

2024 雇佣关系趋势报告

# 新质职场 重构增长路径



(一) 引言	03
(二) 灵活向新：组建任务导向的混合用工团队	04
1. 灵活的协作方式	04
● 近4成企业扩大混合用工规模，盈利企业混合用工更积极	04
● 35.2%职场人今年参与过混合用工团队，人力资源、设计岗更常见	05
● 工作积极是对灵活就业人员的首要诉求	06
● 灵活就业人员为组织内个体成长注入新能量	07
2. 灵活的就业选择	07
● 灵活就业吸引力上升，新一线城市职场人意愿更强	07
● 灵活、平等、自由是灵活就业关键动因，00后更看重工作限制少、压力小	08
● 灵活就业并非0门槛，时间管理能力、核心技能、自驱力尤其重要	09
● 收入稳定性是灵活就业者的核心关切，薪酬、社保有待改善	09
(三) 务实向新：打造新质时代的务实职场	10
1. 员工雇主携手，共创务实职场	10
● 无效开会职场形式主义“重灾区”，领导力缺失与内卷现象为主因	10
● 交通物流、服务业、制造业的职场形式主义现象较少，蓝领职场更务实	11
● 形式主义消耗工作时间，“大厂”员工尤受其扰	12
● 年轻一代更易因形式主义跳槽，一线城市职场人更“能忍”	12
● 多样策略推进组织向上，务实作风或成企业增长助力	13
2. 人才趋势革新，崇尚务实主义	14
● 学历光环逐渐暗淡，企业更看重数字技能和软技能	14
● 职场价值观更务实，职场人以技能学习促进职业发展成主流	14
● 务实前瞻，未来职场竞争力偏向AI能力和复合技能	15
(四) 数智向新：开辟可持续增长新路径	1
1. 数智技术推动企业人才引育革新	5 16

● 数字人才引育正酣，企业力造新质生产力	16
● 以薪酬激励员工参与培训是主流，4成职场人对激励措施表示满意	16
<b>2. 职场人内驱力强劲，积极追求技能进阶</b>	<b>17</b>
● 职场人技能自信不足，多渠道积极自我进化	17
● 多线程能力提升，女性重数字技能，男性强化软实力	18
● AI 新质生产力被广泛接纳，年轻一代是实践先锋	20
● 新一线、一线城市职场人走在 AI 应用前列	20
● 职场人 AI 学习与应用遭遇资源瓶颈，企业支持机制亟待完善	21
<b>(五) 结语</b>	
<b>21</b>	

# 引言

2024年，新质生产力在千行百业势如破竹，社会生产方式正在经历深刻变革。制造业领域，智能机器人的广泛应用使生产线达到前所未有的自动化和智能化水平，工业互联网的快速发展为生产管理提供了强大的数据支持；服务业领域，在线服务平台涌现，渠道更便捷、选择更多样，旅游消费高热不下，个性化需求催生定制服务与跨界融合。在创新、协调、绿色、开放、共享理念指引下，行业开辟新赛道，产业千帆竞发，生产关系迈向新一轮进化。

外部环境的变化驱动组织积极更新人才引擎，寻求新的发展可能和增长路径，人才需求呈现数字化、技能化、复合化等鲜明特点，雇佣关系朝着灵活、务实、数智的方向发展，“新质职场”加速塑造。一方面，组织创新管理模式，推崇实际能力，聚焦点从员工管理迁移至任务管理，以高质量完成任务为雇佣关系的核心价值；另一方面，职场人在人工智能等新技术加持下勇破边界，态度务实、技能向新、工作模式不拘一格，与雇主共同推动新质职场形成，探寻企业增长新路径。这正是智联招聘2024年度最佳雇主评选活动主题“新质职场·重构增长”的内涵所在。

为了洞察新质生产力下的雇佣关系新趋势，解读雇佣双方的新期望，寻找企业和个人增长的新路径，智联招聘聚焦“新质职场·重构增长”，发起2024年度最佳雇主评选活动，并通过广泛调研形成《2024雇佣关系趋势报告——新质职场重构增长路径》，旨在以客观数据、严谨分析，探究新质生产力对雇佣双端的真实影响，寻找组织与职场人可持续成长的新策略，推动雇佣关系高质量发展。



## （二）灵活向新：组建任务导向的混合用工团队

新质生产力的发展要求形成与之相适应的新型生产关系，这意味着组织结构和管理模式需要随之变革，这种变革源自企业和职场人的共同需求。企业面临的市场需求更为多变，获取多元人才的需求更为迫切，同时项目制工作增加，企业需要在完成短期项目和成本控制之间寻找平衡点。而在职场人一侧，新技术发展让远程工作、多线任务并行成为可能，同时新一代职场人对平等、自由、价值感的追求更为强烈。

能够共同满足双端需求的混合用工模式在新质时代迎来大发展，职场更加开放，工作模式更加灵活。一方面，企业从管理人转变为管理任务，组建以任务为中心的临时团队，并吸纳灵活就业人员(外包、兼职、自由职业等非企业固定合同员工)，共同完成任务、革新文化，由固定员工和灵活就业人员共同参与工作的混合用工模式日渐普遍。另一方面，个人积极投身灵活就业，追求更加多元的职业发展。

本章聚焦“组织模式之新”，洞察新质职场灵活开放的新特质。

### 1. 灵活的协作方式

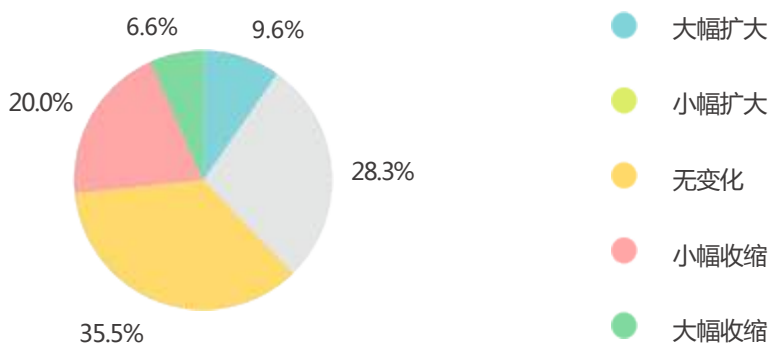
从组织视角出发，新技术与新市场呼唤多元新人才，现代企业为高质量完成任务，越来越重视打破内外壁垒，重构组织模式，促进不同专业团队之间的沟通与合作，寻求更高效的创新方案。

- 近 4 成企业扩大混合用工规模，盈利企业混合用工更积极

混合用工模式开始越来越多地走入企业内部。智联招聘调研数据显示，今年以来，大幅扩大、小幅扩大混合用工规模的受访企业分别占比 9.6%、28.3%，合计 37.9% 的受访企业不同程度地扩大了混合用工规模。

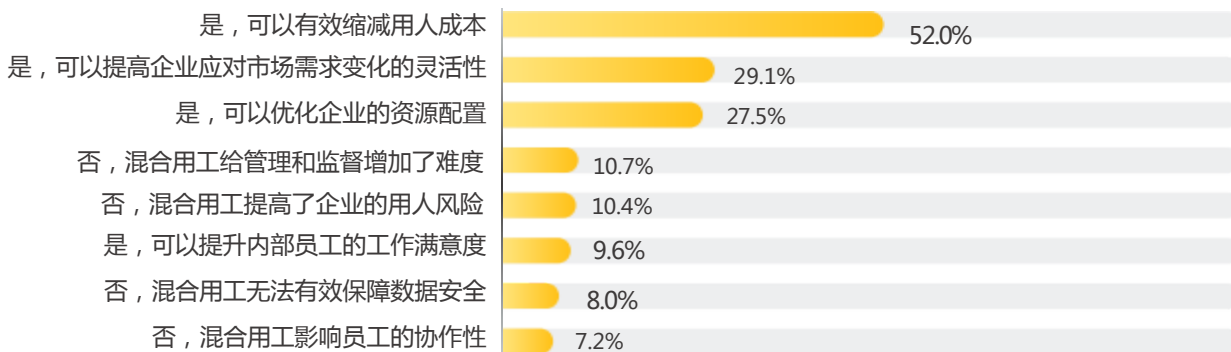
值得注意的是，结合企业经营情况看，今年盈利的企业在混合用工上表现更积极。盈利增加的受访企业中，84.6% 扩大了混合用工规模；扭亏为盈、盈利稳定的企业中，该占比分别为 55.6%、36.5%，均高于亏损企业。可见，混合用工与企业经营情况或存在一定相关性。在当前不确定的经济环境下，进一步探究混合用工与企业盈利能力的关系显得尤其重要。

今年企业混合用工规模的变化



从混合用工的实践效果观望未来发展，52%的受访企业认为混合用工模式“可以有效缩减用人成本”，29.1%认为“可以提高企业应对市场需求变化的灵活性”，27.5%表示“可以优化企业资源配置”。可见，混合用工模式正在被视为缩减成本、增强灵活性的有效策略。

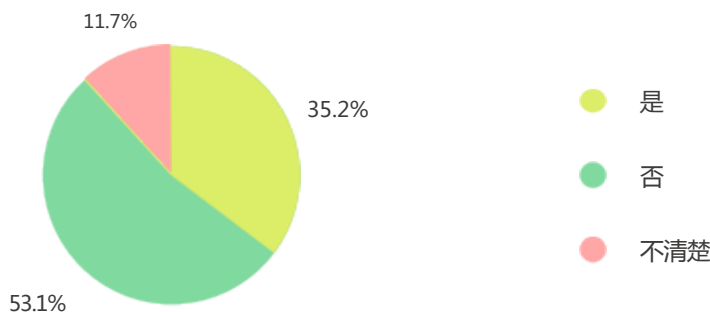
### 混合用工模式是否有助于企业未来发展



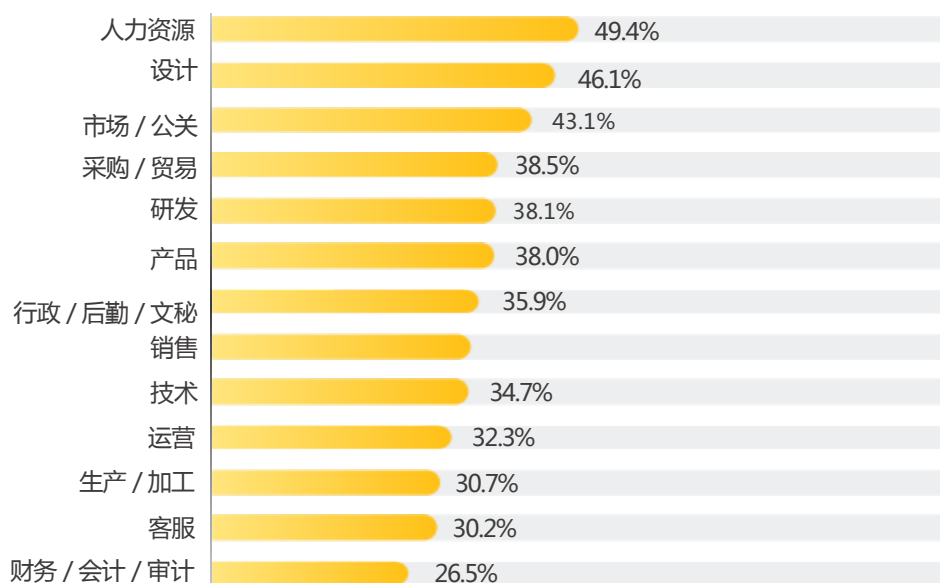
#### ● 35.2% 职场人今年参与过混合用工团队，人力资源、设计岗更常见

除了部门间协作，团队成员构成也突破壁垒，企业通过混合用工引入灵活就业人员，与企业固定员工组成混合用工团队，成为组织内部的“新风景”。今年，35.2%的受访者参与过这种混合团队，其中人力资源、设计岗中该占比分别为49.4%和46.1%，居前两位。企业出于降本增效等因素的考虑，越来越频繁地与外包公司合作、引入兼职等灵活就业人员，用以完成人力资源岗的简历筛选、候选人沟通等重复性工作，设计岗的UI设计、海报设计等工作内容也均可在拆分后，分发给灵活就业人员完成。同时，这两大岗位的项目周期性特点强，混合用工有助于企业优化成本、灵活调整人员配置。

### 2024年职场人是否参与过混合用工团队



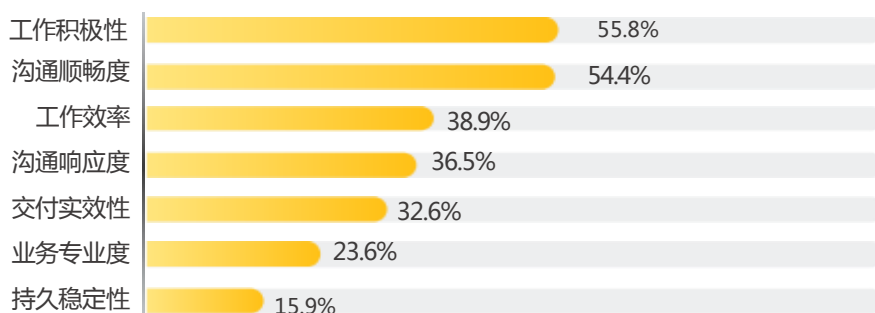
### 不同岗位职场人今年参与过混合用工团队的比例



#### ● 工作积极是对灵活就业人员的首要诉求

灵活就业人员与企业固定员工在工作中不断磨合，工作积极性高、沟通顺畅的灵活就业人员更受欢迎。55.8% 的受访企业员工表示，在与灵活就业人员合作中，更看重他们的工作积极性，占比最高，其次是“沟通顺畅度”（54.4%）。对灵活就业人员工作积极性的关注，折射出企业对灵活雇员管理问题的担忧，由于灵活用工缺少固定合同约定，雇主的员工激励政策在灵活员工身上可能有所折扣。这提醒企业应该从文化建设、激励制度等多方面入手，进行组织管理革新，提高灵活就业员工的工作积极性，保证合作效率。同时灵活就业者要主动承担工作任务，并提高沟通能力，以赢得更多信任与机会。此外，工作效率（38.9%）、沟通响应度（36.5%）、交付时效性（32.6%）等因素也得到受访企业员工的看重。

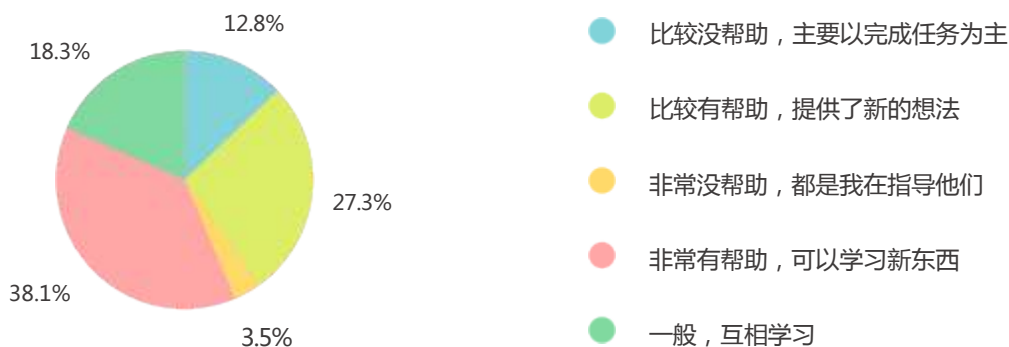
### 企业员工看重合作灵活就业人员的重要素质



- 灵活就业人员为组织内个体成长注入新能量

与灵活就业人员的合作，为组织内成员带来全新的成长环境。调研数据显示，在受访企业员工中，38.1% 认为与灵活就业人员的合作对个人能力提升“非常有帮助，可以学习新东西”，27.3% 认为“比较有帮助，提供了新的想法”，合计共 65.4% 认同混合团队对个人能力提升的助力作用。

职场人认为与灵活就业人员合作是否有助于个人能力提升



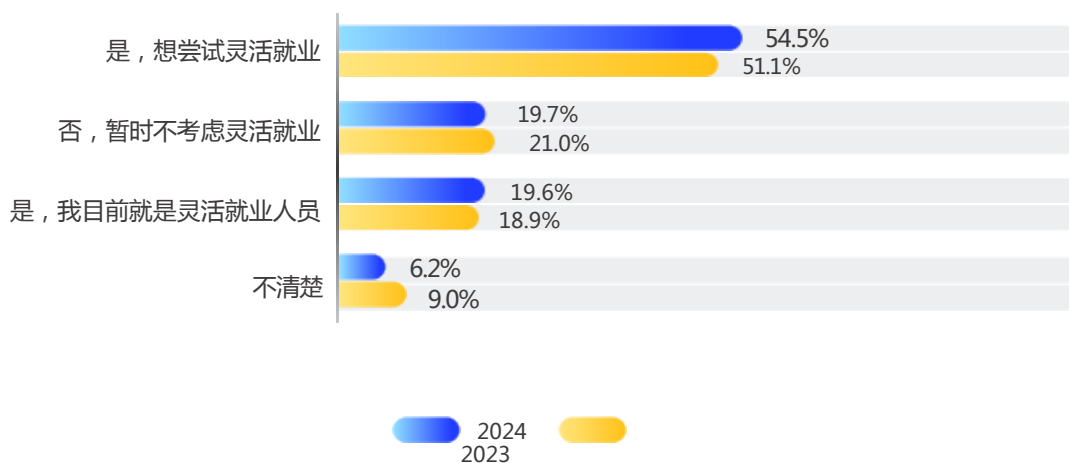
## 2. 灵活的就业选择

从职场人视角出发，灵活就业在过去一年热度不减，追求自由、平等和价值实现的职场人对灵活就业展现出日渐理性的认知和热烈的积极性。

- 灵活就业吸引力上升，新一线城市职场人意愿更强

智联招聘持续观察职场人的灵活就业意愿。调研数据显示，54.5% 的受访者“想尝试灵活就业”，19.6% “目前就是灵活就业人员”，总计 74.1% 有灵活就业意愿或行动，占比相比去年的 70% 有所提高，灵活就业吸引力增强。

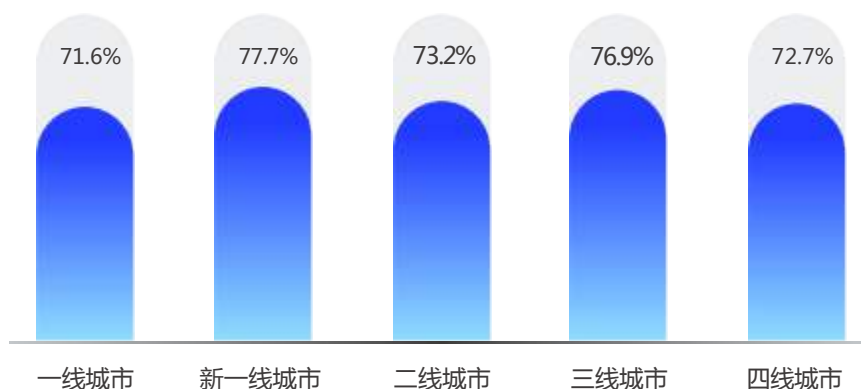
职场人是否愿意灵活就业





从城市等级看，新一线城市的受访者有灵活就业意向或行动的比例达 77.7%，高于其他各等级城市。新一线城市强劲的经济增长动能和活跃的创新氛围，孕育了更多创业机会和新型业态，为灵活就业提供了广阔空间。

职场人有灵活就业意向或行动的比例

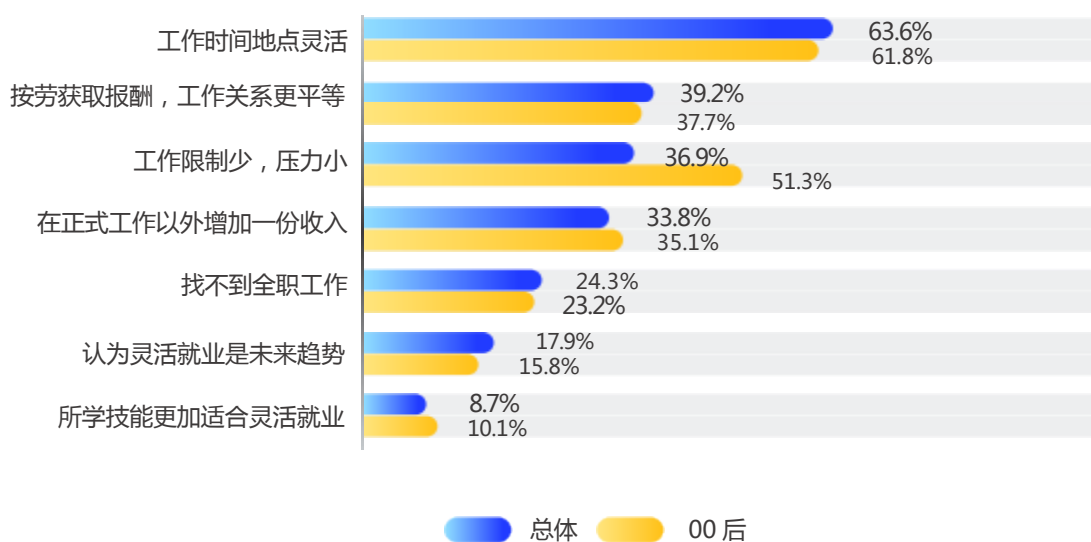


• 灵活、平等、自由是灵活就业关键动因，00 后更看重工作限制少、压力小

灵活就业热度上升，与职场观念进化息息相关，时间空间一成不变、自上而下被管理且压力大、收入空间有限的传统雇佣关系已不能完全满足当代职场人的诉求。当被问及已经或准备从事灵活就业的原因时，63.6% 的受访者选择“时间和地点灵活”，39.2% 看重“按劳获取报酬，工作关系平等”，还分别有 36.9% 和 33.8% 表示因“工作限制少、压力小”“增加一份收入”而倾向灵活就业。

在 00 后受访者中，51.3% 表示已经或准备从事灵活就业的主要原因是“工作限制少，压力小”，占比高于总体水平，且高于其他各年龄段。可见，在自由开放的社会环境中成长起来的年轻一代，对工作自主性、灵活性以及工作生活平衡有更高期望，希望通过灵活就业获得更多的个人时间和对生活的掌控权。

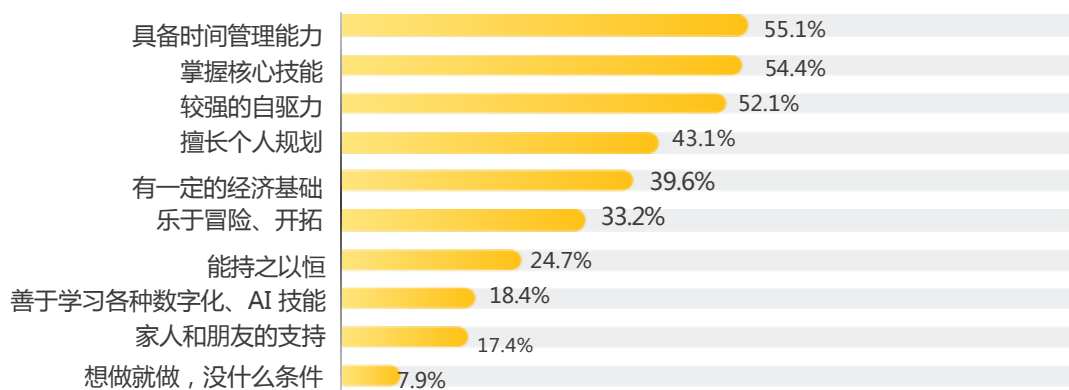
职场人已经或准备从事灵活就业的原因



- 灵活就业并非 0 门槛，时间管理能力、核心技能、自驱力尤其重要

但灵活就业也并非“想干就干”，新质生产力快速发展的环境下，有“真本事”才更容易通过灵活就业“安身立命”。调研数据显示，认为从事灵活就业需“具备时间管理能力”、“掌握核心技能”、具有“较强自驱力”的受访者占比均超 5 成。此外，擅长个人规划(43.1%)、有一定经济基础(39.6%)、乐于冒险开拓(33.2%)等也被视为灵活就业者的重要素养。这提醒有志于从事灵活就业的职场人，要锻造强大的内在工作动能和过硬的岗位实力，才能在灵活就业中获得持续发展。

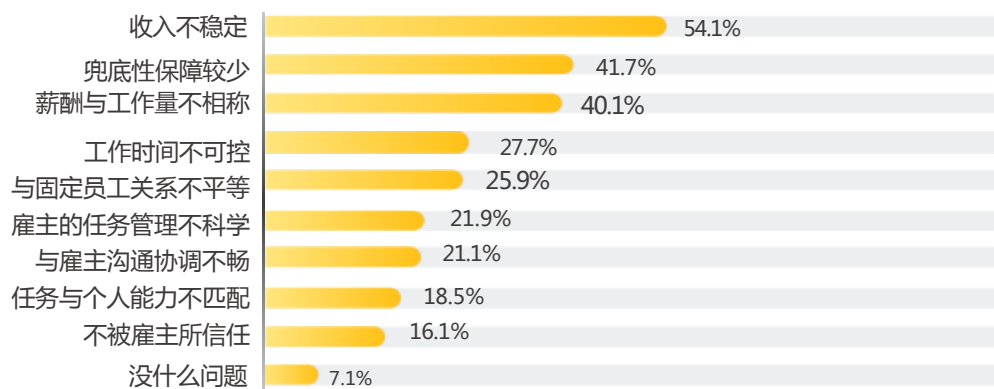
### 职场人认为从事灵活就业需具备的条件



- 收入稳定性是灵活就业者的核心关切，薪酬、社保有待改善

由于项目周期性、雇主不固定等因素，灵活就业在稳定性上有着客观短板，这也是灵活就业者尤其关切的内容，54.1% 的受访灵活就业者表示从业中遇到的主要问题是“收入不稳定”，居各选项之首。其次是“兜底性保障较少”和“薪酬与工作量不相称”，占比分别为 41.7% 和 40.1%。这些问题长期存在于灵活用工发展过程中，亟待采取针对性措施予以改善。薪酬福利(74.2%)、社会保障(62.9%)被职场人认为是未来亟需改善的主要方面。建立包容性的薪酬福利体系、畅通灵活就业人员参保渠道等举措，有助于为灵活就业者解除后顾之忧，推动混合用工模式持续健康发展。

### 灵活就业者在从业中遇到的主要问题



## (三) 务实向新：打造新质时代的务实职场

不同文化和技能背景、不同观念灵活就业人员的加入，给职场吹入文化新风。不确定的经济环境使企业比以往更渴求能够创造实际价值的人才；以结果为导向、为自己的时间负责的新质职场人，也期望把能力“用在刀刃上”，创造更多自我价值。因此，组织和个体越来越抗拒外表光鲜、实际低能的“形式主义”，不兴伪事的务实文化则高度适配，务实作风成为连接新质生产力与实际效能之间的桥梁。

智联招聘发现，职场人期待雇佣关系“去伪存真”，剥离华而不实的外在形式，代之以能够创造业务价值的有效内容；企业则从成长、文化、激励等多方面打造务实职场。未来，务实作风或将成为衡量个人及团队竞争力的重要标志，助力企业和社会向更高层次迈进。

本章聚焦“文化风尚之新”，洞察新质职场脚踏实地的务实特质。

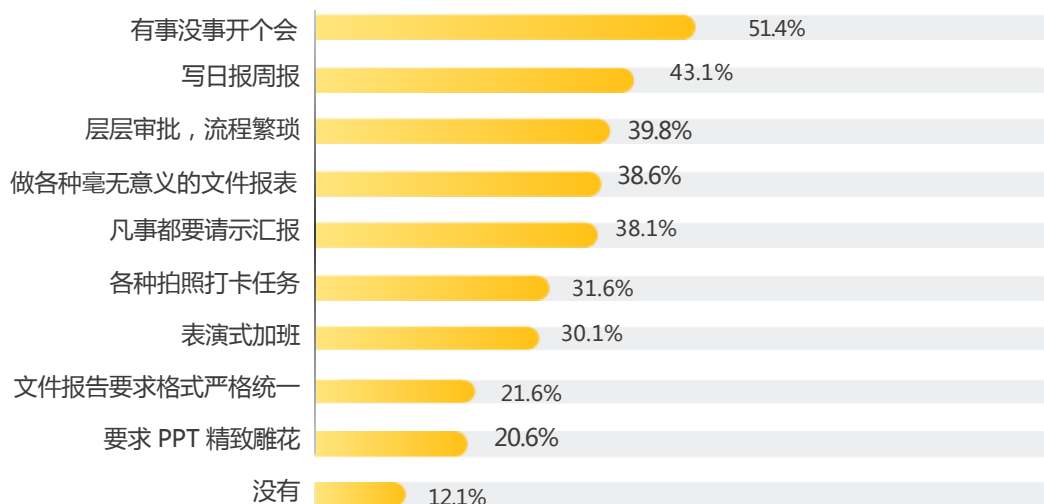
### 1. 员工雇主携手，共创务实职场

扭转惯性向来不易，职场沉积的“旧文化”不会须臾之间消失殆尽，但务实的新光已经在雇主与职场人身上同时闪现。

- 无效开会职场形式主义“重灾区”，领导力缺失与内卷现象为主因

当谈及职场常见形式主义现象时，51.4%的受访者选择“开会”，占比最高，其次是“写日报周报”（43.1%）、“层层审批”（39.8%）、“做无意义的文件报表”（38.6%）以及“凡事汇报”（38.1%）等。究其原因，56.1%的受访者认为是“领导管理能力不足”，44.5%归咎于“内卷的竞争氛围”。此外，制度僵化、绩效考核标准模糊、领导带头作用弱等也被认为是职场形式主义的催动因素。可见，职场形式主义现象普遍、诱因多样，是职场作风转变的一大挑战。

常见的职场形式主义现象



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/246040151033011010>