

新就业形态下企业灵活用工的人力资源管理策略研究

马艳

中瑞酒店管理学院，北京 102601

DOI:10.61369/IED.2025080016

摘 要： 数字经济的飞速发展催生了新就业形态，灵活用工作为适配新就业形态的重要用工模式，正逐步成为企业应对市场波动、优化人力成本结构的核心选择。本文首先界定新就业形态的内涵与特征，梳理灵活用工的主流模式，进而深入剖析新就业形态下企业在灵活用工人力资源管理中面临的招聘、培训、激励及社会保障等方面的挑战，最后针对性地提出优化招聘渠道、完善培训体系、健全激励机制、补全社会保障等管理策略，为企业提升灵活用工管理效能、实现可持续发展提供实践参考。

关 键 词： 新就业形态；灵活用工；人力资源；管理策略

Research on the Human Resource Management Strategy of Flexible Employment in the New Employment Form

Ma Yan

Beijing Hospitality Institute, Beijing 102601

Abstract： The rapid development of the digital economy has given rise to new employment forms, with flexible employment emerging as a key workforce model to adapt to these changes. It is increasingly becoming a core strategy for enterprises to mitigate market volatility and optimize labor cost structures. This paper first defines the connotation and characteristics of new employment forms, then reviews mainstream flexible employment models. Subsequently, it delves into the challenges enterprises face in human resource management under new employment forms, particularly in recruitment, training, incentives, and social security. Finally, it proposes targeted management strategies, including optimizing recruitment channels, improving training systems, enhancing incentive mechanisms, and strengthening social security measures, to provide practical references for enterprises to enhance flexible employment management efficiency and achieve sustainable development.

Keywords： new employment form; flexible employment; human resources; management strategy

近年来，以互联网、大数据、人工智能为代表的新一代信息技术飞速发展，深刻改变了传统的生产方式和就业模式，催生出大量新就业形态。新就业形态打破了传统就业的时空限制，呈现出就业形式灵活化、工作内容多元化、雇佣关系松散化等特点。在此背景下，灵活用工凭借其能够快速响应市场需求、降低企业用工成本、提高人力资源利用效率等优势，受到越来越多企业的青睐。无论是互联网平台企业的外卖骑手、网约车司机，还是传统企业的项目制临时工、兼职人员，灵活用工群体规模不断扩大。

然而，灵活用工在为企业带来便利的同时，也给企业人力资源管理带来了一系列新的挑战。传统的人力资源管理模式已难以适应灵活用工的需求，如何有效解决灵活用工招聘、培训、激励和社会保障等方面的问题，成为企业亟待解决的重要课题。因此，深入研究新就业形态下企业灵活用工的人力资源管理策略，具有重要的理论意义和现实价值。

一、新就业形态与灵活用工概述

（一）新就业形态的内涵与特征

新就业形态是指在新一轮科技革命和产业变革的推动下，出现的区别于传统全职、固定就业模式的新型就业形式。其内涵主要包括两个方面：一方面是依托互联网平台形成的新型就业模

式，如平台型就业，劳动者通过互联网平台与需求方建立联系，提供服务并获取报酬；另一方面是传统行业在转型升级过程中出现的新型就业模式，如共享用工、弹性就业等，企业通过调整用工方式，实现人力资源的优化配置。

新就业形态具有显著特征，就业灵活性高是其核心特点之一，劳动者可自主选择工作时间、工作地点和工作内容，摆脱传

统固定工作制度的束缚，更好地平衡工作与生活，例如自由职业者能根据自身时间安排承接项目，灵活调整工作节奏^[1]。工作内容多元化同样突出，新就业形态下的工作岗位不再局限于单一专业领域，劳动者往往需具备多种技能以胜任不同类型任务，像部分互联网平台主播，不仅要拥有良好表达能力，还需掌握视频剪辑、营销推广等技能。雇佣关系松散化也不容忽视，此时企业与劳动者间不再是传统隶属关系，更多基于合作协议形成民事关系，劳动者可同时服务于多家企业，企业也能依据业务需求灵活调整用工规模。

（二）灵活用工的主要模式

灵活用工模式多种多样，不同模式适用于不同企业需求与业务场景，当前企业常用模式各有侧重。劳务派遣模式中，劳务派遣单位与被派遣劳动者订立劳动合同，将劳动者派遣至用工单位工作，用工单位向劳务派遣单位支付服务费用。这种模式下，被派遣劳动者与劳务派遣单位存在劳动关系，与用工单位无直接劳动关系，适用于企业临时性、辅助性或替代性工作岗位上，能帮助企业快速补充劳动力，降低招聘与管理成本，例如企业旺季需增加生产人员时，可通过劳务派遣公司招聘临时工人满足需求。

业务外包模式则是企业将部分非核心业务外包给专业服务机构或个人，由其按要求完成工作任务，企业支付外包费用。该模式能让企业集中精力发展核心业务，提升核心竞争力，同时降低运营成本与管理风险，常见的 IT 服务外包、人力资源外包、物流服务外包等均属此类，比如部分企业将薪酬核算、招聘等人力资源管理外包给专业公司，以提高效率与管理水平。

兼职模式针对企业短期、零散工作需求，劳动者在不脱离本职工作的前提下，利用业余时间为企业提供服务并获取额外收入，双方通常签订兼职协议明确权利义务，这一模式既为企业提供灵活劳动力支持，也为劳动者开辟增收渠道，像零售企业节假日会招聘兼职销售人员应对客流量增长。

二、新就业形态下企业灵活用工人力资源管理面临的挑战

（一）招聘难度加大

新就业形态下，企业灵活用工招聘难度加大，人才供需不匹配是首要问题。随着灵活用工市场发展，企业对人员技能要求不断提高，不仅需扎实专业技能，还需良好沟通、团队协作与适应能力，但当前市场上符合需求的高素质灵活用工人才相对短缺，导致招聘难度上升，例如互联网企业需招聘具备大数据分析、人工智能等专业技能的灵活用工人员，这类人才数量有限难以满足需求。招聘渠道单一也加剧了这一困境，传统招聘会、报纸招聘等渠道已无法满足灵活用工招聘需求，新兴互联网招聘平台虽提供更多选择，但信息筛选难度大、效率低，且企业缺乏针对灵活用工人员的专属招聘渠道，难以快速锁定合适候选人。

（二）培训体系不完善

培训是提升灵活用工人员素质能力的关键，但当前企业灵活用工培训体系存在明显不足。从意识层面看，许多企业认为灵活

用工人员工作时长短、流动性大，培训投入成本难以收回，因此缺乏重视，仅关注其即时工作能力，忽视长期培养，导致人员技能水平难以提升^[2]。培训内容精准度不足也是突出问题，企业制定培训内容时，未充分结合灵活用工人员的岗位需求与个人发展需求，内容缺乏针对性与实用性，例如部分企业提供的培训内容过于宽泛，与实际工作脱节，培训效果不佳。培训方式单一同样影响效果，目前企业多采用传统集中授课方式，缺乏灵活性与互动性，无法满足灵活用工人员学习需求，且因人员工作时长不固定，难以参与集中培训，导致培训覆盖率低。

（三）激励机制不健全

健全的激励机制能激发灵活用工人员积极性与主动性，但新就业形态下企业灵活用工激励机制存在诸多漏洞。激励方式单一较为普遍，企业多以物质激励为主，如提高薪酬、发放奖金，却忽视精神激励的重要性，而荣誉表彰、职业发展机会等精神激励能满足人员情感与自我实现需求，企业在这方面投入不足，导致激励效果大打折扣。

激励标准不合理也影响公平性与有效性，企业制定标准时，未充分考虑灵活用工人员的工作业绩、难度与贡献，标准缺乏公平性与合理性，例如部分企业仅依据工作时长或工作量考核，忽视工作质量与服务水平，使优秀人员得不到应有激励。激励及时性不足同样降低激励效果，灵活用工人员工作周期短，工作成果快速显现，但企业激励常存在延迟，如月底或季度末才考核奖励，此时部分人员可能已结束工作，激励失去应有意义。

（四）社会保障缺失

社会保障是灵活用工人员合法权益的重要保障，但新就业形态下这一领域问题突出。社会保障参保率低是核心问题，因灵活用工人员与企业雇佣关系松散，企业往往不承担社保缴纳责任，而人员自身因收入不稳定、对政策不了解等原因，也不愿主动缴纳，导致参保率低，例如外卖骑手、网约车司机等群体，因工作流动性大、收入波动大，很少主动缴纳社保，面临养老、医疗等风险。社会保障制度与灵活用工需求不匹配也加剧了问题，我国现有社保制度主要基于传统全职就业模式设计，缺乏针对灵活用工人员的专属政策支持，如社保缴费基数与比例按固定工资收入确定，而灵活用工人员收入不固定，难以按统一标准缴纳，且社保转移接续手续繁琐，给人员带来不便。

三、新就业形态下企业灵活用工的人力资源管理策略

（一）优化招聘策略，拓宽招聘渠道

解决灵活用工招聘难题，精准定位人才需求是基础。企业招聘前需明确灵活用工岗位的工作职责、技能要求与任职资格，制定详细人才需求说明书，同时加强市场人才供需调研，了解相关人才数量、质量与薪酬水平，为招聘提供科学参考^[3]。

拓宽招聘渠道是关键举措，企业需突破传统渠道限制，充分利用互联网招聘平台、社交媒体平台、专业人才网等新兴渠道，扩大招聘信息覆盖面与传播速度，还可与高校、职业院校、人力资源服务机构建立合作，开展定向招聘、校园招聘等活动，

挖掘优质人才资源，例如与高校相关专业合作设立实习基地，既为学生提供实践机会，也为企业储备潜在灵活用工人才。同时，优化招聘流程能进一步提升效率，企业可简化流程，采用视频面试、在线测评等线上招聘方式，减少环节、缩短周期，同时建立人才储备库，对符合需求的候选人分类管理，以便急需时快速调用，降低招聘成本。

（二）完善培训体系，提高员工素质

完善培训体系需从意识转变入手，企业需充分认识培训对灵活用工人员与企业发展的的重要性，将培训纳入人力资源管理核心内容，加大投入力度，制定培训管理制度，明确培训目标、内容、方式与责任，确保培训有序开展。精准设计培训内容是核心，企业需结合灵活用工人员的岗位需求与个人发展需求，制定个性化培训计划，内容涵盖专业技能、职业道德、安全知识等方面，同时结合实际工作案例教学，增强针对性与实用性，例如对外卖骑手开展交通安全知识、客户服务技巧培训，对程序员开展新技术、新框架培训。

创新培训方式能更好满足需求，企业可采用线上与线下结合、集中与分散结合的方式，为人员提供灵活便捷的学习渠道，如开发线上培训平台上传课程与资料，供人员自主学习，定期组织线下案例分析、小组讨论等互动式培训，提升效果。

（三）健全激励机制，激发员工积极性

在当今灵活用工模式日益普遍的企业环境中，健全激励机制对于激发灵活用工人员的工作积极性起着至关重要的作用。企业需精准把握灵活用工人员的特点来构建激励体系。物质激励是基础且关键的环节，企业不仅要提供在市场上具备竞争力的报酬，以此吸引和留住人才，还需依据他们的工作业绩与贡献给予额外奖励。像绩效奖金，根据其完成任务的效率、质量等量化指标进行评定发放，让付出与回报成正比；提成奖励则针对业务拓展类岗位，激发他们开拓市场的动力。同时，灵活的福利政策也不可或缺，弹性工作时间能让他们更好地平衡工作与生活，带薪年假给予他们放松身心的机会，节日福利传递企业对他们的关怀。精神激励方面，企业要加强对灵活用工人员的认可与表彰，设立优

秀员工奖、创新奖等荣誉奖项，在公开场合为他们颁奖，让他们感受到自身的价值被看见。此外，为灵活用工人员提供职业发展机会也极为重要，内部晋升让他们有向上发展的通道，技能提升培训助力他们增强专业能力，看到在企业中的发展前景，从而以更饱满的热情和创造力投入到工作中。

（四）完善社会保障体系，保障员工权益

完善社会保障体系，提高参保率是首要任务，企业需承担社保缴纳责任，与灵活用工人员签订劳动合同明确权利义务，按国家规定缴纳社保，同时加强政策宣传，通过讲座、资料发放等方式，向人员介绍社保政策法规、缴费标准与待遇，提高其参保意识，引导主动缴纳。

推动社会保障制度创新也至关重要，企业应积极参与社保制度改革，结合灵活用工人员工作特点与收入情况，提出缴费基数、比例调整建议，推动制度适配灵活用工需求，还可与社保部门、行业协会合作，探索建立灵活用工人员社保互助机制，提供更多保障支持^[9]。加强社会保障监管不可或缺，企业需自觉接受监管部门监督检查，按时足额缴纳社保，杜绝逃避责任行为，同时建立内部监督机制，自查自纠社保缴纳情况，确保规范有序，还应配合监管部门工作，提供相关资料信息，协助加强监管，保障人员合法权益。

四、结语

新就业形态下，灵活用工为企业的人力资源管理带来了新的机遇和挑战。企业应充分认识到灵活用工的特点和优势，积极应对人力资源管理中面临的招聘难度加大、培训体系不完善、激励机制不健全和社会保障缺失等问题。通过优化招聘策略、完善培训体系、健全激励机制和完善社会保障体系等管理策略，提高灵活用工人员的工作素质和积极性，保障他们的合法权益，实现企业与灵活用工人员的共同发展。同时，政府也应加强政策引导和支持，完善相关法律法规，为新就业形态下企业灵活用工的健康发展创造良好的政策环境。

参考文献

- [1] 杨诗怡. 新就业形态下高职生就业机遇与挑战 [J]. 合作经济与科技, 2025(2): 82-84.
- [2] 王艳梅, 张文琴. 新就业形态劳动关系管理策略探析 [J]. 人力资源, 2025, (12): 128-130.
- [3] 孙宏臣, 管顶. 新就业形态劳动者劳动权益保障研究 [J]. 企业改革与管理, 2025, (01): 64-66.
- [4] 彭金梅. 人力资源绩效管理体系的构建与优化策略 [J]. 中国集体经济, 2024, (35): 118-121.
- [5] 李雄, 黄琳涵. 新就业形态下劳动关系认定的创新研究 [J]. 河北法学, 2023, 41(07): 84-106.