

加油站优化用工 加油站优化用工方案 山东联劳

产品名称	加油站优化用工 加油站优化用工方案 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，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来。

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，加油站优化用工代理，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来。

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，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，加油站优化用工哪家好，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

山东联劳旗下设有：联lao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。

开展人力资源优化 提升员工劳动效率

?人力资源是企业发展的“第1资源”，人力资源配置是否合理直接影响企业资源的利用和整体效益。建筑施工企业在多年的经营发展中，不断开展人力资源优化工作，充分挖掘内部人力资源潜力，降低人工成本，提升人力资源管理水平，不断提高劳动生产率，促进企业健康稳定发展。?

开展人力资源优化工作的意义???

?????人力资源优化关系到企业的效益，关系到企业的改革发展，关系到职工的切身利益。因此，我们首先要提高思想认识。一是人力资源优化是深化企业“三项制度”改革的需要。党的十八届三中全会《决定》中提出，国有企业要“深化企业内部管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的制度改革”，也就是要求国有企业要继续大力推进三项制度改革。可以说，加油站优化用工，建立科学合理的市场化用工机制，是国有企业“提高企业效率、增强企业活力”，保证企业和谐健康发展的必要之举。二是人力资源优化是适应企业当前生产经营形势的需要。当前公司仍然面临着很多困难和挑战，形势十分严峻，活源不足，全球经济恢复基础尚不稳固，下行风险加大。在我国经济处于新常态的大环境下，钢铁行业特别是冶建行业持续低迷的态势仍将持续，各地方和大型企业，已由投资拉动向创新拉动和服务拉动转型，新建项目将明显缩减。较大的技改投资项目也将明显减少。另外经营指标压力大、人员总量多、劳动生产率低、职工收入增长的刚性需求大等问题和矛盾依然突出。三是人力资源优化是规避劳动用工法律风险的需要。国家新修订了《劳动合同法》，国资委下发《关于规范中央企业劳务派遣用工管理有关问题的通知》。人社部制定的《劳务派遣若干规定》中提出“用工单位违反劳动合同法有关劳务派遣在临时性、辅助性、替代性岗位用工规定或者超比例使用被派遣劳动者，依据劳动合同法规定罚款后一个月内仍不改正的，被派遣劳动者视为与用工单位建立劳动关系，用工单位应及时补订劳动合同”。一系列法规的出台，给我们建筑施工企业敲响了警钟。四是人力资源优化工作难度越来越大。随着企业改革的不断深化，职工年龄老化、劳动效率下降问题日益突出，人力资源优化工作“啃骨头”、“攻坚战”成为常态。

加油站优化用工-加油站优化用工方案-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。加油站优化用工-加油站优化用工方案-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。