

网约车从业者 高流动性现象 背后的几点职业思考

Some professional thoughts behind the phenomenon of high mobility of online car Hailing practitioners

方菲

2021年12月4日

CONTENTS

01

网约车司机从业高流动性

02

「以股东利益为核心的资本主义」思路

03

以上思路将面临的客观问题

04

「关注利益相关方的资本主义」新思路

05

“社群化管理”新现象

网约车司机从业高流动性

平台建设中往往只简单考量离职率对司机用工稳定性的影响；
对司机从业过程中社会流动的特点缺乏研究和分析。

区域流动

流动范围

01

年龄 教育状况

平均年龄 受教育程度
年龄分布 接受再教育

02

流动分层

向上流动
向下流动
平行流动

03

城市 家庭

城市归属/认同 家庭状况
城市地位感知

04

「以股东为核心的资本主义」思路

大家都在紧密关注平台的司机用工模式和流动问题，也在不断设想优化司机用工关系，尝试创新制度以寻找更优的解决路径。

回想自己在解决问题的思路中，其实遵循的是一种新型的资本主义思路：

“shareholder capitalism” 「以股东为核心的资本主义」

这种思路以「股东利益」为核心，只关注资本增值，贯彻其中所考虑的三项：

政策合规

适应交通部等管理部门
的管理要求

管理效率

不管服务关系如何创新，
业务增速不可停滞
企业规模化不能被影响、

成本意识

每个司机/整体运力所对应
的预算成本其实是精细核
算且默认锁定的

以上思路将面临的客观问题？

社会新形态：人口老龄化的深远影响。

传统意义上以劳动力数量为主的人口红利正趋于消失，我国进入以人口老龄化为特征的后人口红利时代的趋势不可避免。

用工平台：从流量扩张到协同增效

随着监管的逐渐完善以及政策红利的结束，如果网络客运的盈利模式持续单一、持续依赖高补贴下的低客单价，主要营收还是来源于c端服务，这种收入结构两端（乘客的运费与司机的服务收入）中的哪一端都很难再释放更大的利益空间。

关注劳动者：

了解不同时代劳动者人性相通的部分，在劳动者人生各阶段渗透真正的职业教育。



「关注利益相关方的资本主义」新思路

懂得平台管理

01

苹果、IBM、微软等公司，都已经在尝试拥抱一个新名词：

“stakeholder capitalism”

「关注利益相关方的资本主义」。

划分到网约车司机行业生态管理中，管理思路中最重要的三个元素：

02

尊重基本人性、理解司机需求

懂得如何协调以上两者之间的矛盾，创造更多价值

03

“社群化管理”新现象

“卡友地带”（路歌建立的货运司机职业社区）

截至2021年6月30日，该社区拥有超过250万注册司机用户，月均活跃用户数达到25万。

司机社区的运营为路歌提供了一个私域流量集中地，通过社交裂变，可以低成本地实现新流量叠加，同时也可以提升司机对于平台的依赖性，提升用户忠诚度。

高活跃度的货车司机职业社区可以为其全链路数字货运业务提供战略资源补充。

“Driver's Cooprerative”（纽约的一家“网约车司机合作社”）

该合作社提供网约车服务，由网约车司机持股控制，而不是由资本风投。合作社收取比Uber、Lyft更少的佣金比例，降低打车价格，提升竞争力。还会将利润通过股东分红的方式返还给司机。已经有超过2500名司机已经参与进来。

「关注利益相关方的资本主义」新思路

教育经历、劳动经历、三观塑造的过程如何，
作为司机（或者其他近似的劳动工作）就业，
他们是否充分认知（放平心态，正视身份），
是否具备相关的技能

司机从业前的成长轨迹

01

02

司机从业期间的劳动现状

司机在黄金服务期之后

03

高强度高收入服务的黄金服务期一旦过去，他们对自己的
身体状态劳动能力的衰退（职业病）、从业空置期的增加，
中年乃至晚年的生活成本的增加是否有预期，是否有准备
积极应对并发掘自身潜力。

司机是否做好职业选择；是否能沟通好
与同事家人的关系；除了赚取收入，职
业对他自我精神的满足与支持如何，工
作强度是否可以在自己可承受之范围，
是否是在适当的工作压力和张力之下与
当下的自我愉悦相处。



THANK YOU