

灵活用工模式对组织人力资源配置效率的影响

易鑫

南京师范大学中北学院，江苏 镇江 212000

摘要：灵活用工模式是一种创新的人力资源管理策略，随着市场环境的动态变化，其在企业中的应用越来越广泛。本文运用理论分析和实证研究相结合的方法，深入阐述灵活用工模式对组织人力资源配置效率的影响，揭示灵活用工模式在优化资源配置、降低成本、提高效率等方面的作用机制，并指出其面临的挑战及应对策略，以期为企业合理运用灵活用工模式，提升组织在复杂多变市场中的竞争力提供理论支持与实践指导。

关键词：灵活用工模式；人力资源配置效率；影响机制

1 引言

在全球经济一体化、市场竞争日益激烈的背景下，企业面临着日益变化的市场需求与成本压力。为了提高自身的适应性和竞争力，更多的企业开始探索和使用灵活用工模式。灵活用工模式突破了传统固定用工模式的局限，具有高度的灵活性和适应性，是企业人力资源优化配置的一种新方式。研究灵活用工模式对组织人力资源配置效率的影响，不仅有助于企业对灵活用工模式的深刻理解和有效运用，实现人力资源的高效利用，而且还能为行业发展和政策制定提供有益的参考[1]。

2 灵活用工模式概述

2.1 定义与内涵

灵活用工模式是企业根据自身业务需要，采用非传统雇佣方式的用工形式。

它打破了传统用工时间和空间的限制，企业可以根据项目周期、业务高峰低谷等灵活调整用工数量和工作时间。与传统用工模式相比，灵活用工模式更加注重任务导向和结果交付，劳动者与企业之间的关系更为灵活多样，包括但不限于劳务派遣、兼职、临时工、业务外包、自由职业者合作等形式[2]。

2.2 主要形式

劳务派遣机构与被派遣劳动者签订劳动合同，将劳动者派遣到实际用工单位工作，用工单位向劳务派遣机构支付服务费用。这种形式实现了劳动力的雇佣和使用相分离，企业可以通过劳务派遣快速获取所需劳动力，且无需直接承担劳动关系中的部分责任，如社保缴纳等事务可由劳务派遣机构负责。劳动者在本职工作之外，利用业余时间为企业其他企业提供劳务服务。兼职用工形式灵活，企业可根据业务需求安排兼职人员工作时间和任务量，适用于一些临时性、季节性或工

作量不饱和的岗位，如商场促销活动期间的兼职促销员、节假日餐厅的兼职服务员等。企业因临时性、短期性的工作任务而雇佣的员工，工作期限通常较短，任务完成后雇佣关系即终止。临时工的招聘和管理相对简单，企业可快速解决短期用工需求，避免长期雇佣带来的成本和管理负担，例如工程项目建设中的临时施工人员。企业将部分非核心业务或特定项目整体外包给专业的第三方服务提供商，由其负责组织人员完成相关工作。业务外包使企业能够专注于核心业务，利用外部专业资源提高业务执行效率，同时降低自身在人员管理、设备投入等方面的成本，如企业将物流配送业务外包给专业的物流公司[3]。

3 灵活用工模式对组织人力资源配置效率影响的理论基础

3.1 交易成本理论

交易成本理论认为，企业在进行资源配置时，需要考虑交易过程中产生的各种成本，包括搜寻成本、谈判成本、签约成本、监督成本和违约成本等。在传统用工模式下，企业招聘和管理固定员工需要投入大量的时间和精力，产生较高的交易成本。例如，企业为招聘到合适的人才，需要在招聘渠道建设、筛选简历、面试等环节花费成本；在员工入职后，还需对其进行培训、绩效考核、薪酬福利管理等，这些都增加了企业的管理成本和监督成本。而灵活用工模式可以降低企业的交易成本。以劳务派遣为例，企业通过与劳务派遣机构合作，由劳务派遣机构负责人员的招聘、培训和管理，企业只需向其支付一定的服务费用，大大减少了企业在招聘和人员管理方面的直接投入，降低了搜寻成本和管理成本。对于兼职、临时工等灵活用工形式，企业与劳动者之间的合作相对简单直接，签约成本、监督成本也较低，提高了企业的资源配置效率[4]。

3.2 资源基础理论

资源基础理论认为企业的独特资源和能力是企业获得竞争优势的关键。人力资源是企业的重要资源,人力资源配置是否合理、有效,直接影响企业竞争力。灵活用工模式能够让企业获得多元化的人力资源,丰富企业的资源池。企业可能在项目开发过程中,需要一定领域专业技术人才,但通过传统的长期雇佣方式,可能面临招聘难度大、成本高以及项目结束后人员闲置的问题。而灵活用工模式则可以使企业通过聘请自由职业者或短期合同工快速获得所需的专业技能,并把这些外部人才的专业知识和技能融进企业的资源体系中,弥补企业内部资源的不足,提高企业应对复杂业务需求的能力,优化人力资源的配置,从而提升企业的核心竞争力 [5]。

4 灵活用工模式有利于提高组织人力资源配置效率

4.1 优化人力资源配置结构

灵活用工模式使企业能够根据不同岗位的具体要求,精准匹配相应技能、经验的人才。以软件开发项目为例,企业可以通过自由职业者平台或外包公司,快速找到精通某种编程语言、具有相关项目经验的程序员,确保项目团队具备完成任务所需的专业能力,提高项目执行的效率和质量。灵活用工与传统招聘方式相比,可以快速准确地满足企业对特定技能人才的需求,优化项目团队的人员结构,提升整体工作效能。企业的业务量往往会随着市场需求、季节变化等而产生波动。灵活用工模式是指企业根据业务的实际情况,调整用工数量。在业务旺季,如电商企业在“双十一”“618”等购物节期间,可通过招聘临时工、兼职人员或增加劳务派遣人员数量,满足订单处理、客服咨询、物流配送等岗位的用工需求,确保业务的顺利开展;而在业务淡季,企业则可相应减少灵活用工人员,避免人力资源的闲置和浪费,降低用工成本。这种动态调整人员规模的方式,使企业的人力资源配能够与业务需求紧密匹配,提高了资源的利用效率。

4.2 降低人力资源成本

在传统用工模式下,企业需要为固定员工支付相对稳定的薪资、福利、社保等费用,即使在业务淡季或员工暂时没有工作任务时,这些成本依然存在。而灵活用工模式下,企业只需根据实际用工时间和工作量向灵活用工人员支付报酬,

无需承担其长期的固定成本。以兼职用工为例,企业按照小时或任务量向兼职人员支付薪酬,不涉及社保、公积金等福利支出,大大降低了企业的人力成本。对于一些临时性、短期性的工作任务,采用灵活用工方式能够有效减少企业的固定人力成本支出,使企业的资金能够更合理地分配到核心业务发展上。招聘和培训新员工是企业人力资源管理中的重要环节,需要投入大量的时间和资金。传统招聘流程繁琐,从发布招聘信息、筛选简历、面试到最终录用,往往需要较长时间,且招聘效果难以保证。同时,企业还要对新员工进行入职培训和岗位技能培训,这也增加了企业培训成本。灵活用工模式能够有效地降低这些成本。

4.3 提高人力资源利用效率

灵活用工模式可以使企业快速组建项目团队,投入项目工作。在项目启动阶段,企业可通过灵活用工平台或合作机构,迅速筛选、聘请到有相关经验和技能的专业人员,不必像传统招聘那样等待较长时间来组建团队。这些灵活用工人员熟悉项目的流程和工作要求,可以较快地进入工作状态,有效地减少项目筹备的时间,加快项目进度。再比如广告创意项目,企业可以在很短时间内召集到设计师、文案策划、营销专家等组成项目团队,快速地开展创意构思、设计制作等工作,保证项目按时交付,提高了项目的整体执行效率,使企业能够更快的响应市场需求,抓住市场机遇。灵活用工模式下员工工作自主性和灵活性更强,工作与生活的平衡性更强。这种工作方式对一些追求自由,注重工作体验的员工具有较大吸引力,他们更愿意积极投入工作,发挥自己的专业技能和创造力。以自由职业者为例,他们往往对自己的工作有较高的热情 and 责任感,为树立良好的职业口碑和获得更多项目机会,会尽力完成工作任务。同时灵活用工模式也能为企业带来不同背景、不同经验的人才,他们带来的新思路、新方法能够营造企业内部的创新氛围,促进团队成员之间的交流与合作,提高企业整体的创新能力和工作效率。

5 灵活用工模式对组织人力资源配置效率影响的实证研究

5.1 研究设计

基于前文的理论分析,提出假设 H1: 灵活用工模式能够大大优化组织的人力资源配

构；H2：灵活用工模式能有助于降低组织人力资源成本；H3：灵活用工模式能有助于提高组织人力资源利用效率。选择互联网，制造业，服务业等不同行业，不同规模的企业作为研究样本。问卷调查和企业访谈相结合的方式收集数据。问卷调查内容包括企业的基本信息、灵活用工模式的应用情况、人力资源配置效率相关指标等；企业访谈则针对企业人力资源负责人，深入了解企业在实施灵活用工模式过程中的具体做法、遇到的问题及取得的成效。共发放问卷 300 份，回收有效问卷 250 份，有效回收率为 83.3%。同时，对其中 50 家企业进行了深度访谈，获取了丰富的一手资料。

5.2 数据分析与结果

对收集到的数据进行描述性统计分析，了解样本企业的基本特征和各变量的分布情况。结果显示，样本企业中灵活用工人员占总员工数的比例平均为 25.6%，不同行业和规模的企业在灵活用工模式应用程度上存在一定差异。在人力资源配置效率方面，各项指标的均值和标准差反映了企业在该方面的表现及离散程度。通过相关性分析检验自变量与因变量之间的相关性。结果表明，灵活用工模式应用程度与人力资源配置结构合理性、人力资源成本降低、人力资源利用效率提高均呈现显著正相关关系，初步支持了研究假设。为进一步验证假设，进行多元线性回归分析。将人力资源配置结构合理性、人力资源成本降低、人力资源利用效率提高分别作为因变量，灵活用工模式应用程度作为自变量，同时控制企业规模、行业类型、企业发展阶段等变量。回归结果显示，灵活用工模式的应用程度对人力资源配置结构合理性、人力资源成本降低、人力资源利用效率提高均具有显著的正向影响，即灵活用工模式的应用能够有效优化组织的人力资源配置结构、降低人力资源成本、提高人力资源利用效率，研究假设得到充分验证。

以人力资源成本降低为例，回归方程为：人力资源成本降低 = 0.35 × 灵活用工模式应用程度 + 控制变量影响 (R²=0.68, F 值显著)，表明灵活用工模式应用程度每提高 1 个单位，人力资源成本降低 0.35 个单位，且模型的拟合优度较好，具有较高的解释力。具体数据结果见表 1：

表 1 灵活用工模式应用程度对人力资源成本降低的回归分析结果

变量	非标准化系数 (B)	标准误差 (Std.Error)	标准化系数 (β)	t 值	P 值
灵活用工模式应用程度	0.35	0.08	0.52	4.38	<0.001
企业规模	-0.12	0.05	-0.21	-2.45	0.015
行业类型	0.08	0.04	0.16	2.02	0.044
企业发展阶段	0.05	0.03	0.11	1.67	0.095

在人力资源利用效率方面，以项目完成周期缩短为指标进行回归分析，回归方程式：项目完成周期缩短 = 0.42 × 灵活用工模式应用程度 + 控制变量影响 (R²=0.72, F 值显著)，结果表明灵活用工模式应用程度对项目完成周期缩短具有显著的正向影响，即灵活用工模式的应用能够有效缩短项目完成周期，提高人力资源利用效率。具体数据结果见表 2：

表 2 灵活用工模式应用程度对项目完成周期缩短的回归分析结果

变量	非标准化系数 (B)	标准误差 (Std.Error)	标准化系数 (β)	t 值	P 值
灵活用工模式应用程度	0.42	0.09	0.58	4.67	<0.001
企业规模	-0.15	0.06	-0.24	-2.50	0.012
行业类型	0.10	0.05	0.18	2.00	0.046
企业发展阶段	0.06	0.04	0.12	1.50	0.134

结论

本文通过理论分析与实证研究，系统探讨了灵活用工模式对组织人力资源配置效率的影响，得出以下结论：其一，灵活用工模式能显著优化人力资源配置结构，实证数据显示其应用程度与岗位—技能匹配度、人员规模—业务需求匹配度呈显著正相关，可助力企业动态调整人员规模，应对业务波动；其二，该模式能有效降低人力资源成本，回归分析表明其应用程度每提高 1 单位，人力成本降低 0.35 单位，减少了固定成本与招聘培训支出；其三，其对提升人力资源利用效率作用明显，可缩短项目周期，激发员工积极性，相关回归方程拟合优度达 0.72，验证了效果。但灵活用工也面临管理难度加大、法律风险等挑战。未来企业需结合自身规模与行业特性，合理选择用工形式，完善管理制度；政策层面应健全相关法规，保障劳资双方权益。整体而言，合理运用

灵活用工模式，能提升组织竞争力，为企业在市场竞争中提供有力支撑。

参考文献

- [1] 栗燕. 灵活用工模式下企业税收风险管理措施探讨 [J]. 市场周刊, 2025, 38(09): 131-133+149.
- [2] 杨金妮. 灵活用工模式下的人力资源管理策略 [J]. 人力资源, 2025, (04): 100-101.
- [3] 付思祺. 灵活用工模式对人力资源管理的影响及应对策略 [J]. 人力资源, 2025, (04): 134-135.
- [4] 梁晓. 人力资源信息化在灵活用工模式中的应用研究 [J]. 中国管理信息化, 2025, 28(03): 124-127.
- [5] 唐维娟. 灵活用工模式对企业人力资源管理效能的影响研究 [J]. 中国经贸导刊, 2025, (02): 205-207.