

中国企业社会化用工趋势分析 报告（简版）

并购家 免费行业报告网

IPOIPO.CN 每日更新 不用注册会员 无广告 永久免费

ABSTRACT

摘要



概念：**社会化用工**泛指企业与员工之间建立标准劳动关系以外的其他各类用工形式，包括业务外包、劳务派遣、按小时计酬、平台型灵活用工、劳务用工、共享用工、退休返聘等多种形态。



环境：宏观经济环境波动，适龄劳动人口数量下行，**企业面临人力短缺与成本上升的双重压力**，制造业与批发零售行业庞大用工数量及固有的用工特点使其成为社会化用工模式接受度最高、应用最广泛的领域。



消费零售行业：面向销售峰谷和市场变化需求，综合使用**业务外包、按小时计酬、平台型灵活用工、劳务用工**模式；轻餐饮与即时零售企业社会化用工占比显著；**员工流动性居高不下**是行业社会化用工核心痛点。



生产制造行业：面向产能波动及战略聚焦需求，综合使用**业务外包与劳务派遣**用工模式；外资和头部民营企业更倾向社会化用工；**招募环节**是行业社会化用工的核心痛点。



趋势：1) 社会化用工规模持续扩大，配套政策法规有望进一步完善；2) 社会化用工逐渐成为企业标配，人力资源服务商向专业化、数字化升级；3) 个体与组织的关系由依附转为共生，个体能力结构要求趋于多元化；4) 企业、政府、个体、服务商**四方协力**，共同推动社会化用工市场繁荣。

CONTENTS

目录

01 人才市场环境概览

Background

02 社会化用工重点行业解构-消费零售

Retail Industry

03 社会化用工重点行业解构-生产制造

Manufacturing Industry

04 未来趋势展望

Trends

研究对象说明

社会化用工泛指企业与员工之间建立标准劳动关系以外的其他用工形式

社会化用工泛指企业与员工之间建立标准劳动关系以外的其他各类用工形式，通过灵活配置人力资源，帮助企业实现降低交易成本、提高生产效率的目标。目前我国社会化用工包括完全劳动关系下的全日制（含业务外包、劳务派遣）、非全日制（按小时计酬）用工，以及非完全劳动关系下的平台型灵活用工、劳务用工、共享用工、退休返聘等多种形态。

社会化用工的典型模式

劳动关系		用工形态	用工模式
完全劳动关系 (劳动法律调整)	全日制用工	业务外包	企业将部分非核心的业务流程或服务功能，以整体打包的方式，委托给承包商承担与管理
		劳务派遣	派遣单位（用人单位）与劳动者签订劳动合同，用工单位通过协议获取劳动力使用权
	非全日制用工	按小时计酬用工	根据企业的临时性、季节性或特定项目需求，配置人力资源
非完全劳动关系 (民事法律调整)		平台型灵活用工	即新就业形态灵活用工，企业通过互联网平台发布任务，自由职业者或个体经营者在平台上接单完成工作的模式
		劳务用工	企业与劳动者签订劳务协议或劳务合同，包括兼职、实习生
		共享用工	基于企业间资源互补需求，通过合作协议实现员工跨主体调配的借调用工模式
		退休返聘	用人单位雇佣达到或超过法定退休年龄的劳动者

来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

01 / 人才市场环境概览

B a c k g r o u n d

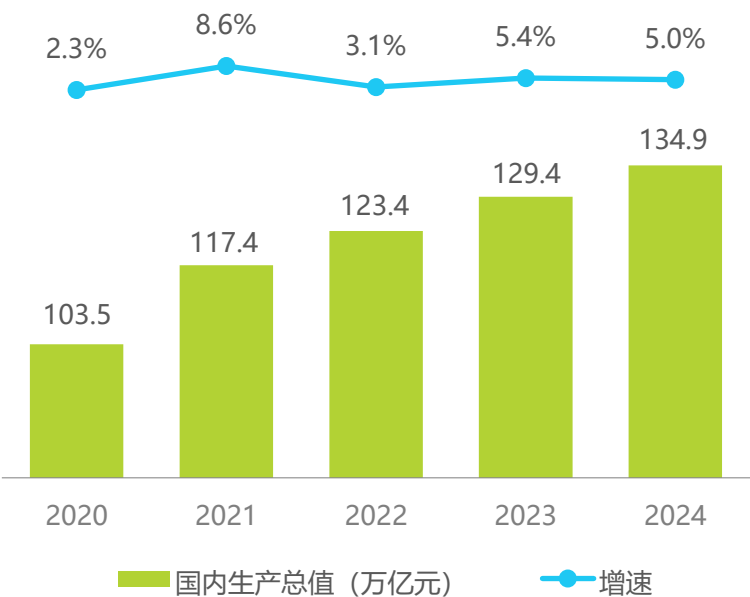
宏观环境-经济及市场环境变化

宏观经济波动影响传统用工模式，数字经济发展催生新型灵活就业形态

我国宏观经济正经历从追求高速增长向提升全要素生产率的结构性转变。GDP增速趋于放缓，市场不确定性成为常态，企业普遍面临需求波动加剧、成本压力上升与竞争持续加剧的经营环境，传统刚性用工模式难以适应快速变化的市场节奏，更具韧性的社会化用工形态成为新常态。

另一方面近年来数字经济规模增速与占比持续提升。2024年数字经济规模增至63.2万亿元，占GDP比重已达46.8%，成为驱动经济高质量发展的关键引擎。而数字经济与传统实体经济的深度融合进一步催生各类新产业和新业态的产生，促进就业市场深刻变革，在传统的劳务派遣、业务外包基础上为劳动者提供平台型灵活用工等更加多样化的选择。

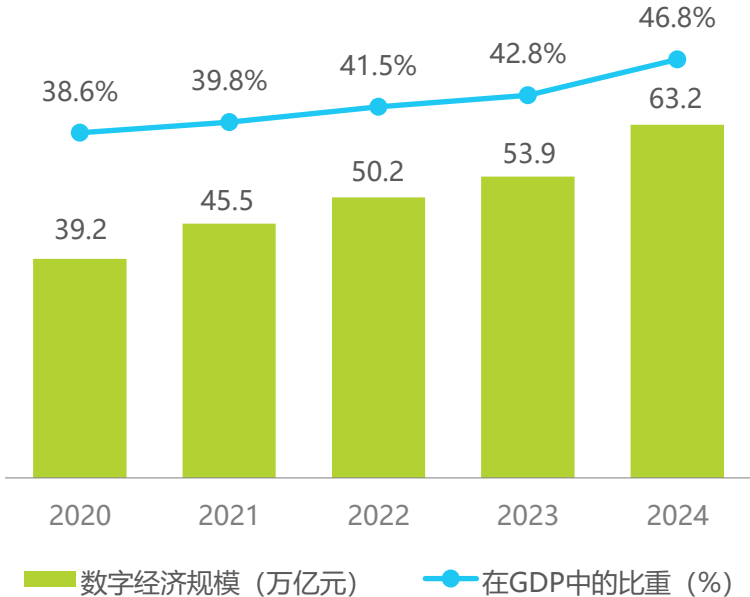
2020-2024年中国国内生产总值及增速



来源：国家统计局。

©2025.10 iResearch Inc.

2020-2024年中国数字经济规模及占GDP比重



来源：中国信通院。

更多免费行业报告

并购家

www.ipoiipo.cn

宏观环境-政策引导

规范中鼓励发展，引导企业通过社会化用工模式提升竞争力

近年来，国家陆续出台了多项关于社会化用工的支持政策，从顶层设计上引导社会化用工模式持续创新。随着配套政策法规的不断完善，劳动合规性要求日趋严格，促使企业在采用社会化用工模式时需平衡好效率提升与风险管控的关系，确保其社会化用工实践既符合政策导向，又满足自身发展需求。

社会化用工相关政策法规

政策支持



2020.7--《关于支持多渠道灵活就业的意见》

- 拓宽灵活就业发展渠道，支持发展新就业形态，增加非全日制工作机会。

2024.9--《关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》

- 支持灵活就业健康发展，建设区域性行业性零工市场、功能化便捷化零工驿站。

2025.5--《关于开展人力资源服务业与制造业融合发展试点工作的通知》

- 在30个左右城市开展先行试点，建设支持制造业高质量发展的人力资源服务创新技术、产品、模式，形成一批推动人力资源和实体经济、科技创新深度协同的体系和模式。

保障措施



2023.11--“两个指引，一个指南”

- 《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》《新就业形态劳动者劳动规则公示指引》《新就业形态劳动者权益维护服务指南》。

2024.1--《关于加强新就业形态劳动纠纷一站式调解工作的通知》

- 新就业形态劳动纠纷较多地区的人社等部门应加强合作，依法依规受理新就业形态劳动者与企业之间因劳动报酬、奖惩、休息、职业伤害等劳动纠纷提出的调解申请。

2025.4--《关于扩大新就业形态人员职业伤害保障试点的通知》

- 三年时间从扩容省份、新增企业、拓宽行业三个维度分步骤、渐进式稳妥有序推进试点扩围工作。

合规管理



劳动关系、社保关系、个税关系“三统一”

- 主体“三统一”指的是企业在用工过程中必须确保对同一员工的劳动合同签订主体、工资发放和个税缴纳主体以及社会保险缴纳主体三者应当完全一致。
- “三统一”的概念尽管没有出现在官方文件当中，但是《劳动法》、《社会保险法》和《个人所得税法》的相关条款已经明确了相关方的权责义务。

2025.6--《互联网平台企业涉税信息报送规定》

- 互联网平台企业应当依照本规定向其主管税务机关报送平台内经营者和从业人员的身份信息、收入信息等涉税信息。



“十五五”加快完善制度支持和规范发展新就业形态

- 当前，灵活就业和新就业形态法律关系认定模糊是核心难题，“不完全劳动关系”认定标准仍不明确，平台企业、用工发包方(消费者)、劳动者的权利义务边界不明晰。
- “十五五”期间政策将聚焦健全参保激励约束机制，完善转移接续机制、加强技能培训支持、优化平台治理机制等方面完善劳动合同方面的法律制度，建立适应新就业形态的多元化用工关系认定标准。

来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

宏观环境-技术驱动

数字技术催生新型就业关系，平台型灵活用工为就业市场注入新活力

对于社会化用工而言，数字技术是重构生产关系的关键引擎，它催生了算法调度型、流量共生型、云端接单型等多种平台型灵活用工形态，打破了传统的长期、固定的雇佣关系限制，转而围绕任务、项目和成果构建更加灵活的合作关系。这不仅提升了人力资源的配置效率，也为劳动者创造了更加自主、多元的就业途径，从而为整个就业市场注入新的活力。

数字技术催生三类新型就业关系



来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

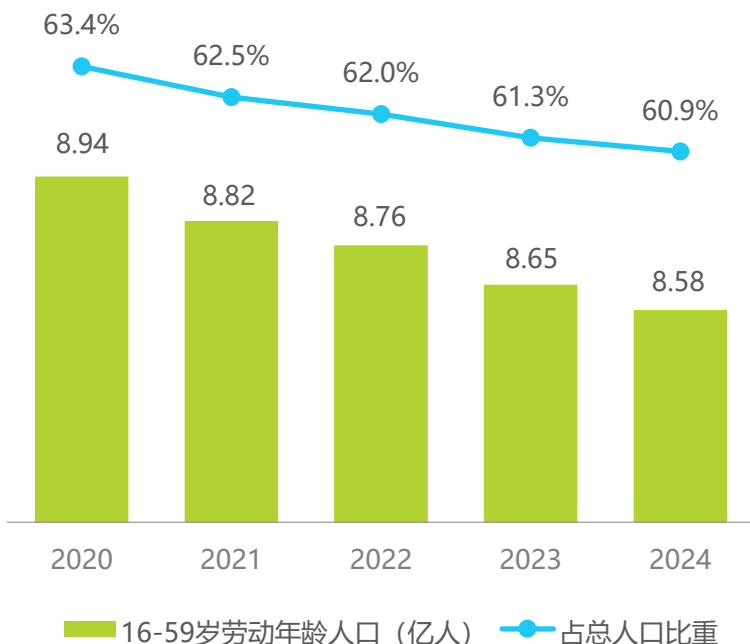
中观环境-人才结构

适龄劳动人口数量减少，制造业与批发零售业为吸纳就业绝对主力

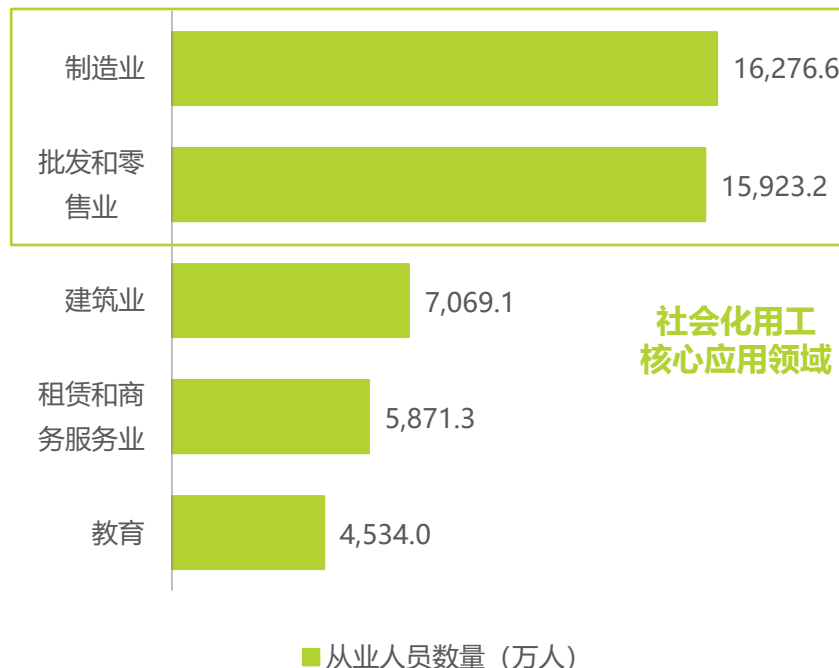
随着人口老龄化的加剧和生育率的下降，适龄劳动人口的数量正在减少。截至2024年末全国16-59岁劳动年龄人口数量为8.58亿人，企业面临着人力短缺与成本上升的双重压力，为社会化用工发展提供重要契机。

截至2023年末，制造业和批发零售业作为我国吸纳就业的绝对主力，从业人员分别达到1.63亿人和1.59亿人。作为实体经济中规模最大、用工需求最旺盛的基石行业，其庞大体量及固有的用工特点使其对用工的弹性与灵活性有着天然的内在需求。因此，**制造业和批发零售业也成为社会化用工模式接受度最高、应用最广泛的领域。**

2020-2024年中国16-59岁劳动年龄人口数量及占总人口比重



2023年中国分行业从业人员数量TOP5



来源：国家统计局。

说明：从业人员数为法人单位从业人员数与个体经营户从业人员数量之和。

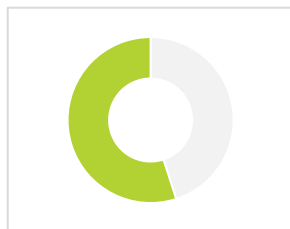
来源：国家统计局第五次全国经济普查公报（第二号）。

中观环境-渗透情况

当前社会化用工在各行各业中实现了深度且高质量的渗透

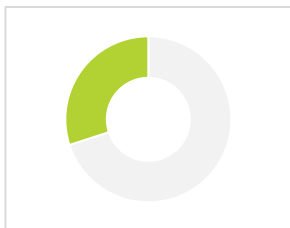
根据国家统计局数据，截至2024年，我国灵活就业人员已超过2.4亿人。社会化用工模式已在各行各业中实现了深度且高质量的渗透，它不仅作为一种应急的用工补充，更被企业提升至优化人才结构、提升组织敏捷性和运营效率的战略高度，其中业务外包渗透率超过50%，占据主导地位，劳务派遣占比20%-30%，平台型用工占比低于20%，形成多元并存的用工格局。

2025年中国企业社会化用工渗透率



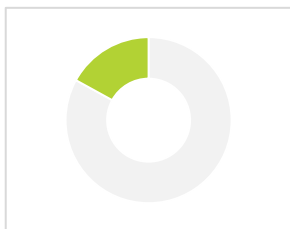
业务外包：50%-60%

主流社会化用工模式，已成为企业聚焦核心业务、剥离辅助职能的首选方案



劳务派遣：20%-30%

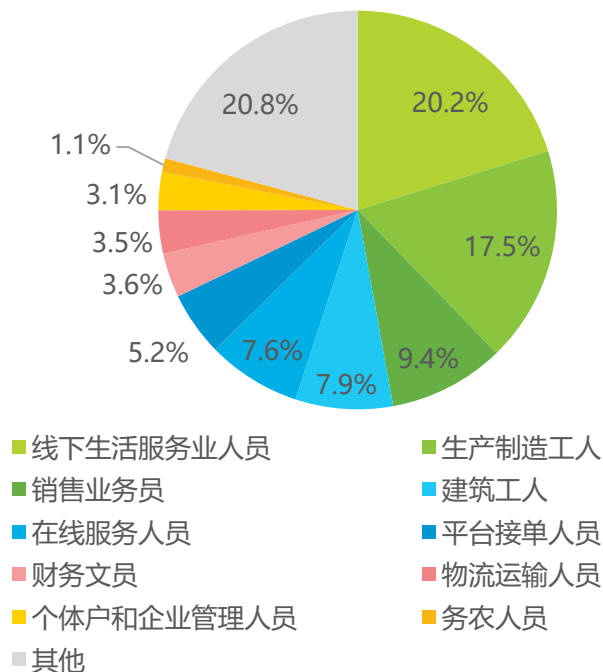
作为成熟的社会化用工形式，占比维持在20%-30%区间，为企业提供稳定的弹性人力支持



平台型灵活用工：10%-20%

目前占比在20%以下，依托数字技术快速发展，正展现出巨大的增长潜力和发展空间

2025年第二季度中国灵活就业群体职业人数分布情况



来源：专家访谈，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

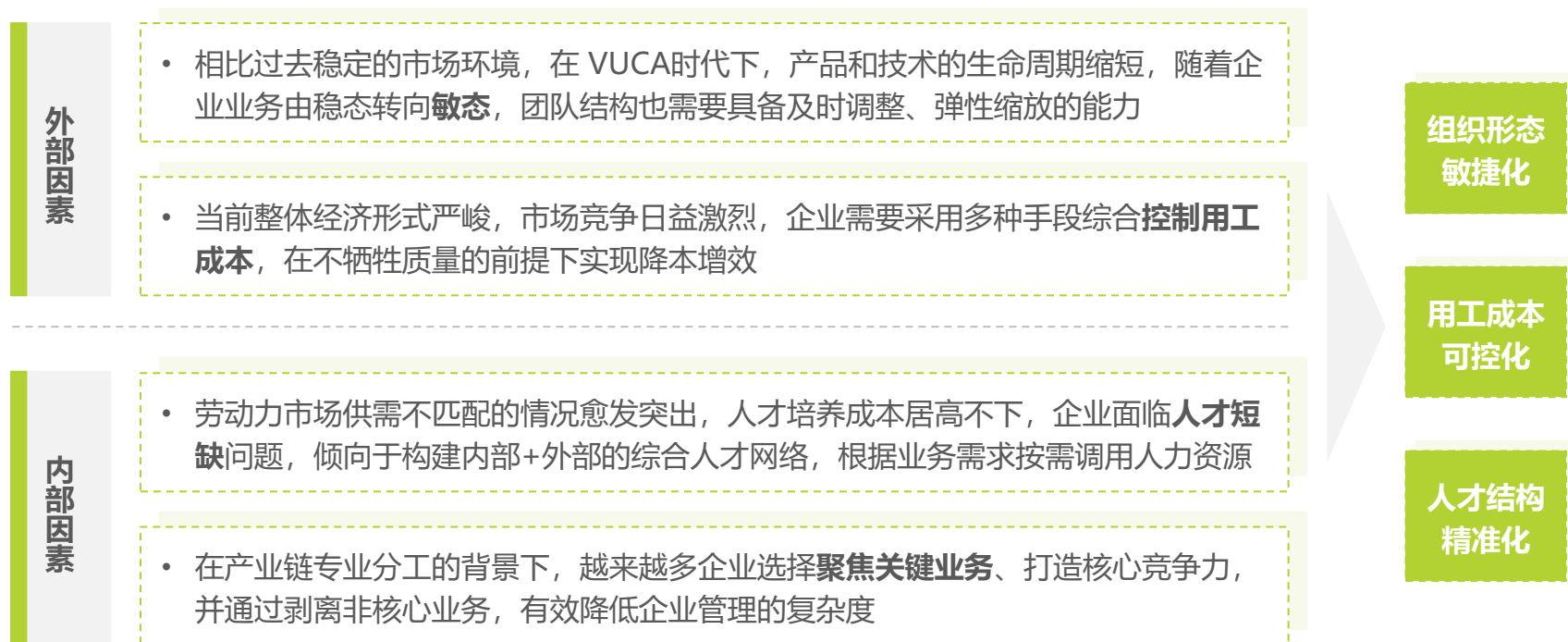
来源：北京腾景大数据应用科技研究院、蚂蚁集团研究院《灵活就业群体调查暨2025年二季度灵活就业景气指数报告》，艾瑞咨询研究院整理及绘制。

微观环境-企业需求

外部竞争压力与企业管理诉求共同推动企业用工策略的转变

在当前激烈的市场竞争环境下，社会化用工正在成为越来越多企业用工策略转型的支点。面对市场需求的快速变化，企业倾向于利用社会化用工构建敏捷的组织形态，并通过社会化用工灵活控制用工成本。从内部的管理角度出发，引入社会化用工可以帮助企业突破人才瓶颈，通过构建内部+外部的人才体系聚焦核心业务的开展。社会化用工以更加灵活的资源配置方式，让企业能够快速、高效地构建核心能力，是外部竞争压力与企业内生管理诉求的共同结果。

企业用工策略的转变



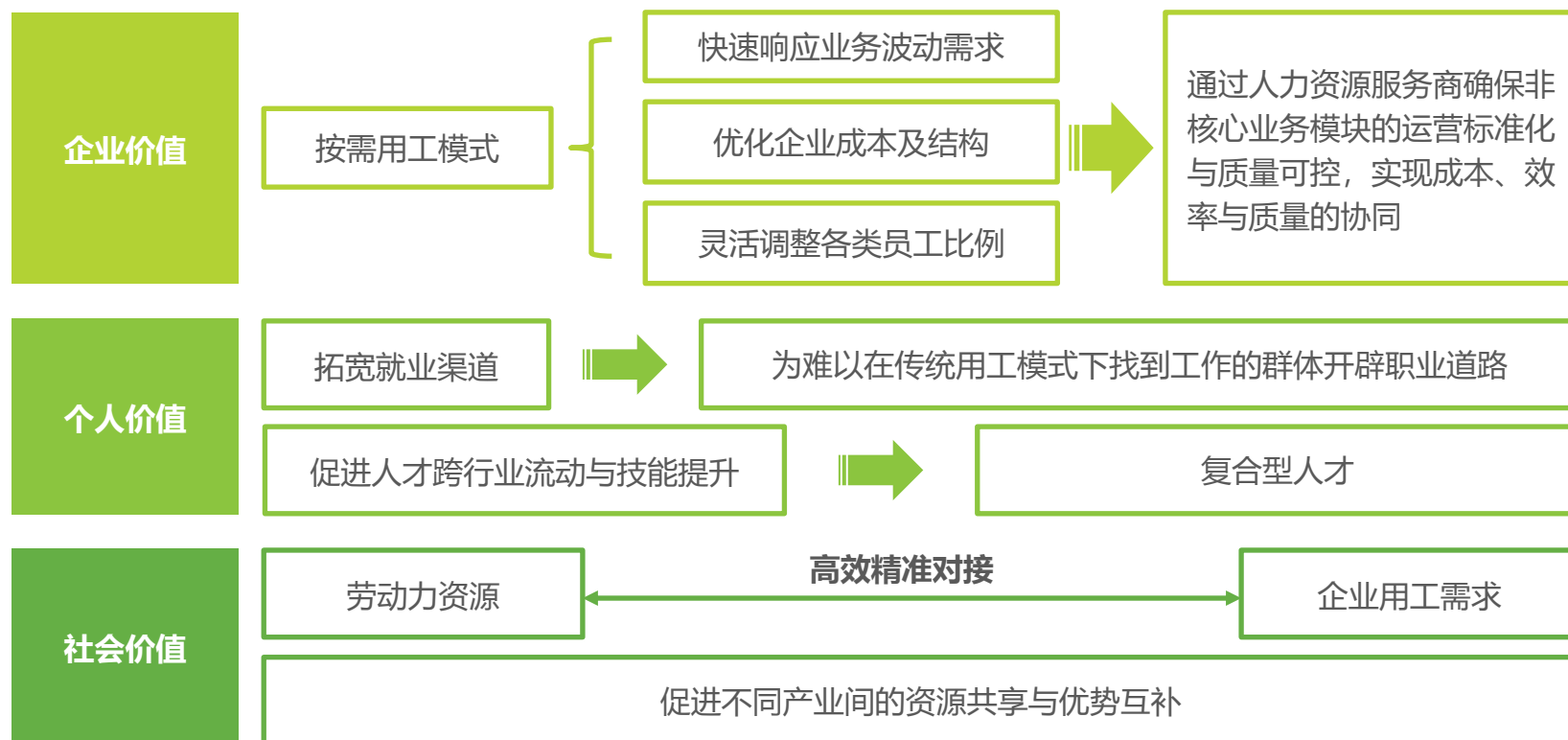
来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

社会化用工的核心价值

社会化用工模式有效调和企业成本效率协同与个人发展需求间的矛盾

社会化用工通过灵活整合业务外包、劳务用工、平台型灵活用工等多种用工形式，既能帮助企业根据业务波动动态调整人力成本、降低招聘与管理风险，又能适配不同岗位的专业需求（如引入外部专项人才），同时还能劳动者提供更灵活的就业选择、拓宽收入渠道，实现企业人力配置效率提升与劳动者就业灵活性增强的双向价值平衡，最终推动人力资源市场从“刚性配置”向“弹性适配”升级。社会化用工模式有效调和了社会就业压力、企业弹性用工及压缩成本、个人发展需求间的矛盾，其价值并非孤立存在。

社会化用工模式价值体现



来源：艾瑞咨询研究院自主研究绘制。

02 / 社会化用工重点行业解构 ——消费零售

Retail Industry

社会化用工动因及主要用工模式

面向销售峰谷和市场变化需求，灵活采用多种用工形式

根据消费零售行业的特性，其用工属于典型的劳动密集型、基础型、服务型岗位。消费零售企业需灵活调整人力配置，非全日制用工成为应对日常时段波峰与短期人力缺口的常规选择，企业将核心资源集中于门店运营管理、客户体验提升等关键环节。在面对新业态拓展或区域性促销活动等不确定性较强的业务时，社会化用工则为消费零售企业提供了组织弹性与快速响应能力。整体而言，消费零售行业的用工模式选择是在平衡弹性需求、降低用工成本与优化服务质量的核心目标下，沿业务运营链条进行动态适配的策略。

消费零售行业用工模式的选择

销售波动需求

消费零售行业具有明显的季节性和节假日高峰，用工需求激增，而淡季则人力闲置。企业通过社会化用工构建动态人力池发满足高峰时期的用工需求。

多样化岗位需求

行业利润空间相对较窄，人力成本的精细化管控至关重要。社会化用工通过“核心全职 + 弹性补充”将刚性人力成本柔性化，显著降低用工成本。

应对市场变化需求

为应对市场需求的快速变化，消费零售行业用工逐渐呈现出“基础岗灵活化、技术岗混合化、新兴岗技能化”的分层特征，构建更加敏捷的组织形态。

高峰低谷期效率提升

人力资源配置优化

构建敏捷型组织

消费零售企业的核心诉求

典型的社会化用工模式

按小时计酬

平台型灵活用工

劳务派遣

共享用工

业务外包

根据业务波动灵活调配人力，借助外部资源降低运营成本

典型场景用工特征

基础销售型岗位采用多元化用工形式，用工数量根据高峰低谷情况调整

消费零售行业的用工特征呈现明显的场景化差异：前端销售场景以灵活用工为主（导购、收银等基础岗位占比超50%），根据客流高峰动态调整；仓储配送场景高度依赖订单驱动的兼职、外包模式；供应链管理以全职为核心，旺季补充临时工；运营支持部门（HR、财务等）因专业性要求仍以全职为主。业务外包形式是零售企业用于实现终端管理标准化、规模化复制和核心能力聚焦的战略选择，尤其在前端销售和运营支持场景占据核心地位。通过外包团队销售场景实现品牌服务标准的统一落地，解决直营管理半径不足的问题；同时业务外包模式适用于到店稽核、货品盘点等运营支持场景。

消费零售行业各场景用工特征

	●●●● 销售场景	●●● 仓储配送场景	●● 供应链管理场景	● 运营支持场景
社会化用工	岗位多为基础重复性工作，如导购、收银、理货，用工时间灵活，通过 业务外包 有助于团队实现品牌服务标准的统一落地，解决直营管理半径不足的问题	用工需求与订单量直接相关，配送岗位多采用 业务外包、兼职、平台型灵活用工 的形式，企业可以根据订单量的变化灵活调整用工规模	旺季企业会采用按 小时计酬、平台型灵活用工 等灵活用工形式来补充人力，以应对短期内激增的业务量	包括到店稽核、货品盘点、数据采集、促销活动执行等， 业务外包 形式占据核心地位
正式员工	集中在店长、营运负责人等核心管理岗位	正式员工即设备运维等具有一定的专业技能要求的岗位	采购、库存管理、物流配送人员负责日常的供应链管理工作，确保流程的稳定性和连续性	为整个企业的运营提供支持，包括人力资源、财务、市场和信息技术和行政管理等，涵盖管理人员、专业技术人员

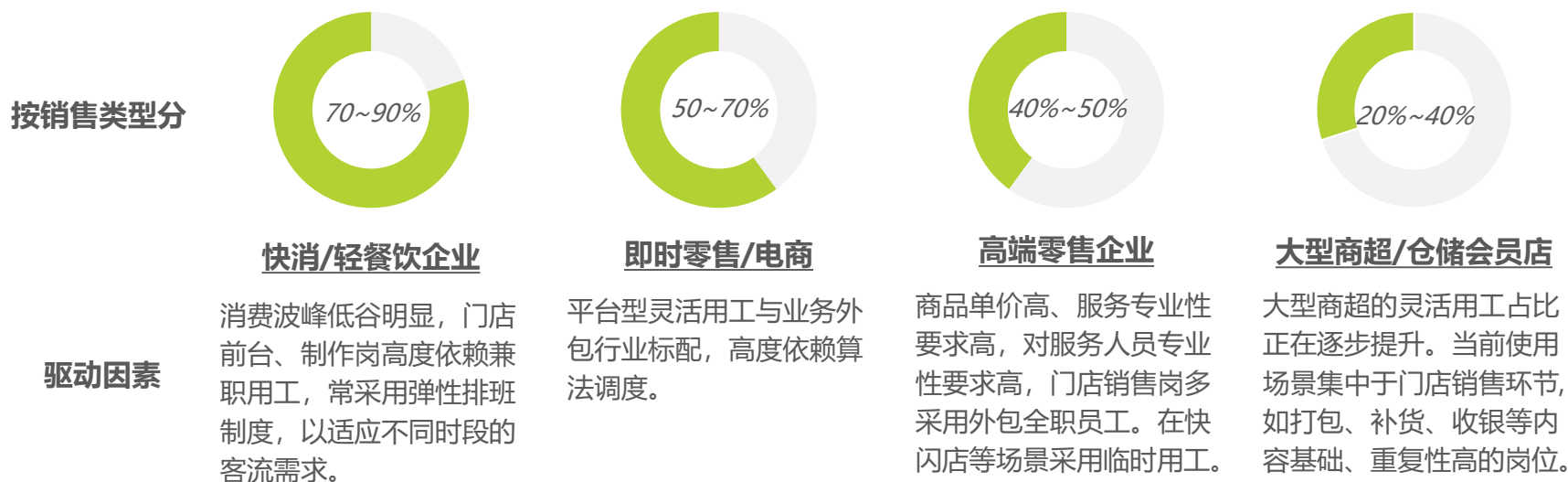
来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

不同类型企业的社会化用工特征

轻餐饮与即时零售企业社会化用工占比显著，经济发达地区接受度更高

不同类型消费零售企业的社会化用工需求特征各有侧重：快消企业因产品高频流通、销售峰谷明显，需求集中于促销等岗位；即时零售以订单驱动用工，核心需求是配送骑手等运力人员，注重用工的即时响应与高度弹性；高端零售聚焦品牌服务体验，用工需求偏向具备专业素养的导购、咨询人员，用工稳定性相对较强；大型商超用工以基础操作性岗位为主，包括前端的导购、收银、客服，中端的理货，后端的仓储分拣、装卸搬运等，岗位技术门槛较低，但需适配商超现场作业规范，对人员“即到即岗”的快速适配能力要求较高。按地区分布情况来看，经济发达地区如长三角等对社会化用工接受度高，合规要求严格，中西部地区对社会化用工意愿较低。

不同类型消费零售企业的社会化用工需求特征



按地区分



来源：综合专家访谈，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

社会化用工需求痛点

员工流动性高是消费零售企业用工核心痛点，用工弹性失衡情况严重

消费零售企业的社会化用工最核心痛点是员工流动性问题，社会化用工模式员工流动率普遍在30%以上（以6个月为统计周期），一线基础岗（如收银、理货、导购等），工作时间长、薪资水平偏低，对劳动力吸引力持续下降，企业普遍将社会化用工视为临时补充。员工与企业粘性低，易因薪资、发展机会等因素流失，人员频繁更替导致管理陷入恶性循环：新员工需重复培训，老员工需额外承担带教任务，间接降低整体运营效率，管理成本居高不下。

另一方面，传统招聘、排班与培训模式难以匹配波峰波谷需求，导致消费零售用工弹性失衡情况明显，造成闲时人力浪费或忙季时服务降级，“招不来、用不上、辞不掉”成为常态。此外，劳动关系界定模糊，薪酬结算涉及“公转私”等问题也是行业社会化用工的明显合规痛点。

消费零售行业社会化用工主要痛点

员工留存



- 社会化用工员工粘性低，易因薪资、发展机会等因素流失
- 传统销售岗吸引力低，社会化用工员工流动率普遍在30%以上（以6个月为统计周期），快消零售行业尤为突出

员工管理



- 人员流动加快，企业的培训、管理成本增加，工作质量难以保证
- 人员高频流动稀释企业文化

弹性失衡



- 零售淡旺季差异极大，门店需要在1~2周内完成数百人的招聘、培训、排班，但传统渠道响应慢，“**招不来、用不上、辞不掉**”成为常态；淡季又面临人员冗余却无法及时减员

合规风控



- 跨区域的承包店面具备一定的经营和核算自主性，直营管理半径不足的问题明显
- 社会化用工保险保障覆盖不足，劳动争议案件连年激增，权责界定模糊

新技术下诞生的新岗位需求

数字化场景催生数字化运营、智能供应链领域人才需求

随着AI、即时零售等技术的发展，消费零售行业正在催生一批新型岗位，主要涉及数字化运营、智能供应链、新型零售等领域。目前零售企业的员工技能存在缺失，消费者习惯通过线上线下多个渠道购物，零售企业需要通过复合型人才实现全渠道消费者触达，满足消费者的需求。员工的职能从处理门店内相关工作、销售进一步延伸到了品牌运营、客户关系管理等。此外，2025年1月实施的《网络零售平台管理规范》强化合规要求，催生了数据安全专员、合规运营经理等新兴岗位，相关人才需求增长明显。

消费零售企业的新岗位需求

消费零售企业数字化场景

用户互动	供应链高效	商品展现	设施完备
用户触达	采购计划	门店布局与动线管理	门店资产运维
精准营销	库存管理	理货管理	能耗管理
会员管理	补货管理	巡店与门店审计执行	安全管理
营促销评估	全渠道履约	商品上架测试	防损管理
售后投诉		商户规划管理	收银结算管理
增值服务			网络管理
导购管理			环境氛围管理
用户体验互动			

技术进步促进场景迭代

大数据

云计算

人工智能

物联网

5G

典型岗位举例

数字化运营类岗位

- **品牌运营官（线上+线下）**
- 管理品牌社交媒体（小红书等），策划营销活动
- 协调线下与线上销售数据，优化全渠道消费者体验分析用户行为数据，制定精准营销策略

智能供应链类岗位

- **算法选品工程师**
- 开发动态定价模型，根据供需调整商品价格
- 分析消费者偏好，优化门店SKU陈列策略
- 预测爆款商品，降低库存滞销风险

新型零售终端岗位

- **无人零售维护员**
- 巡检设备运行状态，处理故障（如支付系统异常）补货及库存管理，确保商品供应及时
- 收集用户反馈，优化无人零售体验

来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

©2025.10 iResearch Inc.

更多免费行业报告

并购家

www.ipoipo.cn

03 / 社会化用工重点行业解构 ——生产制造

M a n u f a c t u r i n g I n d u s t r y

社会化用工动因及主要用工模式

面向产能波动及战略聚焦需求，综合使用业务外包与劳务派遣

面对订单波动带来的产能不确定性，生产制造企业需快速调整用工规模，传统劳务派遣成为应对季节性、临时性人力的常见选择；而在政策对劳务派遣约束增强的背景下，业务外包模式开始得到更广泛的采用。生产制造企业通过社会化用工可以实现成本优化与风险转移，从而将有限资源集中于核心产线技术、质量管理及研发设计等关键岗位。在面对新兴业务或不确定性较强的业务时，社会化用工则为生产制造企业提供了试错弹性与组织韧性。整体而言，生产制造企业的社会化用工策略是在控制风险、提升效率与降低成本的核心诉求下，沿业务价值链进行动态配置的选择。

生产制造行业用工模式的选择

生产波动性需求

订单驱动的生产制造企业产能需求与上游订单挂钩，部分库存驱动型亦存在明显的进阶性波动，要求企业能及时调整用工规模

业务探索性需求

面向存在较强不确定性的新兴业务，生产制造企业希望采取更灵活、弹性的用工方式，应对业务方向调整带来的未知风险与调整

战略聚焦性需求

基于价值链分工的理念，生产制造企业倾向聚焦核心能力建设，通过将基础性、低价值的工作外包，实现向高价值环节的倾斜

降低成本

控制风险

提升效率

生产制造企业的核心诉求

典型的社会化用工模式

劳务派遣

业务外包

按小时计酬

共享用工

随着政策层面对劳务派遣的合规性约束增强，生产制造企业多考虑向业务外包转移

典型场景用工特征

锁定核心技术人才，针对基础技能型岗位灵活采用多种社会化用工形式

生产制造企业对社会化用工的应用总体遵循“核心锁定、外围灵活”的梯度策略，在保障核心知识资产安全的前提下，于基础技能型岗位最大化运用社会化用工的灵活性优势。在此框架下，各场景对社会化用工的需求呈现显著差异：1) 车间生产作为需求最高的场景，其包装、装配等高度标准化任务可通过短期培训快速上岗，主要目标是获取产能弹性并转移工伤风险；2) 物流仓储场景紧随其后，通过按小时计酬或平台型灵活用工对人力密集型环节进行成本优化；3) 安装维护场景的专业化程度较高，可以选择共享用工作为高峰期技术人才的补充；4) 研发设计环节直接关乎企业核心竞争力，更倾向于通过正式员工实现技术沉淀，确保创新的连续性。

生产制造行业典型场景用工特征

	●●●●	●●●	●●	●
	车间生产场景	物流仓储场景	安装维护场景	研发设计场景
社会化用工	如 包装、装配、监控 等基础性、标准化工作，员工通过短期培训即可快速上岗，灵活选择业务外包、劳务派遣或按小时计酬等形式应对产能波动、规避工伤风险	分拣、搬运 等人力密集型岗位多为重复性、基础型工作，倾向于采用按小时计酬或平台型灵活用工降低人力成本	可利用共享用工满足 跨区域作业 需求，作为正式员工的补充	项目制外包或校企合作引入专业 研发设计 人才
正式员工	核心工艺、质量管控等关键岗位采用正式员工	正式员工重点覆盖从仓储规划、设备运维等具有一定的专业技能要求的岗位	通常要求具备PLC编程、设备调试等专业技能，部分岗位要求员工取得相关资格认证，多以正式员工为主	涉及公司核心竞争力的技术研发、产品设计等岗位属于公司的人才资产，出于保密限制、技术沉淀等需求，优先采用正式员工，并给予优厚待遇

来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

不同类型企业的社会化用工特征

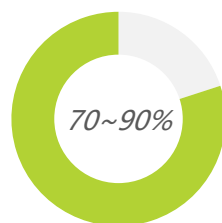
外资和头部民营企业更倾向社会化用工，离散制造比例高于流程制造

从企业性质的角度看，外资生产制造企业的社会化用工成熟度最高，其次是头部民营企业，出于效率、成本优化的考量，逐渐呈现出类似外资企业的用工特征，而国有企业受到政策和体制的约束，社会化用工应用相对滞后。

从生产模型的角度看，离散制造（如汽车、电子设备等）因工序可拆分、订单波动强等特征，其社会化用工渗透率较高，装配、包装等环节可以实现快速产能伸缩；流程制造（如化工、钢铁等）受连续生产与岗位专业性制约，社会化用工的应用比例相对离散制造通常较低。

不同类型生产制造企业的社会化用工需求特征

按企业性质分



外资企业

社会化用工成熟度高，在全球合规管理的框架下，外包非核心业务，聚焦核心技术的掌握与市场战略的落地



头部民营企业

以效率和成本为核心考量，灵活采用劳务派遣、业务外包、平台型灵活用工等多种用工模式，快速响应市场需求的变化



国有企业

对用工总量、工资总量等有限制规定，可在体制稳定的前提下，利用社会化用工弥补人才短缺、激发创新活力

驱动因素

按生产模式分

离散制造型

VS

流程制造型

生产灵活性、排程动态化

生产连续性、排程稳定化

来源：综合专家访谈，艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

社会化用工需求痛点

招募环节是生产制造社会化用工的核心痛点

在生产制造企业的社会化用工实践中，员工招募环节是其最核心的痛点，尤其在用工高峰期，长三角、珠三角等制造业密集的区域更加面临“用工难”的问题，难以及时招募到合格的员工将直接制约企业的生产与交付。而生产制造人员的频繁流动，容易造成生产品质波动，影响生产稳定性。即使采用社会化用工，企业也需建立与正式用工相衔接的管理与培训体系。与此同时，跨地区用工带来的社保属地问题以及生产环境中较高的工伤风险，也构成了企业重点关注的合规挑战。这些问题的缓解将在很大程度上依赖于人力资源服务商在生产制造领域的人才储备深度与专业服务能力。

生产制造行业社会化用工主要痛点

员工招募



- 职业教育体系与社会需求脱节，难以及时满足市场快速迭代的要求
- 一线岗位工作强度高，但薪资竞争力不足
- 社会“重学历、轻技能”观念下，生产制造行业吸引力进一步降低

员工留存



- 重复性、低价值岗位工作内容枯燥，个人成长空间有限，人员流动较为频繁
- 社会化用工人员在薪酬、福利等方面不及正式员工，员工缺乏归属感与认同感

员工管理



- 员工培训周期长，需建立岗前、岗中和岗后的完整培训体系
- 涉及生产安全、质量控制、操作规范、纪律管理等多方面管理，难以与人力资源服务商明确管理权限的边界

合规风控



- 生产制造流程涉及机械操作、高危环境和高强度劳动，通常面临较高的工伤风险
- “双重管理”之下，容易出现企业客户与人力资源服务商间责任界定不清晰的问题

新技术下诞生的新岗位需求

智能制造推动社会化用工人才需求向跨学科、复合型转变

基于“十四五”的延续和深化，“十五五”规划预计将围绕制造业高质量发展、数字化转型及智能制造等方向加大技术创新与人才投入。生产制造企业社会化用工过程中，对跨学科、复合型人才的需求也逐步增加。此类人才不仅需要掌握传统工程技术与实践操作能力，还需要掌握计算机编程、数据分析、机器学习、物联网等各类新兴技术，同时具备快速学习能力和团队协作能力，以适应新技术、新工艺的变化，推进不同部门、多种角色间的紧密合作。生产制造企业可以考虑校企合作和业务外包形式的社会化用工，打造面向智能制造时代的新型人才体系。

生产制造行业社会化用工需求升级

重复性、体力类的简单操作岗位将因自动化水平提升而减少

与智能制造技术、设备相关的调试、维护、质检等岗位需求逐步增加

部分岗位升级路径举例

传统岗位	升级方向	新技能要求
产线装配工	自动化产线装配工	掌握PLC知识和编程基础，通过调整程序和参数控制生产流程
设备维修工	数字化设备运维工程师	熟悉物联网技术和传输协议，对设备进行远程配置和故障排查
质量检验员	数据质量分析师	掌握数据分析工具，基于历史数据建立预测模型，定位高频问题

来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

智能制造背景下的社会化用工人才需求

OT

强调工程技术与实践操作能力

包括机械设计、电气原理、传感器与执行器技术等工程与自动化基础知识，以及设备控制、工艺优化、产线管理等实践能力

IT

关注人工智能、工业互联网等新兴技术

包括人工智能、物联网、云计算等领域的基础知识，以及支撑智能制造的数据分析与处理、系统集成及工业软件开发等技术

智能制造人才关键能力

- 创新思维
- 持续学习
- 流程管理
- 团队协作

来源：艾瑞咨询研究院自主研究及绘制。

THANKS