

的运作模式和挑战，并能针对性地识别潜在的合规性风险。在这种机制下，人力资源部门可以主动提供相关数据和材料，审计人员可以提出改进意见，双方共同推动管理流程的优化。此外，协作机制还能帮助审计工作与人力资源管理的日常活动紧密结合，使审计不仅仅局限于合规性检查，而能在实践中发挥更大的作用，提升整体管理效率和合规水平。

4.2 提升审计技术与工具在合规性审查中的应用

在优化人力资源管理合规性的审计过程中，提升审计技术和工具的应用至关重要。现代审计技术的发展使得审计人员能够更加高效、精准地进行合规性审查。通过采用数据分析软件、风险评估工具等先进技术，审计人员可以在大量的管理数据中快速识别异常和潜在的合规风险。例如，数据挖掘和趋势分析可以帮助审计人员发现薪酬结构、招聘流程、员工考核等方面的潜在问题。此外，自动化审计工具的应用可以大幅提升审计的覆盖面和效率，减少人工审计的局限性。审计人员可以通过实时监控和自动化报告生成，及时发现管理中的合规漏洞，提供精准的改进意见。技术的提升不仅增强了审计工作的科学性和准确性，还大大提高了合规性管理的响应速度和处理效果。

4.3 数字化审计工具的运用

数字化审计工具的运用为人力资源管理合规性审计带来了巨大的变革。通过数字化工具，审计人员能够在更广泛的数据基础上开展审计工作，实现实时监控和精细化管理。这些工具可以帮助审计人员对员工档案、薪酬福利、培训记录等重要数据进行系统化分析，快速发现潜在的合规问题。此外，数字化审计工具还可以自动化合规性检查流程，减少人工干预，提高审计的准确性和效率。例如，基于云计算的审计平台能够实时更新法规和政策变化，确保审计人员随时获取最新的合规要求。同时，数字化工具能够为企业提供更全面的审计报告，帮助管理层从宏观上掌握合规性状况，并根据审计结果快速作出调整。数字化审计工具不仅提高了审计的效率和透明度，也为人力资源管理提供了更为科学和数据驱动的合规性管理模式。

4.4 定期审计与持续改进的闭环管理机制

定期审计与持续改进的闭环管理机制是确保人力资源管理合规性的重要手段。通过定期审计，企业可以对人力资

源管理的各个环节进行系统检查，及时发现存在的合规性问题和漏洞。定期审计不仅能够评估现有管理流程的合规性，还能识别出潜在的风险点，为企业提供改进建议。审计完成后，管理层应根据审计结果进行整改，并对改进措施的执行情况进行跟踪，确保问题得到有效解决。持续改进的闭环管理机制则通过定期回顾和反馈，确保每一次审计后的改进措施能够在实践中得到落实，并根据变化的法律法规和公司实际情况不断优化。这个闭环管理机制强调审计、整改和再审计的连续性，使得企业能够在合规性管理上形成长期的监控和改进机制。通过这种闭环机制，企业能够不断提升人力资源管理的合规性水平，减少合规性风险，最终推动企业管理的规范化和高效化。

5 结论

在人力资源管理中，合规性审计发挥着至关重要的作用，通过对各个环节的监督和评估，帮助企业发现潜在的合规风险并提出相应的改进建议。审计视角的引入能够优化管理流程，提升企业的合规性管理水平。然而，审计在实践中也面临着诸多挑战，如资源限制、法规的复杂性和多变性以及审计与人力资源管理职能之间的沟通障碍等。这些问题影响了审计工作的全面性和深度，降低了其对企业合规管理的实际推动力。为了解决这些问题，企业应加强审计与人力资源管理之间的协作，完善审计流程和管理机制，充分利用先进的审计技术和数字化工具，以提升审计工作的效率和准确性。通过这些措施，企业不仅可以确保人力资源管理各环节的合规性，还能够应对快速变化的法律环境，减少合规风险，推动人力资源管理的规范化与透明化。

参考文献

[1] 于林宁.企业人力资源管理审计优化对策探究[J].企业改革与管理,2024(2):111-113.

[2] 孙媛君.企业人力资源管理审计的问题与完善路径初探[J].全国流通经济,2023(24):87-90.

[3] 闫荣平,黄玥.人力资源审计中的杠杆系数评价方法探讨[J].经营管理者,2023(8):88-89.

[4] 张蕊.战略人力资源管理视角下国家审计职业化研究[J].老字号品牌营销,2023(5):92-94.

[5] 叶林英,陈璇.审计成果在企业人力资源管理中的运用研究[J].财会通讯,2022(15):112-117.

Research on Labor Relations Management under Flexible Employment Mode

Chongjuan Chen

Guangxi Tobacco Company Qinzhou Company, Qinzhou, Guangxi, 535000, China

Abstract

In the era of rapid change in the market environment, both start-ups and emerging enterprises are trying to use the flexible employment mode to optimize the allocation of human resources, reduce labor costs and improve operational efficiency. Flexible employment mode also provides more possibilities for laborer employment. The flexible employment model brings both opportunities and challenges to labor relations. In this study, the common problems of labor relationship management under the flexible employment mode are analyzed. The common problems include increased employee mobility, complicated employee relationship, increased management and coordination cost, and employee loyalty challenges. Based on the above problems, this paper explores the management strategy of labor relationship under the flexible mode of flexible employment: implement the personalized management strategy for employees, establish the communication channels for employees and enterprises, establish the employee participation and cooperation mechanism, and formulate multiple employee incentive strategies.

Keywords

flexible employment mode; labor relationship management; human resources

灵活用工模式下的劳动关系管理问题研究

陈崇娟

广西壮族自治区烟草公司钦州市公司, 中国·广西 钦州 535000

摘要

在市场环境快速变化时代,无论是初创企业还是新兴企业,都在尝试使用灵活用工模式来优化人力资源配置,降低人力成本,提高运营效率。灵活用工模式也为劳动者就业提供了更多可能。灵活用工模式给劳动关系带来了机遇,同时带来了挑战。本次研究中就灵活用工模式下的劳动关系管理常见问题进行分析,常见问题包括了员工流动性增强、员工关系复杂化、管理协调成本增加、员工忠诚度面临挑战。立足上述问题,就灵活用工模式下劳动关系管理策略进行了探究:实施员工个性化管理策略,建立员工、企业沟通渠道,建立员工参与和合作机制,制定多重员工激励策略。

关键词

灵活用工模式; 劳动关系管理; 人力资源

1 引言

随着新兴行业的快速发展,灵活用工模式在我国快速兴起,网约车司机、外卖骑手、网络主播等新型行业成为灵活用工的主要领域。灵活用工模式相较于传统用工模式,其更加灵活、高效,能够满足快速变化的市场需求^[1]。但是新的用工模式也给劳动关系管理带来了挑战。本次研究中就灵活用工模式下的劳动关系管理问题及措施进行研究。

【作者简介】陈崇娟(1978-),女,中国广西合浦人,本科,经济师、政工师,从事工商管理、人力资源、思想政治研究。

2 灵活用工模式概述

2.1 灵活用工模式定义及特点

灵活用工模式是新时期一种新的劳动力雇佣模式,灵活用工就是指除直接与用工方签订劳动合同以外的其他所有用工形式^[2]。相较于传统用工模式,灵活用工模式其灵活性、高效性和即时性更突出。在灵活用工模式下,企业和劳动力之间不再是传统的固定劳动关系,而是通过多种形式达成合作。企业可以根据市场变化快速调整用工需求、数量以及结构,劳动者则拥有更多的就业机会和选择,能够结合自身专业和专长在不同企业和项目就职,且能够快速离职和再就职。

2.2 灵活用工模式类型

灵活用工模式主要包括了六种类型,具体如下:一是劳务派遣模式,劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性

的工作岗位上实施,当前企业大量使用劳务派遣员工来降低人力成本。二是非全日制模式,其计酬模式为小时制,非全日制用工模式广泛应用于餐饮、超市等行业。三是实习生模式,企业为在校学生提供实习岗位,学生在企业实习获得实践经历。学生在校期间,企业无法为学生办理人事关系档案和缴纳五险一金。四是兼职模式,对于一些短期、临时性的简单工作,企业多招聘兼职工作人员,如发放传单、超市促销等,双方不存在正式的劳动关系,报酬为当次结清。五是退休人员返聘模式,退休人员退休后,企业可对人员进行返聘,工作时间更加灵活。六是业务外包模式,指的是企业将业务外包,整合利用外部最优秀的专业化资源,从而降低成本、提高效率。

3 灵活用工模式优势

灵活用工模式对于企业和劳动者均存在优势。对于企业,灵活用工模式有助于降低用人成本。传统用工模式下需缴纳社保,而灵活用工模式下,企业与员工不具备固定劳动关系,保险缴纳不再具有强制性,企业可以根据不同劳动关系为员工缴纳不同类型的保险从而降低成本。突破编制限制,部分企业人员岗位会有编制限制,但是在实际工作中,偶尔需要技术支持,灵活用工可以将技术人才返聘,显著提高工作效率和质量。灵活用工模式下,企业还能够降低用工风险,个人和企业无固定劳动关系,个人和企业属于合作关系,例如灵活用工模式下,员工和企业不直接签订合同,员工和平台签订风险,企业用工风险被用工平台分担。灵活用工模式能够提升企业应变能力与效率,能够快速应对市场变化,企业可以通过灵活用工形式获取专业人才提高企业竞争力。灵活模式下,员工则拥有更多的发展机会,对于员工而言,与不同企业合作存在着不同的发展机会,借助不同企业,参与不同项目,他们可以积累经验、提升技能。

4 灵活用工模式下劳动关系管理常见问题

灵活用工模式优势突出,但是也存在着管理问题,员工流动性增加、员工关系复杂化、管理协调成本增加以及员工忠诚度面临挑战。

4.1 员工流动性增强

传统固定用工模式下,员工与企业关系长期被绑定^[1]。而灵活用工模式下,员工与企业长期绑定模式被打破,员工的流动性增加。员工流动性增加给企业用工管理增加了难度。员工高流动性下,企业难以形成稳定的团队文化和工作关系。员工高流动性下,双方建立互信和合作关系对双方更加重要。企业需要信任灵活用工员工的专业能力和工作态度,而灵活用工人员也需要信任企业能够按时支付薪酬并提供合理的工资。

4.2 员工关系复杂化

灵活用工模式下,员工关系复杂化。灵活用工相较于传统用工,劳动组织方式更加分散,同事之间的关联度也

比较低,同事之间关系较为疏离。例如,非全日制模式下,企业将碎片化的工作分派给工作人员,这些工作人员独立完成,缺乏面对面交流。这些不同的员工,有着不同的薪酬福利、工作时间以及工作内容,需求和愿景存在着差异,员工关系管理更加复杂。

4.3 管理协调成本增加

灵活用工模式使得企业管理协调成本增加。灵活用工模式下,工作方式多样化,跨时间、跨地点,企业需要投入更多的人财物进行员工关系的建立、协调和维护。例如,灵活用工模式下,部分人员采取线上办公,这对线上交流系统和软件提出了更高要求。企业需要强化软件建设,将企业策略及时传达给员工,确保信息在员工之间的及时、精准传递。传统用工模式下,企业与员工关联度更高,企业与员工目标愿景一致。而灵活用工模式下,员工拥有更多选择和可能,如何确保员工与企业保持同步发展成为劳动关系管理的难点和重点。

4.4 员工忠诚度面临挑战

灵活用工模式下,工作具有灵活性和临时性的特点,员工对工作岗位和企业缺乏归属感^[4]。受传统用工模式的影响,当下我国多数劳动者更加倾向于稳定工作,灵活用工模式一定程度上导致员工安全性缺乏,员工和企业不能建立相同发展愿景,长远下来将影响企业发展。

5 灵活用工模式下劳动关系管理策略

5.1 明确组织架构,应用技术支持

灵活用工的有效应用需要灵活的组织架构相匹配。企业需要根据自身经营状况,制定组织架构,明确用工政策,就各种用工模式流程进行规定和明确,人力资源管理部门严格按照流程进行招聘和人员配置。灵活用工模式下,建议推行扁平化管理,减少各部门之间的障碍,提高灵活用工的响应速度。灵活用工模式下,员工工作效率需要得到保证。企业可借助新型技术对人员进行调度和管理。企业人力资源管理过程中可以借助人力资源管理系统(HRMS)、项目管理软件、远程协作工具等技术,实行不同工种的管理,确保员工效率,提高企业整体效率^[5]。例如,使用HR管理系统跟踪员工,确保员工工作的合理性和效率性。借助数据分析技术对员工工作以及员工工作岗位适配度进行分析,实现员工转岗以及员工灵活调配,以适应市场快速变化需求。

5.2 实施员工个性化管理策略

灵活用工模式下,对员工进行个性化管理,结合不同用工模式以及员工特点实施个性化管理。为了确保灵活用工模式的顺利实施,企业需要根据组织架构明确用工政策,适应多种用工形式。例如,对于临时性工作的员工,在确保业务完成的基础上,企业应该为员工提供更加灵活的工作环境和任务安排。对于返聘技术型人才,应该更加注重其长远职业发展,为技术型人员提供高薪待遇和技术发展培训。员工