2025 INDUSTRY WHITE PAPER

# 2025年小微企业人事管理数字化行业白皮书

合规硬约束与智能化浪潮下的“管理平权”之路

发布机构：睿薪云研究院

研究范畴：小微企业 · 人事管理 · 数字化

发布时间：2026年10月

# 目 录

*说明：本目录由域代码自动生成。若编辑正文后页码发生变化，请在Word/WPS中右键点击目录并选择“更新域”以刷新页码。*

**1. 摘要.....1**

**2. 研究说明：范围、方法与数据来源.....2**

2.1 研究对象与范围界定.....2

2.2 数据来源与研究方法.....2

2.3 局限性说明.....2

**3. 宏观背景：最大而最未被服务好的人事管理客群.....2**

3.1 经营主体接近1.9亿户，小微与民营是绝对多数.....2

3.2“五六七八九”：小微企业撑起八成城镇就业.....3

3.3 人口拐点与用工成本：从“人海红利”到“人效为王”.....3

3.4 平均3年的生存周期：管理工具必须轻、快、省.....4

**4. 政策环境：合规硬约束与数字化红利双轮驱动.....4**

4.1 社保费征管改革：工资、个税、社保数据首次可比对.....4

4.2 劳动争议司法解释（二）：“不缴社保”约定一律无效.....4

4.3“以数治税”：薪酬合规进入数据穿透时代.....5

4.4 电子劳动合同：法律效力确立与全面推广.....5

4.5 数字化政策红利：专项行动方案与延续税费优惠.....5

4.6 政务数字化外溢：“数字人社”与社保卡“一卡通”.....6

**5. 小微企业人事管理现状：低渗透与四大痛点.....7**

5.1 渗透率洼地：中美HCM差距超过7倍.....7

5.2 痛点一“无人”：人事由财务行政兼任.....8

5.3 痛点二“易错”：算薪与社保是高频高风险作业.....8
5.4 痛点三“合规焦虑”：违法成本系统性上升.....8
5.5 痛点四“数据缺失”：老板看不到人效.....8
5.6 灵活用工：弹性之下的管理复杂度.....9
**6. 市场格局：供给侧的“哑铃型”结构.....9**
6.1 市场规模：HCM SaaS 进入双位数加速区间.....9
6.2 三类玩家：入口型、一体化型与小微垂直型.....10
6.3 电子签约：人事数字化的基础设施.....11
6.4 商业模式拐点：从烧钱扩张到盈利攻坚.....11
**7. AI 重塑人事管理：小微企业的“管理平权”机遇.....12**
7.1 采用率追踪：一年之内从 37.3%到 40.5%.....12
7.2 场景分布与“AI 鸿沟”.....12
7.3 小微企业的 AI 机会与边界.....13
**8. 实施路径与选型建议.....13**
8.1 三阶段实施路径：合规打底、流程上线、数据智能.....13
8.2 选型八问.....14
8.3 四个常见误区.....14
**9. 趋势展望（2026—2028）.....14**
**10. 结论与建议.....15**
10.1 对小微企业：把合规当作必答题，把数字化当作合规的最优解.....15
10.2 对人事数字化厂商：填补“哑铃”中间的空白.....15
10.3 对政策制定与行业组织：让补贴与接口更可达.....16
**附录 A 数据与资料来源索引.....16**
**附录 B 术语表.....19**

# 1. 摘要

中国拥有全世界规模最大的小微企业群体，其人事管理的数字化渗透水平却远低于成熟市场——这两件事同时成立，构成了本报告讨论的全部背景。截至2024年11月底，全国登记在册经营主体1.89亿户，其中企业6086.7万户[1]；个体工商户1.25亿户，占经营主体总量的66.9%[2]；民营企业超过5700万户，占企业总量的92.3%[3]。数量占绝对多数的小微企业与民营主体，贡献了80%以上的城镇劳动就业[4]，却普遍缺乏专职人力资源岗位，人事管理仍依赖Excel表格、纸质档案与个人经验。

2024—2025年，三股力量同时收紧并叠加：**其一，合规刚性化。**社会保障费征管全面切换至税务部门自行申报模式[6]，最高人民法院劳动争议司法解释（二）自2025年9月1日起施行，明确用人单位与劳动者约定不缴纳社会保险费的条款一律无效[5]；“以数治税”使工资表、个人所得税申报与社保缴费基数三套数据首次可以被系统自动比对[7][12]。**其二，劳动供给拐点。**2024年末全国16—59岁劳动年龄人口85798万人，一年净减约683万人；60岁及以上人口首次突破3亿[8]。**其三，技术供给成熟。**2024年中国HCM SaaS市场规模7.2亿美元、同比增长12.4%，IDC预计2029年将达15.5亿美元[9]；中国企业AI人力资源管理部署率由2024年11月的37.3%升至2025年6月的40.5%[13]。

与巨大的需求端体量相对的，是极低的渗透率：中国HCM（人力资本管理）软件渗透率仅5.1%，同期美国为37.3%；云端HCM解决方案渗透率中国仅0.8%，美国为6.9%[10]。供给侧呈“哑铃型”——协同办公平台以入口优势覆盖考勤审批等轻人事场景，一体化HCM SaaS厂商聚焦中大型客户，真正服务小微企业的垂直厂商数量多、体量小、尚无规模化盈利标杆。**“合规核算＋电子签＋轻量AI”的一体化小微方案，是当前人事数字化市场最大的结构性空白。**

本报告的核心判断是：对小微企业而言，人事合规正在从“弹性约束”变为“系统性硬约束”，不数字化就难以低成本合规；而数字化本身正获得政策补贴与官方基础设施的双重加持。人事管理数字化对小微企业已不是“锦上添花”的效率选项，而是“雪中送炭”的合规刚需与生存工具。

# 2. 研究说明：范围、方法与数据来源

## 2.1 研究对象与范围界定

按照工业和信息化部等四部门《中小企业划型标准规定》，中小企业划分为中型、小型、微型三类。本报告所称“小微企业”指小型与微型企业，并在讨论人事管理场景时进一步聚焦于**50 人以下、不设专职人力资源部门或仅设 1 名人事专员的用人主体**——这一群体在数量上构成中国企业群体的绝大多数，也是人事管理数字化渗透率最低、政策感知最敏锐的层级。

本报告的研究范畴覆盖小微企业人事管理的核心链条：组织与员工档案、劳动合同、考勤假期、薪酬核算、社保公积金、个人所得税申报，以及招聘入职等相邻环节；不涉及中大型企业常见的组织发展、人才盘点与股权激励等议题。

## 2.2 数据来源与研究方法

本报告采用案头研究（Desk Research）方法，全部论据来自三类公开资料：一是政府公开文件与官方统计（中国政府网、工业和信息化部、人力资源社会保障部、最高人民法院、国家税务总局、国家统计局等）；二是第三方研究机构报告（IDC、艾瑞咨询、灼识咨询等）；三是上市公司财报、企业官方披露与权威媒体报道。所有引用来源在附录 A 中逐条列示，正文中以方括号编号标注。

## 2.3 局限性说明

需要如实说明本报告的数据边界：其一，“小微企业人事 SaaS 渗透率”目前缺乏权威专项统计，本报告以中美 HCM 整体渗透率、云端 HCM 渗透率等相邻口径数据佐证，并明确标注出处；其二，个别行业数据（如厂商客户数）采用企业官方宣传口径，仅作量级参考；其三，第三方数据存在不同统计口径，凡口径差异显著处，本报告均注明机构与口径，避免混用。

# 3. 宏观背景：最大而最未被服务好的人事管理客群

## 3.1 经营主体接近 1.9 亿户，小微与民营是绝对多数

截至 2024 年 11 月底，全国登记在册经营主体达 1.89 亿户，比 2023 年底增长 3.1%；其中企业 6086.7 万户，同比增长 5.4%[1]。个体工商户达 1.25 亿户（2024 年 6 月底），占经营主体总量的 66.9%[2]。2025 年一季度，全国新设民营企业 197.9 万户，

同比增长 7.1%，截至 2025 年 3 月底登记在册民营企业超过 5700 万户，占企业总量的 92.3%[3]。此外，《促进个体工商户发展条例》自 2022 年 11 月施行以来，个体工商户的用工与社保义务也有了专门法规框架[14]——人事合规要求已下沉到最小的经济单元。

这意味着两件事：第一，小微企业是中国经济的“底座”，任何以“企业”为客户的行业都绕不开这个客群；第二，这个底座中的绝大多数主体，既没有 IT 部门，也没有专职 HR，其人事管理数字化需求长期处于“有需求、无供给感知”的状态。

## 3.2 “五六七八九”：小微企业撑起八成城镇就业

工业和信息化部对中小企业地位的官方概括广为人知：中小企业贡献了 50%以上的税收、60%以上的 GDP、70%以上的技术创新、80%以上的城镇劳动就业和 90%以上的企业数量，“是国民经济和社会发展的主力军”[4]。就人事管理的视角而言，这组数字的实质是：**中国城镇劳动者的多数就业关系，缔结在中小企业尤其是小微企业之中**。小微企业的人事管理水平，直接决定了亿万劳动者劳动合同是否规范、社保是否应缴尽缴、工资是否按时足额发放——这已经超出企业管理效率范畴，是具有公共属性的民生议题。

## 3.3 人口拐点与用工成本：从“人海红利”到“人效为王”

劳动力供给的总量拐点已经到来。国家统计局数据显示，2024 年末全国 16—59 岁劳动年龄人口为 85798 万人，占全国人口的 60.9%，较上年末的 86481 万人净减少约 683 万人；60 岁及以上人口达 31031 万人，占 22.0%，首次突破 3 亿[8]。与供给收缩并行的是成本刚性：2024 年城镇非私营单位就业人员年平均工资 124110 元，名义增长 2.8%；城镇私营单位年平均工资 69476 元，名义增长仅 1.7%，增速处于多年低位[15]——私营单位（小微企业主力）平均工资仅为非私营单位的 56%，提薪空间已非常有限。

两端挤压之下，小微企业的唯一出路是把每一份人力成本用在明处：招人更难，就要把招聘、入职体验做规范；用人更贵，就要消灭低价值的事务性工时。**人事数字化替代的正是登记、核算、报税、对账这类纯事务性劳动**——这是人口结构决定的长期逻辑，不随经济周期波动。

### 3.4 平均 3 年的生存周期：管理工具必须轻、快、省

被广泛引用的行业数据显示，我国中小企业平均寿命约 3 年，成立 3 年后仍持续正常经营的小微企业约占三分之一[16]。短生存周期对管理工具的含义非常具体：小微企业没有预算做信息化建设（买服务器、做集成），没有耐心接受以月计的实施周期，也无法承担专职系统管理员。**工具必须开箱即用、按月付费、随组织变化随开随停**——这正是 SaaS 的形态定义。可以说，小微企业的生存结构天然筛选出了云计算这种交付方式，这也是本报告讨论“人事管理数字化”时默认以 SaaS 为主要载体的原因。

## 4. 政策环境：合规硬约束与数字化红利双轮驱动

2023—2025 年，围绕小微企业人事管理的政策组合呈现出清晰的双重取向：一边是征管数据打通、违法成本抬升的**合规硬约束**；另一边是财政补贴、政务基础设施和税费优惠构成的**数字化红利**。两股力量指向同一个结果——人事管理的线上化、数据化成为小微企业的“必答题”。

### 4.1 社保费征管改革：工资、个税、社保数据首次可比对

2023 年 11 月起，上海等多个省市税务局联合人社、医保等部门发布公告，将企业社保费由“先经社保经办机构核定、再向税务部门缴费”调整为**缴费人自行向税务部门申报缴纳**。以上海为例，五部门公告自 2023 年 12 月 1 日起施行，用人单位需于每月 15 日前自行完成申报缴费[17]，该模式于 2024 年在全国基本推开。征管主体切换的深层影响在于：社保缴费数据与税务系统掌握的工资薪金个税申报数据进入同一数据底座，“按最低基数缴费”“工资拆分”等做法在数据上变得透明可核对。

### 4.2 劳动争议司法解释（二）：“不缴社保”约定一律无效

2025 年 8 月 1 日，最高人民法院发布《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》（法释〔2025〕12 号），自 2025 年 9 月 1 日起施行，共 21 条[11]。其中第十九条确立了两项规则：**用人单位与劳动者约定或者劳动者承诺无需缴纳社会保险费的，一律无效**；用人单位未依法缴纳社保，劳动者可以依据《劳动合同法》第三十八条解除劳动合同并主张经济补偿，人民法院依法支持；用人单位事后补缴的，可请求劳动者返还已领取的“社保补贴”。

这一司法解释彻底封死了此前普遍存在的“自愿放弃社保＋现金补贴”操作通道。对小微企业的影响是直接的：社保从“可以谈的成本”变成“不可谈判的法定义务”，违法后果从“可能被查处”升级为“员工可随时主张解除并索偿”。**社保合规核算因此成为小微企业在 2025 年之后付费意愿最明确的人事数字化场景。**

## 4.3 “以数治税”：薪酬合规进入数据穿透时代

国家税务总局在 2024 年“便民办税春风行动”中全面推广上线全国统一规范电子税务局，96%的办税缴费事项可实现网上办理[7]；2025 年税务系统进一步实施数字化转型条件下的税费征管“强基工程”，一体推进依法治税、以数治税[12]。对企业而言，工资表、个税专项附加扣除、社保缴费基数、个税汇算清缴（个人所得税 App 自助办理）全部汇入同一套实名数据体系，隐匿收入、双轨发薪、多头列支等传统操作的风险被系统性放大。薪酬发放由“财务内部事务”变成了“每月一次的合规申报作业”，对数据准确性的要求前所未有地高。

## 4.4 电子劳动合同：法律效力确立与全面推广

电子劳动合同的政策框架已经完备。2020 年 3 月，人力资源社会保障部办公厅复函明确：用人单位与劳动者协商一致，可以采用电子形式订立书面劳动合同，电子劳动合同一经订立即具有法律效力[18]；2021 年 7 月《电子劳动合同订立指引》进一步对身份认证、电子签名、意愿确认与数据保存作出全国性操作规范[19]。地方推广已经跑通规模化样板：截至 2024 年 2 月，宁夏全区线上累计签订电子劳动合同 233.8 万份，线上劳动合同签订率超过 99%[20]——在中小微企业占主体的地区，劳动合同全量线上化完全可行。对小微企业而言，纸质合同的打印、签署、保管、到期提醒成本远高于电子签，政策口径已无障碍。

## 4.5 数字化政策红利：专项行动方案与延续税费优惠

2024 年 12 月，工业和信息化部、财政部、中国人民银行、金融监管总局四部门联合印发《中小企业数字化赋能专项行动方案（2025—2027 年）》，提出到 2027 年分批支持约 100 个城市开展试点、推动 4 万家以上中小企业数字化转型，其中专精特新中小企业 1 万家，实现专精特新中小企业数字化改造“应改尽改”，全国中小企业上云率超过 40%；方案明确鼓励地方发放“上云券”“算力券”，推动云端算力“随接随用、按需付费”[21]。这是小微企业人事 SaaS 可以“搭车”的国家级补贴通道。

税费端同样给出确定性：小规模纳税人月销售额 10 万元以下免征增值税、适用 3%征收率的收入减按 1%征收，执行至 2027 年 12 月 31 日[22]；小型微利企业所得税优惠与个体工商户所得税减半政策同步延续至 2027 年底[23]。2023 年 8 月，国务院将 3 岁以下婴幼儿照护、子女教育专项附加扣除标准提高至每孩每月 2000 元，赡养老人提高至每月 3000 元[24]——扣除参数的变化直接影响企业算薪系统的配置，也构成员工端对“算得准”的直接感知。

## 4.6 政务数字化外溢：“数字人社”与社保卡“一卡通”

政府侧的数字化在向企业端传导。人社部《数字人社建设行动实施方案》（2023 年 6 月印发）提出到 2025 年实现“全数据共享、全服务上网、全业务用卡”[25]；2024 年 1 月又印发通知，要求到 2027 年基本实现社会保障卡全国居民服务“一卡通”[26]——截至 2024 年 10 月，全国电子社保卡领用人数已超过 10.3 亿[27]。就业登记、社保参保、合同备案等政务接口全面线上化后，企业侧的事实选择只剩两个：用数字化工具对接，或者维持人工跑腿。**政务数字化事实上完成了小微企业人事数字化的“最后一公里”基建。**

**表 1 2023—2025 年小微企业人事管理相关重点政策一览**

| 政策文件 | 文号与时间 | 与小微企业的直接关联 |
| --- | --- | --- |
| 《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》 | 法释〔2025〕12 号，2025 年 9 月 1 日施行 | 约定不缴社保一律无效，员工可解约并索经济补偿，社保成本刚性化[11] |
| 社保费申报缴纳流程优化（多地公告） | 上海等地 2023 年 12 月起，2024 年全国基本推开 | 企业自行向税务申报社保，工资、个税、社保数据可比对[17] |
| 《中小企业数字化赋能专项行动方案（2025—2027 年）》 | 工信部联企业〔2024〕239 号 | 上云率超 40%目标、“上云券”“算力券”补贴，数字化改造“应改尽改”[21] |
| 《电子劳动合同订立指引》 | 人社厅发〔2021〕54 号 | 电子合同全国操作规范，小微企业可低成本合规用签[19] |
| 全国统一规范电子税务局上线 | 2024 年全面推广 | 96%涉税事项网上办，薪酬个税数据全量在线[12] |
| 小微企业所得税与增值税优惠延续 | 财政部、税务总局公告 2023 年第 12 号、第 19 号 | 优惠锁定至 2027 年底，纳税申报数据质量要求同步提高[22][23] |

| 政策文件 | 文号与时间 | 与小微企业的直接关联 |
| --- | --- | --- |
| 提高个人所得税专项附加扣除标准 | 国发〔2023〕13 号 | 算薪参数更新，员工端对“算得准”感知增强[24] |
| 社保卡居民服务“一卡通”建设 | 人社部发〔2024〕6 号 | 2027 年基本全国一卡通，政务接口倒逼企业侧线上化[26] |

# 5. 小微企业人事管理现状：低渗透与四大痛点

## 5.1 渗透率洼地：中美 HCM 差距超过 7 倍

灼识咨询数据（北森控股港股招股书援引）显示：中国 HCM 软件渗透率仅 5.1%，同期美国为 37.3%；云端 HCM 解决方案在中国 HCM 市场的渗透率仅 0.8%，美国为 6.9%[28]。两组数据共同说明：中国企业管理软件的消费结构仍以本地部署、服务大客户为主，云化、普惠化的渗透刚刚开始。结合第 3 章的企业结构数据可以进一步推断——**大中型企业已完成人事数字化的第一波建设，渗透率洼地集中在小微企业**；而小微企业恰恰是最依赖云交付（免实施、低成本）的群体。

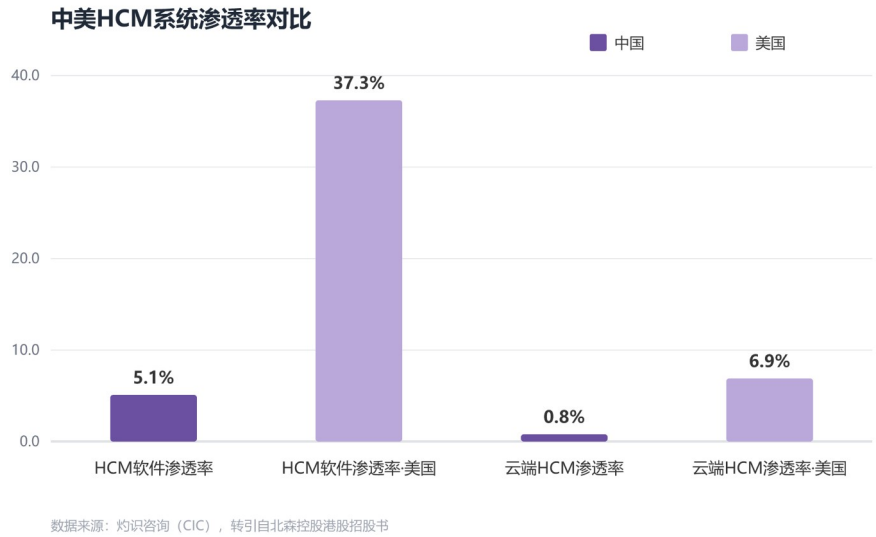



图 1 中美 HCM 系统渗透率对比（灼识咨询数据）

低渗透的另一面是巨大的可渗透空间。以 6086.7 万户企业为基数[1]，即便按 5% 的 HCM SaaS 付费渗透率测算，潜在付费企业也在 300 万户量级；而当前全行业服务的头部客户合计不足这个零头。人事管理作为企业管理软件中标准化程度最高、合规驱动最强的品类，通常是最先被小微企业购买的入口模块。

## 5.2 痛点一“无人”：人事由财务行政兼任

小微企业组织形态的第一个特征是没有专职 HR：人事事务普遍由财务、行政或企业主本人兼任，招聘、入职、算薪、报税在同一个兼职者手中串联。这类“兼职 HR”的核心诉求不是组织发展与人才管理，而是**不出错、不被查、不占用太多时间**。服务小微企业的厂商注册数据从侧面印证了这一客群结构：以小微客群为主的 2 号人事部披露其累计服务企业超过 80 万家[29]，其公开定位即为“即租即用的 HR 效率软件”——免费或低门槛注册使用，正是无专职 HR 群体的典型采购方式。

## 5.3 痛点二“易错”：算薪与社保是高频高风险作业

算薪是典型的高频、多规则、强时限作业：计薪日口径（21.75 天、26 天或自定义）、考勤与请假扣算、加班费基数、社保公积金基数年度调整、专项附加扣除逐月归集[24]、个税累计预扣……任何一项口径差错都直接体现为员工投诉或申报差错。在人工 Excel 作业下，每次政策调整（如 2023 年扣除标准上调[24]、司法解释二生效[11]）都是一次全量校准压力。错误成本在 2025 年后进一步放大：社保与个税数据可比对[17]、劳动争议举证责任清晰[11]，一次算薪差错可能同时触发行政投诉与劳动仲裁。

## 5.4 痛点三“合规焦虑”：违法成本系统性上升

如第 4 章所述，2024—2025 年的政策组合使小微企业的合规风险从“分散、偶然”变为“系统、必然”：社保不缴或低缴可被数据比对发现[17]，员工可主动主张权利并获得经济补偿支持[11]，劳动合同、考勤记录、工资条等证据的留存义务却不会因企业规模小而豁免。对没有法务、没有 HR 的小微企业而言，**“合规焦虑”已成为比“效率低下”更强的付费动机**——这也是人事数字化区别于其他 SaaS 品类的关键特征：它卖的不是便利，是避险。

## 5.5 痛点四“数据缺失”：老板看不到人效

小微企业的人事数据散落在微信群、纸质档案、Excel 表格和记账软件里，无法回答最基本的管理问题：本月人工成本多少、人均产出变化如何、哪几个岗位流失率高、明年社保基数上调影响多大。数据缺失的后果在融资、接单、投标等场景被放大——越来越多供应链与金融机构要求企业提供规范的用工与薪酬证明材料。人事数据资产化是小微企业数字化的长期价值所在，也是与“记账报税”同等基础的数字化起点。

### 5.6 灵活用工：弹性之下的管理复杂度

用工形态本身也在变复杂。社会科学文献出版社《中国灵活用工市场研究报告（2023）》显示，中国灵活用工市场规模 2022 年已达 11749 亿元，2017—2022 年由 3081 亿元增至 11749 亿元，占人力资源服务市场的比重由 21.4%升至 36.4%[30]；官方口径的灵活就业人员规模约 2 亿人[31]。与此同时，八部门《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》要求区分用工形态、保障底线权益[32]，2023 年印发的配套文件进一步细化了工时与报酬规则[33]——小微企业使用弹性用工的同时，必须承担形态区分、结算对账与合规留痕的额外管理复杂度。人事系统对“标准劳动关系＋非标准劳动关系”的多形态管理能力，正在从加分项变为必备项。

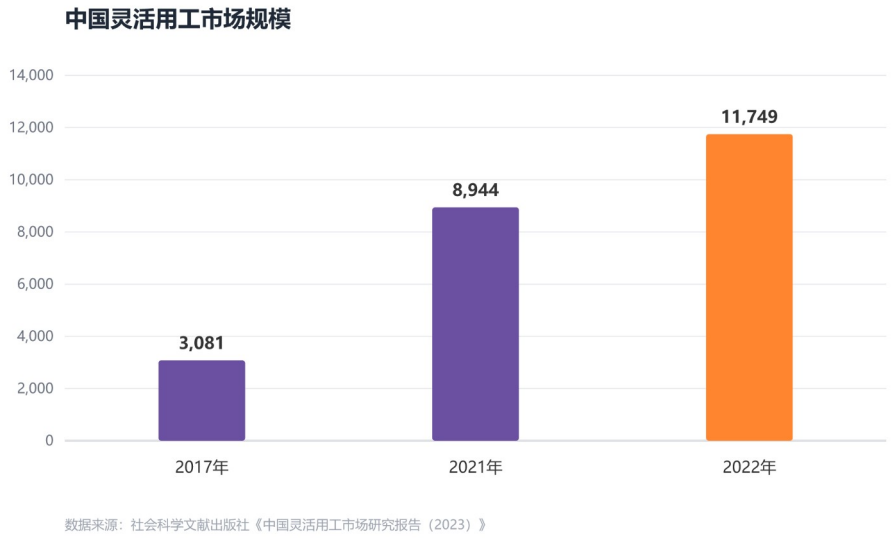



图 2 中国灵活用工市场规模（亿元，皮书数据库口径）

## 6. 市场格局：供给侧的“哑铃型”结构

### 6.1 市场规模：HCM SaaS 进入双位数加速区间

IDC 数据显示，2024 年中国 HCM SaaS 市场规模达 7.2 亿美元，同比增长 12.4%，并预计 2029 年市场规模将突破 15.5 亿美元，年复合增长率超过 16.4%[9]；2025 年上半年市场规模 3.76 亿美元，同比增速回升至 13.6%，IDC 称市场正从“流程自动化 1.0”迈向“决策智能化 2.0”[34]。拉宽视角看，艾瑞咨询测算 2024 年中国人力资源数字化市场整体规模约 303 亿元，同比增长 13.2%，未来三年复合增速 16.9%[35]。**渗透率极低（5.1%）叠加双位数增速，说明行业处于“从头部客户向腰部及以下客户渗透”的早期阶段**——对准小微客群的产品仍有完整的增长窗口。

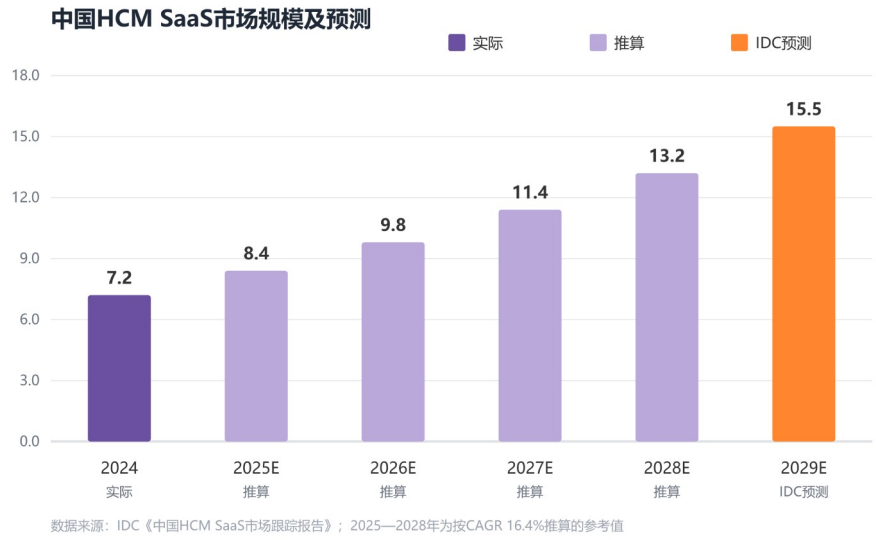



图 3 中国 HCM SaaS 市场规模及预测（亿美元，IDC 数据）

## 6.2 三类玩家：入口型、一体化型与小微垂直型

供给侧的竞争格局可概括为“哑铃型”：一端是握有入口的协同办公平台，另一端是聚焦中大型企业的一体化 HCM SaaS 厂商，而数量上最多的小微企业客群，由一批中小垂直厂商分食，尚无绝对龙头。三类玩家的能力禀赋与小微企业适配度差异显著（见表 2）。

**表 2 人事数字化供给侧三类玩家对比**

| 阵营 | 代表厂商与公开规模佐证 | 核心优势 | 对小微企业的适配度 |
|---|---|---|---|
| 协同办公平台延伸型 | 钉钉（用户超 7 亿、服务企业组织超 2300 万）、企业微信（接入企业组织超 1400 万）、飞书（ARR 约 3 亿美元）[36] | 入口免费、触达成本低、考勤审批等轻场景开箱即用 | 轻人事场景覆盖好；算薪、社保、个税等合规深水区能力不足，多由生态 ISV 补位 |
| 一体化 HCM SaaS 型 | 北森（2023 年港股上市，IDC 口径中国 HCM SaaS 市占率连续多年第一[9][37]）、Moka、易路等 | 模块全、深度强，覆盖招聘到绩效全链条 | 客单价与实施重量面向中大型客户，小微企业性价比与交付速度不匹配 |

| 阵营 | 代表厂商与公开规模佐证 | 核心优势 | 对小微企业的适配度 |
| --- | --- | --- | --- |
| 小微垂直型 | 2 号人事部（80 万+企业注册使用[29]）、壹人事（7.8 万+企业[38]）、薪人薪事（2.1 万+企业[39]）、蚂蚁 HR（2 万+企业，SaaS＋社保代缴混合[40]）等 | 贴近小微场景、价格低、开通快，常以“SaaS＋代办服务”混合交付 | 适配度高但客单价低，尚未出现规模化盈利标杆，产品与品牌分散 |

## 6.3 电子签约：人事数字化的基础设施

电子签约是与人事数字化强耦合的基础设施赛道。政策层面，《电子劳动合同订立指引》给出了国家级合规基线[19]；市场层面，IDC 口径下 2024 年中国电子签名软件市场中 SaaS 模式占比已达 74%（转引）[41]，头部平台法大大披露其累计电子合同签署量已超过 93 亿次（2024 年 11 月）[42]。对小微企业而言，电子签的意义不限于劳动合同：入职材料、保密协议、用工单据、工资条签收的全链路电子化，都以电子签为底座。**人事 SaaS 与电子签能力的融合（原生电子签或深度集成），已成为小微人事产品的标配竞争点。**

## 6.4 商业模式拐点：从烧钱扩张到盈利攻坚

资本与经营层面，行业正在穿越拐点。北森控股 2023 年 4 月登陆港交所，成为“中国 HR SaaS 第一股”[37]；其 FY2025（截至 2025 年 3 月）营收 9.45 亿元、同比增长 10.6%，经营性现金流首次转正[43]；FY2026 收入 11.05 亿元、同比增长 16.9%，经调整净利润转正，实现扭亏为盈[43]。头部厂商验证了 HCM SaaS 的商业模型可持续性，其经营重心从“烧钱换规模”转向“续费与价值经营”。对小微客群而言，这一转变是利好：只有标准化程度高、交付成本低的产品才能在小微市场盈利，厂商的战略焦点将加速向产品化、自动化与生态分发转移。

需要保持清醒的是，资本在小微人事 SaaS 赛道整体趋于谨慎：2024—2025 年未见头部厂商新的大额融资公开披露，一级市场的估值逻辑已从增长故事切换到盈利验证。这意味着小微赛道的竞争将是**产品效率与渠道效率的长期消耗战**，而非融资能力的短期竞赛。

# 7. AI 重塑人事管理：小微企业的“管理平权”机遇

## 7.1 采用率追踪：一年之内从 37.3%到 40.5%

北京大学光华管理学院的企业追踪研究显示，中国已实际部署 AI 人力资源管理的受访企业占比，由 2024 年 11 月的 37.3%升至 2025 年 6 月的 40.5%[13]。同期产业口径的预期更为激进：IDC 预计到 2029 年，近 40%的 HCM SaaS 应用将由自主或高度智能化的 AI 系统主导[34]。大模型把人事系统中“查询、填报、核算、问答”这类高频交互的边际成本压到接近于零，这恰好是中小企业过去无法用人工覆盖、又请不起外包的服务密度。

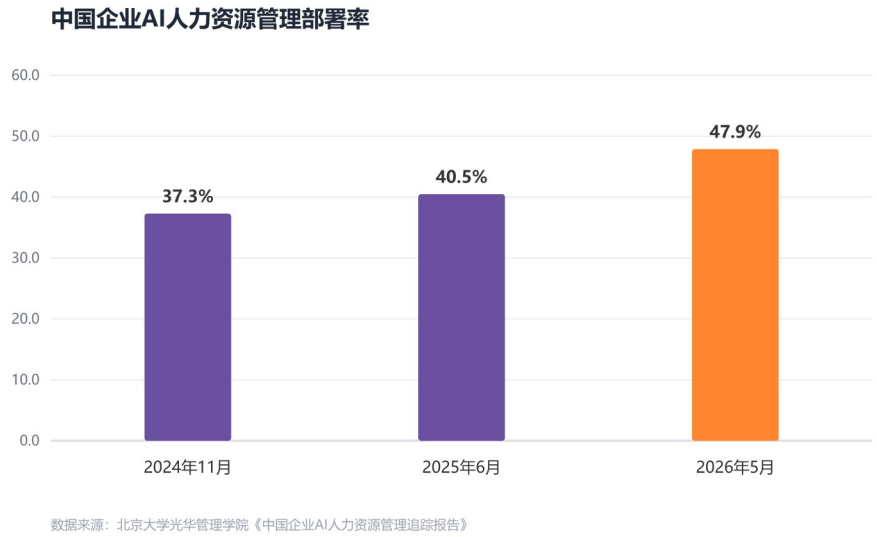



图 4 中国企业 AI 人力资源管理部署率追踪（北大光华）

## 7.2 场景分布与“AI 鸿沟”

从场景看，AI 在人事领域的落地呈“招聘先热、深水区渐进”的分布：北大光华研究显示约 62.4%的企业将 AI 用于简历初筛与人岗匹配，AI 面试官使用率约 23.2%[13]；SHRM2024 年调查显示，在已使用 AI 的雇主中，65%用 AI 生成岗位描述、42%定制职位广告、约三分之一用于简历筛选[45]；Workday 全球调研则显示 77%的受访组织计划增加 AI 在招聘中的应用[44]。与此同时，治理明显滞后：51%的受访企业尚未建立任何 AI 应用治理制度，对数据隐私与安全的担忧比例升至 61.8%[13]。

企业规模维度存在清晰的“AI 鸿沟”：SHRM 2026 年研究显示，约 60%的超大型组织已在 HR 工作中采用 AI，而小型组织的比例仅约三分之一[46]。小微企业受制于预算、数据积累与信任门槛，能触及的 AI 多限于岗位描述生成、简历解析、智能

问答等轻功能。**鸿沟的另一面是后发优势：小微企业的 AI 需求可以由厂商以“内置能力”的方式一次性满足，无需自建**——AI 在事实上拉平了大小企业在人事专业能力上的可及性差距，这正是“管理平权”的含义。

### 7.3 小微企业的 AI 机会与边界

对小微企业而言，短期内最具价值的 AI 场景都围绕“替代专业判断的获取成本”：一是**合规自检**——算薪结果与社保、个税口径的自动交叉校验，对司法解释二等新政的影响提示[11]；二是**政策问答**——以权威文件为底座的答疑（扣除标准、基数口径、假期规则），替代“到处搜帖子”；三是**文档起草与审查**——岗位描述、录用条件、合同条款的风险标注；四是**员工服务入口**——通过微信等 IM 入口回答员工高频问题。

同时必须指出 AI 的边界：劳动法域的合规责任最终由用人单位承担，AI 输出只能作为初稿与提示，**关键决策（解除、处分、薪酬调整）必须保留人工复核**；员工数据的采集与使用须符合个人信息保护要求，这既是 61.8%的受访企业的真实顾虑[13]，也是厂商之间的信任分水岭。

## 8. 实施路径与选型建议

### 8.1 三阶段实施路径：合规打底、流程上线、数据智能

结合前述政策与市场判断，本报告建议小微企业以“小步快跑、先合规后智能”的节奏推进人事数字化，避免一步到位上重型套件：

1. 第一阶段（0—1 个月，合规打底）：建立员工电子档案，劳动合同电子化（依《电子劳动合同订立指引》执行[19]），考勤与假期记录线上留存，社保公积金增减员台账化——对应司法解释二生效后最刚性的证据留存义务[11]。
2. 第二阶段（1—3 个月，流程上线）：入职、转正、调岗、离职全流程线上审批；工资核算与发放系统化，工资条加密送达并留存员工确认记录；个税申报数据与工资表自动对齐，消除三套数据手工搬运[17]。
3. 第三阶段（3—6 个月，数据智能）：建立人效看板（人工成本率、人均产值、流失率），启用 AI 助手做算薪校验、政策问答与合同风险提示，将“兼职 HR”的事务工时压缩一半以上。

## 8.2 选型八问

小微企业缺乏 IT 评估能力，本报告将选型要点归纳为八个可当场验证的问题：

1. 是否覆盖“算薪—社保—个税”全链路，并内置最新政策参数（扣除标准、基数上下限、计薪规则）？
2. 是否提供符合人社部指引的电子劳动合同与实名认证能力[19]？
3. 数据安全如何保障：传输与存储加密、权限分级、是否有第三方安全认证？
4. 计价是否透明：按人/按月计费、可随时停止，无强制年付与隐藏实施费？
5. 老板、经办人、员工三端是否都易用，员工自助是否直达微信等高频入口？
6. 是否提供人工服务兜底（社保代缴、算薪代办），软件出错时有人负责？
7. 政策更新响应速度如何：司法解释二[11]、扣除标准调整[24]等新政上线用了多久？
8. 数据能否完整导出迁移，退出机制是否清晰，避免被单一厂商锁定？

## 8.3 四个常见误区

一是**把数字化等同于买考勤机**——考勤只是入口，价值在于与算薪、社保、个税的数据贯通；二是**一步到位上重型一体化套件**——模块冗余、实施拖沓，与小微企业的存活周期不匹配[16]；三是**只买软件不问政策服务**——人事数字化的本质是“软件＋政策知识”，厂商的政策响应能力比功能清单更重要；四是**忽视员工数据授权与隐私**——员工信息采集须有明确授权链路，这既是法律义务，也是 AI 应用的前提[13]。

# 9. 趋势展望（2026—2028）

综合政策、市场与技术三条线索，本报告对未来三年作出六项趋势判断：

1. **合规即服务成为标配。**司法解释二与“以数治税”的组合[11][12]将催生“社保合规核算＋风险提示＋代办补救”打包的服务形态，合规能力从功能点升级为产品主线。
2. **AI 从功能内嵌走向“数字 HR 专员”。**参照 IDC 对 2029 年“近 40%的 HCM SaaS 应用由高度智能化 AI 系统主导”的预判[34]，面向小微的 AI Agent 将以自然语言完成查、算、报、答的全流程服务。

3. **生态分发成为主战场。**微信、钉钉、企业微信生态[36]是小微企业事实上的操作系统，人事 SaaS 的分发与登录入口将进一步向协同平台收敛，独立 App 模式在小微市场加速边缘化。
4. **“SaaS＋服务”混合交付扩张。**算薪外包、社保代缴与软件订阅打包的“云端人力资源部”模式，将吃掉纯软件与纯外包之间的灰色地带[40]。
5. **计费模式向“按结果”演进。**按算薪人次、按签约份数、按申报次数的计量计费将逐步侵蚀固定席位费，与小微企业的付费心理更匹配。
6. **隐私与数据授权成为信任分水岭。**员工数据的授权链路、加密存储与可迁移性将从合规成本转变为厂商竞争力，头部厂商将率先取得安全认证与客户信任优势[13]。

# 10. 结论与建议

## 10.1 对小微企业：把合规当作必答题，把数字化当作合规的最优解

2025 年 9 月之后，社保与薪酬合规的风险量级已经超过数字化工具的年度成本[11]——继续用 Excel 和纸质台账管理几十名员工的算薪与社保，在经济上不再理性。建议小微企业主：第一，尽快完成劳动合同电子化与考勤、工资记录的线上留存；第二，按“三阶段路径”推进，先解决合规核算，再谈数据与 AI；第三，主动利用政策红利，关注属地“上云券”等补贴与延续中的税费优惠[21][22]；第四，把选型八问当作谈判清单，重点验证厂商的政策响应速度与退出机制。

## 10.2 对人事数字化厂商：填补“哑铃”中间的空白

供给侧的结构性机会清晰可见：入口型平台缺合规深度，一体化厂商缺小微性价比，垂直厂商缺规模化盈利模型[9][29][36]。建议面向小微的厂商：第一，以“合规核算＋电子签＋轻 AI”的一体化轻方案为核心产品，按月计价、开箱即用；第二，把渠道建在微信、钉钉、企业微信生态与属地人社服务网络中，而非依赖直销[36]；第三，经营指标从客户数切换到续费率与人效比，参照头部厂商已验证的盈利路径[43]；第四，把政策更新能力建设为公开可验证的服务承诺——在合规驱动的市场，政策响应速度就是产品力。

## 10.3 对政策制定与行业组织：让补贴与接口更可达

建议：第一，将小微人事数字化纳入中小企业数字化转型城市试点的支持目录，使“上云券”可直购人事 SaaS[21]；第二，在依法授权与隐私保护前提下，推动人社政务数据接口对企业侧 SaaS 的标准化开放，降低对接成本[25][26]；第三，发布小微企业人事数字化的行业参考架构与安全基线，缓解 61.8%企业对数据安全的顾虑[13]；第四，鼓励行业协会建立厂商政策响应能力的评价披露机制，降低小微企业的选型信息成本。

总结而言：小微企业的占主体地位[1][3]、人口与成本结构[8][15]、合规政策的刚性化[11][17]与 AI 带来的供给成本下降[13][34]，四条线索在 2025 年交汇。小微企业人事管理数字化不再是“要不要做”的选择题，而是“多快做好”的执行题；谁能让“云端人力资源部”以最低门槛到达 1.89 亿户经营主体中的小微客群，谁就将定义这个行业的下一个五年。

# 附录 A 数据与资料来源索引

本报告全部引用数据与政策的来源如下表所列。链接访问时间为 2026 年 10 月；标注“转引”的数据指本研究经由二手来源核对的内容，原始出处以前述来源为准。

**表 A-1 数据与资料来源索引**

| 编号 | 来源与说明 | 链接 |
|---|---|---|
| [1] | 人民日报海外版《经营主体发展质量稳中有升》（市场监管总局数据，2025-01-11） | http://paper.people.com.cn/rmrbhwb/pc/content/202501/11/content_30051088.html |
| [2] | 新华社：全国登记在册个体工商户达 1.25 亿户（2024-08-26） | http://www.xinhuanet.com/fortune/20240826/1c0dd74f29774316bdb21497fd104983/c.html |
| [3] | 新华社：全国登记在册民营企业超 5700 万户（2025-04-21） | （新华社权威快报，综合公开报道） |
| [4] | 工信部等 17 部门《关于健全支持中小企业发展制度的若干意见》政策解读（“五六七八九”） | https://www.baiyinqu.gov.cn/XZJDBMDW/bmdw/xqgwh/fdzdgknr/zczxwdk/art/2023/art_880f611133cd454eb5e8d8c2ee889bf6.html |
| [5] | 最高人民法院《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》（法释〔2025〕12 号，2025-09-01 施行） | https://www.court.gov.cn/zixun/xiangqing/472691.html |
| [6] | 上海市税务局等五部门公告 2023 年第 2 号：社保费自行申报（2023-12-01 施行）；该模式 2024 年在全国基本推开 | https://shanghai.chinatax.gov.cn/tax/zcfw/zcfgk/sbf/202311/t469352.html |
| [7] | 国家税务总局：2024 年“便民办税春风行动”（全面推广全国统一规范电子税务局） | https://fgk.chinatax.gov.cn/zcfgk/c102424/c5222186/content.html |

| 编号 | 来源与说明 | 链接 |
| --- | --- | --- |
| [8] | 国家统计局《2024 年国民经济和社会发展统计公报》（2025-02-28） | https://www.stats.gov.cn/sj/zxfb/202502/t20250228_1958817.html |
| [9] | IDC《中国 HCM SaaS 市场跟踪报告》（2024 全年），新浪财经（2025-06-11） | https://finance.sina.com.cn/jjxw/2025-06-11/doc-inezsqmi9331110.shtml |
| [10] | 灼识咨询：中美 HCM 渗透率数据（北森控股港股招股书援引） | （招股书披露口径） |
| [11] | （见[5]）最高人民法院劳动争议司法解释（二）第十九条：不缴社保约定无效 | https://www.court.gov.cn/zixun/xiangqing/472691.html |
| [12] | （见[7]）新电子税务局 96%办税缴费事项可网上办；2025 年“强基工程”见 https://fgk.chinatax.gov.cn/zcfgk/c102424/c5239407/content.html | https://fgk.chinatax.gov.cn/zcfgk/c102424/c5222186/content.html |
| [13] | 北京大学光华管理学院《中国企业 AI 人力资源管理追踪报告》（2024.11—2026.5 追踪期） | https://www.gsm.pku.edu.cn/alumni/info/1172/10020.htm |
| [14] | 《促进个体工商户发展条例》（国务院令第 755 号，2022-11-01 施行） | https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-10/25/content_5721592.htm |
| [15] | 国家统计局：2024 年城镇单位就业人员年平均工资情况（2025-05-16） | https://www.stats.gov.cn/sj/zxfb/202505/t20250516_1959826.html |
| [16] | 共产党员网《专注普惠服务小微》：中小企业平均寿命约 3 年、3 年存活率约 1/3（2019，广泛引用） | https://www.12371.cn/2019/07/17/ARTI1563348478224526.shtml |
| [17] | （见[6]）社保费自行申报模式使工资、个税、社保基数可被系统比对 | https://shanghai.chinatax.gov.cn/tax/zcfw/zcfgk/sbf/202311/t469352.html |
| [18] | 人社部办公厅《关于订立电子劳动合同有关问题的函》（人社厅函〔2020〕33 号） | https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-03/11/content_5489848.htm |
| [19] | 人社部办公厅《电子劳动合同订立指引》（人社厅发〔2021〕54 号） | https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/12/content_5624319.htm |
| [20] | 中国就业网（人社部主管）：宁夏电子劳动合同线上签订率超 99%（2024-02-18） | https://chinajob.mohrss.gov.cn/h5/c/2024-02-18/397256.shtml |
| [21] | 工信部等四部门《中小企业数字化赋能专项行动方案（2025—2027 年）》（工信部联企业〔2024〕239 号） | https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202412/content_6992542.htm |
| [22] | 财政部、税务总局公告 2023 年第 19 号（小规模纳税人增值税优惠，执行至 2027-12-31） | https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202308/content_6896287.htm |
| [23] | 财政部、税务总局公告 2023 年第 12 号（小微企业所得税优惠等，执行至 2027-12-31） | https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202308/content_6896379.htm |
| [24] | 国务院《关于提高个人所得税有关专项附加扣除标准的通知》（国发〔2023〕13 号） | https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202308/content_6901207.htm |
| [25] | 人社部《数字人社建设行动实施方案》（人社部发〔2023〕34 号，青岛市人社局转载全文） | https://hrss.qingdao.gov.cn/ztzl_47/shbzk_47/tzgg_47/202407/t20240705_8115139.shtml |
| [26] | 人社部《关于加快推进社会保障卡居民服务“一卡通”建设的通知》（人社部发〔2024〕6 号） | https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/qt/gztz/202401/t20240117_512336.html |

| 编号 | 来源与说明 | 链接 |
| --- | --- | --- |
| [27] | 中国政府网：超 10.3 亿人领用电子社保卡（2024-10） | https://www.gov.cn/yaowen/liebiao/202410/content_6982378.htm |
| [28] | 灼识咨询：中美 HCM 软件渗透率 5.1%对 37.3%、云端 HCM 渗透率 0.8%对 6.9% | （同[10]） |
| [29] | 2 号人事部官网“关于我们”：累计超 80 万+企业使用（注册口径） | https://www.2haohr.com/about/ |
| [30] | 社会科学文献出版社《中国灵活用工市场研究报告（2023）》 | https://www.pishu.com.cn/skwx_ps/literature/6350/15105371.html |
| [31] | 国家统计局口径：我国灵活就业人员约 2 亿人（2021 年表述，此后被广泛引用） | （综合公开报道） |
| [32] | 人社部等八部门《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》（人社部发〔2021〕56 号） | https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-07/23/content_5626761.htm |
| [33] | 人社部办公厅《新就业形态劳动者休息和劳动报酬权益保障指引》等三份文件（人社厅发〔2023〕50 号） | https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202402/content_6933822.htm |
| [34] | IDC《中国 HCM SaaS 市场 2025 上半年跟踪报告》（北森官网新闻稿，2025-12） | https://www.beisen.com/news/633.html |
| [35] | 艾瑞咨询《2025 年中国人力资源数字化行业研究报告》（转载页） | https://www.listing.com.cn/industry/370.html |
| [36] | 钉钉、企业微信、飞书公开披露数据（2024—2025，综合媒体报道） | （综合公开报道） |
| [37] | 北森控股：港交所上市，“中国 HR SaaS 第一股”（2023-04-13） | https://www.beisen.com/news/540.html |
| [38] | 壹人事官网：累计服务 7.8 万+企业、380 万+员工 | https://m.1renshi.com |
| [39] | 薪人薪事官方博客：服务超 21000 家企业、覆盖 300 万员工（2026-05） | https://blog.xinrenxinshi.com |
| [40] | 蚂蚁 HR：中国日报网报道，服务 20000+企业（2024-11） | （综合公开报道） |
| [41] | IDC：2024 年中国电子签名软件市场中 SaaS 模式占比 74%（转引） | （综合公开报道） |
| [42] | 法大大：累计电子合同签署量超 93 亿次（2024-11 十周年披露） | （综合公开报道） |
| [43] | 北森控股 FY2025、FY2026 财报（营收 9.45 亿/11.05 亿元，现金流转正、经调整净利润转正） | https://www.beisen.com/res/2763.html |
| [44] | Workday《Global Workforce Report》：77%组织计划增加 AI 招聘应用（2024-09-10） | https://newsroom.workday.com/2024-09-10-Workday-Global-Workforce-Report-Job-Market-Tightens-as-AI-Reshapes-Hiring-Processes |
| [45] | SHRM《AI Adoption in HR Is Growing》（2024-02-15，2366 名 HR 受访者） | https://www.shrm.org/topics-tools/news/technology/ai-adoption-hr-is-growing |
| [46] | SHRM EN:Insights《The Real Impact of AI in HR》：超大型组织约 60%采用，小型组织约 1/3（2026-03） | （SHRM 站内检索） |

注：[10][17][28]为互见条目，指向同一原始来源；SHRM 场景数据（65%用 AI 生成岗位描述等）引自[45]，“AI 鸿沟”规模对比引自[46]。

# 附录 B 术语表

**表 B-1 术语表**

| 术语 | 释义 |
| --- | --- |
| HCM / HCM SaaS | 人力资本管理（Human Capital Management）及其软件即服务（SaaS）交付形态，覆盖核心人事、薪酬、招聘、绩效等模块。 |
| 渗透率 | 本报告中指使用对应软件/云服务的企业数量占企业总数的比例，口径以来源机构定义为准。 |
| 社保入税 | 社会保险费改由税务部门统一征收的征管体制改革；2023 年起多地将申报缴纳流程优化为缴费人自行向税务部门申报。 |
| 以数治税 | 以大数据、全面电子化申报为基础的税收征管模式，全国统一规范电子税务局是其主要载体。 |
| 电子劳动合同 | 以电子签名等技术订立的书面劳动合同，依法订立即具有法律效力（人社厅函〔2020〕33 号）。 |
| 司法解释（二） | 《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（二）》（法释〔2025〕12 号）。 |
| 经济补偿 | 依据《劳动合同法》，用人单位依法解除或劳动者被迫解除劳动合同时，按工作年限向劳动者支付的补偿。 |
| 专项附加扣除 | 个人所得税综合所得汇算中可扣除的子女教育、婴幼儿照护、赡养老人、住房等项目。 |
| 灵活用工 / 灵活就业 | 非标准劳动关系下的用工与就业形态的总称；灵活用工侧重企业侧市场，灵活就业侧重劳动者侧口径。 |
| 新就业形态劳动者 | 依托互联网平台就业的劳动者，其权益保障适用人社部等八部门指导意见及配套文件。 |
| AI Agent | 能够自主规划并执行多步任务的智能体软件，本报告中指以自然语言完成人事事务的“数字 HR 专员”形态。 |
| CAGR | 复合年均增长率（Compound Annual Growth Rate）。 |

免责声明：本白皮书由睿薪云研究院基于截至 2026 年 10 月的公开资料整理撰写，引用数据均已注明来源；内容仅供行业研究参考，不构成任何投资建议或法律意见。政策适用请以官方发布文本为准。