

赤峰优化用工 加油站优化用工招商 山东联劳

产品名称	赤峰优化用工 加油站优化用工招商 山东联劳
公司名称	山东联劳人力资源管理有限公司
价格	面议
规格参数	
公司地址	山东省济南市历下区解放路30号东源大厦502室
联系电话	13064018688

产品详情

山东联劳旗下设有：联劳教育、联劳人力、联劳咨询三家公司和联劳商学院;联劳人力：资深专家组成的人力资源服务公司，专业服务企业用工模式、薪酬优化、财税管控，兼顾国内外劳务、社保咨询等服务；企业理念：山东联劳秉承专业、敬业、合作、共赢之理念，签约多支国内外专家团队，形成一套完善服务体系。人力资源管理降低企业成本；财务税收管控规避企业风险；联劳智推整体提升企业的销售效率和品牌裂变能力。发展规划：山东联劳当下在全国成立及筹备中的服务机构超过100家，已和多个省市的企业建立服务关系，公司战略规划三部曲：立足山东、创立品牌；辐射全国，行业闻名；系统完善，产业发展。

业务外包分析优化企业用工方式

业务外包的涵义

业务外包是指企业利用专业分工的优势，将日常经营中的部分业务委托给本企业以外的专业服务机构或其它经济组织（简称承包方）完成的经营行为。业务外包的实质是企业重新定位，配置企业现有的各种资源，将企业的资源集中在自身的技术难度较高的核心业务领域，发展企业具有核心竞争力的业务，而将企业自身的一般业务、辅助性的业务等非核心业务承包给其它机构，从而提高企业生产经营效率，集中资源进行核心产业的发展，获得企业的长远发展。

业务外包的优势、存在的问题

1.业务外包的优势。

（1）通过业务外包，可以使企业专注于核心业务的发展，提升自身竞争力。企业实施业务外包，将一般业务、辅助业务等非核心业务进行转移，将自身的优势资源集中在核心业务上，同时借助于外部优势来弥补和改善自身的弱势，从而提高核心业务竞争能力，促进企业的经营发展。

（2）通过业务外包，提高企业资源利用效率，优化资源配置。企业实施业务外包，重置各项资源，发挥核心资源优势，并将非核心业务交由外包公司完成，外包公司则比企业更具有某种优势完成相关技术及

业务，从而提高资源利用率。

2.业务外包存在的问题。

(1) 导致企业责任外移的增大。发包企业在业务外包中会有可能对业务缺乏必要的监控，增大了企业责任外移的风险。

(2) 降低员工的工作热情。业务外包中，会牵扯部分职工的利益，从而使员工失去工作热情，造成员工的工作激情和职业道德的降低，导致工作业绩的下降。

(3) 知识产权问题。发包方与承包方因为某项开发技术专利及版权的问题达成双方协议，从而缺乏法律保护，造成知识产权的归属问题的产生。

(4) 承包商可靠性的问题。在利益的驱动下，会造成承包企业与其它企业合作，从而导致企业交易成本的提高。

(5) 业务外包企业选择的问题。企业在挑选业务外包企业，尽可能的选择信誉度良好、所需技术过硬的企业，赤峰优化用工，错误的外包则会导致关键技术的失败，使企业失去竞争力。

山东联劳旗下设有：联劳教育、联劳人力、联劳咨询三家公司和联劳商学院,联劳人力：资深专家组成的人力资源服务公司，专业服务企业用工模式、薪酬优化、财税管控，兼顾国内外劳务、社保咨询等服务；企业理念：山东联劳秉承专业、敬业、合作、共赢之理念，签约多支国内外专家团队，形成一套完善服务体系。人力资源管理降低企业成本；财务税收管控规避企业风险；联劳智推整体提升企业的销售效率和品牌裂变能力。发展规划：山东联劳当下在全国成立及筹备中的服务机构超过100家，已和多个省市的企业建立服务关系，公司战略规划三部曲：立足山东、创立品牌；辐射全国，行业闻名；系统完善，产业发展。

企业多元化用工的优化策略

第1，清理多元化用工的目的。

在实际过程中需要掌握情况，权衡利弊，及时调整思路，以期保证主要目的的实现。要认真学习劳动合同法，对照有关条款，重新审视采用多元化用工的动因，剔除与劳动合同法相悖的认识与做法，注意避免与纠正正在用工合同解除、人员工资安排上的随意性，这是多元化用工制度健康发展、构建单位和谐的内部环境、进而突破用人体制改革瓶颈的关键。

第二，构建整体人力资源制度，将多元化用工人员纳入统一的管理体系中。

要重视整体性人力资源体系的构建。采用了多元化用工方式后，应建立健全制度，必须从多元化用工的实际出发，特别要具体明确相关单位、部门在员工招聘录用、工作安排、考核评价、奖励惩戒、工资福利管理等环节的职责，理顺用人部门、人力资源管理部门与劳务或承包公司之间的管理责任与工作程序。着眼整体性人力资源体系的建设，形成统一的内部管理制度，就是要逐步处理好各类用工方式人员之间在工作职责、考核标准、奖惩办法、管理职责的统一，逐步处理好多元化用工人员培训教育、职务晋升、工资调整与正式工的平衡，把多元化用工人员纳入统一有序的管理体系中。

第三，建立对多元化用工人员的激励机制。

多元化用工制度的实施解决了许多传统用工制度下难以解决的矛盾与问题，但新的矛盾与问题接踵而至。在满足了多元化用工人员有保障、安全的就业要求后，他们会进一步寻求更高层次的需求，如和谐的人际关系、必要的荣誉、奖励，自我价值的实现。由于多元化用工人员中的劳务派遣制、非全日制、业务外包人员大量从事的是操作性、辅助性或替代性的工作，岗位技能要求低，晋升机会少，单位不将他们纳入正式员工的考核评估体系。再加上采用多元化用工制度的原因之一就是降低人工成本，混岗作业，同工不同酬的矛盾突出。为此需要建立多元化用工的激励制度，关心各类人员的进步成长，不断调动员工积极性。

山东联劳旗下设有：联劳教育、联劳人力、联劳咨询三家公司和联劳商学院；联劳人力：资深专家组成的人力资源服务公司，专业服务企业用工模式、薪酬优化、财税管控，兼顾国内外劳务、社保咨询等服务；企业理念：山东联劳秉承专业、敬业、合作、共赢之理念，签约多支国内外专家团队，形成一套完善服务体系。人力资源管理降低企业成本；财务税收管控规避企业风险；联劳智推整体提升企业的销售效率和品牌裂变能力。发展规划：山东联劳当下在全国成立及筹备中的服务机构超过100家，已和多个省市的企业建立服务关系，公司战略规划三部曲：立足山东、创立品牌；辐射全国，行业闻名；系统完善，产业发展。

优化企业人力资源配置管理

- 1.建立“以人为本”的人力资源管理理念，提供良好的用工环境和生活环境，制订长远的员工职业生涯规划，拓展员工全面发展的渠道。全面详细地了解员工所需，解决员工实际困难，切实考虑员工自身利益；不断提高员工的工资、福利待遇，进而促使员工恪尽职守，全力完成岗位职责，充分发挥员工的主动性、积极性和创造性，使员工与企业得以全面和共同发展。
- 2.加强企业员工培训，重点培养企业中工作能力强的技术型人才，并委以重任。提高员工的学习能力，即是提高员工的素质素养。实行老员工带新员工的管理模式，加油站优化用工哪家好，提高员工对新知识、新技能的掌握能力。第一，通过实行岗位技术培训来提高员工的专业技术能力；第二，加油站优化用工，有针对性地进行员工管理的培训工作，努力培养创新型以及多样化技能型的员工。
- 3.建立健全激励机制，激发员工潜能，加油站优化用工招商，提升员工工作效率，使企业更加富有活力。要进行全面的激励，不能仅仅局限于物质方面，要在满足其低层次基本需求的基础上，充分尊重员工，帮助员工建立自信心，为员工实现自我价值提供平台。
- 4.人力资源配置的管理与开发是现代企业应对市场激烈竞争的迫切工作。企业要从本质上进行全面分析，充分认识到人力资源配置的关键性以及重要性；要从战略高度认真做好企业人力资源配置的管理工作，科学合理开发人力资源，优化人力资源配置，建立全面有效的人力资源管理体系。
- 5.健全和完善绩效考核管理体系及薪酬分配激励机制。在建立绩效管理体系时，应根据员工的工作性质，采取有针对性地绩效管理，建立有战略性地成长发展目标，完善绩效管理制度体系。企业应建立和完善全面的薪酬分配机制，不仅要高度重视物质激励，还要同时关注精神激励，优化企业人才架构，建立完善的企业人力资源配置管理机制。

赤峰优化用工-加油站优化用工招商-山东联劳(推荐商家)由山东联劳人力资源管理有限公司提供。赤峰优化用工-加油站优化用工招商-山东联劳(推荐商家)是山东联劳人力资源管理有限公司(www.lianlaojiaoyu.com)今年全新升级推出的，以上图片仅供参考，请您拨打本页面或图片上的联系电话，索取联系人：尹经理。