

# 芜湖用工优化方案 加油站用工优化方案 山东联劳

产品名称	芜湖用工优化方案 加油站用工优化方案 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，加油站用工优化方案，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bao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。

如何优化人力资源，劳动用工管理，配置

合理选取量化标的。量化标的即指选择量化的“文本数据源”。由于人力资源信息往往是文本类型的，如岗位、职称、性别、部门等，故在选取量化指标时往往需要优先考虑标的物的合理性。一般来讲，我们选取的标的物是对带分析问题最为直接的。如，在分析人力资源配置模型时，我们往往选择各岗位、职级人员数量来进行分析。量化标的的选择可能会影响整体分析结果。假设我们选择了公司定编岗位、职级人员数量来进行分析的话，那结果可能会与按照实际人员数量分析出来的结果背道而驰。

对指标进行合理赋值量化。对文本数据的量化方法有很多种，如管理层打分、按平均晋升时间、平均工资、岗位贡献度等。我们在对文本数据进行赋值量化时，需优先考虑其合理性，即量化标准是与标的物直接相关，并随着标的物的变化而进行更新。其次，我们在进行标的物量化时还需要考虑获取该指标的难易程度，同时尽量减少人工判断。

山东联劳旗下设有：联劳叫育、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bao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，加油站用工优化方案，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。

用工模式是企业人力资源规划中首要考虑的问题，对不同用工类型合理组合，以期降低用工成本和法律风险。企业用工模式受经济环境、经营方式、用工成本、法律风险等诸多因素的影响，而随着《劳动合同法》、《社会保险法》等相关法律法规的实行，法律对企业用工规范日益严格。如何在现行的劳动法律体制下，优化企业用工模式、增强用工弹性，就成为用人单位必须考虑的问题。

现实中很多企业不重视用工模式的设计，常常将不同形态的用工关系混在一起，这使得企业的用工关系非常混乱，并影响了不同用工关系员工的区别管理，导致了用工风险，甚至是劳动纠纷的发生。因此需要对企业的用工模式重新优化，可以从多元化用工模式、现有用工关系的优化、分类化管理三个方面制定相应的操作规则。

### 一、多元化用工模式。

企业的用工形态按照法律属性主要包括劳动关系、民事关系和其他关系，而按照具体形态可以细化为标准劳动关系、灵活劳动关系、特殊劳动关系、民事劳务关系和其他用工关系。

对这几种形态的用工关系，依据不同的岗位性质合理优化。以长期性、稳定性、专业性为特征的岗位可以适用标准用工形式，保障企业用工的稳定性；以临时性、辅助性和替代性的岗位，可以采取劳务派遣或者外包的形式，即能满足用工，又可以起到规避劳动法律的作用；对于工作量不定、阶段性强的岗位，通过非全日制用工处理；对于一些以经验为主的技术性岗位，可以通过返聘的方式交由特殊劳动关系人员处理；对于需要借助专业人员参与完成的工作，可以通过安排专业人员兼职或者招聘实习生的方式完成。

当然多元化用工模式并非是一个固定的框架，其具体的设计必须建立在企业本身实际的基础上，通过对企业岗位类型的细分寻找与之相匹配的用工方式

### 二、现有用工关系的优化。

实行多元化的用工模式，首先涉及到的一个问题是新旧用工模式的衔接，这就需要对现有用工关系进行优化。从某种意义上说，2007年华为“辞职门”事件就是对用工关系优化的典型案例，但由于其对《劳动合同法》未能准确把握以及《劳动合同法实施条例》对工作年限的规定，最终以失败告终。因此，对用工关系的优化必须坚持“合法、合规、灵活”的原则。合法即用人单位调整人员用工方式必须在法律的框架内进行，如标准劳动关系转为劳务派遣，可以采用反派遣的方式运作，但一定要注意首先要终止标准劳动关系而后才能适用劳务派遣，且必须满足“临时性、辅助性、替代性”的岗位要求；合规，主要是对用工模式的调整规定在企业规章制度中，以企业规章制度作为用工模式调整的依据；灵活性原则要求企业在实施多元化用工模式时要按照工作岗位的具体内容适度区分处理，做到灵活搭配各种用工形态，从而形成复合、均衡、有效的用工模式。

### 三、分类化管理。

分类化管理是建立在用工模式多元化基础上的用工管理模式的变革。当前大多数企业对其员工不分种类均采取统一标准的管理。而在多元化的用工模式下，各种形态的用工关系法律性质不同、人员结构和与企业的关联度均存在差别，采用统一化的管理标准难免造成各种用工形态的混乱。以标准劳动关系和兼职为例，标准劳动关系下，劳动者和用人单位之间建立劳动关系，用人单位应当承担相应的雇主责任，其对员工实行严格的管理，注重员工忠诚度的培养；而兼职员工并非用人单位管理的劳动者，其主要以个人技术或者能力完成用人单位交办的任务，其与用人单位之间处于一种松散的管理，兼职人员并不关心用人单位的状况，也不必强求其对用人单位履行忠诚义务。因此在多元化的用工模式下，芜湖用工优

化方案，对不同形态用工关系应当分类管理，针对不同用工形态制定合理的管理措施，从而最大程度发挥多元化用工模式的均衡作用。

山东联劳旗下设有：联劳jiao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bao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，企业用工优化方案，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。

## 优化用工

从6月开始，中国石化(600028，股吧)集团公司机关服务中心在设备工程处进行优化劳动组织和人员配置试点。试点1个多月来，该处用工总量减少12.5%，降低了用工成本。

该中心高度重视试点工作，反复研究方案，提出工作思路，听取员工的意见和建议，确定最终方案。该中心将一站式业务、餐饮设备维修业务划转到设备工程处，将运行科和维修科合并，同时对一站式服务、114查号、8899接报修服务进行整合，以实现人员的统一调配，提升管理效率；对设备工程处各岗位的职责和工作量进行分析梳理，合理优化，使用工总量减少12.5%。此外，设备工程处丰富运行班组工作内容，尽量减少员工加班，通过定期轮岗解决岗位临时缺人问题。该中心进一步完善设备工程处的激励奖金考核兑现办法，动态调整激励考核奖金数额，实行多劳多得、能上能下。

开展优化劳动组织试点后，设备工程处在一线员工收入增加的情况下，每年可降低人工成本44万元，收到预期效果。在试点成熟的基础上，该中心将逐步在各主要业务处室和经营单位推广试点工作

芜湖用工优化方案-加油站用工优化方案-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。芜湖用工优化方案-加油站用工优化方案-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。