

2021中国灵活用工数字化

研究报告

亿欧智库<https://www.iyiou.com/research>

Copyright reserved to Equal Ocean Intelligence, October 2021

目录

CONTENTS

01. 兴起

“灵活用工”——新型用工模式出现

02. 赋能

数字化助力“灵活用工”快速发展

03. 实践

数字化“灵活用工”业务系统发展现状

04. 展望

“灵活用工”数字化趋势与隐患

研究背景

2021年3月5日 政府工作报告



就业优先政策
要继续强化、
聚力增效



支持和规范发
展新就业形态



对灵活就业人
员给予补贴



拓宽职业技能
培训资金使用
范围

国务院总理李克强5月12日主持召开国务院常务会议，确定进一步支持灵活就业的措施：

一是研究制定灵活就业人员参加城乡居民基本养老保险的兜底措施，推动放开灵活就业人员在就业地参加社保的户籍限制。

二是开展平台灵活就业人员职业伤害保障试点，合理界定平台企业责任，探索用工企业购买商业保险、保险公司适当让利、政府加大支持的机制。

三是抓紧清理和取消不符合上位法或不合理的收费罚款规定，为灵活就业创造好的环境。

国务院：支持新业态新模式加快发展带动新型消费的措施促进经济恢复性增长

“要取消对灵活就业的不合理限制，引导劳动者合理有序经营。”

——李克强总理 国务院常务会议

“努力创造更多灵活就业岗位，从业人员规模达两亿左右”

——《关于支持多渠道灵活就业的意见》

发改委：数字浪潮孕育“新个体”灵活就业迎来时代风口

“培育产业平台化发展生态。着力发挥互联网平台对传统产业的赋能和效益倍增作用，打造形成数字经济新实体”

“强化灵活就业劳动权益保障，探索多点执业。探索适应跨平台、多雇主间灵活就业的权益保障、社会保障等政策”

——《关于支持新业态新模式健康发展 激活消费市场扩大就业的意见》

兴起：“灵活用工”——新型用工模式出现

Emergence: “flexible employment”- New Employment Model Emerges

新型用工模式——灵活用工促进“动态劳动关系”发展

- ◆ “灵活用工”是一种新的用工模式，传统的用工模式是长期固定的雇佣模式，而灵活用工模式下的招用工则是需求导向，强调临时性、灵活性。
- ◆ 灵活用工模式最早的表现形式是劳务派遣，随后又出现了业务外包、非全日制的形式，到今天逐渐发展出了平台型用工的新形式，这种新形式依托于数字化技术高效便捷地连接供给与需求两端，以前是企业直接与劳动力对接，现在灵活用工平台作为中间媒介，优化了整个用工流程，在帮助企业解决用工需求的同时也保障了企业财务合规，实现“人”与“岗”的高效精准的匹配以及人力资源的弹性管理。



起源：金融危机刺激灵活用工模式在西方国家兴起

- ◆ “灵活用工”最早萌芽于美国的20世纪20年代，当时处于经济快速发展的“后福特主义”时代，其特点是生产过程和劳动关系具有灵活性。“临时性人力支援”的用工模式出现，即劳务派遣的早期形式，位于美国芝加哥的Samuel Workman劳务公司是最早采用这种模式的企业。
- ◆ 20年代70年代美国受经济滞胀影响失业率上升，迎来了灵活用工的发展契机——自由职业者增多同时企业也需要降低用工成本；80年代，美国政府逐渐意识到灵活用工的积极作用，开始出台相关政策规范倡导灵活用工发展；1990年，随着经济和制造业的复苏，灵活用工在美国迎来了爆发式增长期；目前，灵活用工模式在美国的应用开始由非技术性岗位向技术性岗位纵深。

经济结构变化

- 企业通过灵活用工降低用工成本
- 就业者依靠灵活用工增加收入
- 灵活用工需求开始增加

劳动力结构变化

- 西方发达国家出现**劳动关系多样化、非典型化和非标准化**的发展趋势
- 劳务派遣、临时工作、兼职、非全日制工作等**新兴工作形态逐渐兴起**

生产结构变化

- 企业意识到劳动资源灵活化的重要性，美国灵活用工开始爆炸式发展
- **信息化技术**发展对用工模式产生了结构性影响，推动了灵活用工发展

- 美国灵活用工的应用除了制造业、服务业等基础岗位，IT、医疗服务等行业也占比较高
- 根据美国用工协会调研，**49%**的灵活就业者认为从事灵活用工岗位有助于找到一份全职工作

失业率和通货膨胀率高

劳动力供不应求，经济全球化

社会对灵活用工接受度提升

灵活用工向不同行业及领域纵深

1970年

1980年

1990年

2000年

NOW

美国Samuel Workman公司开创“人力租赁”模式，最先开创劳务派遣模式

1948年，Manpower作为临时劳动力供应商成立，灵活用工在美国开始模式化、业务化

1984年，ADP选择以PC作为下一代的业务工作平台，信息技术逐渐应用到美国人力资源服务中来

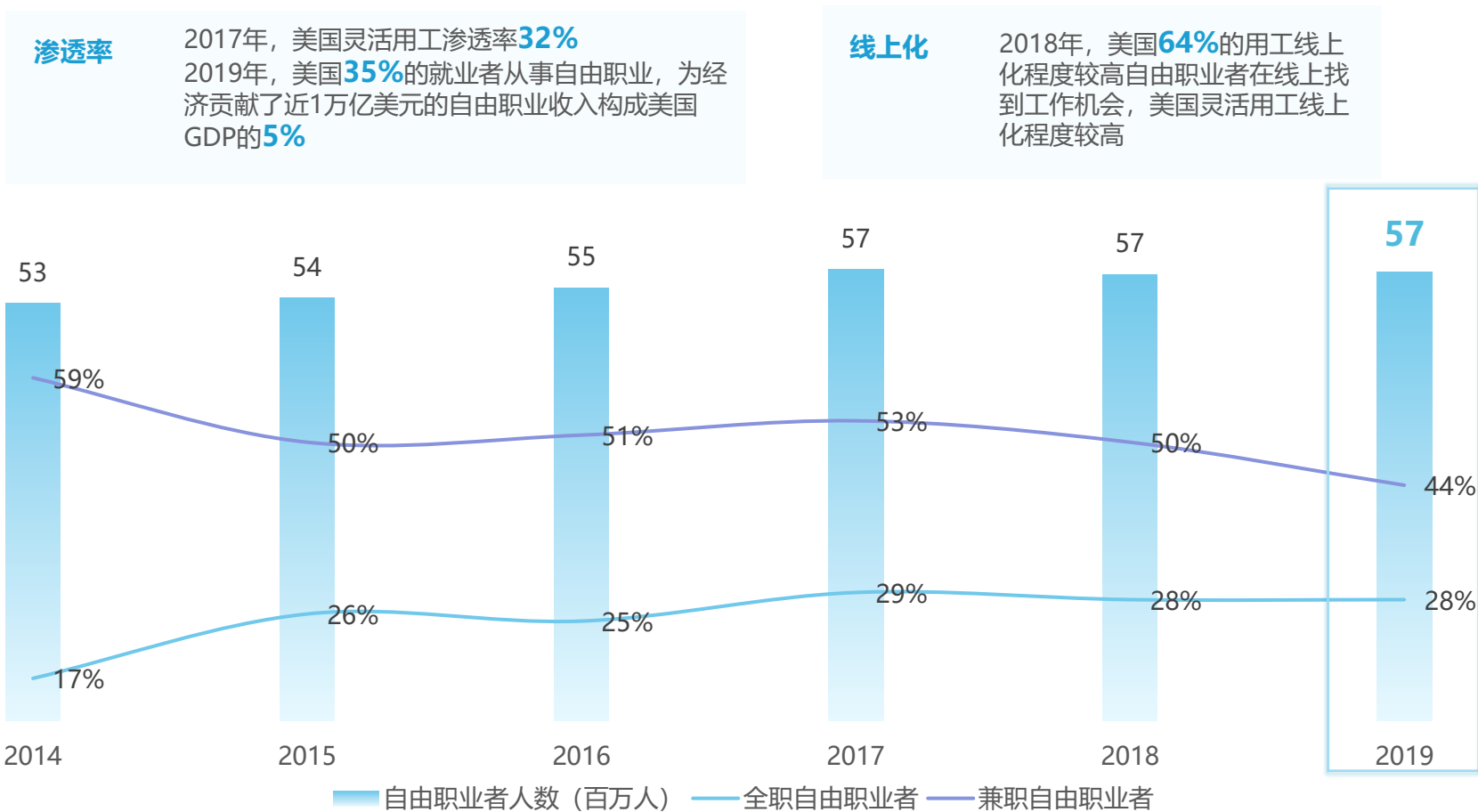
1997年，第85届国际劳工大会通过了《1997年私营就业机构公约》，首次承认了劳务派遣机构的合法地位，同时也为各成员国对劳务派遣关系的法律制度提供了一个基本框架

1998年，Upwork的前身，在线自由职业平台Elance于美国加州成立，线上化、平台化的灵活用工在美国出现

借鉴：自由职业者和灵活用工模式成为发达国家劳动力市场重要组成

- ◆ 美国灵活用工产生与发展是经历过阵痛的，而且更像是被动产生的一种用工模式；当经济衰退，供应链转移，工作机会突然减少，这种用工模式成为了一种过渡，在适应了多变的经济环境后最终被国家、企业与个体广泛接受，随着政策逐步完善，灵活用工服务市场稳定下来。
- ◆ 受西方意识形态的影响，发达国家的自由职业者增多，灵活用工模式在美国逐渐成为一种常态化用工方式，自由职业者的工作服务类型也逐渐从非技术服务向技术服务纵深，目前，技术服务工作已成为美国灵活用工的主要服务类型。

美国自由职业者数量及构成



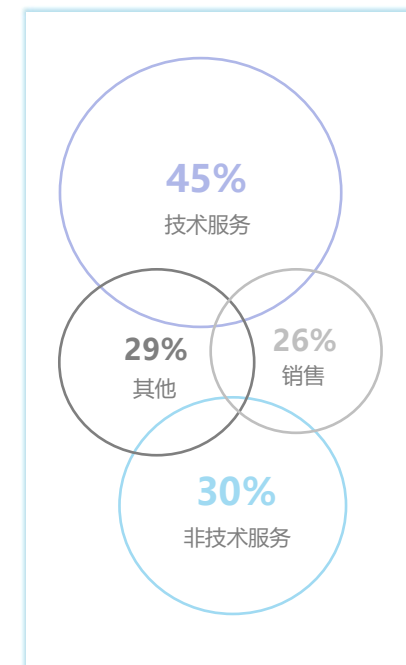
渗透率

2017年，美国灵活用工渗透率**32%**
 2019年，美国**35%**的就业者从事自由职业，为经济贡献了近1万亿美元的自由职业收入构成美国GDP的**5%**

线上化

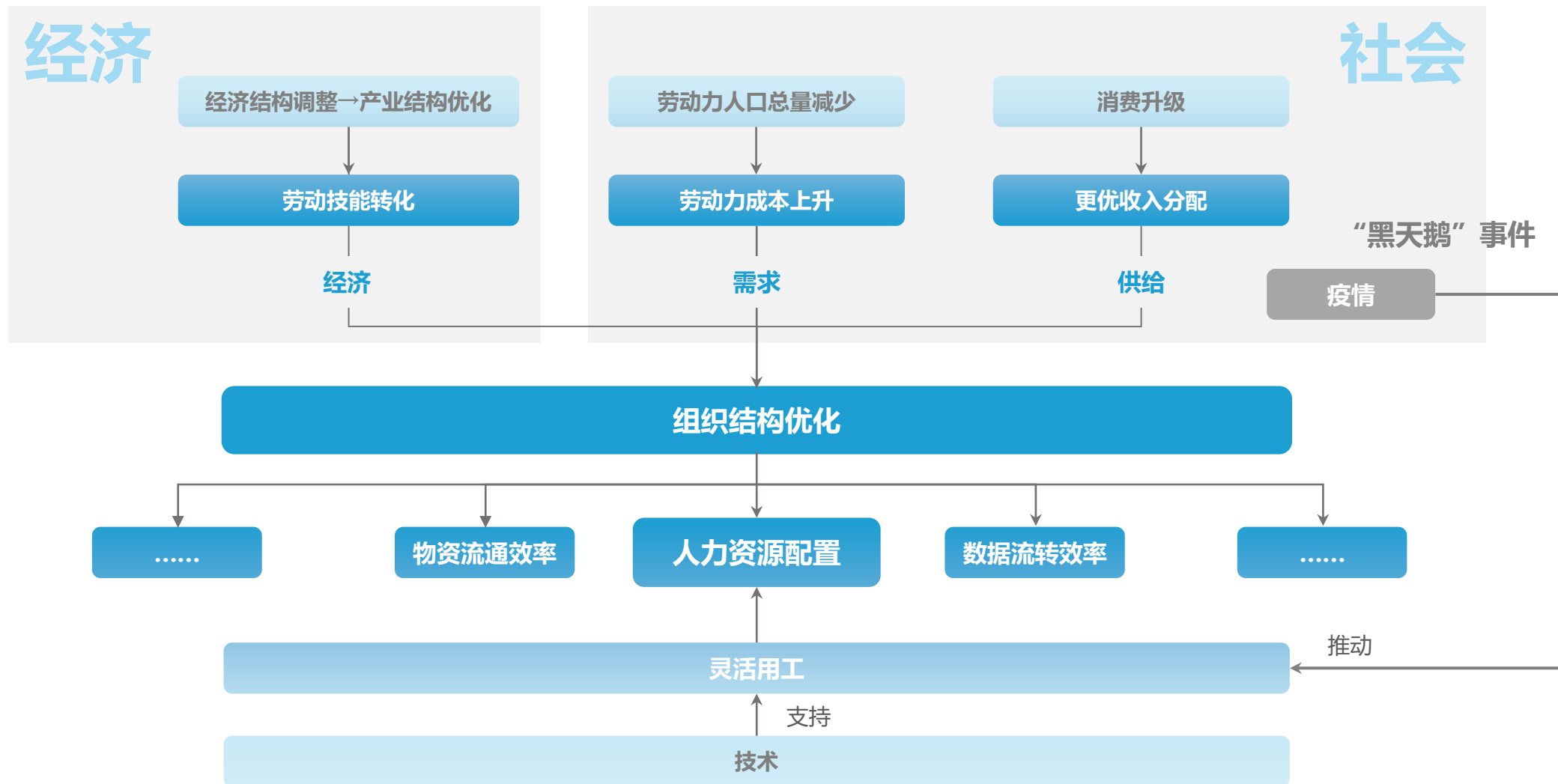
2018年，美国**64%**的用工线上化程度较高自由职业者在线上找到工作机会，美国灵活用工线上化程度较高

美国自由职业者工作服务类型



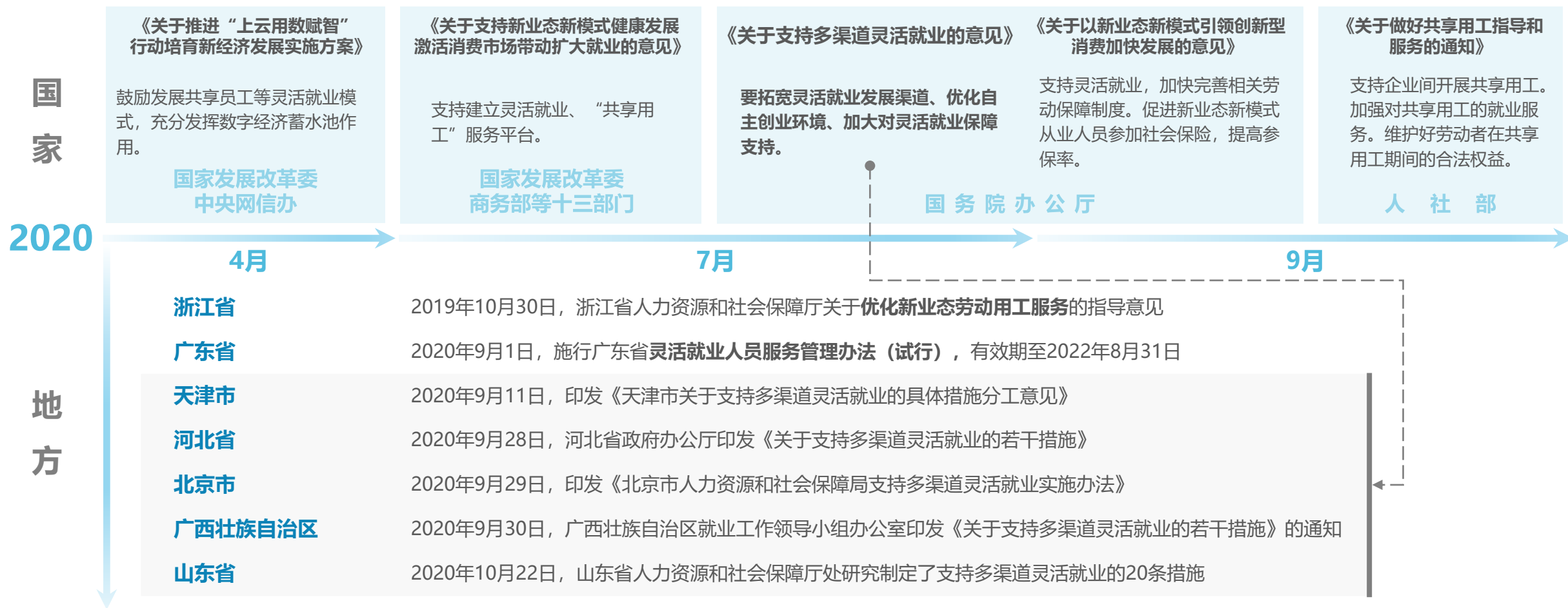
价值：解决劳动力资源配置扭曲，助力中国经济增长新动能

◆ 中国经济结构调整带来的产业结构优化、劳动力人口总量减少以及消费升级分别从经济、需求、供给三方面推动企业进行组织结构的优化，而组织结构优化的切入点分别有人力资源配置、物货流通效率、数据流转效率等等，灵活用工便是解决人力资源配置的一种有效用工模式。



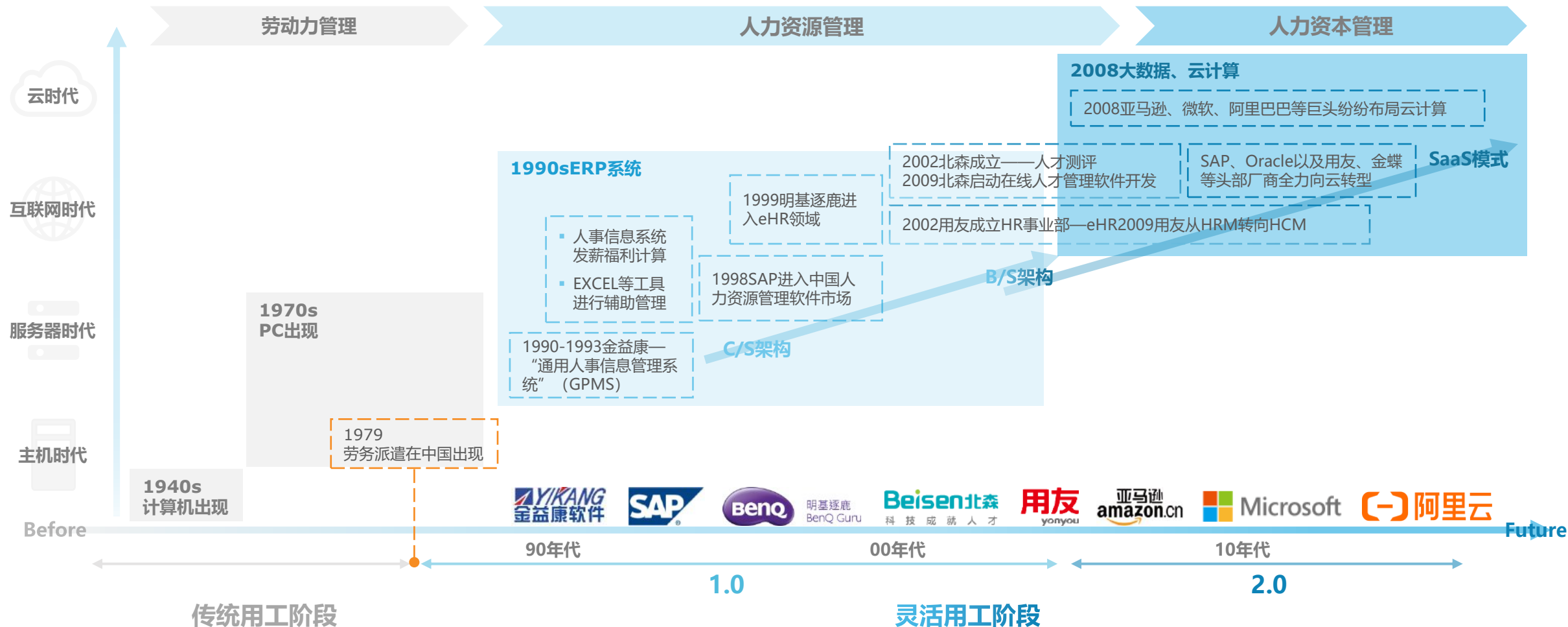
驱动1：国家和地方相继出台指导文件和政策支持灵活就业

- ◆ 随着国家对就业市场的关注，灵活就业作为新的就业形态政府逐渐完善其相关法律法规，疫情以来灵活就业模式下的共享用工、灵活用工等模式受到了各方的关注和认可，2020年国家各部委相继发布灵活就业相关指导文件及政策，旨在鼓励和推动灵活就业发展并更广泛应用，其中重点体现在灵活就业数字化和灵活就业保障。
- ◆ 国务院办公厅于2020年7月发布《关于支持多渠道灵活就业的意见》后，各地方政府也相继发布和制定了关于“支持多渠道灵活就业”的若干政策，灵活就业已经成为未来就业发展的新趋势新风向。



驱动2：信息和数字技术的应用成为灵活用工在中国发展的重要支撑

◆ 90年代以来信息技术快速发展，各种软件厂商涌现，国外知名厂商也开始进入中国市场，中国企业对人员的管理从初期的劳动力管理向人力资源管理转变；10年代大数据、云计算、5G等数字化技术高速发展，各互联网巨头和科技厂商纷纷布局云计算领域，人力资源管理正在向人力资本管理转型。企业也在考虑如何通过技术手段更加高效合理地利用人力使其从企业资源变为企业资本，而采用灵活用工模式则是实现这一目标的必由之路。



驱动3：人力成本高企，弹性招工需求驱动需求端采取灵活用工模式

- ◆ 企业全日制用工形势下，人力资源成本居高不下，灵活用工模式能够有效降低经营成本，帮助企业在人力资源成本端盘活现金流。
- ◆ 企业人力成本主要体现在三个方面：**岗位天然属性、员工不确定性、外部风险**。企业存在弹性用工需求，部分工作岗位非长期性需要，仅在某段时间有用工需求，这些岗位如果雇佣全职员工将加大人力成本；员工管理存在许多不确定性和人员风险，比如员工的社保、福利、补偿等支出；企业经营过程中难免会受到一些不可抗的外部因素影响，有时业务需求骤减企业收入降低，但仍需支付人力成本。灵活用工模式可以帮助企业减轻人力成本负担，提高人效。



灵活用工

多方面因素加速中国灵活用工模式发展进程

政策

- 2014年,《劳务派遣暂行规定》出台,规范行业发展保障员工权益;
- 2017年,《人力资源服务业发展行动计划》,新的就业形态受到政府鼓励,利好灵活用工模式;
- 2020年,受疫情影响“灵活用工”成为热点话题,政府出台多项政策积极推动,明确灵活用工就业人群权益;《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》发布,“灵活用工”一词首次写入社部文件中。

疫情

- 疫情促进了远程办公软件普及的同时,外卖、快递等行业用工需求激增,使“弹性工作”和“灵活用工”开始进入更多人的视野并受到关注,企业开始探索新的用工模式。

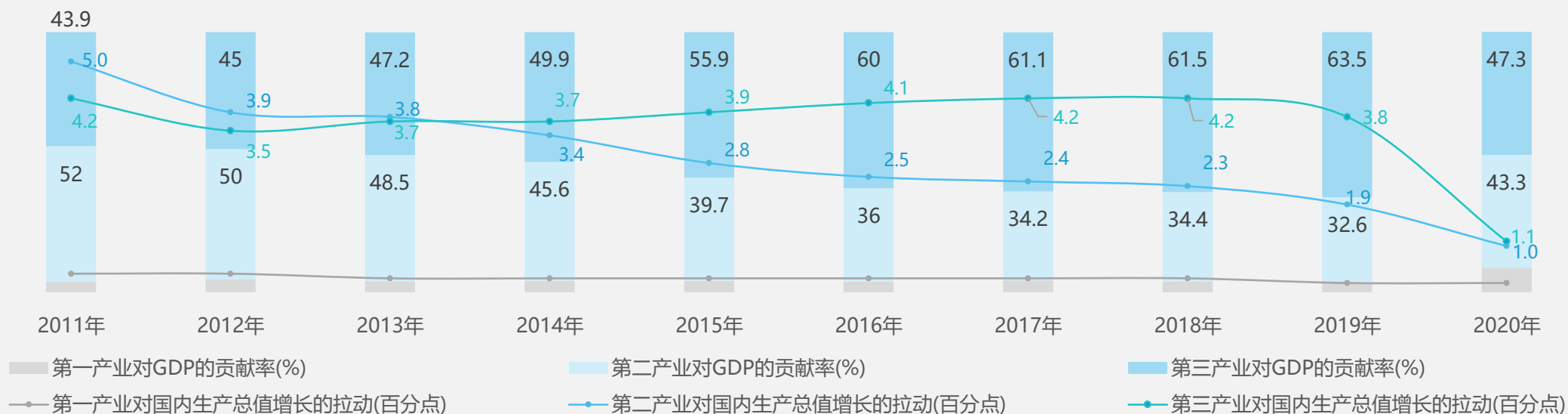
技术

- 数字化使任务能够颗粒化切割,并突破有形空间进行协作和管理;
- 大数据等技术的发展,能够实现岗位需求和劳动者技能的快速精准匹配,为灵活用工的大规模应用奠定了基础。

灵 活 用 工

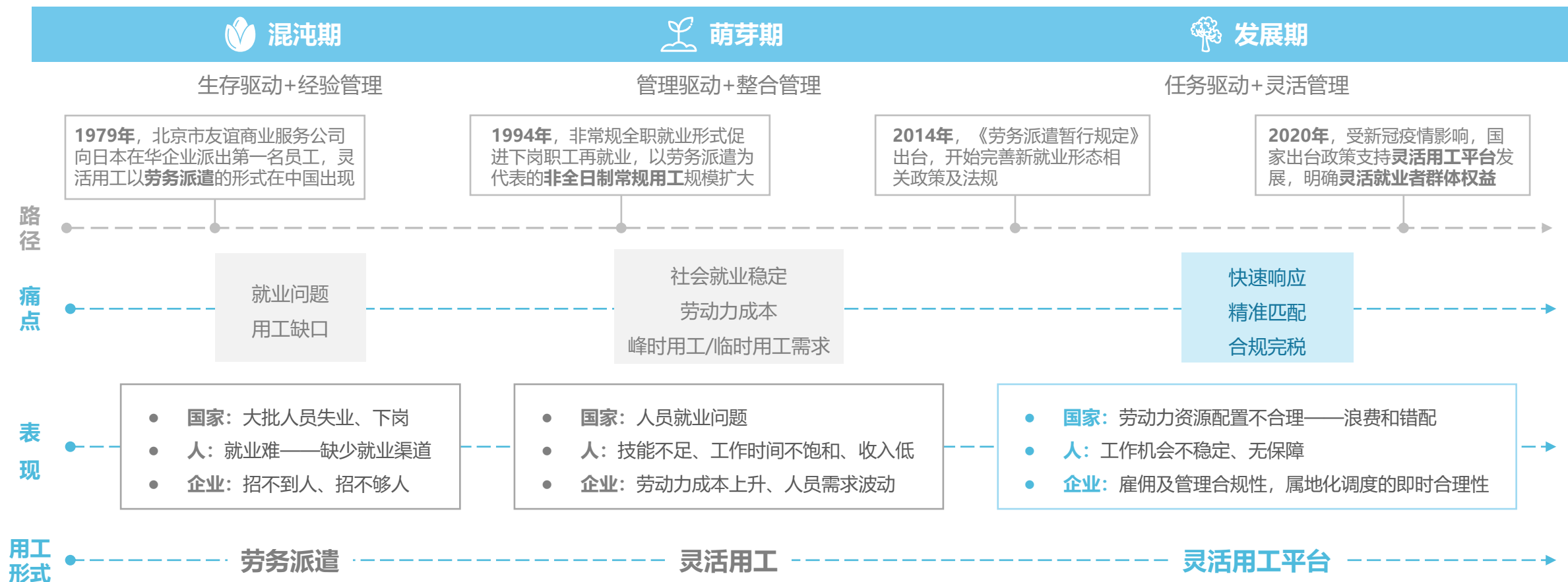
- 中国经济结构正在发生从出口、制造业和投资型经济转向由国内消费、服务和创新驱动的后工业经济的转变,同时也引起了产业结构的变化,第一产业比重下降,第二、三产业比重上升,2014年第三产业对中国GDP的贡献率首次超过第二产业,成为拉动国内生产总值增长的驱动产业,这使得对劳动力的需求从体力、手工技能向知识、技术技能转化。

经济



当前中国灵活用工模式仍存在诸多痛点

- ◆ 中国的灵活用工模式经历了长期演变和发展，在疫情的推动下加速进入了快速发展期。早期出现的“劳务派遣”模式帮助国家解决了部分就业问题，随着外包、众包、兼职、非全日制用工等新就业形式的出现，灵活用工模式变得多样化并开始全面发展。
- ◆ 当前灵活用工模式仍存在诸多痛点，核心是**劳动力资源仍存在大量的错配与浪费**，其具体表现有：无法快速响应用工需求、无法合理匹配人岗、无法合理安排工时以及无法就近匹配资源、灵工薪税结算零散复杂难以满足合规性要求等。数字化技术的应用正在不断的解决上述痛点，推动灵活用工模式加快进入下一阶段。

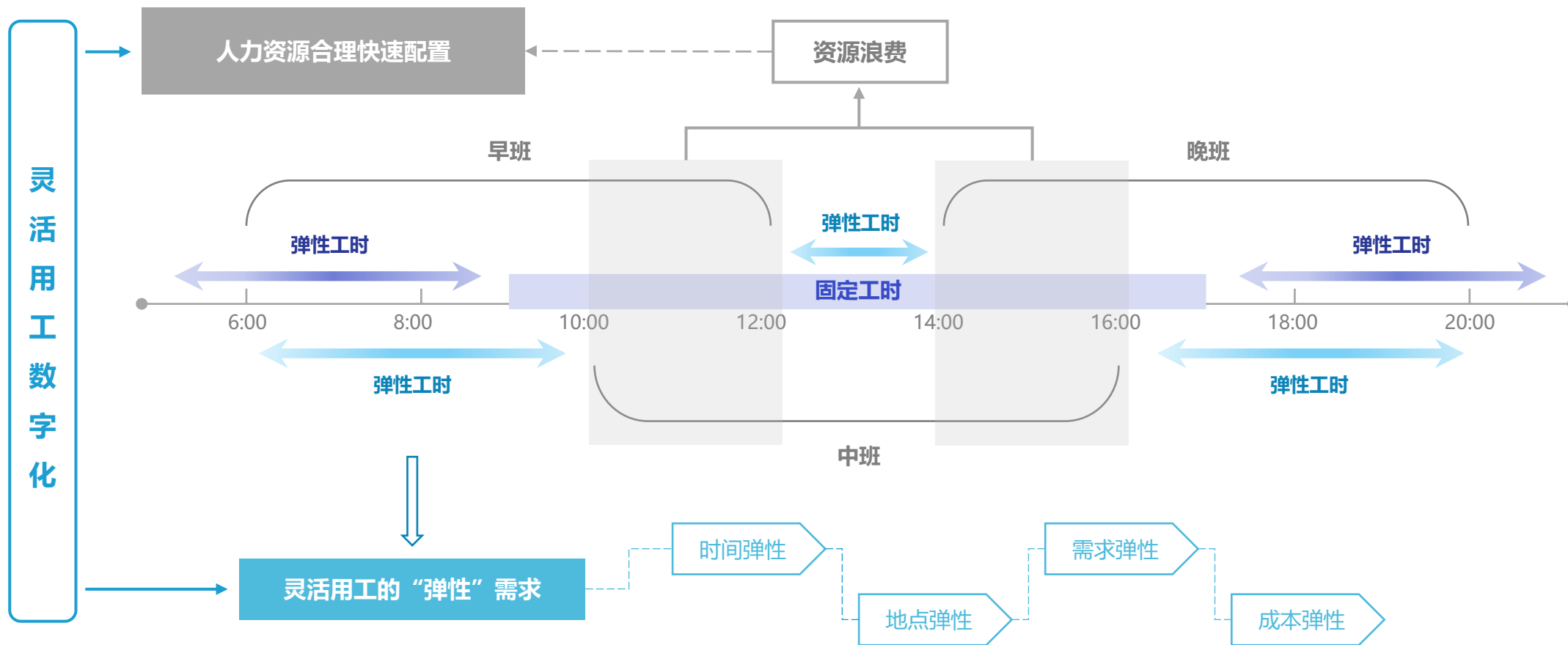


赋能：数字化助力“灵活用工”快速发展

Empowerment: Digitalization Contributes to the Development of "flexible employment"

数字化助力灵活用工进一步解决资源配置问题，满足“弹性”需求

- ◆ 以按早中晚班划分的业态为例，非固定工时之外的弹性工时有用工需求但雇佣全职员工成本颇高，早中晚班的交替部分还存在着人力资源浪费的情况。对于同一运营主体而言，要满足“弹性”的用工需求，在提供好灵活就业者供给的前提下，需要一套高效敏捷的系统来帮助企业快速合理地匹配人力资源，减少浪费。
- ◆ 对于多个运营主体的企业来说，数字化的灵活用工模式还能够满足时间、地点、需求以及成本弹性等的个性化需求。



数字化技术的应用实现了供需两端的即时调动和精准匹配

- ◆ 通过对劳动力市场数据、业务及用工需求数据、历史用工数据的分析与洞察，完成劳动力供需分析，确定岗位类型与数量，制定合理的、动态的招用工计划，即时合理地调动劳动力资源。
- ◆ 通过对企业历史招聘数据进行分析建模，刻画不同岗位的劳动力画像，最终实现简历——人——岗的精准匹配。

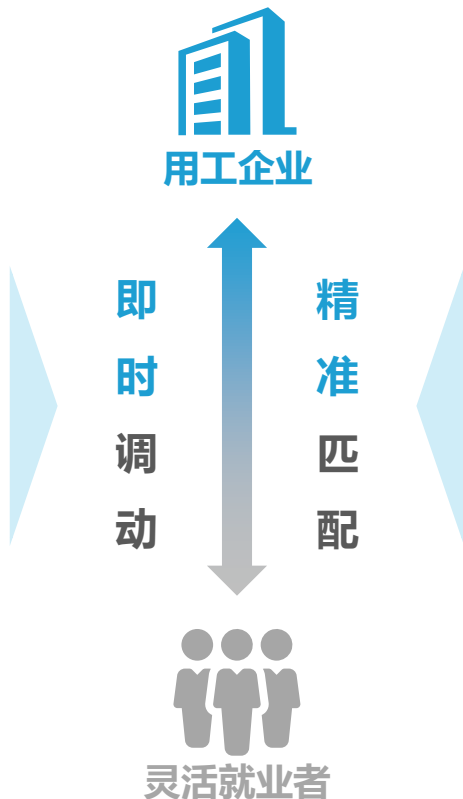
大数据分析实现供需两端即时调动

大数据平台对历史用工数据进行积累，并结合目前企业业务及用工需求情况和劳动力市场的动态数据进行供需分析，提前预测出需要的岗位和数量，提前制定招工计划



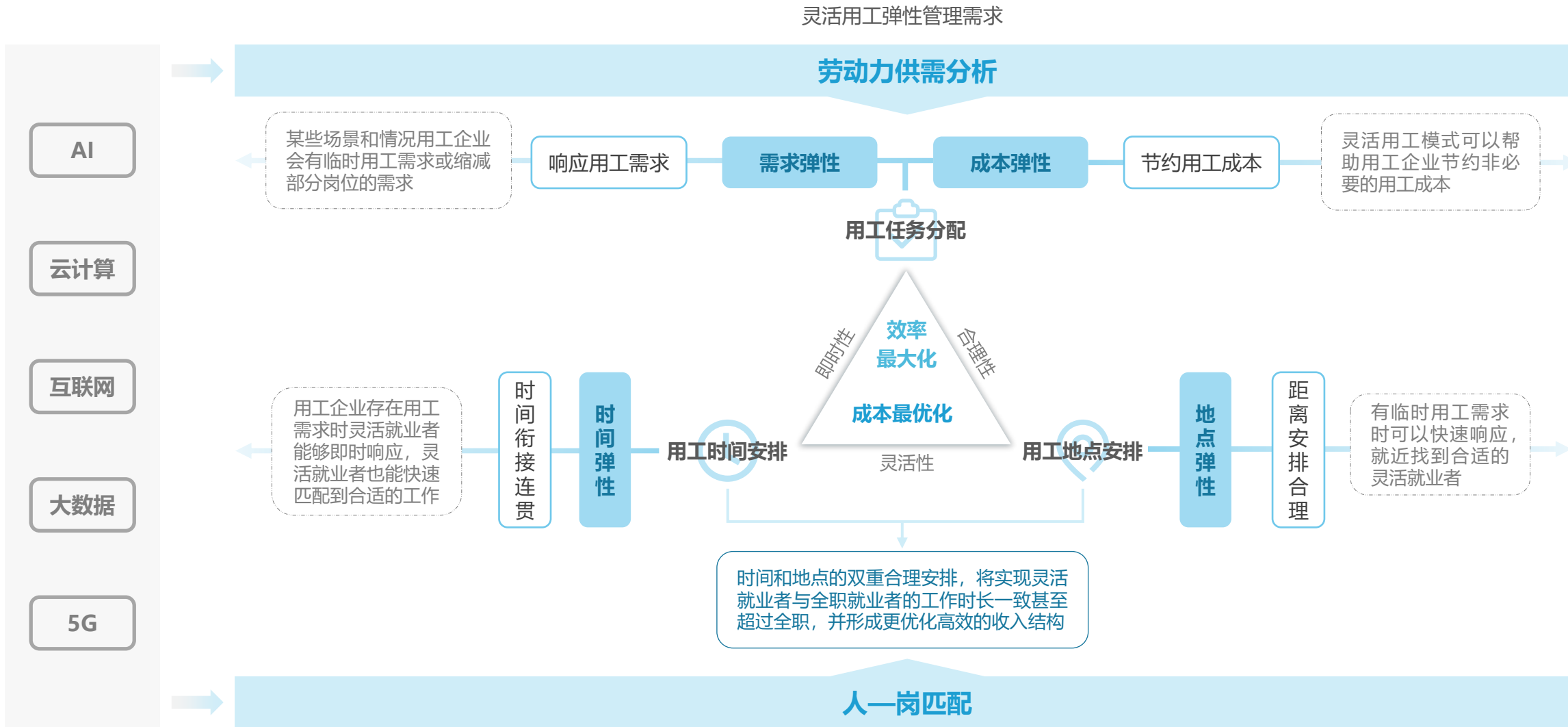
AI智能学习实现人岗精准匹配

AI智能学习模型对历史招聘数据和简历进行学习和深度解析，对不同岗位的劳动力画像进行刻画，筛选出与岗位更加匹配契合的简历，实现人与岗的精准匹配



精准的供需匹配助力企业效益最大化、成本最优化

◆ 数字化技术解决劳动力供需即时性、合理性和人岗匹配精准性问题，进而满足灵活用工的弹性需求，最终实现企业真正意义上的**降本增效**。



解决资源配置问题的同时要保障薪税结算合规

➢ 新环境对企业财税合规提出了更高的要求

➢ 企业在使用强监管之下的灵活用工模式时，应更加注意财税合规

➢ 数字化可以帮助企业在使用灵活用工模式时保障财税合规、降费增效

实现资金、发票、业务流清晰整合

发票管理新要求

增值税发票全面电子化

税务监管数字化

金税三期

- 重大税制改革：营改增-国地税合并-减税降费
- 重大征管模式转变：审批制-备案制；认证抵扣-勾选抵扣；专管员制度-大数据风控制度

金税四期

- 业务监控延伸到了“非税”业务
- 各部委人民银行等通道打通，数据共享

合规

1. 保障业务场景合规

- 灵活用工模式合规的基础在于真实的业务场景，灵活用工平台在此环节中对用工企业外包业务的真实性和合法性进行核实，同时杜绝全日制用工转变为灵活用工。要根据实际服务内容开具相关发票，避免虚开。

2. 完善验收功能

- 要通过完善灵活用工平台的成果交付与验收功能，防止没有真实业务往来虚开发票的情况发生。

3. 合规处理平台数据

- 灵活用工平台开展个人信息安全评估，确立隐私政策，建立数据安全保护体系。

降费

- 平台协助灵活就业者适用现行政策下的税收优惠，达到减税降费的效果

提效

1. 提升认证效率

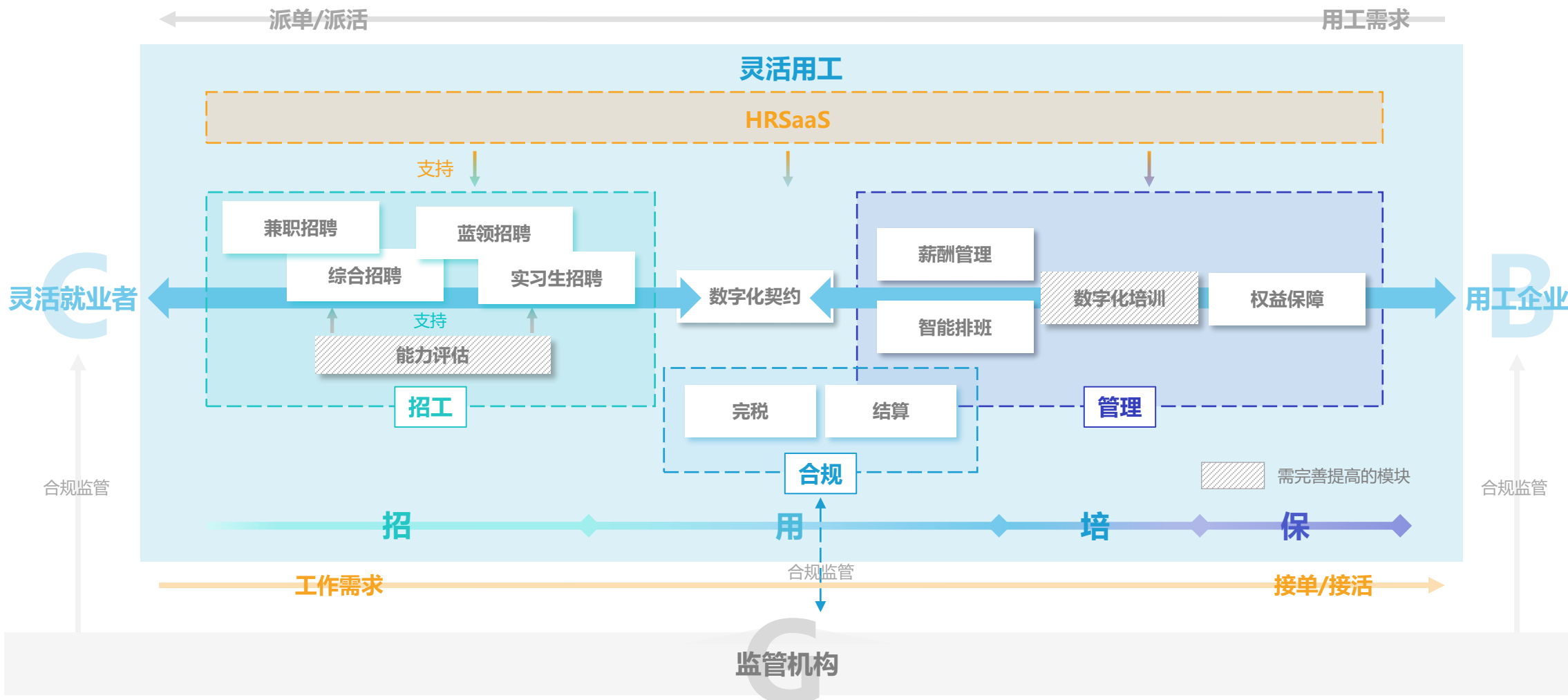
- 平台会对用工企业和灵活就业者进行双方认证，提升企业运营效率，保证身份的真实性，促进高效合作，避免管理漏洞出现；

2. 提升结算支付效率

- 通过灵活用工平台的结算模块自动结算

灵活用工数字化服务商生态逐渐完善，服务边界不断扩展

◆ 灵活用工模式**横向连接C端灵活就业者和B端用人企业**，解决灵活就业者就业和用人企业灵活用工缺口问题。当前整个产业链条上的参与者众多，但各服务商服务能力边际以及核心布局业务均有所不同。在未来，需要合理配置利用各服务商资源形成完整的产业链条，**完成碎片化“需”与“求”乃至与监管侧三端的有效对接**，才能**实现最优的人力资源配置**，同时提升灵活就业者收入、增强就业饱满性。



纵向：招用培保
横向：达到供需平衡

灵活用工数字化服务商图谱

HRSaaS



招工

管理

数字化签约解决方案及服务

招

用

培

保

综合招聘



蓝领招聘



兼职/实习招聘



能力评估



薪酬管理



智能排班



合规



数字化培训



权益保障

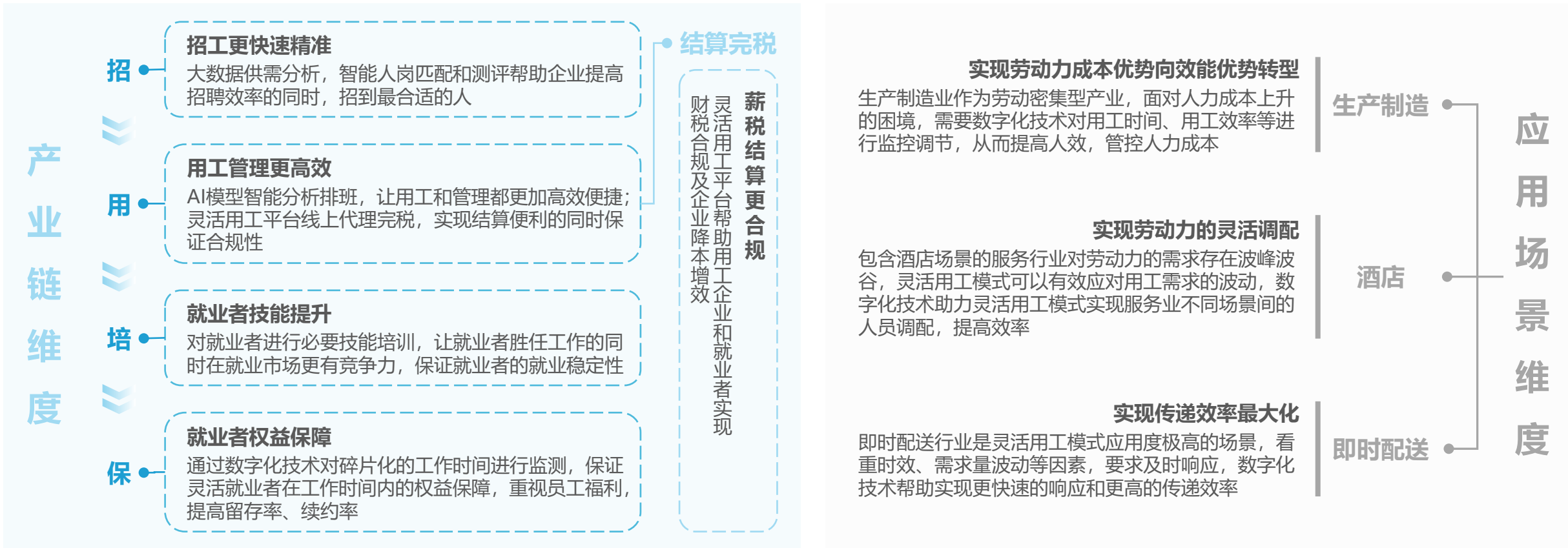


实践：数字化“灵活用工”业务系统发展现状

Practice: Current status of “flexible employment” digital operation system

灵活用工产业链+应用场景维度数字化现状解构

- ◆ 数字化技术在灵活用工模式中的应用情况，**横向可以按产业链维度拆分为招、用、培、保四个模块**，纵向从应用场景维度又分为不同的细分行业。
- ◆ 产业链各阶段的任务和成熟度不同，数字化应用程度和侧重点也有不同，**从产业链维度来看，选和用是灵活用工模式目前最成熟的两个模块**，数字化程度更高；**各应用场景中服务业细分场景应用灵活用工模式最多**，数字化应用程度更高，其中以即时配送场景最为典型。



典型服务商案例

灵活用工产业链各环节数字化现状

数字化助力灵活用工招聘全流程高效运转

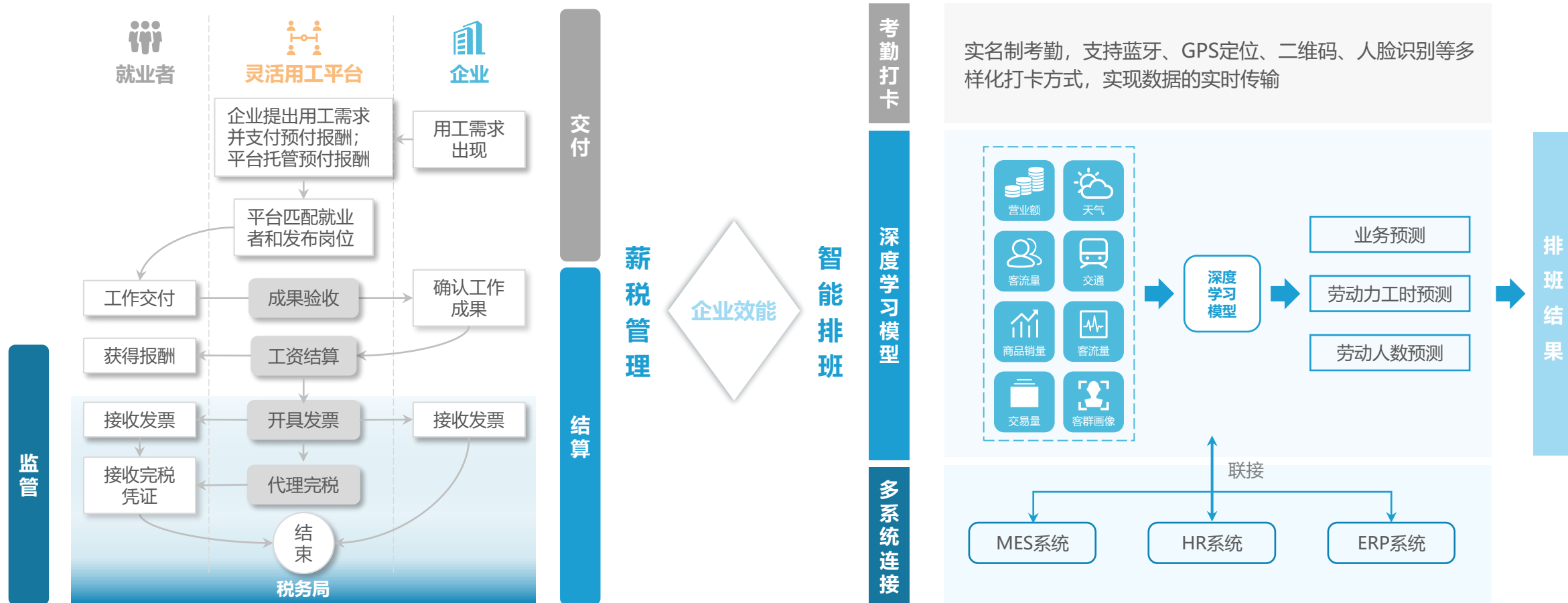
- ◆ 招聘环节是灵活用工最重要的环节之一，要保障企业在产生用工需求时及时响应，而**数字化技术在招聘过程前中后期的应用有效提高了招聘效率，并保证了招聘的精准性**。目前大部分灵活用工模式下的招聘与传统用工模式相比减去了招聘中和招聘后环节，但随着灵活用工模式的进一步发展，当灵活用工模式纵深至专业型、技术型工作时，整个招聘流程将包含招聘前中后全流程。
- ◆ 用工企业招聘前通过AI算法和大数据技术对历史招聘信息和用工信息进行分析，提前预测用工高峰及用工人数，合理规划招聘计划；招聘过程中视频面试、AI面试等技术将有效提高招聘效率，缩短招聘周期；招聘后的测评工具记录分析灵活就业者的工作情况，测评结果不仅为招聘前的供需分析及人岗匹配提供数据支持，还为技术型灵活用工岗位提供个人能力评估依据，为后续的人才育留做参考。

灵活用工招聘全流程



数字化助力企业用工环节高效配置管理劳动力资源

- ◆ **灵活用工模式下需要**合理的排班将灵活就业者安排在最合适地点和时间的岗位，从而提高资源利用效率；灵活用工平台通过大数据算法、AI学习模型等根据就业者情况和可工作时间为其安排最合理的工作计划，使得灵活就业者与全职就业者拥有基本相同的工作时长和收入。
- ◆ 薪税结算是企业用工管理的重要环节，随着企业税收制度的改革完善，企业面临冗杂的税务和合规问题，**灵活用工模式下薪税结算流程更加复杂，企业管理灵活就业者的薪税结算需要耗费过多人力和时间**，因此灵活用工平台协助用工企业为灵活就业者进行线上结算完税，不仅帮助企业规避风险满足监管要求，还在合规层面帮助企业降费增效。



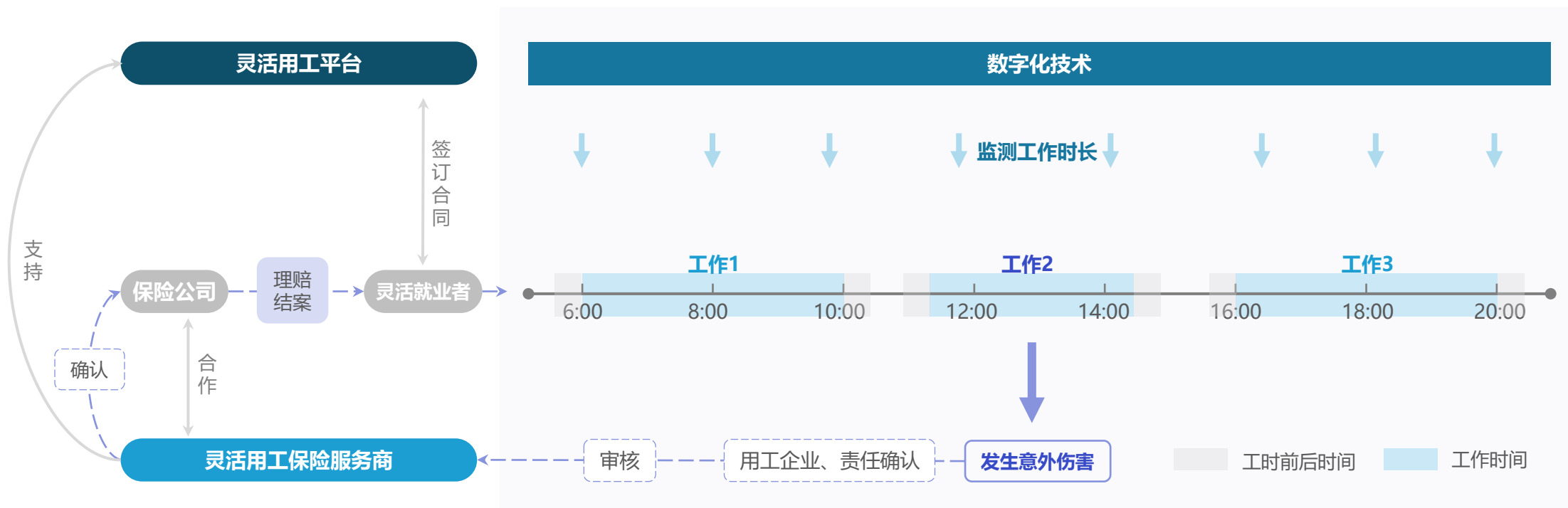
新的岗位培训体系助力员工、企业共同成长

◆ 培训环节目前在人力资源管理中已有专业的厂商提供相关服务，但在灵活用工模式下尚缺少专业的平台服务商，随着灵活用工模式的不断发展，对灵活就业者的培训将会变得更加重要；随着技术的发展，机械手臂、智能机器人等逐渐替代部分基础工作岗位，未来会有越来越多的工作岗位被取代，灵活就业者需要通过培训学习来提升专业技能，完成劳动技能转化。



数字化助力保障劳动者权益，使投保理赔流程更高效顺畅

- ◆ 由于灵活就业者在不同的用工企业和岗位工作，导致用工保障问题难以协调，通过数字化技术可以精准监测就业者的工作时间，并在工作时间内为就业者投保，投保和保费结算等流程由灵活用工平台负责，服务形式主要分为两种：灵活用工平台自带保险服务模块和外包给专业保险服务商完成。不仅降低了企业的用工风险和用工成本，还解决了灵活就业者的保障问题。



价值

<p>转移企业用工风险</p> <p>第三方平台承接为灵活就业者上保险的责任，企业无需为就业者保险负责，转移企业应负的责任风险</p>	<p>提升企业形象</p> <p>为灵活就业者提供商业保险保障，体现了企业对员工的重视和关怀，优化企业形象</p>	<p>优化企业税务</p> <p>相关政策支持商业险在当年（月）计算应纳税所得额时予以税前扣除，限额2400/年</p>	<p>保障劳动者权益</p> <p>商业保险解决了灵活就业者无保障问题，完善灵活就业者权益体系，提升员工安全感</p>
--	--	---	--

灵活用工细分应用场景数字化现状

数字化灵活用工针对不同业务场景提供差异化解决方案

学历
职高及以下

年龄
90后为主

薪资范围
4-8k/月

性别
男性为主

工作时间
固定工时



生产制造用工画像

学历
职高及以下

年龄
70-90后

薪资范围
4-8k/月

性别
女性为主

工作时间
三班倒



酒店用工画像

学历
高中及以上

年龄
8090后

薪资范围
4-8k/月

性别
男性为主

工作时间
24小时待命

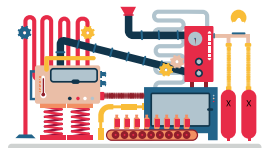


即时配送用工画像

生产制造灵活用工解决方案

人员规模大, 种类多

一线劳动力不可视



区域多且分散

较多岗位被智能机器取代

流程和制度标准化程度差

酒店灵活用工解决方案

人员规模大, 种类多

人员流动率高, 留存率低



年龄跨度大

用工需求波动明显

即时配送灵活用工解决方案

人员规模大

要求即时快速响应



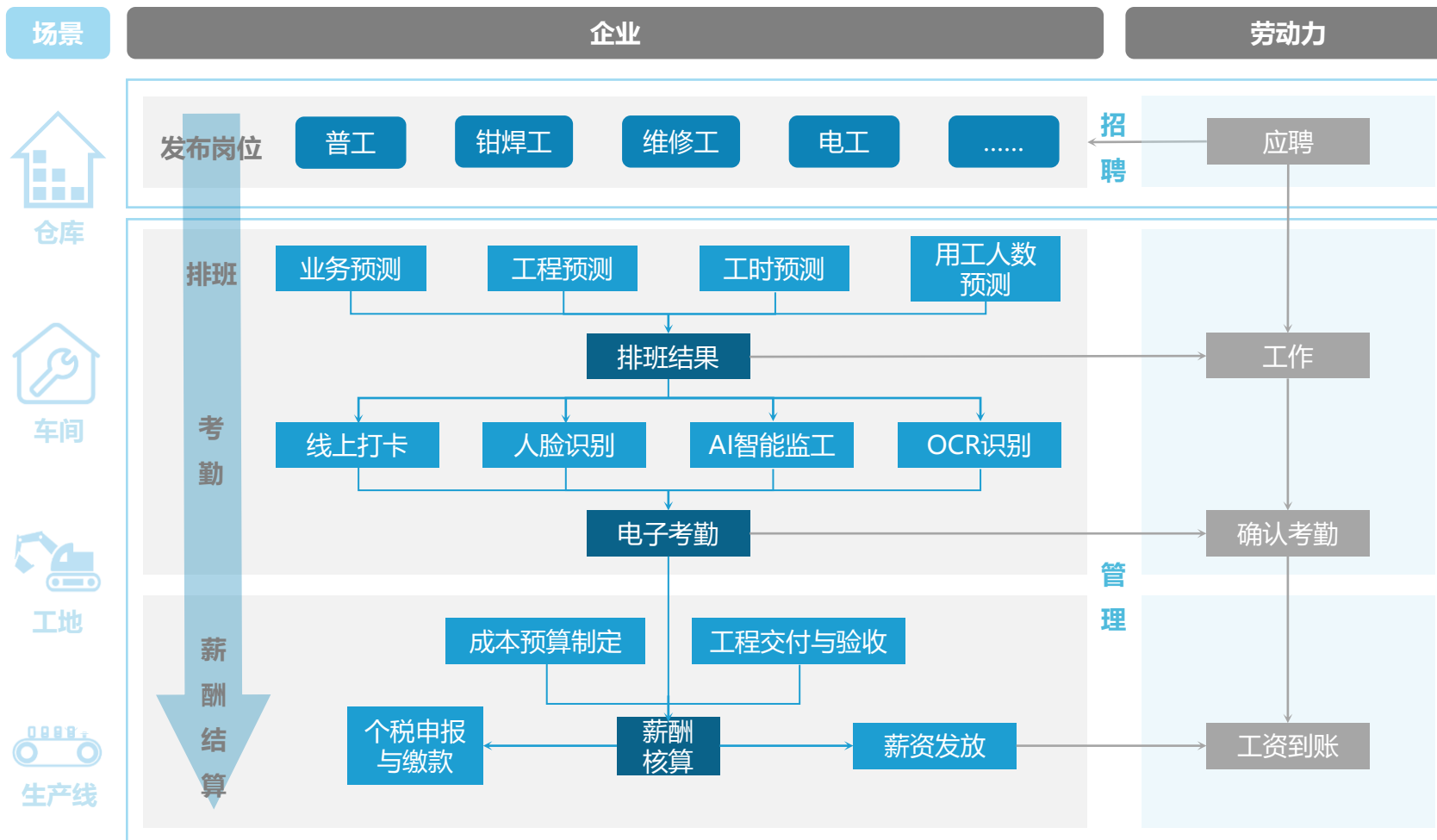
区域多且分散

用工峰时人员调动难

存在用工波峰波谷

灵活用工数字化助力生产制造业实现劳动力成本优势到效能优势转型

◆ VUCA时代，制造业企业面临新技术、新政策、新人口等新的挑战，其中最核心的挑战来自于人：人口增速趋缓、劳动力成本增加、劳动力就业意愿转变。企业不得不面临着，从劳动力成本优势到效能优势的转型。生产制造行业是劳动密集型行业，相对而言也是对人力成本反应最敏感的行业之一，在成本管控方面灵活用工模式具有天然的优势。



生产制造场景特点

- 人员规模大，区域分散，机制管控难，一线劳动力不可视
- 人员种类多，考勤类别多且复杂
- 年轻一代劳动力不愿选择制造业
- 较多岗位被新机器智能取代，员工需要培养新技能进行转型

灵活用工数字化助力酒店场景实现劳动力灵活调配

- ◆ 酒店行业作为劳动密集型用工企业，其具有工时标准多样、用工形式多样、人员管理复杂等特点，近年来随着新加入者的增多，市场竞争日益激烈，员工的流动性也在加大，用工成本持续增高，酒店行业面临着招工难、用工难等问题，灵活用工模式的出现极大的解决了部分岗位的缺人问题，数字化的赋能使灵活用工更好地匹配就业者和酒店，实现人效最大化。

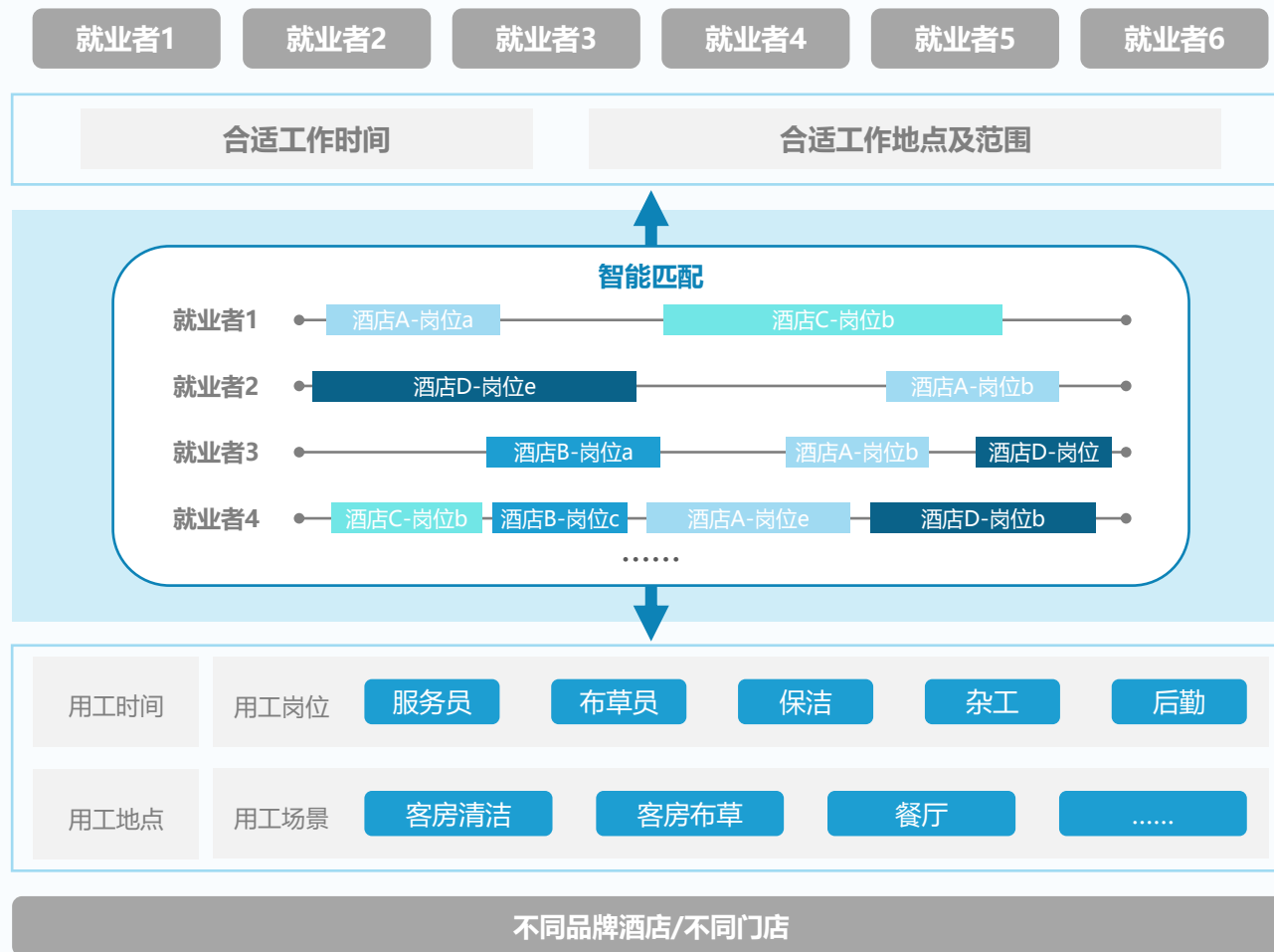
酒店场景用工特点

具有用工波峰波谷特征。传统用工模式及技术无法准确预测用工量，用工效率低导致人力成本上升和资源浪费；灵活用工模式下，可以满足需求的及时响应以及岗位的即时匹配，有相应用工需求时才有成本的产生

人员调配统筹难。同品牌酒店不同门店的用工量不同，但因门店分散不同门店间难以实现高效调配，且存在用工风险；灵活用工平台可以作为中间媒介实现不同品牌不同门店间人员的调配统筹，实现让最合适的人在最合适的时间出现在最合适的地点

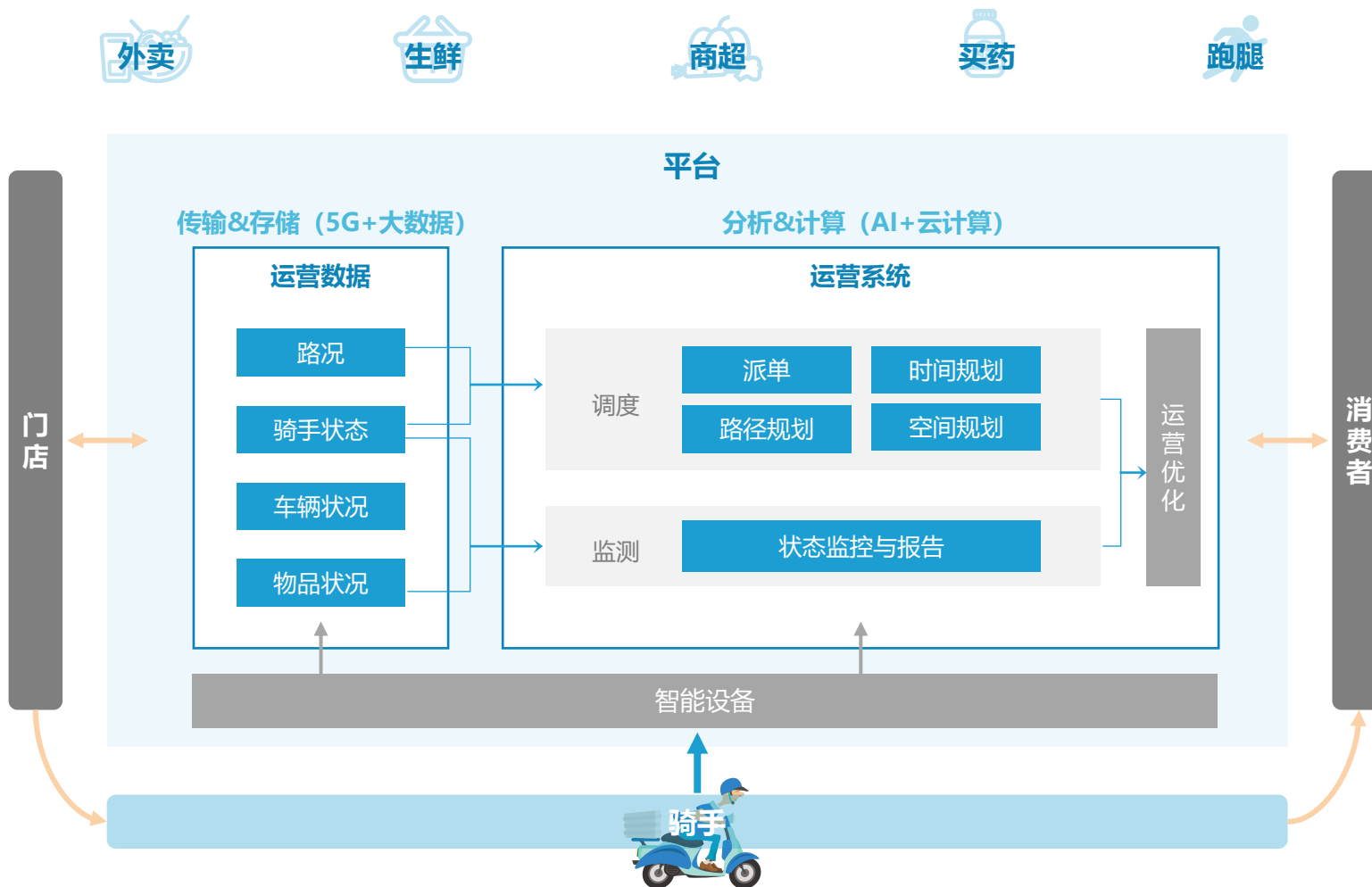
工作内容可替代性高。随着技术发展部分工作被机器人取代，不再需要全职员工，工作的时间灵活性变大，且工作可被分割成任务制、订单制

酒店场景灵活用工模式



灵活用工数字化助力配送服务实现传递效率最大化

◆ 作为以效率和时间为核心的配送服务业，如何在合适的时间精准匹配骑手与消费者和门店是其灵活用工的关键。配送服务的主要用工对象是骑手，具有人员规模大且分散的特点，同时配送服务讲究即时快速响应，数字化技术能够赋能平台实现不同地区用工波峰波谷的学习分析和预测，同时在高峰期实现用工的区域性即时调动，最终实现传递效率最大化。



配送服务场景特点

- 人员规模大，区域分散，集中管理难度大
- 讲究即时性、临时性，对响应速度要求高
- 按订单量结算，灵活机动
- 存在用工波峰波谷，峰时人员调动难

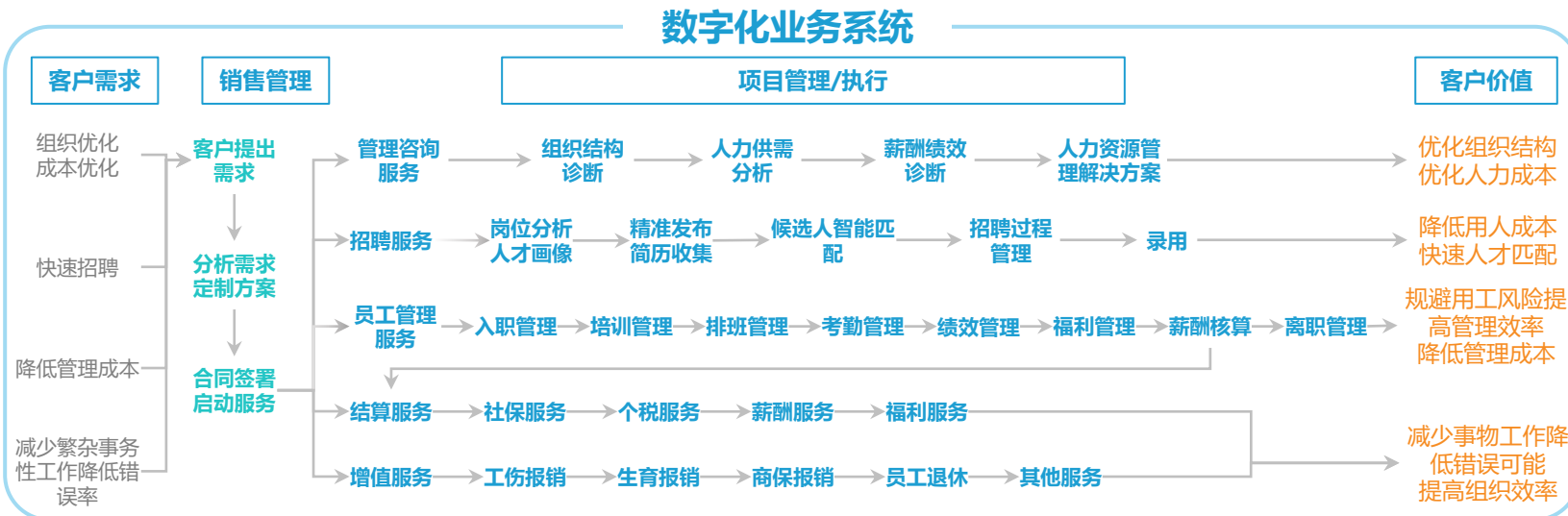
典型服务商案例

金柚网：通过SaaS化 数字化 智能化提升员工生命周期各环节效率



◆ 金柚网成立于2014年，以“连接企业，连接人”为核心价值，构建全景式全链路数字化人力资源产品与服务体系，已为餐饮、零售、物流、医药、智能制造等行业的85,000多家企业提供多元化的人力资源解决方案，涵盖业务外包、灵活用工、商业保险、行业咨询、企业培训、企业级智库、薪酬管理、社保服务。公司坚持科技驱动，围绕着业务线上化、流程数字化、数据智能化，构建由SaaS+AI赋能的人力资源产品矩阵，满足企业规模化的个性化需求。

优势	先进数字化系统	产品矩阵创新	155家 自营分公司	31家 省市自治区	一地签约 全国服务	线上签约 线下协同
	资深专家团队	优质服务质量				



多种解决方案

金柚网CTO: 老龄化进程加剧劳动力不足、企业成本承压，共享经济、等大背景和动态变化的外部市场环境，以及云计算、大数据等的技术不断成熟，**数智化驱动的弹性工作共享经济模式**拥有良好的发展土壤。

- 灵活用工解决方案:** 灵活匹配 外包组合 提升企业人资效能
- 社保薪酬解决方案:** 解决繁杂人事 聚焦核心发展
- 咨询与培训解决方案:** 解析组织构建 赋能企业发展
- 商保风控解决方案:** 管理企业风险 解决后顾之忧

<p>2014.4 公司成立，打造“互联网+社保服务”的模式</p> <p>公司发展1.0 公司构建以数字化为核心的人力资源服务体系，为客户提供高效、便捷的社保服务</p>	<p>2015.6 社保服务SaaS平台搭建完成</p>	<p>2016.9 人力资源服务多模块化的SaaS平台搭建完成，业务向劳务派遣、薪酬管理延伸</p> <p>公司发展2.0 随着数字化模块的丰富与发展，公司产业链不断延伸，由社保服务商转向人力资源综合服务商</p>	<p>2018.9 搭建完善、便捷的企业商保及福利的服务体系</p>	<p>2018.12 麒麟系统发布，精准、便捷、快速满足客户多元化、专业化、定制化的人力资源需求</p>	<p>2019.6 人力资源咨询业务启动，提供咨询、外包、派遣、社保、商保的一站式服务</p> <p>公司发展3.0 数字化体系逐步完善，打造更完整、专业的人力资源解决方案</p> <p>官方微信: zhituquan</p>	<p>2020.4 针对C端群体的求职平台上线，打通企业需求与人才供应，实现人岗精准匹配</p>	<p>2021.4 按天投保的商业保险 ODS服务上线，构建基于数字化的灵活用工保障体系</p>	<p>2021.11 构建由SaaS+AI赋能的人力资源产品矩阵，助力企业实现价值创造闭环</p> <p>公司发展4.0 推出以数字化人力资源连接为底层的SaaS+AI的产品体系，打造“连接企业、连接人”的人力资源新版图</p>
---	------------------------------	--	---	--	--	---	---	---

社宝科技：一站式人力资源全流程服务系统

◆ 社宝科技，坚持以“让社会更高效”为使命，创建完善的一站式人力资源数字化服务云平台。充分融合互联网平台+SaaS云计算技术，为雇员、企业、政府及事业单位打造一站式人力资源全流程服务系统，从企业事业单位服务、线下服务、社群服务、众包零工等维度，全方位布局，打造SSC人力资源共享中心，推出多款人力资源科技服务产品及人力资源数字化服务云平台，将招聘、背调、入职、社保、公积金、商业保险、雇员福利等传统模块串联、整合，实现一体化的人力资源服务链条，帮助企业降本增效，实现价值创新。

2015 社保通1.0上线

2017 发布社保通4.0、入职通、薪资通、普保通等新产品
国家高新技术企业

2018 发布全新哆啦助手、HR WORK、HR百科等泛人力资源产品
福布斯2018非上市公司潜力企业50强

2019 灵活就业服务平台 多米 上线

2020 发布HRWORK 2020版和雇员服务平台安居乐业
中国十大影响力人力资源品牌

2021 2021年度人力资源服务业数字化转型大奖



服务客户

中国500强 60+ 世界500强 30+



社宝科技多米：提供现代服务业灵活用工综合解决方案

- ◆ 多米DUOMI.CN在互联网、大数据、云计算和人工智能技术应用的基础上，构建了线上线下融合的**专注于现代服务业众包平台**，为酒店餐饮等现代服务业提供一站式众包解决方案。为企业客户、零工提供人岗匹配撮合与结算的整体解决方案，帮助企业实现零工需求、降低企业用工风险和人力成本。
- ◆ 随着多米众包平台的应用和推广，多米又推出了相应的多米保险和多米招聘板块为零工提供保障的同时拓宽招工渠道。疫情之下，许多企业、门店面临裁员带来的用工风险，多米因此推出按需用工平台，实现不同企业间的人员借调，解决部分企业人员冗余、人力成本上升等问题的同时为其他企业填补职位空缺。

多米众包

专注于现代服务业的众包平台，为现代服务行业提供一站式众包解决方案

众包平台

提供现代服务业众包服务，保障自由职业者权益

按需用工

企业按需用工，就业者提高劳动效率

灵活就业平台

灵活就业者一站式智能结算平台

按需用工
灵活就业

多米招聘

专注于为蓝灰领提供城市服务类一线岗位的招聘综合服务平台

丰富用工解决方案
使用RPO/BPO等多种方式

全方位的运营支持
全渠道内容运营社群管理

灵活的产品组合
满足企业多种多的用工需求

用工招聘
运营支持

多米零工

解决企业灵活就业人员在岗期间的工作时效统计及用工风险保障

零工在工时间统计

在线结算服务

录用零工数据统计

双重保障锁住风险

时效统计
风险保障

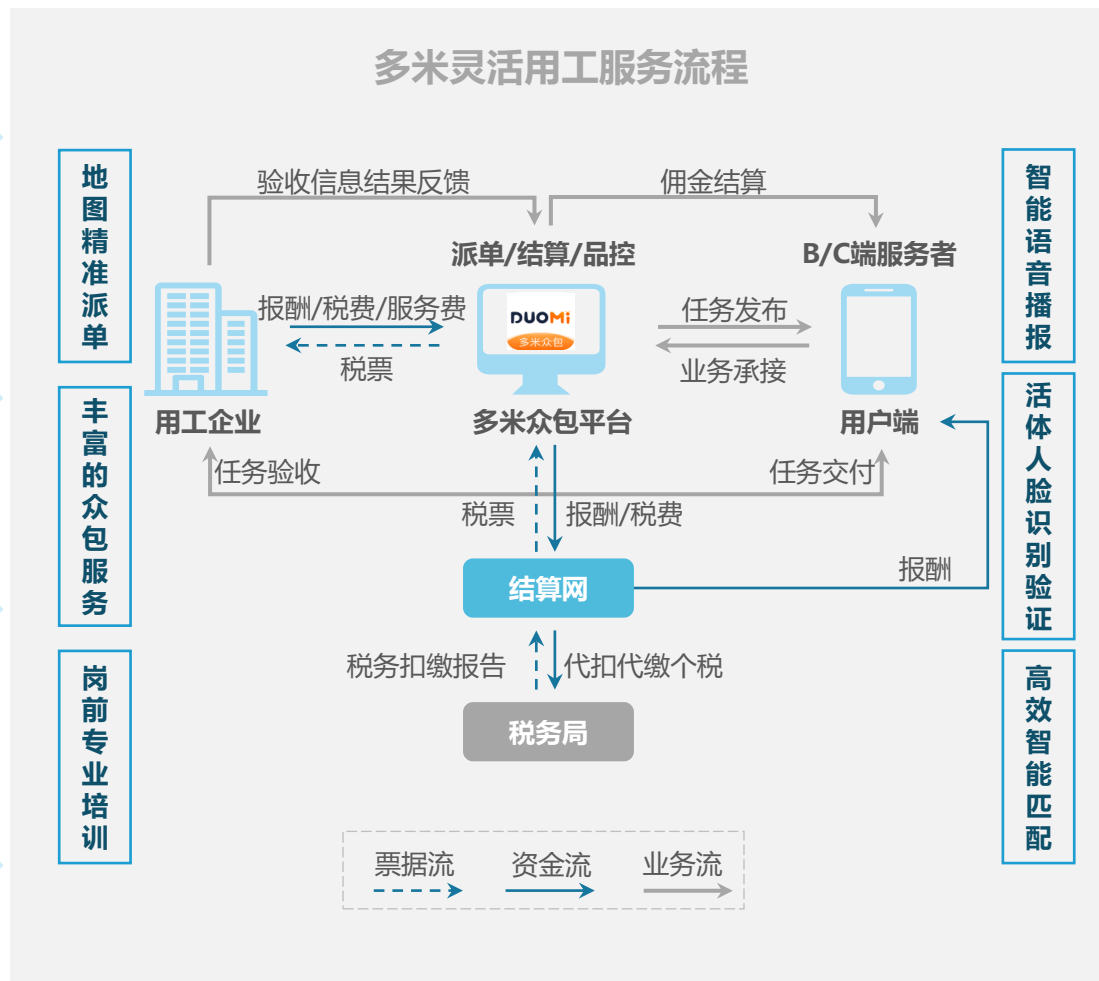
多米零工保

为灵活就业各用工场景提供意外险等丰富的险种方案，降低用工风险

- 1、7X24小时随时投保，当日生效，电子保单实时查看
- 2、多维度产品方案在线优选，按天计费，节省成本
- 3、全行业覆盖，多险种套餐，满足各类投保人群
- 4、智能化系统，操作便捷，流程精简，提高效率
- 5、根据需求，可提供产品定制、API对接等专业服务
- 6、在线申请电子发票，节约财务管理成本

实时投保
安全保障

多米灵活用工服务流程

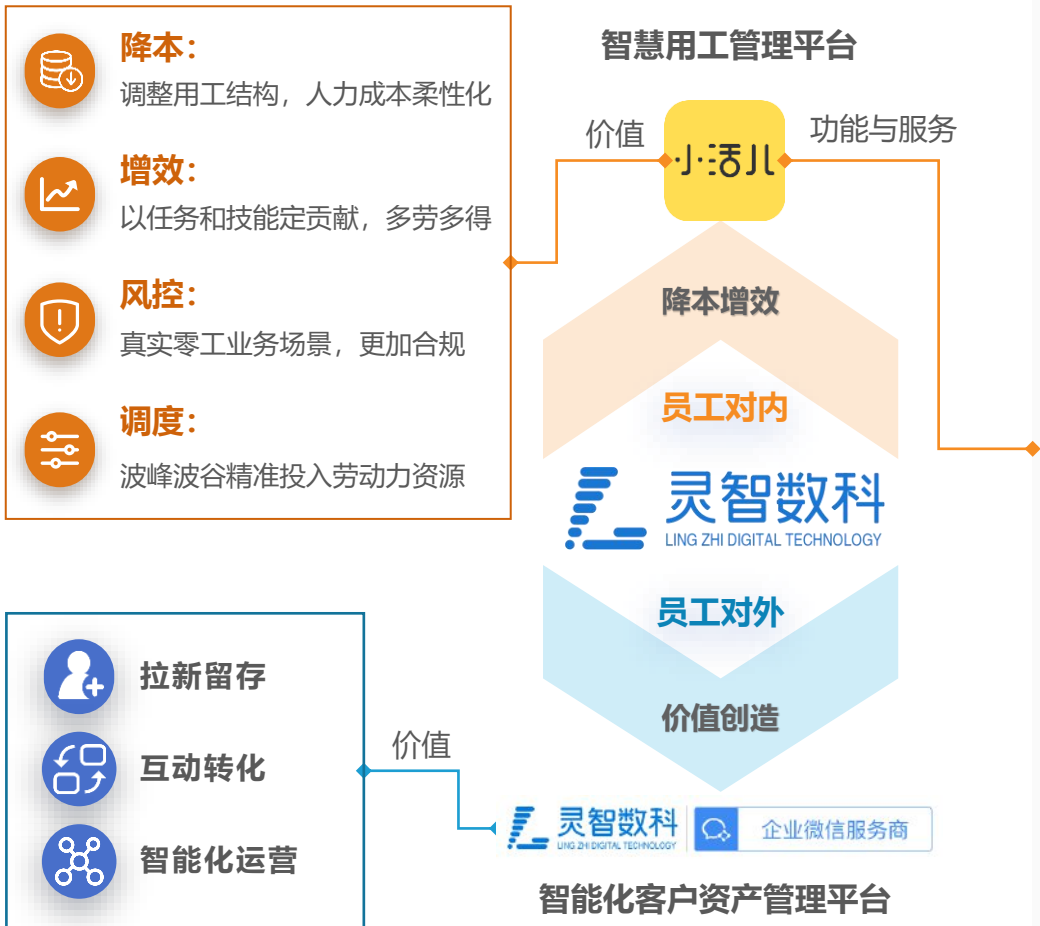


小活儿：基于“人”的灵活用工SaaS工具



◆ “小活儿APP”是数字化零售商天虹的科技子公司——灵智数科自主研发的智能用工管理SaaS平台，专注于为企业提供全流程、全场景的数字化用工解决方案，拥有精益工时管理、智能排班、派发抢单、招聘入职、合规报税等全方位的功能、助力企业降本增效。

以人为本的时代，从“人”的两端提升企业数字化经营能力

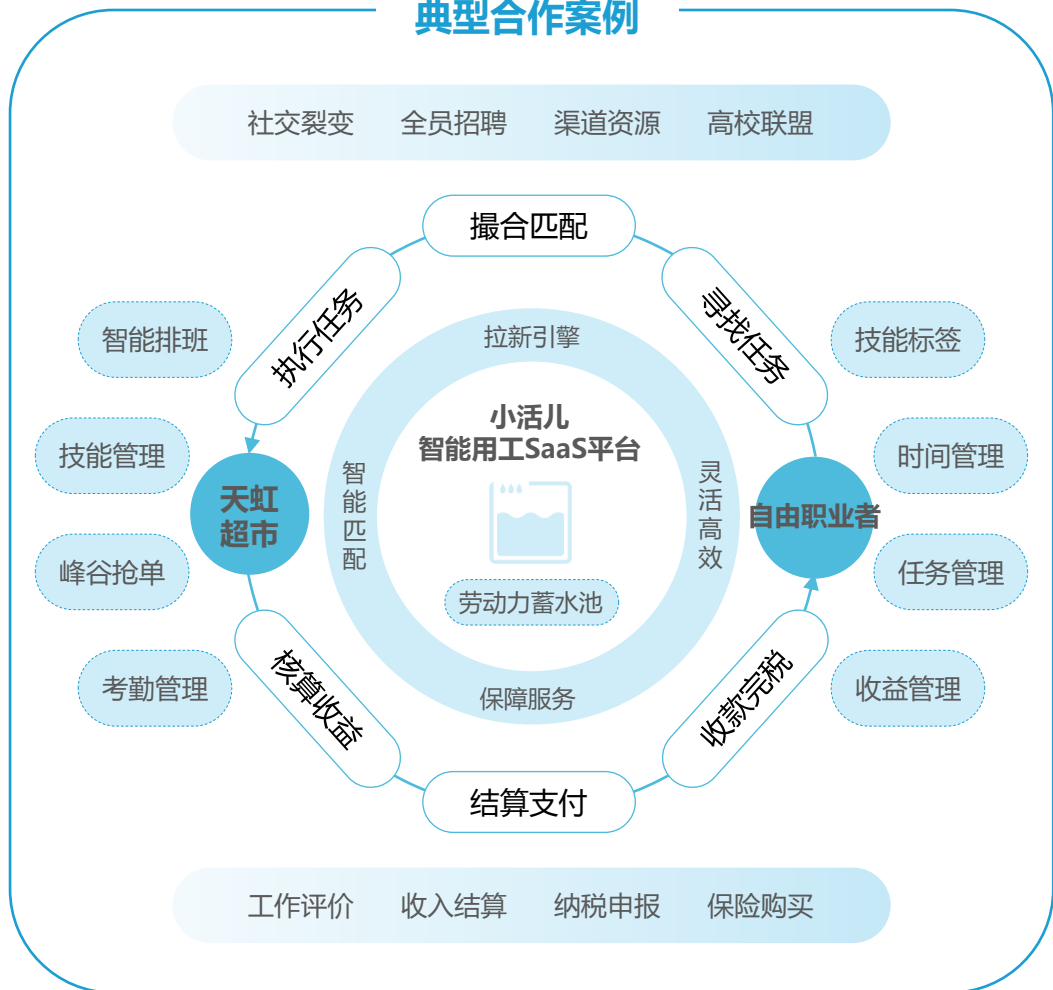


小活儿：帮助不同层级员工解决工作诉求，创造更多价值



◆ 以与天虹sp@ce超市的合作为例，天虹sp@ce超市员工数量达12,000人，通过小活儿智能用工SaaS平台搭建了从任务执行到收款完税的全方位能力，年度人力成本节约余**2,000万**、工作任务单量派发约**120万**，自营员工编制下降近**20%**。在降本增效的同时，实现了运营人员“**管得住**”、管理人员“**看得见**”、基层员工“**赚得多**”的附加价值。

典型合作案例



价值创造

- 降低成本
- 效率提升
- 合规合法
- 可视管理
- 用工前瞻
- 业绩倍增
- 灵活自由
- 收入更高
- 技能更多



HR、运营、财务

- 阶段性用工需求大，低需求期用工成本浪费
- 人工成本刚性增长，利润减少
- 金税三期，税务代征社保，合规，管控风险增大

“更可控、更合规、更高效”

- 精细化用工管理，落地变革，助推经营
- 工时和排班管好，人工成本可控
- 增加员工参与度满意度，构建和谐合规关系



管理者

- 人员管理全凭经验，耗费精力，效率低
- 一线员工招人难
- 员工加班意愿低
- 常有高峰期、突发工作需求

“找到合适的人并使他们有最优表现”

- 工作有计划，你情我愿，从此舒心又有效率的工作
- 内外部人员兼职干，弥补需求
- 员工多劳多得，抢着干
- 波峰与波谷，任务安排有先见，工作安排，一目了然



员工

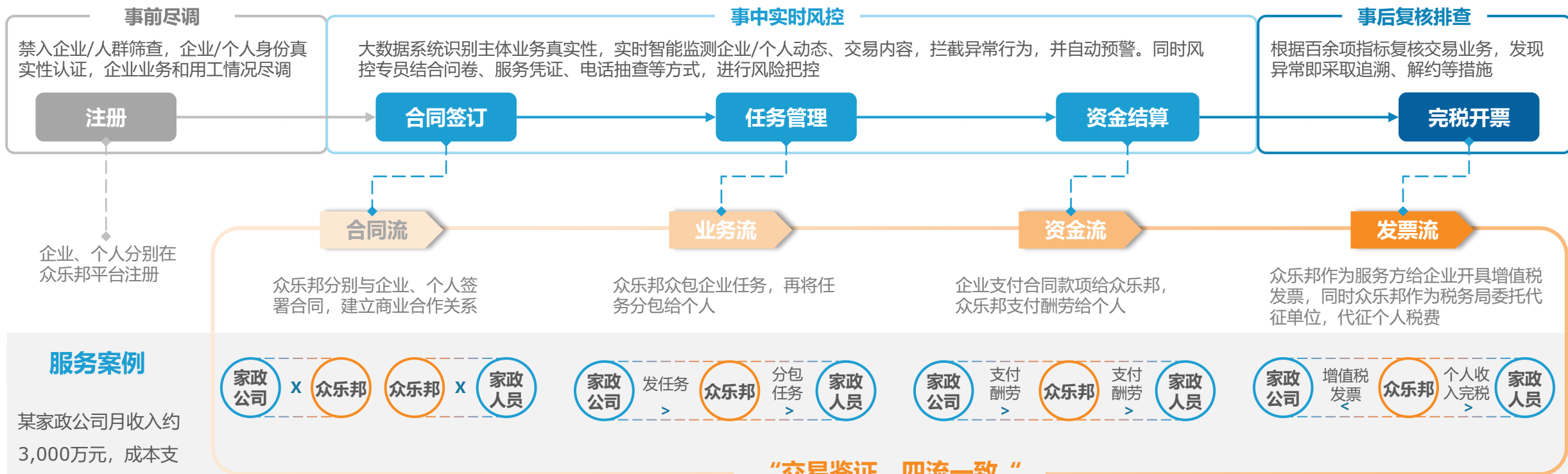
- 工作量大总加班
- 个人收入差异不明显
- 班外想找个兼职
- 想学习挑战其他工种需求

“自我驱动，自我管理，做正确的事情”

- 闲时忙时自我定义，工作你情我愿
- 多干一小时多挣一份钱
- 一岗多能，样样工作任意抢
- 自我设定任务目标驱动自我管理

众乐邦：全程风控，实现合同、业务、资金、发票四流一致

◆ 众乐邦成立于2020年，衍生于优税猫品牌，是灵活用工产业链中薪税管理模块的典型服务商。众乐邦灵活用工交易鉴证平台结合了优税猫在财税领域的深厚经验，通过规范灵活用工链条中合同流、业务流、资金流以及发票流，保障“四流一致”，更好地连接企业、灵活就业者和监管三方，为企业提供一键结算、流程管理、用工管理等价值，同时开放端口给监管单位，助力高效监管，实现灵活用工全面“合规、降本、增效”。



“交易鉴证，四流一致”

“便捷高效，用工升级”

该家政公司与众乐邦以免费API接口互连，实现了智能任务管理、一键结算、自动开票。在保障四流一致的基础上，极大程度减少了财务结算压力，实现了降本增效。



该家政公司月收益增长了约**580万元**



灵活家政服务人员实际月收入增长约**640元**

众乐邦：数字化灵活用工助力企业高效管理



◆ 众乐邦依托于自身的技术优势，将数字化能力融入到系统，在保障“四流一致”、全程风控监测的同时，还实现了企业灵活用工高效管理、结算实时到账。在企业管理层面，众乐邦系统通过多账号管理、流程自动化、智能互连等数字化功能，助力企业灵活用工高效运转，帮助企业实现组织效率的提升。

核心技术优势



自建技术研发中心



众乐邦所属品牌优税猫，通过了国家高新技术企业认证



拥有丰富的知识产权管理类产品线，功能覆盖业务流程管理、客户关系管理、供应链管理、生产管理、知识管理等多个领域

高效企业管理

多账号管理

多企业账号管理

- 支持同一账号管理多家企业，集团企业、分子公司管理更智能高效

子账号管理

- 支持一个企业设置多个子账号，多部门按需分配、分别管理，独立推进任务、资金结算，企业内部管理更高效省心

多结算类型和通道

多种结算类型选择

- 更个性，更能应对不同灵活用工业务场景，议价、计件、阶段结算、多人独立结算、批量结算

多种结算通道选择

- 600+结算通道，覆盖支付宝、微信、银行等全渠道。



智能互连

智能对接企业端口

- 免费API / SDK对接，与企业已有数据端口或者管理端口互连，实现数据交互，管理高效

全流程自动化

智能化管理

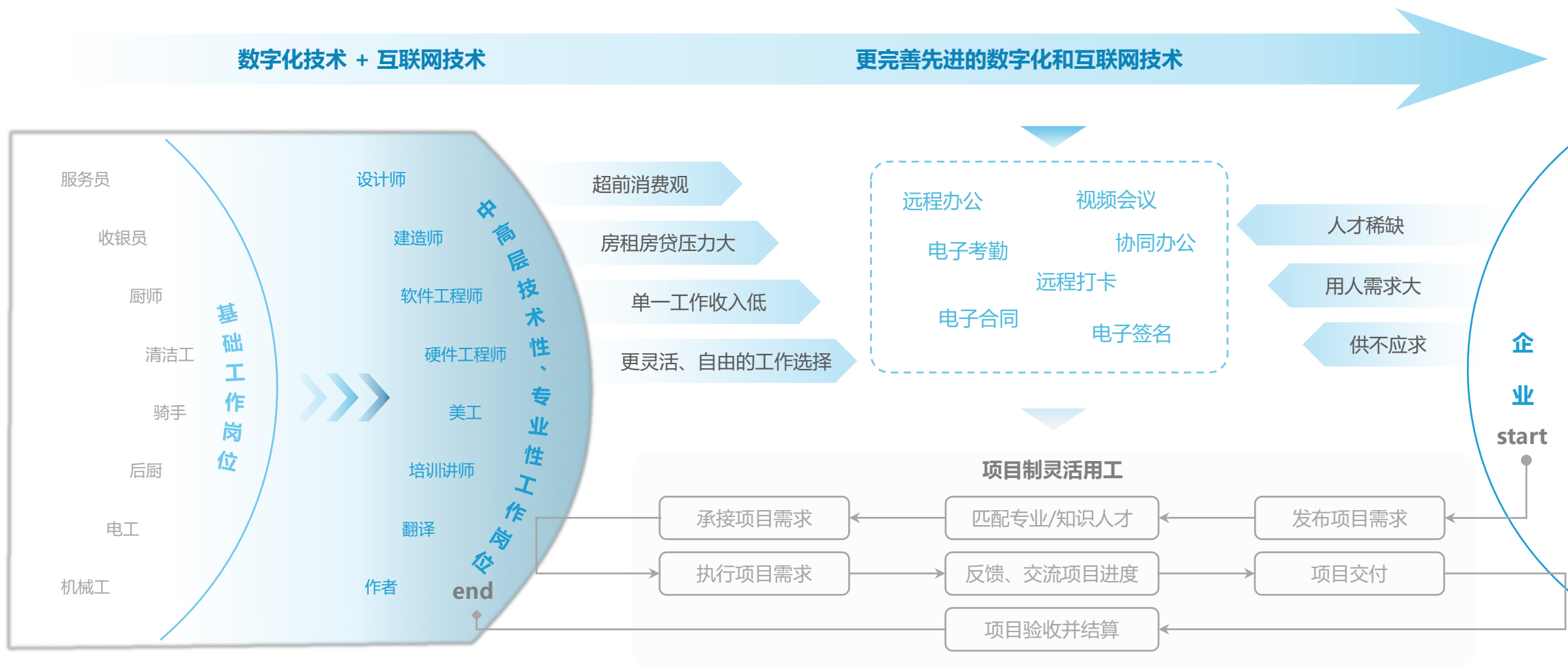
- 系统支持自动生成协议模板、自动验收任务成果、自动支付、自动开票等功能，企业可根据自身需要选择是否打开，全流程自动化，管理更智能

展望：“灵活用工”数字化趋势与隐患

Outlook: Trends and pitfalls in the digitalization of “Flexible Employment”

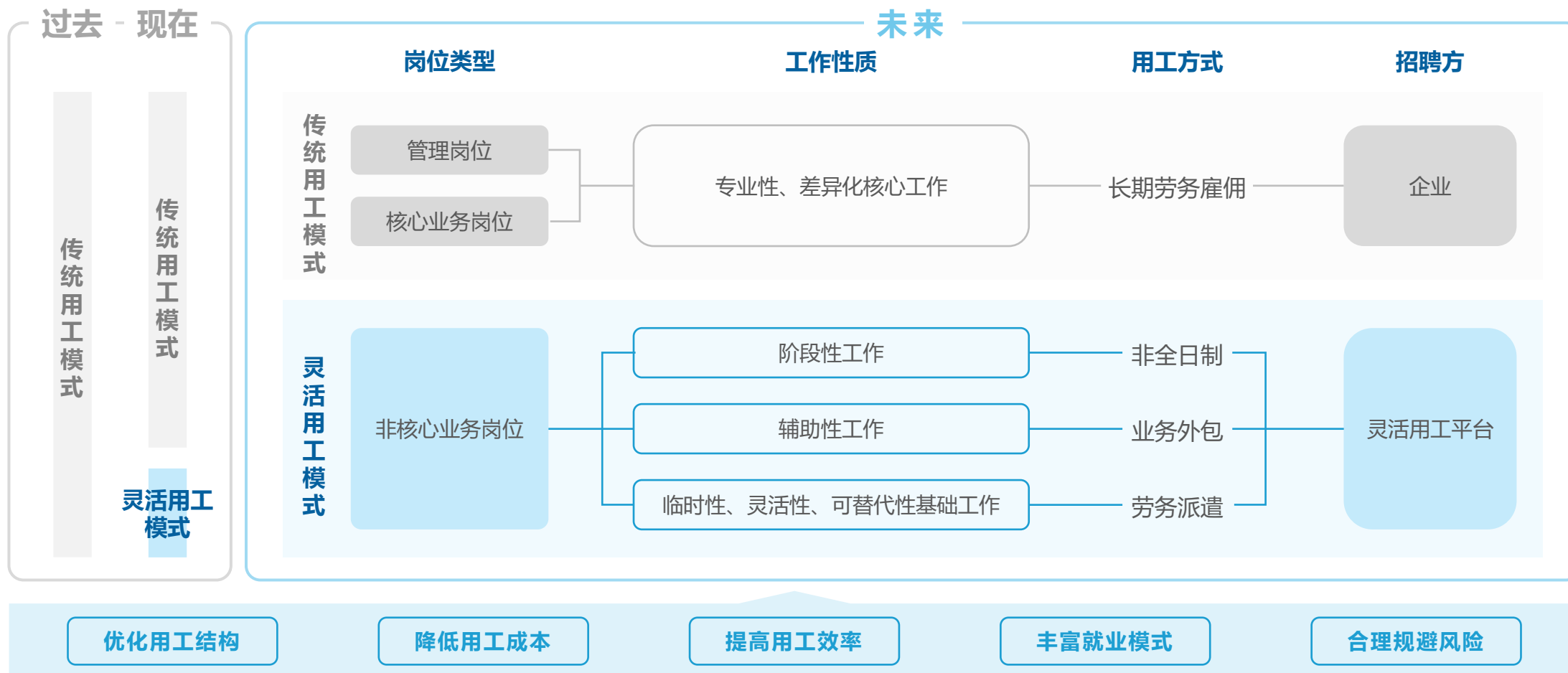
趋势一：灵活用工模式逐渐向高技术能力要求的岗位纵深

- ◆ 灵活用工模式应用范围延伸，从以蓝领为主的制造业、服务业的基础工作岗位向需要技术、能力、知识的岗位纵深。
- ◆ 互联网和数字化技术的发展，使得办公软件不断革新迭代，远程办公、视频会议、多地协同办公等工作组织形式得以实现和应用，加之不同群体的特性，推动灵活用工从基础劳力型工作向更复杂的技术性、专业性工作延伸，扩大了灵活用工市场，同时**灵活用工的主要用工群体也从蓝领向技术型、专业型人才扩展。**



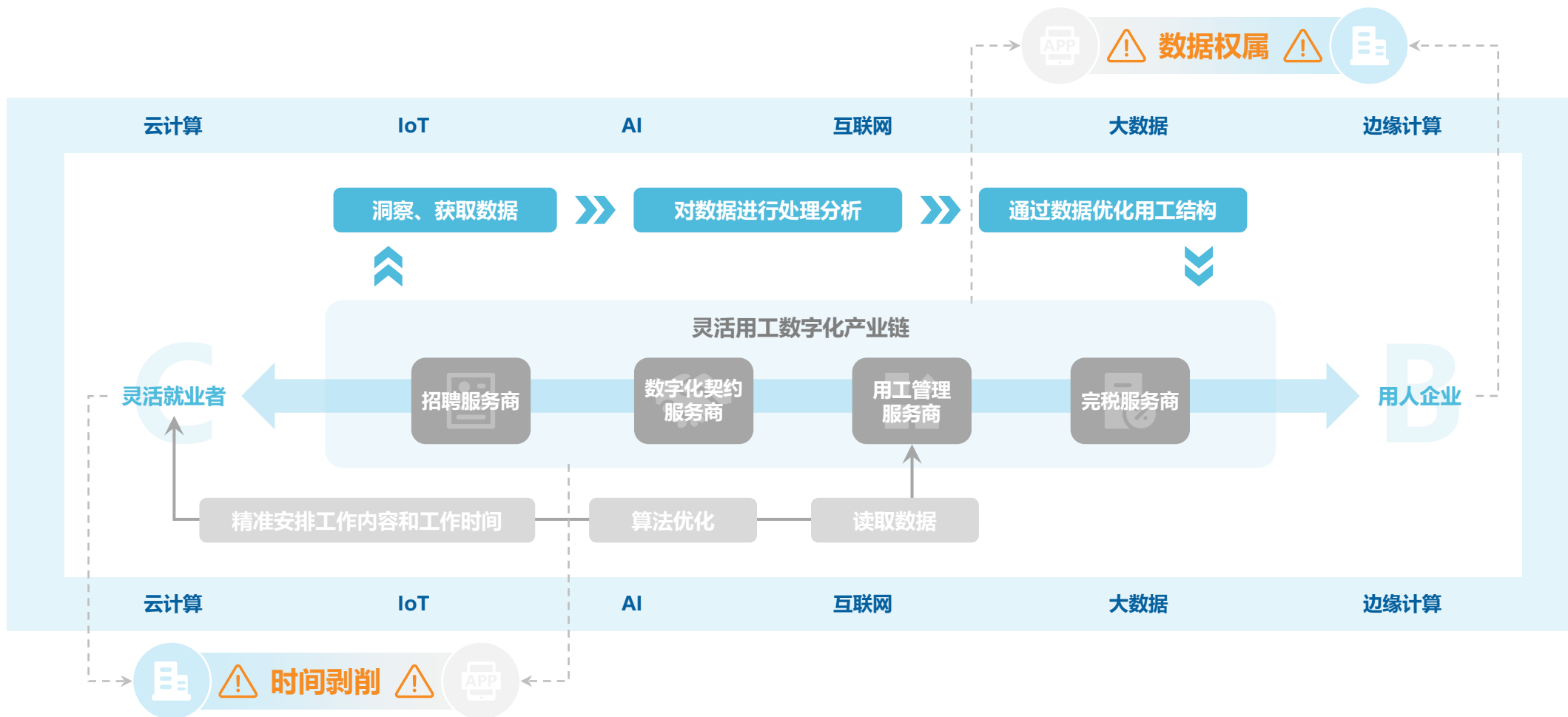
趋势二：灵活用工为主要用工模式，灵活用工平台赋能企业资源优化配置

- ◆ 灵活用工成为企业主要用工模式——企业资源配置变革，只针对核心业务招聘，其他业务外包，灵活用工平台成为其他业务招聘接包方。
- ◆ 在传统用工模式下企业自主招聘各岗位人才，与就业者是长期稳定的用工关系，个人长期受雇于一家企业。在灵活用工模式下，如今一些企业的基础岗位通过劳务派遣、业务外包的形式由第三方代为招聘和管理，随着灵活用工模式的成熟和人们工作意愿的改变，灵活用工模式将逐渐渗透到企业其他非核心业务岗位，成为企业主要用工模式之一。



灵活用工引入数字化后产生的新隐患、新问题

- ◆ 用工企业采用灵活用工模式的过程中，灵活用工数字化产业链中各服务商会对就业者信息等数据进行处理分析，这就导致企业用工**数据权属问题**的产生，企业希望自己拥有掌握用工者和招聘信息数据，但招聘及管理权限的外包使企业不得不将部分数据权属移交，而第三方灵活用工服务商可能拒绝向企业开放全部数据。
- ◆ 灵活用工模式下，大数据算法对就业者的工作内容和工作时间进行精准的安排，在工作过程中算法又通过收集的数据不断优化，为满足用工企业对效率的追逐，进一步精细分割用工者的工作时间，**对员工的时间管理逐渐异化为时间剥削，劳动力价值存在被系统过度榨取的隐患。**



团队介绍和版权声明

◆ 团队介绍:

亿欧智库 (EqualOceanIntelligence) 是亿欧EqualOcean旗下的研究与咨询机构。为全球企业和政府决策者提供行业研究、投资分析和创新咨询服务。亿欧智库对前沿领域保持着敏锐的洞察, 具有独创的方法论和模型, 服务能力和质量获得客户的广泛认可。

亿欧智库长期深耕科技、消费、大健康、汽车、产业互联网、金融、传媒、房产新居住等领域, 旗下近100名分析师均毕业于名校, 绝大多数具有丰富的从业经验; 亿欧智库是中国极少数能同时生产中英文深度分析和专业报告的机构, 分析师的研究成果和洞察经常被全球顶级媒体采访和引用。

以专业为本, 借助亿欧网和亿欧国际网站的传播优势, 亿欧智库的研究成果在影响力上往往数倍于同行。同时, 亿欧EqualOcean内部拥有一个由数万名科技和产业高端专家构成的资源库, 使亿欧智库的研究和咨询有强大支撑, 更具洞察性和落地性。

◆ 报告作者:



李妍坤

亿欧智库分析师

Email: liyankun1@iyiou.com



陈宗珩

亿欧智库分析师

Email: chenzongheng@iyiou.com

◆ 报告审核:



蒲军强

亿欧EqualOcean 执行总经理

Email: pu junqiang@iyiou.com



王彬

亿欧EqualOcean 董事总经理

Email: wangbin@iyiou.com

团队介绍和版权声明

◆ 版权声明：

本报告所采用的数据均来自合规渠道，分析逻辑基于智库的专业理解，清晰准确地反映了作者的研究观点。本报告仅在相关法律许可的情况下发放，并仅为提供信息而发放，概不构成任何广告。在任何情况下，本报告中的信息或所表述的意见均不构成对任何人的投资建议。本报告的信息来源于已公开的资料，亿欧智库对该等信息的准确性、完整性或可靠性作尽可能的追求但不作任何保证。本报告所载的资料、意见及推测仅反映亿欧智库于发布本报告当日之前的判断，在不同时期，亿欧智库可发出与本报告所载资料、意见及推测不一致的报告。亿欧智库不保证本报告所含信息保持在最新状态。同时，亿欧智库对本报告所含信息可在不发出通知的情形下做出修改，读者可自行关注相应的更新或修改。

本报告版权属于亿欧智库，欢迎因研究需要引用本报告内容，引用时需注明出处为“亿欧智库”。对于未注明来源的引用、盗用、篡改以及其他侵犯亿欧智库著作权的商业行为，亿欧智库将保留追究其法律责任的权利。

◆ 关于亿欧：

亿欧EqualOcean是一家专注科技+产业+投资的信息平台和智库；成立于2014年2月，总部位于北京，在上海、深圳、南京、纽约有分公司。亿欧EqualOcean立足中国、影响全球，用户/客户覆盖超过50个国家或地区。

亿欧EqualOcean旗下的产品和服务包括：信息平台亿欧网 (iyiou.com)、亿欧国际站 (EqualOcean.com)，研究和咨询服务亿欧智库 (EqualOceanIntelligence)，产业和投融资数据产品亿欧数据 (EqualOceanData)；行业垂直子公司亿欧大健康 (EqualOceanHealthcare) 和亿欧汽车 (EqualOceanAuto) 等。

亿欧服务

◆ 基于自身的研究和咨询能力，同时借助亿欧网和亿欧国际网站的传播优势；亿欧EqualOcean为创业公司、大型企业、政府机构、机构投资者等客户类型提供有针对性的服务。

◆ 创业公司

亿欧EqualOcean旗下的亿欧网和亿欧国际站是创业创新领域的知名信息平台，是各类VC机构、产业基金、创业者和政府产业部门重点关注的平台。创业公司被亿欧网和亿欧国际站报道后，能获得巨大的品牌曝光，有利于降低融资过程中的解释成本；同时，对于吸引上下游合作伙伴及招募人才有积极作用。对于优质的创业公司，还可以作为案例纳入亿欧智库的相关报告，树立权威的行业地位。

◆ 大型企业

凭借对科技+产业+投资的深刻理解，亿欧EqualOcean除了为一些大型企业提供品牌服务外，更多地基于自身的研究能力和第三方视角，为大型企业提供行业研究、用户研究、投资分析和创新咨询等服务。同时，亿欧EqualOcean有实时更新的产业数据库和广泛的链接能力，能为大型企业进行产品落地和布局生态提供支持。