

# 上海奉贤劳务派遣人事外包临时工外包贴标外包

产品名称	上海奉贤劳务派遣人事外包临时工外包贴标外包
公司名称	上海智慧招劳务派遣有限公司
价格	99.00/件
规格参数	劳务派遣:临时工外包 人事外包:小时工外包 上海:奉贤
公司地址	上海市浦东新区富特北路
联系电话	159-67342848 15967342848

## 产品详情

接受委托提供劳务服务、劳务派遣、劳务外包、劳务代理、劳务输出、劳务人才托管、人事代理、劳务分包、临时工外包、小时工外包、委托招聘、生产线外包、代加工、岗位外包、人力资源外包（人才派遣）、人才猎头、代理招聘、培训、长期工、临时工、短期工、保险代理、生产线承包、信息咨询、人才招聘、灵活性用工等等全心全意为客户服务。公司本着诚信、务实、拼搏、服务的理念，以做实为目标，以真是可靠的信息渠道为基础，以贴心周到的服务质量为标准，以快速便捷的派遣方式为核心，认认真真做好每一个项目，诚诚恳恳的对待每一位客户

随着经济形势的不断变化，传统的用工模式已经不能满足企业和劳动者的需求。在这种情况下，灵活用工模式逐渐成为了越来越多企业和劳动者的选择。

灵活用工等同于灵活派遣,是人才派遣服务领域的成长型产品,它由派遣公司承担全方位的法定雇主责任,在派遣人数确定、派遣周期、派遣人才的筛选方面都非常灵活的一种用工形式,灵活用工到那么,灵活用工有哪些优势呢?它主要表现在以下八个方面。

### 1. 考勤管理灵活

传统的考勤管理模式是基于我国工时管理的相关规定，管理模式比较固定和僵化。例如，在标准工作时间内，大多数企业采用每天工作9-6小时，每天工作8小时，每天至少打卡两次的考勤方式。这样的考勤方式极度缺乏灵活性，众所周知，互联网企业的工作时间和考勤管理方式比较弹性的。

灵活就业的个好处是实现了考勤管理的灵活性。企业不再限制员工的上下班时间、工作时间和打卡下班。

考勤方式的改变衍生出的就是工时制的改变，而工时制的改变也会对考勤方式产生一定的影响。目前，在我国目前的工时类型中，企业只有实行不定期工时制和综合工时制，才能实现部分考勤管理的灵活性。

## 2. 工作内容灵活

人力资源从业人员都知道劳动合同的基本要素之一是工作内容，但绝大多数劳动合同都弱化了工作内容，而侧重于岗位和部门。这与人力资源管理的传统概念有很大关系。传统的人力资源管理理论对工作的描述多于工作内容。岗位说明包括“岗位说明”、“岗位随薪资变化”、“人员岗位匹配”、“岗位价值”等。

其实，工作内容比工作岗位更重要。人力资源管理的核心应该是工作内容，而不是工作岗位。灵活就业很好地遵循了这一逻辑，弱化了职位属性，强化了工作内容，使企业自身的工作需求与员工的技术专长完美匹配，实现了工作内容的灵活性。

## 3. 进出机制灵活

在全民普法的，企业不可能再像过去那样简单粗暴地终止员工的劳动关系。透明的信息+自由的仲裁使得员工离开公司比进入公司更难。

由于灵活用工的适用法律不同，不仅员工在“进入公司”时非常灵活，而且在“离开公司”时，企业和员工也可以根据协议，选择合理的退出方式。灵活用工使得企业在员工进出机制上更加灵活。

## 4. 薪酬结算灵活

在传统的劳动关系中，薪酬结算方式比较固定，一般分为月薪制和年薪制。无论是月薪制还是年薪制，公司至少每月支付员工一次薪酬，并且支付标准应符合我国有关法律法规，如最低工资标准、试用期工资标准等。同时，公司每月支付员工工资的时间也不会轻易改变。

此外，在传统劳动关系中，薪酬结构包括工资、绩效、提成、奖金、补贴等不同名目，在实际支付时存在很大差异。在解决加班费、病假费、经济补偿金等事项时，企业与员工经常因确定薪酬结构的认定而发生纠纷。

企业在采用灵活用工模式时，可以与员工自由约定薪酬结算金额、结算规则、结算频次等，最大限度地满足双方的需求，体现双方的真实意愿。

## 5. 结果导向灵活

传统的就业方式注重劳动过程。之所以很多企业管理者之所以热衷于实行“996”和“007”工时制，是因为他们觉得只要长时间工作，员工就一定能做出业绩。

事实上，加班未必能得到管理者想要的效益，很多加班甚至是徒劳无功的，因为每个人的精力都已经在每天8小时的工作中耗尽了。

弹性就业是一种以结果为导向的工作方式，它不强调努力，只强调功劳。由于工作结果可以直接实现量化，所以灵活用工结果导向的灵活性和有效性是显而易见的。

## 6. 用工方式灵活

自2008年《中华人民共和国劳动合同法》实施以来，企业在与员工建立劳动关系时，会与员工签订劳动合同。许多企业和个人忽视了多元化的用工方式，只注重劳动关系。

事实上，劳动关系只是我国多元化就业关系中的一种。灵活用工的出现打破了企业固有的劳动关系，实现了用工方式的灵活性和多样化。相关数据表明，许多采用灵活用工模式的企业都感受到了这种灵活的好处。

## 7. 场所选址灵活

在传统的劳动关系下，为了方便企业管理员工并为员工提供相应的工作条件，企业会根据实际情况设置办公场所，让员工可以在指定的办公场所内集中办公。集中办公不仅会使员工在上下班的路上花费大量的时间，而且可能会引发工伤风险。

灵活用工则很好的规避了这种风险，只要有电脑和网络，员工就可以选择在家、咖啡馆、图书馆等场所办公。

## 8. shebao缴纳灵活

《中华人民共和国社会保险法》颁布后，劳动关系与shebao缴纳已经紧密联系在一起。根据法律规定，企业与职工建立劳动关系时，必须为职工缴纳社会保险。与社会保险捆绑的做法确实为员工提供了一定的保障，但同时也增加了企业的用工成本。

灵活用工在shebao缴纳方面就体现出了它的灵活性。采用灵活用工这一方式时，企业与员工之间不再存在传统的劳动关系，shebao缴纳不再是强制性的。企业可以根据不同的雇佣关系为员工缴纳不同类型的保险，如社会保险、商业保险、用人单位责任保险、工伤保险等。

灵活用工的应用场景季节性业务：例如，旅游业、酒店业等企业在旺季时需要增加劳动力，而在淡季时则需求减少。项目制工作：例如，软件开发、设计、市场营销等项目制工作，可以根据项目需求组织劳动力。兼职和外包：企业可以将部分业务外包给公司或个人，或者招聘兼职员工，以满足短期的人力资源需求。

很多企业老板想要做灵活用工，想要搭上这班快车，但是却不知道什么样的企业可以用灵活用工，为您企业列举了十种可以适用灵活用工的企业：

成本压力过大的企业

员工流动性较大的企业

业务量时高时低的淡季明显企业

内部核心员工只占三分之一的企业

面临工伤风险和各类劳动纠纷的企业

易面临工伤风险和各类劳动纠纷的企业

季节性用工，不便与员工建立劳动关系的企业

较长时间处于不稳定期，但对临时用工需求量大的企业

技术需要不断创新，新的思想元素需要不断整合的高科技企业

灵活用工方式可以帮助企业更加高效地利用人力资源，降低用人成本，优化人才配置，增强企业竞争力。当然，在采用灵活用工方式的同时，企业也需要注意合规性和保障员工的权益，实现双赢的局面。如果您想了解更多关于灵活用工的信息，欢迎留言或联系我们。