

灵活用工对现代企业人力资源管理的影响

庞婷婷

中蓝连海设计研究院有限公司 江苏连云港 222004

DOI: 10.12238/jpm.v6i3.7820

[摘要] 灵活用工作为一种新兴的人力资源管理模式，正在深刻改变现代企业的用工方式。本文从灵活用工的背景出发，分析其对现代企业人力资源管理的影响，探讨其在招聘、培训、员工关系及员工获得感幸福感等方面的具体表现。研究表明，灵活用工能够显著提升企业的灵活性和市场响应能力，降低用工成本，同时为员工提供更多的工作选择与自主权。然而，灵活用工也面临管理复杂性和员工忠诚度不足等挑战。本文旨在为企业管理者提供理论参考，帮助其在灵活用工的实践中实现人力资源的优化配置。

[关键词] 灵活用工；人力资源管理；企业灵活性；员工获得感；用工成本

The impact of flexible employment on modern enterprise human resource management

Pang Tingting

Zhonglan Lianhai Design and Research Institute Co., Ltd. Lianyungang, Jiangsu 222004

[Abstract] Flexible work is an emerging human resource management model that is profoundly changing the way modern enterprises employ workers. Starting from the background of flexible employment, this article analyzes its impact on modern enterprise human resource management and explores its specific manifestations in recruitment, training, employee relations, and employee satisfaction. Research has shown that flexible employment can significantly enhance a company's flexibility and market responsiveness, reduce labor costs, and provide employees with more job choices and autonomy. However, flexible employment also faces challenges such as management complexity and insufficient employee loyalty. This article aims to provide theoretical reference for enterprise managers and help them achieve optimal allocation of human resources in the practice of flexible employment.

[Key words] flexible employment, human resource management, enterprise flexibility, employee satisfaction, labor costs

引言

随着全球经济一体化进程和技术发展的加速推进，企业所处的竞争环境变得愈加复杂且充满变数。传统的管理模式在人力资源领域逐渐显现出其局限性，尤其是在应对快速变化的市场需求和提高运营效率方面。灵活用工作为一种新兴的工作安排方式，在这种背景下应运而生。它不仅使组织能够更加敏捷地适应市场动态，同时也赋予了个人更大的职业选择自由度与工作自主性。尽管如此，广泛采用灵活用工模式也带来了一些挑战，比如增加了管理上的难度以及可能影响员工对企业的情感归属感。本文旨在通过探讨招聘流程、培训与发展、员工关系维护及提升员工满意度等维度，全面解析灵活用工如何影响当代企业的人员管理实践，并为管理层提供有价值的理论依据与操作指南。

1 灵活用工的背景与定义

1.1 经济全球化与技术进步的推动

随着经济全球化的不断推进，企业面临更加紧迫的市场需

求响应挑战。在全球价值链重塑及国际贸易格局演变的大环境下，快速适应市场变化成为保持竞争力的关键。科技的进步，尤其是互联网、大数据和人工智能（AI）等领域的广泛运用，为灵活就业模式奠定了技术基础。例如，云技术让远程工作变得可行，而像 Slack、Zoom 这样的协作工具显著提高了在线合作效率。另外，AI 技术在人才匹配与任务分配中的应用，进一步改进了灵活用工管理模式。借助于数据分析，公司能够更准确地预测人力资源需求，并及时调整人员配置，在多变的市场环境中维持灵活性。这些技术创新不仅减少了企业的运营开支，也增强了劳动力安排的灵活性和工作效率，促进了灵活用工方式的推广。

1.2 劳动力市场的变化

劳动力市场结构的显著变迁是促进灵活用工模式广泛采用的关键因素之一。随着人口老龄化趋势日益明显及劳动力成本不断攀升，企业面临越来越大的财务压力。研究表明，采取灵活用工策略能够有效减轻企业在固定员工身上的支出负担，

特别是在项目制或季节性用工需求方面，企业可以避免因长期雇佣而产生的高额福利与社会保险费用。同时，劳动者的就业态度也在发生重要转变。年轻一代（例如千禧一代和 Z 世代）更加重视个人生活品质，倾向于寻求工作时间与地点更为自由的职业机会。灵活用工正好满足了这种对灵活性的需求，赋予了劳动者更大的自主选择权。另外，零工经济（Gig Economy）的发展也为灵活用工的推广提供了动力，通过平台经济（Platform Economy），劳动者能够接触到更多元化的就业渠道，从而促进了劳动力市场的供需双方更高效地对接。

1.3 企业竞争的需要

在激烈的市场竞争环境下，企业的持续发展与生存很大程度上取决于其适应变化的能力和灵活性。采用灵活的用工策略，企业能够更加有效地配置人力资源，根据市场条件的变化及时调整员工数量。比如，在业务需求激增时，公司可以通过短期合同或项目合作的方式快速增加所需的人力；而当市场需求下降时，则可相应缩减人员规模，以减少不必要的开支。这样的做法有助于降低运营成本，并加速对市场变动的响应速度。除此之外，这种用工模式还促进了人才多样性的提升。通过招募独立工作者、兼职员工或是远程办公者，组织不再受地理位置限制，可以从更广泛的地域范围内挑选优秀人才，进而强化自身的竞争优势。特别是在当前数字化转型的大趋势下，灵活用工的做法与企业追求技术创新的战略方向相吻合，成为企业在复杂多变的竞争环境中获取战略优势的关键因素之一。

2 灵活用工对企业人力资源管理的影响

2.1 招聘方式的变革

灵活用工模式的兴起对企业的招聘方式产生了深远的影响。传统上，企业往往依赖于长期的雇佣合同进行人才招聘，这种方式不仅耗时较长，而且成本较高。相比之下，灵活用工模式借助数字化平台（如灵活用工平台）实现了岗位需求与人才之间的高效对接。这些平台运用大数据分析及人工智能算法，能够准确评估应聘者的技能与职位要求之间的匹配程度，从而极大地缩短了招聘周期，并降低了招聘费用。比如，一家科技初创公司通过利用灵活用工平台，在较短的时间内找到了多位具备高水平技能的自由职业者，顺利完成了技术开发项目，大大提高了工作效率。此外，这种新型的用工形式还允许企业在面对具体项目时更加灵活地调配人力资源，避免了因固定劳动合同而产生的刚性开支问题。“按需用人”的理念不仅提升了资源分配的有效性，也赋予了企业在瞬息万变的市场环境中更强的竞争优势。

然而，在采用灵活用工模式进行招聘时，企业也面临一些挑战。短期合同可能使企业在保证人才素质方面遇到困难，特别是在那些要求高度专业技能的领域里，临时雇员往往难以达到所需的专业水平和持续性要求。此外，这种模式下较高的人员流动率可能会削弱核心团队的稳定性，从而对企业的长远发展造成不利影响。

2.2 培训模式的调整

灵活用工模式对企业内部的培训体系带来了显著变化。鉴

于这类员工的工作周期相对较短，企业更偏好于提供专门化的技能训练，而不是长期的职业发展路径规划。此类培训策略的重点在于迅速增强员工的专业能力，以适应短期内项目的需求。比如，一家咨询公司通过灵活用工平台招聘到高水平的自由职业者，在接受了短期专业培训之后，这些人员能够快速融入项目工作，极大地提高了客户的满意度。这种“即插即用”式的培训方法不仅减少了企业的培训开支，也提升了人力资源使用的效率。

不过，这种注重短期成效的培训机制可能会削弱员工对企业的情感联结。由于临时雇员缺少长远职业规划的机会，他们可能更多地当前工作看作是暂时的任务，而非个人职业生涯发展的一部分。这种态度可能会影响其工作积极性与企业忠诚度，从而对企业的可持续成长带来负面影响。此外，企业在培训资源分配上也可能出现失衡现象，非正式员工较难享受到与全职员工相同的培训机会，这限制了他们的专业技能提升空间。

2.3 员工关系的重构

灵活用工模式对企业内部员工关系的影响颇为深远。在传统的雇佣框架下，企业通常通过长期的劳动合同及福利体系来构建与员工之间的稳固联系；而在采用灵活用工方式时，则更倾向于基于短期协议或特定项目合作的形式来维系双方的关系。这种相对较为松散的合作模式虽然有助于减少企业的运营成本，但也可能造成员工对企业缺乏足够的认同感和忠诚度。以一家金融科技企业为例，该公司利用灵活用工平台招募了一批远程开发人员，这些团队成员高效地完成了数个高难度的研发任务。然而，由于缺少长远激励措施的支持，这批开发者对于所在组织的归属感受限，导致了较高的人员流动率。

此外，采用灵活用工模式可能会对企业与员工之间的沟通效率产生不利影响。鉴于这类工作人员往往不在企业内部工作，公司不得不依赖远程协作工具来进行管理，这可能引起信息流通障碍或增加沟通成本。另外，在这种用工方式下，企业还面临着保障员工权益方面的挑战，比如灵活用工人员或许无法享受到正式员工的同等福利待遇，进而可能导致其满意度下降。

3 灵活用工对员工的影响

3.1 工作选择与自主权的增加

在当今劳动力市场上，灵活就业方式的出现极大地增强了劳动者对于工作选择的自主权。该模式克服了传统固定雇佣关系中时间和空间上的约束，允许个人依据自己的时间规划、职业兴趣及生活需求，自由挑选包括兼职、临时项目或是独立合同工在内的多种就业形态。依据《工作与生活平衡理论》，个体需在其职业生涯和个人生活中实现时间分配和精力投入的有效均衡，而灵活就业正是促进这种平衡的一个重要途径。通过自行决定工作时段和承担的任务量，员工能够更有效地管理其职业责任和个人事务之间的关系，减少两者间可能产生的矛盾，从而增强对工作的满意程度和个人幸福感。此外，这样的灵活性也有助于缓解因长时间高强度工作带来的疲惫感，提高

工作效率，并激发员工更加积极地面对日常工作。

3.2 职业发展的挑战

虽然灵活就业为劳动者提供了更加多元的工作机会，但这种形式也可能对其职业成长带来负面影响。鉴于工作周期较短的特点，个人通常难以获得长远的职业规划和晋升机会。依据《Career Development Theory》，个人职业生涯的成长需要在一个相对稳定的工作环境中逐步积累经验、提升技能，并通过长时间内的职位升级来达成职业目标。然而，在灵活用工的背景下，工作往往是临时性和分散化的，这导致员工很难在同一个雇主那里得到系统性的职业培训及清晰的晋升路线。此外，这种情况还可能削弱员工对自己职业身份的认可度，从而影响到他们追求职业进步的积极性。因此，对于采用灵活就业方式的人来说，增强个人职业规划的能力显得尤为重要，即通过自主学习和跨企业工作经验的累积来弥补职业发展中的不足。

3.3 获得感与幸福感的提升

采用灵活用工的方式有助于员工实现工作与生活的更佳平衡，从而增强其满足感和幸福感。依据《资源保持理论》，合理安排工作与个人生活之间的精力分配，可以有效避免资源的过度耗损，并提升个体的整体幸福感。然而，这种模式也可能带来一些负面影响，如降低员工的安全感和归属感。由于缺乏长期稳定的雇佣关系，这类工作者可能难以享受到传统全职岗位所提供的福利保障和社会支持体系。另外，频繁转换工作环境还可能导致员工在融入组织文化和构建社会网络方面遇到困难。因此，企业应通过设计合理的激励机制及福利政策来弥补这些不足之处。比如，提供多样化的福利选项、职业成长机会以及营造更加包容的工作氛围等方式，以增进员工的归属感和满意度。此外，实施高度承诺型人力资源实践也是提高员工对企业信任度和忠诚度的有效手段之一，进而促进员工的工作满意度。

4 灵活用工对人力资源从业者的影响

4.1 管理复杂性的增加

灵活用工模式的普及显著提升了人力资源管理的复杂度。在传统的雇佣体系中，企业主要依靠全职员工进行运作，其管理模式较为规范且固定。然而，随着灵活用工方式的应用，企业不得不面对多种多样的雇佣形式，包括但不限于临时工、兼职人员、自由职业者及外包服务提供者等。这些不同的雇佣类型，在工作时间安排、任务指派、薪酬支付以及法律关系方面呈现出较大差异，迫使人力资源部门必须制定出更为灵活多样化的管理策略来应对。比如，针对不同类型的雇员特点，企业需要设计个性化的绩效评价标准与激励措施，以保证运营效率的同时满足法律法规要求。另外，在这种新型用工环境下，由于员工流动性高且工作地点分散，也给日常管理工作带来了额外挑战。

4.2 技能要求的提升

灵活用工模式对人力资源管理者专业技能和领导力提出了更高的要求。首要的是，管理者必须深入了解与灵活用工

相关的法律规范，确保企业在此类雇佣实践中遵守法律规定，并规避可能产生的法律责任。比如，在灵活用工框架下的劳动关系界定、合同执行及社会保险等议题上，都需要管理者拥有坚实的法律基础。再者，鉴于灵活用工体系的日益复杂化，人力资源专业人士还需精通数据解析与人才适配技术。通过运用数据分析手段，组织能够准确预测短期乃至长期的人力资源需求，从而实现更优的人力资源配置。同时，利用人工智能与大数据工具，从业者能够更加高效地完成求职者筛选与职位匹配过程，进而提升招聘工作的效率。除此之外，面对灵活用工所带来的多样化工作环境，从业人员还应具备跨部门协作能力和优秀的沟通技巧。

4.3 角色定位的转变

在灵活用工模式的影响下，人力资源专业人士的角色经历了从传统管理者向协调者和支持者的转变。过去，这些专业人员主要承担着制定和实施标准化人事政策的责任；而在当前更加灵活的工作环境中，则更强调满足员工个人需求的重要性。比如，根据每位员工的专长、可用时间以及职业规划，为他们量身定制工作安排并提供职业成长的支持成为了新的职责所在。这意味着，人力资源工作者需要从简单的规则执行者转变为促进员工职业生涯发展的指导者及公司资源的有效整合者。通过设计符合个人发展轨迹的职业路径，并给予相应的支持，可以有效提高员工对工作的满意度及其对企业忠诚度。此外，还需要构建起企业与非固定工之间顺畅的信息交流渠道，以确保双方权益得到妥善维护。这种职能上的变化不仅能够优化员工的整体工作体验，还能够在采用灵活用工方式的企业中增强其市场竞争力。

结论

作为一种新兴的人力资源管理方式，灵活用工正在显著地重塑当代企业的劳动力配置模式。这种方法不仅能够增强企业应对市场变化的能力和操作上的灵活性，还能有效控制人力成本，并为员工提供更多元化的职业发展路径及自主决策的空间。尽管如此，这种模式也伴随着管理难度加大以及可能引发的员工忠诚度下降等问题。展望未来，在技术不断进步与相关政策日益成熟的背景下，预计灵活用工将在更广泛的领域内得到采纳。因此，各组织应积极探索如何在保证运营灵活性的同时维护团队稳定性，以促进人力资源的有效利用及其长期健康发展。

[参考文献]

- [1]曹明睿,李直.企业灵活用工背景下劳动合同法适应性研究[J].哈尔滨师范大学社会科学学报,2024,15(5):94-98.
- [2]柳建坤,何晓斌,周文霞.灵活用工模式与企业研发投入——来自雇主-雇员匹配调查的证据[J].研究与发展管理,2024,36(2):87-100.
- [3]仇诗淇,沈彤.平台企业灵活用工税收风险管理[J].合作经济与科技,2024(19):108-109.
- [4]孙业.新业态下灵活用工劳动关系的认定[J].就业与保障,2024(8):32-34.