

中小企业灵活用工的成本控制与人力资源配置优化

肖冰, 汪诗涵, 董毓韬, 叶纪陶, 马艳

中瑞酒店管理学院, 北京 102601

DOI:10.61369/ER.2025060009

摘要：在人力成本攀升与市场需求多变的双重压力下，灵活用工成为中小企业降本增效、优化资源配置的重要路径。本文聚焦中小企业灵活用工的成本控制与人力资源配置优化两大核心问题，提出通过构建“核心+弹性”分层用工结构、甄选专业合作渠道、建立价值导向激励体系，实现用工成本的精细化管理；同时，依托“岗位-能力”精准匹配体系，打造随需调用的弹性配置机制、推进灵活人员与核心团队的融合管理，提升人力资源配置效率。此举可为中小企业平衡用工成本与人力效能、增强市场适应力提供实践指引。

关键词：中小企业；灵活用工；成本控制；人力资源配置优化

Cost Control and Human Resource Allocation Optimization of Flexible Employment in Small and Medium-sized Enterprises

Xiao Bing, Wang Shihan, Dong Yutao, Ye Jitao, Ma Yan

Beijing Hospitality Institute, Beijing 102601

Abstract： Amid rising labor costs and volatile market demands, flexible employment has emerged as a vital strategy for small and medium-sized enterprises (SMEs) to reduce expenses, enhance efficiency, and optimize resource allocation. This study addresses two key challenges in flexible workforce management: cost control and human resource optimization. It proposes a refined approach through a "core + flexible" tiered employment structure, professional partner channel selection, and a value-driven incentive system to achieve precise cost management. Additionally, the paper advocates for a "position-competency" matching system, a demand-responsive flexible allocation mechanism, and integrated management of flexible staff with core teams to boost HR efficiency. These measures provide actionable guidance for SMEs to balance labor costs and workforce performance while strengthening market adaptability.

Keywords： small and medium-sized enterprises; flexible employment; cost control; optimization of human resource allocation

引言

在数字经济与市场波动交织的背景下，灵活用工已成为中小企业突破人力成本桎梏、优化资源配置的关键抓手^[1]。本文聚焦中小企业灵活用工的成本控制与人力资源配置优化两大核心议题，从用工结构、合作渠道、激励体系及人员匹配等维度展开分析，为中小企业降本增效、提升抗风险能力提供可行路径^[2]。

一、中小企业灵活用工的成本控制

（一）优化用工结构：实施“核心+弹性”分层模式

中小企业用工成本居高不下的核心症结之一，是对全日制用工的过度依赖，导致固定成本占比过高。通过“核心岗位稳定化、非核心岗位弹性化”的分层管理，可从源头降低刚性支出^[3]。

具体操作中，首先需完成岗位价值盘点：将掌握核心技术、

客户资源或参与战略决策的岗位（如研发骨干、销售主管）纳入核心层，采用全日制合同绑定，保障业务稳定性；对行政后勤、季节性客服、项目制设计等辅助性岗位，全面推行灵活用工模式，如招聘兼职人员、吸纳实习生或退休返聘人员。以电商企业为例，可在促销旺季通过兼职平台补充打包、客服人员，淡季则及时缩减，避免人力闲置成本。这种模式能有效减少社保、福利等固定支出，据调研，非核心岗位灵活化后，企业人均用工成本可降低30%以上^[4]。

（二）甄选合作渠道：依托专业平台降低交易成本

中小企业自行开展灵活用工时，常面临招聘效率低、财务流程繁琐、个税处理复杂等问题，这些隐性成本往往被忽视。选择正规灵活用工平台合作，可通过规模化服务摊薄单项成本。

与企业直接对接零工相比，专业平台的优势体现在三方面：一是降低招聘成本，平台整合海量劳动力资源，能快速匹配岗位需求，避免企业在多个招聘渠道重复付费；二是优化税负成本，平台可开具合规增值税专用发票供企业抵扣，同时按累计预扣法为零工申报个税，降低双方税负；三是节省管理成本，平台提供电子签约、薪酬代发、流程归档等自动化服务，减少企业财务与人力部门的事务性工作。需注意优先选择有资质、口碑好的平台，避免因平台不合规引发后续风险。

（三）重构激励体系：实现薪酬与价值精准挂钩

灵活用工的成本控制并非单纯压低报酬，而是通过“按价值付费”的激励机制，提升人力投入产出比，避免低效成本。

针对不同类型的灵活用工人员，可设计差异化薪酬方案：对项目制人员（如软件开发、营销策划师）采用“基础报酬+成果提成”模式，将薪酬与项目完成质量、回款率等指标绑定；对重复性岗位人员（如数据录入、客服）推行“计件薪酬+服务评分”体系，鼓励提升工作效率；对专业顾问类人员，采用“按时长/按成果”付费，避免无效沟通成本。同时，打破“固定底薪”思维，通过利润分享、专项奖励等方式激发积极性，实现企业与员工的双赢。这种精细化激励能让人力成本真正转化为业绩增长动力，而非沉没成本。

二、中小企业灵活用工的人力资源配置优化

（一）构建“岗位-能力”精准匹配体系

中小企业在灵活用工配置中，最突出的核心痛点便是“需求模糊引发的错配浪费”，这种浪费不仅体现在直接薪酬成本上，更隐藏着培训耗时、效率损耗、项目延误等隐性成本。有调研显示，因需求描述不清导致的人岗错配，会使灵活用工的实际综合成本增加40%以上。因此，优化配置的首要前提是摒弃“缺人就招”的粗放思维，以企业核心业务目标为导向，建立从需求精准拆解到能力高效匹配的全流程标准化体系。这意味着企业招聘灵活人员时，不能仅依赖“临时客服”“项目助理”这类笼统的岗位名称，而需组建由业务部门、人力资源部共同参与的需求分析小组，深入拆解岗位的核心任务模块、必备技能阈值及明确的产出验收标准，让用工需求从“模糊概念”转化为“可量化指标”。

具体操作中，可全面推行“三维需求分析法”，实现需求与人才的精准对接。第一维度为业务属性定位，需明确岗位的用工场景——是服务于短期专项项目（如新品发布会策划、线下展会执行，这类岗位通常用工周期1-2周，需高强度集中投入），还是应对季节性高峰（如餐饮行业春节前、电商平台大促期间，用工需求集中在1-3个月，需人员快速上手），亦或是填补临时岗位空缺（如财务月底结账、行政人员休假代班，用工时长灵活，多为1-2周，侧重稳定性）。通过场景定位，精准界定用工时长、

工作强度及核心服务目标，避免“按天招人却按周付费”的成本浪费。第二维度为能力标准拆解，需区分“硬技能刚需”与“软素质适配”，形成清晰的“岗位能力清单”：硬技能要明确具体等级，如“CAD绘图”需标注“能独立完成三维建模”而非笼统的“会用CAD”，“直播控场”需明确“能应对1000人以上直播间互动，熟悉推流操作”；软素质则结合岗位场景筛选，如客服岗侧重“情绪稳定、沟通流畅”，活动执行岗侧重“应急处理能力强、抗压性好”。第三维度为成本价值匹配，结合岗位对业务的贡献度设定薪酬区间，例如核心项目的技术支持岗可适当提高薪酬，而数据录入等基础岗位则采用市场均价，避免“用资深工程师做数据整理”的高成本错配。同时，充分借助灵活用工平台的人才画像与智能筛选功能，通过“快消品促销经验+能独立完成库存盘点”这类组合关键词，快速缩小人才范围，并在入职前设置30分钟简短实操测试，如让导购试模拟推销、让设计师出简易方案，验证能力真实性。以某连锁零售企业为例，其招聘国庆临时导购时，通过“同品类销售经验+熟悉ERP库存系统+服务评分4.8以上”的精准需求，筛选出的人员平均培训时间从2天缩短至4小时，首周销售额较往年提升25%，真正实现了“人岗适配”下的成本优化与效能提升。

（二）实现“按需调用”的配置弹性

“突发订单涌来却无人承接”“核心员工临时休假导致工作停摆”“旺季人手缺口大却招不到合适的人”，这些场景是中小企业灵活用工中高频遭遇的困境。临时启动招聘往往陷入“效率低、风险高”的双重困境：一方面，紧急招聘需支付更高的渠道费用，且从筛选简历到面试入职至少耗时3-5天，远难满足业务即时需求；另一方面，仓促入职的灵活人员能力底细不明，可能因技能不达标导致工作失误，如某餐饮企业旺季临时招聘的服务员因不熟悉点餐系统，单日就出现5起订单漏单问题，直接造成近千元损失。因此，搭建“灵活人才储备池”成为破解这一难题的关键举措——将经过验证的优质灵活人员纳入长期合作视野，形成“按需调用、即插即用”的人才储备体系，不仅能将用工响应时间从数天压缩至小时级，更能通过减少重复筛选、磨合环节，降低30%以上的隐性用工成本。

储备池的构建需形成“内部沉淀+外部拓展”的双向发力格局，确保人才供给的稳定性与多样性。内部沉淀是储备池的核心根基，需建立标准化的优秀灵活人员筛选与归档机制：对于已合作的灵活人员，由对接部门根据“工作完成质量、协作配合度、问题解决能力”三大维度进行1-5分评级，将评分4分以上的人员（如高效交付设计方案的兼职设计师、服务零投诉的临时客服、精准完成数据统计的财务助理）纳入“核心储备名单”。归档信息需细化至“技能标签”（如“短视频剪辑-剪映/PR双精通”“线下促销-快消品经验”）、“可服务时段”（如“仅周末”“工作日晚间”）、“薪酬预期”“过往工作案例”等，甚至标注“优势特质”（如“抗压性强，适合大促场景”“细心严谨，可负责数据类工作”），为后续精准匹配提供依据。后续出现同类需求时，优先复用储备人员，以某电商企业为例，其复用储备池中的临时运营助理，因人员熟悉平台规则，上岗首日即可独立完成商品上

架,较新招聘人员节省2天培训时间。外部拓展则是储备池的重要补充,需针对企业高频需求岗位建立定向人才输送通道:与本地职业院校的相关专业(如电商专业、旅游管理专业)建立“校企合作”,通过提供实习岗位提前锁定潜力人才;联合行业协会举办小型技能交流会,挖掘行业内的自由职业者;与2-3家正规灵活用工平台签订长期合作协议,明确人才推荐标准与优先级。对于技术类、服务类等刚需岗位,还可采用“预招聘”模式,在淡季与待业技能人才达成意向合作,约定旺季优先入职。

(三) 推进“灵活人员-核心团队”融合管理

在“核心团队+灵活人力”的混合用工模式中,部分中小企业常陷入“身份标签化”的管理误区,将灵活人员视为“临时补充的外部边缘人”,既不纳入团队日常管理,也缺乏有效融合机制。这种管理缺位直接导致严重的协同问题:灵活人员因不了解团队目标而工作方向跑偏,核心员工因权责边界模糊而不愿主动协作,最终形成“各自为战”的低效局面。《中国灵活就业者职业心态报告》显示,仅38%的临时员工对服务企业有认同感,而低认同感直接转化为绩效损耗——某物流企业统计发现,临时分拣员的差错率是正式员工的2.3倍。因此,优化人力资源配置的关键一环,在于打破“核心与灵活”的组织壁垒,将灵活人员全面纳入统一管理体系,通过文化认同、目标对齐与协作赋能,实现“1+1>2”的协同效应。

这种跨体系融合管理可通过“精准赋能-目标共担-情感联结”三步法落地,兼顾效率与温度。第一步是前置轻量化赋能,摒弃传统冗长的入职培训,为灵活人员定制“核心信息包”:采用“模块化课程+1对1带教”模式,核心能力模块涵盖企业价值观底线、数据安全规范等通用要求,岗位专项模块聚焦业务流

程关键点(如电商客服的售后话术标准、活动执行的物料清点流程),项目特定模块则明确本次任务的交付标准。同时开通线上知识库,搭配“协作伙伴”制度,由核心员工在24小时内完成钉钉、企业微信等工具的使用辅导,确保灵活人员快速上手。第二步是目标同步与权责清晰,将灵活人员的任务指标与团队KPI直接绑定,例如让临时直播助理的“观众停留时长”与主播团队的“转化目标”挂钩。通过邀请其参与晨会、周会等沟通场景,明确“做什么、为什么做、做到什么程度”,避免因信息不对称导致的工作返工。某软件开发公司就通过这种方式,让临时研发人员参与项目需求评审,其负责的模块开发周期较以往缩短30%。第三步是文化融入与情感激励,构建“去标签化”的工作场景:所有成员统一使用项目代号,共享协作平台权限,模糊“正式与临时”的身份差异。对表现突出的灵活人员,不仅给予绩效奖金,更在团队例会、企业内部社群中公开表扬,部分企业还设计了“星级服务积分”制度,积分可兑换优先合作权或技能培训课程,大幅提升其归属感。

三、结束语

灵活用工是中小企业应对市场变化、平衡成本与效能的重要策略。通过构建“核心+弹性”用工结构、甄选专业合作渠道、建立价值导向激励体系,可实现用工成本的精准管控;依托“岗位-能力”匹配、弹性配置与团队融合管理,能提升人力资源配置效率。中小企业需结合自身发展需求,动态优化灵活用工策略,以此增强人力管理韧性,为企业可持续发展注入动力。

参考文献

- [1] 卫丽佳. 中小企业人力资源绩效管理如何更进一步 [J]. 人力资源, 2023, (20): 92-93.
- [2] 蔡忠慧, 张立. 中小型物流企业人力资源管理路径探索与创新 [J]. 中小企业管理与科技, 2023, (20): 155-157.
- [3] 罗红梅. 中小企业人力资源组合配置优化策略 [J]. 人才资源开发, 2023, (02): 94-96.
- [4] 李江. 中小企业人力资源成本管理优化研究 [J]. 现代商业, 2019, (20): 62-63.