土耳其机器人(Amazon Mechanical Turk, MTurk)是一个众包市场,使个人和企业能将他们的业务和工作外包给一个分布式的、可以执行这些虚拟任务的劳动力市场[4]。亚马逊公司通过这样一个专门的人力资源平台,将一些计算机无法解决的任务分配给世界各地的平台工作者。这些任务包括进行简单的数据验证和研究到更主观的任务,如调查参与、内容审核等。使公司能够利用全球劳动力的集体智慧、技能和洞察力来简化业务流程,增强数据收集和分析,并加速机器学习的发展。通过众包(Crowdsourcing)可以很好地解决这些在过去需要大量雇佣临时劳动力的问题,它可以将一个手工的、耗时的项目分解成更小的、更易于管理的任务,由互联网上的分布式工作人员完成(也称为“微任务”)[5]。

亚马逊土耳其机器人适合处理工作流程中需要手动处理的简单和重复性任务,通过众包将任务分配给网络的工作人员,能为公司内部节省大量时间和资源,同时公司内部员工能专注于更有价值的活动。此外,亚马逊土耳其机器人拥有极高的灵活性,通过互联网,亚马逊土耳其机器人拥有全球性的、按需应变的、全天候的员工队伍,能根据企业的需要扩大或者缩小劳动力的规模,迅速完成工作。亚马逊土耳其机器人为企业提供了一种有效管理与雇佣和管理临时劳动力相关的人力和间接成本的方法。通过在按任务付费的模式中利用分布式工作人员的技能,可以显著降低成本,同时实现一个专门的团队可能无法实现的结果。

2.4. 案例总结

亚马逊公司是一家全球 500 强企业,其在销售经营上取得了重大成就,但其在人员管理方面却存在不少争议。在 2013 年,美国薪酬调查公司的人员透露,在财富世界 500 强企业中,亚马逊公司的员工保留率是最低的之一。在高压的工作环境和严苛的考评制度以及低即时报酬的情况下,员工难以仅凭一腔热血难以坚持,尤其在公司的业务旺季,工作压力直线上升,员工却没有得到相应的休息或即时回报,导致不少员工选择离职。但同时,亚马逊公司的仓储机器人 Kiva 和亚马逊土耳其机器人创造了人力资源多元雇佣的新方式,通过机器人的使用,能极大地缓和员工离职带来的劳动力不足的负面影响,同时运用 Kiva 机器人和亚马逊土耳其机器人为企业节省大量成本,提高工作效率。亚马逊土耳其机器人是对全球人力资源的高效利用的表现之一,运用平台将人力资源进行整合,合理评估每一个人力资源的价值并为其分配相应的任务,在提升企业运行效率、节约企业运行成本的同时,极大地提高了人力资源的利用率。此平台已从单一的为亚马逊公司服务转向为全球的其他企业提供服务,亚马逊公司在其间收取一定的费用,此举也为亚马逊公司带来不少的收益。

3. 亚马逊多元雇佣管理策略启示

3.1. 网络平台企业雇佣发展趋势

3.1.1. 大数据管理

随着互联网技术的不断进步,大数据在企业的管理和发展上扮演越来越重要的角色。在人力资源管理方面,通过大数据的运用,企业能更好地判断自身需要哪一类人才,更有针对性地招聘、培养人才。通过大数据,能有效完善企业人才库的跟踪系统,企业人力资源管理部门能更好地了解和掌握企业整体人力资源现状,优化企业人力资源结构[6]。

在大数据的处理上,互联网平台企业较传统企业有更大的优势。互联网平台企业有着更好的信息技术人才和更高级的信息处理的相关软件和硬件系统。人力资源部门通过与技术部门配合,建立人力资源管理网络系统,并运用到人才选拔、运用、培养、激励等方面。

3.1.2. 多元雇佣

随着时代的发展,员工的择业、就业观念不断更新,企业的人力资源管理方式也不断优化。传统的雇佣方式已逐渐不再契合当下的需求,越来越多的企业开始改变传统的雇佣方式,通过多元雇佣的方式招聘员工,与专门的人力资源外包公司合作,有效降低了企业的招聘成本,在短期雇佣中也能更及时地弥补人才空缺。同时企业应为了更好地留住人才,不断建立灵活多元的人力资源管理制度。

互联网平台企业与传统企业不同,互联网平台企业更强调通过互联网开展工作、管理员工、发展业务等,对员工工作地点与工作时间的要求相对宽松。因此,在互联网平台企业上能更好地发挥多元雇佣的作用。互联网平台企业在网络媒体的运用上有其先天优势,对于工作地点不在公司的员工能通过相关网络媒体对其进行管理,员工也能通过网络进行工作的交接和安排。

3.1.3. 跨界思维

互联网平台的人力资源管理的跨界思维不仅体现在企业的员工来自不同专业领域,需要运用不同的专业知识进行沟通和管理,还体现在人力资源管理所需具备的知识上,在经济和科技不断发展的今天,单一专业知识无法满足现代人力资源管理的需要,结合各领域的知识才能对企业人力资源管理系统进行优化和完善。

随着经济和时代的发展,单一的知识结构难以满足市场的变化及管理需求。企业不断转型,向着多元化发展[7]。企业的多元化发展不仅体现在企业业务的多元化上,还体现在企业员工的多元化上。企业的人才不再来自单一领域,人才的多元化要求企业提高自身的多元化管理水平,从更专业、更多元的角度进行管理。企业人力资源管理不仅要运用人力资源管理的专业知识,还结合心理学、互联网思维、统计学、行业产业链等相关知识。作为企业内重要的决策者和决策参与者,人力资源管理者需要逐渐建立复合式知识体系,以满足当下企业发展的需求。

3.2. 互联网平台企业人力资源管理发展策略

3.2.1. 拓宽人才互动渠道

拓宽人才互动渠道,提升员工的价值体验。在互联网时代,网络带来的高互动性和交互性使得人与人之间的交流不断增加,企业内的组织结构逐渐向网状结构转变,扁平化的组织结构更有利于建立健全较为宽阔的人员交流渠道。加强企业内部员工与管理者、员工与员工的交流,使员工在组织中找到存在感,增加员工的归属感,同时也便于工作的及时反馈,提高工作效率,降低沟通成本;加强员工与客户间的交流,促进产品和服务的创新。

通过拓宽人才互动渠道, 员工逐渐成为企业运作的中心, 成为企业的核心力量, 不断激发员工的积极性, 实现员工自主化经营。注重员工的价值体验, 员工满意度的提高, 有利于建立和谐的工作环境, 增强员工对企业的归属感和忠诚度。

3.2.2. 建立多元化激励机制

在互联网时代, 传统的人力资源管理方式不再适用, 需建立更为多元的现代化管理方式和多元化激励机制。传统的激励机制建立在一定的契约基础上, 这在一定程度上将员工的行动固定在一定的范围内, 这样限制了员工的发展, 长期以往会降低员工的积极性, 不利于员工和企业的可持续发展[6]。

建立多元化的激励机制, 除了传统的薪酬福利等激励措施外, 应结合员工职业生涯规划, 及员工自身特长, 提供轮岗机会、晋升机会, 为员工提供更广阔的发展空间。随着互联网的发展, 员工实现自我价值的途径和方法不再局限于完成工作, 企业应完善创新激励机制, 激发员工的积极性, 发挥员工的创造性, 提高员工的自主性。企业的激励机制的奖励对象不应局限于业绩达标的员工, 应将为企业提出改进意见、提高企业生产效率等情况也纳入其中, 建立多元的奖励机制。

3.2.3. 建立多元雇佣模式

人们工作方式逐渐多元化。在互联网时代, 人们在家中就可完成工作, 工作地点和工作时间逐渐弹性化。员工可以自由选择工作的时间和地点, 在这样的环境下, 传统雇佣模式的局限性太多, 难以满足企业和员工的需求, 这要求企业与时俱进, 尤其是平台型企业, 建立弹性的绩效考核制度, 不再以单一的指标衡量员工的工作成果。

在多元雇佣中, 员工的归属感和忠诚度可能会低于传统雇佣方式。企业需要建立良好的内部氛围, 给予通过多元雇佣方式进入企业的员工足够的友好与信任, 帮助他们融入工作环境, 为企业做出贡献。同时, 企业可以通过与相关人力资源外包公司合作, 为企业提供较为稳定的人力资源, 在企业员工流失较大的时候, 能及时获得人力资源的补充。此外, 企业应有合理的制度, 在绩效和激励奖惩等方面实现多元化管理, 以平衡企业内部的员工关系。

3.2.4. 运用大数据

大数据能为企业带来诸多便利。通过大数据的统计, 企业管理者能更加直观、详细地看出不同员工的绩效水平、薪酬水平等, 便于管理者对员工进行更为公平的评价和反馈, 利于员工发现自身的不足, 进而利于提高企业的效益。同时, 大数据能提高管理者的决策和管理效率, 推动企业实现科学管理, 优化企业的内部人力资源管理结构。

4. 多元雇佣对互联网平台企业的意义

4.1. 利于节约企业人力成本

多元雇佣方式下的人力成本相对于传统雇佣方式的低, 利于企业节约人力成本, 实现企业成本领先战略。企业非核心岗位的员工可以通过多元雇佣的方式找到合适的人才, 节约人力成本, 减少管理费用的支出。减少人力成本的支出能让企业能将更多的资金投入产品研发上, 加速开发新产品, 抢占市场先机, 也利于企业降低产品价格, 扩大市场占有率。如亚马逊公司的 Kiva 仓储机器人, 通过使用仓储机器人, 减少了亚马逊公司对仓库员工的需求, 节约了亚马逊公司在仓库员工上投入的大量人力成本, 同时机器人的运用能提高仓库的效率, 增加仓库的仓储量。

4.2. 利于企业实现多元化

通过多元雇佣, 企业能招聘到来自各个领域的人才, 多元化人才能提高企业的创造力, 激发企业的活

力。对互联网平台企业而言,保持活力是企业可持续发展的重要一环,多元化人才战略利于激发企业的活力,保持企业的生命力。企业的多元雇佣能推动建立多元化的绩效考核体系、薪酬体系,实现个性化薪酬,激励员工的全面发展和终身学习,不断为企业创造业绩。此外,企业多元化能打造良好的雇主品牌,吸引新员工的加入。

4.3. 利于人力资源的迅速补充

以亚马逊公司为例,亚马逊公司的人力资源流失季节性强,人力资源流失量较大,通过与承包商合作,能够实现人力资源的迅速补充,维持公司正常运行所需的人力资源。通过外包的形式,能帮助企业在规定时间内通过人才承包商获得新的劳动力,降低企业的招聘和培训成本。通过多元雇佣的方式,如亚马逊公司的土耳其机器人,以众包的形式,将工作任务细化分工,细化后的任务减少了对全能型人才的需求,使得平台能迅速地为企业提供其所需的某一专业的人才,且费用较传统雇佣方式的低。

4.4. 企业人力资源流动较大

多元雇佣方式下,企业员工的流动性较大,企业的责任制度难以实现。此外,非核心员工在企业中易因受到不公平的待遇,如同工不同酬等,导致其归属感和忠诚度低,难以调动员工的积极性,容易造成企业效益下降。

互联网时代下,人才生命周期循环速度加快,在传统雇佣概念中员工的“学习-工作-退休”模式被打破,员工的工作模式逐渐朝着兼职、共享工作、临时工作等多元化模式发展[8]。即员工会更倾向于与企业达成合作关系,成为企业的保留资源,在企业需要的时候为企业工作,在企业不需要的时候寻找其他的工作。企业需要转变传统的雇用概念,适应新的、流动速度更快的雇佣现状,与员工达成良好的合作关系。

4.5. 易造成企业信息外泄

在多元雇佣模式下,员工在工作中获得的信息可能会随着员工的离职而外泄,造成企业经济上的损失。如亚马逊土耳其机器人平台上的工作者,他们在完成任务的过程中接触到一些企业的保密信息,他们可能会为私利出卖企业的信息,造成企业信息泄露,威胁企业的信息安全,给企业发展带来不利影响。

5. 结语

雇佣是人力资源管理的第一步,是人力资源管理重要的组成部分之一。在随着时代的发展,传统的雇佣方式难以满足企业在人力资源方面的要求,而多元雇佣作为时下新兴的雇佣方式,适应了时代的发展,为企业带来新的发展思路。多元雇佣方式在给企业带来诸多便利的同时也带来新的挑战,良好的人力资源管理体系是企业得以在挑战中稳步前进,及时把握机遇发展的坚实后盾,平衡好核心员工与非核心员工之间的关系,创造和谐友好的企业氛围,提高非核心员工的归属感,提高企业收益。

互联网平台企业随着信息技术的发展不断壮大,在经济体系中占据越来越重要的位置。本文通过对亚马逊公司进行分析,找出互联网平台企业在人力资源管理方面的优点与不足,并结合多元雇佣的理念提出改进意见。互联网平台企业作为走在时代前沿的企业,其在人力资源管理方面的要求也处于时代的前沿,通过传统雇佣方式与多元雇佣方式相结合,能使互联网平台企业在人力资源方面实现多元化,进而实现企业管理的多元化,提高企业的应变能力,更好地适应时代和环境的变化。

致 谢

衷心感谢李贵卿老师的悉心教诲和专业指导。

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] Wikipedia (2018) Amazon.com. <http://en.wikipedia.org/wiki/Amazon.com>
- [2] 陶丹. 亚马逊: 人力资源管理有“绝招”[J]. 出版参考, 2004(15): 33.
- [3] 亚马逊仓储机器人挑大梁会拣货打包为仓储中心节省 20% 运营费用[EB/OL]. <https://tech.qq.com/a/20160616/027221.htm>
- [4] Wikipedia (2018) Amazon Mechanical Turk. <https://en.wikipedia.org/wiki/AmazonMechanicalTurk>
- [5] Amazon Mechanical Turk. <https://www.mturk.com/>
- [6] 李金美. “互联网+”时代下人力资源管理的新趋势及对策分析[J]. 商业经济, 2017(1): 95-97.
- [7] 林子江. “互联网+”人力资源管理的新趋势及对策分析[J]. 经济师, 2015(9): 227-229.
- [8] (美)约翰·布德罗(John Boudreau), (美)瑞文·杰苏萨森(RavinJesuthasan), (加)大卫·克里尔曼(David Creelman). 未来的工作: 传统雇佣时代的终结[M]. 毕崇毅, 康至军, 译. 北京: 机械工业出版社, 2016: 22323.