

数字经济驱动下小微型艺术培训企业人力资源管理风险分析

郭文娟 黄 辰

云南工商学院 云南 昆明 651701

摘要:数字经济以数字技术应用、创新驱动与产业融合为主要特征,深刻改变艺术培训行业运营与管理环境。小微型艺术培训企业普遍规模小、资金有限、人员精简、管理基础薄弱,人力资源管理风险高发且直接影响生存发展。本文结合全国及昆明地区行业数据,系统梳理小微型艺术培训企业人力资源管理典型风险,紧扣企业实际条件,提出适配数字经济环境、低成本、可落地的防控措施,为同类企业规范用工、稳定团队、降低风险提供实践参考。
关键词:数字经济;小微型艺术培训企业;人力资源管理;风险识别;风险防控

绪 论:

数字经济推动教育培训行业走向线上线下融合等发展阶段。在美育政策支持与家庭艺术教育需求增长下,小微型艺术培训企业凭借优势快速发展,成为艺术教育市场主体。

截至2025年,全国艺术培训行业市场规模突破3200亿元,机构超25万家,30人以下小微型机构占比超67%。昆明市主城区小微型艺术培训企业占比超80%,多由高校毕业生创办,主营音乐等培训,团队规模5-20人,资金投入场地等,管理体系建设预算有限,不设专职人力资源岗位,人事工作由创始人或行政人员兼职^[1]。

在企业运营中,劳动合同不规范问题普遍存在,如条款表述模糊、关键权益规定缺失等,易引发劳动纠纷。企业处理纠纷需耗费大量时间和精力,影响正常运营,降低效率。很多小微型艺术培训企业常因社保问题陷入麻烦,如缴纳不足、未按时缴纳等,被员工起诉、索赔。在数字经济时代,数字技术带来新契机和挑战。立足这一背景,针对小微型艺术培训企业人员流动性大、兼职人员占比高等特点,开展人力资源管理风险研究,找出风险点并构建防控体系,对企业稳定运营和健康发展有现实意义。

一、数字经济下小微型艺术培训企业发展现状与典型特征

全国艺术培训行业呈现大企业少、小微企业为主的格局。小微型机构轻资产、社区化、细分赛道,聚焦周边居民与少儿群体,教学灵活、响应快,但管理规范性不足。行业师资流动频繁,全职教师占比低,兼职与灵活用工比例高,人力成本超60%,是主要支出项。数字经济推动下,数字化工具普及,降低运营难度,但对用工合规等提出更高要求。

综合来看,小微型艺术培训企业在数字经济下有典型特征:创业主体多为青年毕业生,教学强但人力管理与法律风险意识弱;团队规模小、人员精简、一人多岗、架构扁平;运营资金紧张,预算集中于教学与招生,难承担管理成本;依赖核心师资,教师稳定影响教学、续课与口碑;抗风险能力弱,劳动争议或核心人员离职可能影响经营。这些特征决定其不能照搬大型机构管理模式,需走轻量化、低成本、易落地的风险管理路径。

二、数字经济下小微型艺术培训企业人力资源管理主要风险

小微型艺术培训企业的人力资源管理风险贯穿人员入职、用工、薪酬、离职及团队管理全过程,风险类型与企业规模小、资金少、人员精简的特点高度相关,其中合规风险与人员流失风险最为突出。

(一)用工合规风险是当前发生率最高、影响最直接的风险类型

在数字技术普及、监管信息打通、维权渠道便捷背景下,以往不被重视的简化操作易转化为现实风险。部分机构为控成本,未与全职员工签规范书面合同或合同缺关键条款,在岗位调整等争议中难提供依据,需承担双倍工资赔偿等后果。社保缴纳不规范常见,机构长期不缴、漏缴或少缴,社保与税务、用工信息互联互通后,历史问题易被追溯,引发投诉或仲裁时企业面临多重压力。兼职教师、实习生等灵活用工缺书面协议与风险保障,发生伤害或报酬争议时可能被认定为事实劳动

关系,使企业担责超预期。工资发放等事项以口头约定和私下转账为主,缺规范留存,纠纷处理中被动,放大合规风险^[7]。

(二) 核心人员流失风险直接关系机构的正常运营

小微型艺术培训企业人员数量少,核心课程通常依赖一到两名主讲教师,缺少人员备份与梯队储备,一旦核心教师离职,可能直接导致课程停开、学员退费、口碑下滑。数字经济环境降低了人才流动成本,线上招聘平台、灵活就业渠道、连锁教育机构都在吸引优秀师资,小微型机构在薪酬福利、职业发展方面不具备优势,留人难度持续上升。多数机构缺乏完善的离职交接机制,教师离职时可能带走学员信息、教学资料、家长联系方式,在社交平台快速传播的环境中,还可能引发负面舆情,对机构招生与运营造成持续影响。

(三) 薪酬与绩效管理风险是引发内部矛盾、降低团队稳定性的重要因素

受资金预算限制,小微型艺术培训企业薪酬结构普遍简单,多以固定工资或单纯课时费为主,缺乏合理激励设计,干多干少、教好教坏差异不明显,难以调动教师积极性。薪酬标准多由创始人单独确定,缺乏统一透明规则,容易出现同工不同酬现象,在人员少、关系紧密的小团队中,不公平感会快速扩散,直接引发不满与离职。多数机构未建立清晰的绩效评价方式,评价依赖主观印象,优秀教师得不到认可与激励,不符合岗位要求的人员无法及时调整,长期会降低整体教学质量与运营效率。

(四) 人员招聘与配置风险在小规模团队中影响更为集中

小微型艺术培训企业招聘预算有限,多依靠熟人推荐、社群信息、校园实习等免费渠道,缺乏标准化筛选流程,往往更关注专业技能,对稳定性、职业素养、师德表现等方面考察不足,容易出现招聘失误。新入职人员因岗位分工模糊、一人多岗现象普遍,长期超负荷运转会显著提升离职概率。核心岗位缺少后备人员,一旦出现教师请假或离职,难以维持正常教学安排,在注重服务体验与口碑传播的数字经济环境中,频繁变动教师、临时停课会明显降低学员与家长的满意度。

(五) 内部管理风险虽较为隐蔽,但会持续侵蚀团队稳定性

小微型艺术培训企业多以人情化管理为主,缺乏简洁明确的管理制度,考勤请假、工作安排、报酬结算

等依靠口头沟通,规则不清晰、执行不一致,容易引发误解与矛盾。部分机构仍沿用传统管理方式,未借助简单数字化工具规范流程,信息留存不足、追溯困难,管理随意性较强。团队内部缺少常态化沟通与人文关怀,微小矛盾得不到及时化解,便可能扩大为冲突与离职事件,进一步影响整体运营状态。

三、小微型艺术培训企业人力资源风险成因分析

小微型艺术培训企业人力资源管理风险高发,是外部环境变化与内部资源能力不足所致。外部环境上,数字经济推动教育行业监管完善,规则更清晰,信息透明度提升,不规范行为易暴露,风险应对成本与舆论影响放大。数字平台降低创业门槛,大量毕业生涌入,机构数量增加致竞争加剧、利润压缩,企业压缩管理成本,风险防控投入不足。

内部条件方面,机构规模小,难支撑专业化人力资源管理体系,人事工作由非专业人员兼职,难把握劳动法规与管理规范。资金有限是风险高发核心原因,企业为控成本简化处理人事工作,埋下长期隐患。创始人多为艺术专业背景,重教学与招生,对人力资源管理了解不足,凭经验与人情管理,缺乏风险预判与防范意识。数字经济带来新模式,多数小微型机构管理仍传统,未用数字化工具提升规范性,流程、记录、权责不明,加剧风险。

四、数字经济下适配小微型艺术培训企业的人力资源风险防控措施

数字经济环境下,小微型艺术培训企业须依托简易数字化工具,实现用工合规零成本规范。劳动合同用人社部门标准模板,入职当日全职人员签订,一式两份留存,建台账记录期限与续签时间,全程可追溯。社保方面,全职员工依法缴纳,资金压力大的机构按当地最低基数缴,避免不缴引发赔偿与处罚。非全日制用工签书面协议,配低成本意外险,降低意外赔偿压力。工资优先银行转账,用电子工资条明确报酬,考勤用免费线上打卡工具,满足监管与争议处理要求。课时报酬、节假日上课标准提前在协议约定,用电子文档统一管理,推动合规事项轻量化落地^[6]。

稳定核心师资是保障机构持续运营的关键。小微型艺术培训企业难提供高薪福利,可通过灵活安排、情感留存、小额激励稳定师资,发挥小规模团队优势。针对艺术从业者偏好,合理调整排班与请假方式,满足教师需求,提升舒适度。日常强化人文关怀,以低成本方

式增强归属感,情感连接比薪酬更能提升稳定性。建立小额激励机制,结合学员续课等指标设奖励,体现多劳多得。提前做好人员储备,由核心教师培养助教或后备教师,避免课程停摆。完善离职交接流程,借助电子文档交接信息,配合离职确认约定,维护机构稳定运营^[8]。

建立透明统一的薪酬绩效体系,是化解内部矛盾、提升团队积极性的有效路径。小微型艺术培训企业的薪酬绩效体系不必复杂,重点在于公平、透明、易执行,适配小规模团队的管理特点。采用简洁的薪酬结构,兼顾基础保障与教学激励,规则统一适用于全体人员,不采用私下约定薪酬的方式,从源头减少内部不公平感。所有计算标准清晰明确,借助简单表格即可完成核算,发放前可进行简要核对,确保公开透明。绩效评价不依赖复杂流程与表格,聚焦上课稳定性、学员反馈、教学规范、工作态度等可直观判断的内容,由创始人与教师进行简短一对一沟通,评价结果与简单激励、岗位调整直接挂钩,既不增加管理负担,又能实现奖优罚劣。借助线上文档共享薪酬与绩效规则,让全体人员清晰了解标准与依据,减少误解与猜测,在小团队中形成稳定、公平的工作氛围,把有限资金用在激励关键行为、稳定核心人员上,提升资源使用效率^[2]。

依托免费渠道和简易流程优化招聘配置,可降低试错成本、提升人员稳定性。小微型艺术培训企业招聘不依赖付费平台,利用免费渠道降本。与本地艺术院校合作吸纳实习生,满足教学需求、筛选长期人员。鼓励内部推荐并设小额奖励,获高可信度候选人。招聘简化流程,考察专业能力等,减少短期人员录用,降低时间资金消耗。人员配置适度分工,避免单人任务过重。核心课程配两名授课人员形成梯队,用数字工具共享资料,确保人员调整时不影响教学。新员工入职开展简洁岗前说明,明确工作等内容,助其适应岗位、减少后续问题^[3]。

以极简制度和数字工具提升内部管理水平,适配小微型机构运营特点。内部管理无需复杂制度体系,明确考勤、报酬结算等核心事项,形成简洁文字,通过线上群聊或共享文档告知人员,确保规则统一执行。借助免费数字工具管理沟通、工作安排和文件资料,使关键信息可留存追溯,适应数字经济管理要求。建立常态化简易沟通机制,创始人定期与人员简短交流,了解困难建议,化解小矛盾,避免问题扩大。定期开展低成本团队活动,增强团队凝聚力与归属感,营造和谐氛围。管理兼顾人情与规则,灵活高效且守住规范底线,使管理匹配数字经济环境与企业特点。

结 论：

数字经济以数字技术等为核心,为小微型艺术培训企业带来工具与市场,也对其运营、用工、团队提出要求。这类企业规模小、资金少、人员精,不能照搬大型机构管理模式,需走轻量化风险管理路径。当前其面临的人力资源风险集中在用工合规等方面,与外部监管、内部资源和管理经验有关。立足数字经济与自身特点,通过免费数字工具规范合规事项,借助灵活与关怀稳定师资,建立薪酬绩效规则,依托免费渠道优化招聘,以极简制度提升管理,可降低风险、减少损失。

在数字经济发展背景下,小微型艺术培训企业守住合规底线、稳定团队、简化流程、用好工具,就能适应行业与监管要求,集中资源提升教学与服务,实现稳定运营。规范健康的企业能保障自身发展,吸纳人才就业,提供美育服务,推动行业朝更规范、更健康、更具活力的方向发展。

参考文献：

- [1] 艾瑞咨询集团.2025年中国素质教育行业发展研究报告[R].2025.
- [2] 中国教育科学研究院,非学科类培训机构合规运营指引[M].北京:教育科学出版社,2024.
- [3] 李育新,数字经济环境下小微企业人力资源管理风险管控研究[J].中国人力资源开发,2023(08):78-86.
- [4] 张敏,艺术培训机构师资稳定机制构建路径[J].艺术教育,2024(02):167-170.
- [5] 王海涛,小微企业用工合规风险与应对策略[J].法制与社会,2023(15):112-114.
- [6] 刘艳,数字化工具在小微企业人力资源管理中的应用[J].现代商业,2024(03):102-105.
- [7] 陈明,云南民办艺术培训行业发展困境与优化对策[J].云南艺术学院学报,2023(04):132-136.
- [8] 赵文超,数字经济下小微企业薪酬激励模式创新[J].企业改革与管理,2023(12):98-100.