

# 在宝山区选人力资源外包劳务外包对企业有何好处

|      |                                     |
|------|-------------------------------------|
| 产品名称 | 在宝山区选人力资源外包劳务外包对企业有何好处              |
| 公司名称 | 协卓企业管理（上海）有限公司                      |
| 价格   | 200.00/天                            |
| 规格参数 | 协卓企业管理:服务全方位<br>劳务外包:专业<br>上海:覆盖长三角 |
| 公司地址 | 上海浦东兰嵩路555号森兰美伦A座507                |
| 联系电话 | 021-31663697 18964356869            |

## 产品详情

人力资源外包到底对企业有什么好处

### 一、人力资源外包兴起

#### 1、什么是人力资源外包？

人力资源外包，简称HRO，主要是指用人企业把公司中的某一项或者多项人力资源工作外包给人力资源服务公司，以实现效率较大化，降低企业人力成本等。广义的人力资源外包属于劳务外包的一种，涵盖了劳务派遣和人事代理的范畴，且实际外延还会更大。人力资源外包从概念区分，可以分为三个模块:人力资源及人的外包、人事事务外包、人力资源管理职能外包；从具体内容区分，包括:人力资源外包、人力资源管理外包、薪酬管理外包、薪酬福利外包、社保外包、个税代缴、人事外包、代理招聘等。

#### 2、源起石油危机

上个世纪70年代，由于遭受到源自OPEC石油危机的并发冲击，北美企业的外部营运环境顿时变得复杂起来。加之由于社会不断进步引致法律法规的不断完善，企业迫于对政府福利保障制度实施的压力，不得不比从前更加关注于员工的安全与健康，这样一来，使得企业事务性的人事行政工作变得越来越繁杂了。为了应对外部变革的环境变迁，企业可以寻求两种选择，一是将这些事务性的人力资源工作划分给不同的岗位，让负责该岗位的主体去实施、处理；另一种是通过将这些新兴人力资源业务予以外包的形式，选择让专业性的人力资源服务公司来完成这些事务性的工作。

随后，一些国际性的欧美企业将人力资源外包带到了中国，美国ADP和日本RECRUIT大家可以百度下。

到了21世纪初，人力资源外包服务在国外市场已经非常普遍，美国大概有85%企业进行人力外包，全球500强企业的大部分早已经习惯于采用人力资源外包服务；而全球近百家提供人力资源服务的上市公司中，也有半数左右提供人力资源外包服务，甚至有多家已经跻身财富500强行列。

## 二、人力资源外包的现状

### 1、人力资源外包已经被广为认可，成为企业界潮流并上升为企业战略

人力资源外包，即HRO，作为一种提高企业人才管理效率的形式逐渐流行，而且很受企业管理层和人力资源主管欢迎。目前国际的大公司基本上都已经把HRO作为企业发展的一个战略来考虑，中国的很多大中型企业也已经接受了HRO对企业的战略意义，选择人力资源外包。像物流行业头部企业、城市配送行业、餐饮服务业、电子加工、生产制造业等等。

### 2、人力资源领域服务体系及市场结构

我国人力资源服务业已经形成多层次、多元化的人力资源市场化服务体系。从服务内容来看，人力资源服务企业逐渐从提供招聘服务、人事代理、档案管理、社会保障费代收代缴等传统、单一的产品，向提供多层次、分类别、多样化的产品转变，服务能力不断提升。从市场组织结构来看，我国人力资源服务市场呈现出国有企业、民营企业和中外合资企业三类主体竞争发展的格局：国有企业；外资企业；民营企业。

## 三、人力资源外包的未来趋势

### 1、未来人力资源外包将更加专业化、精细化

2019年经济下行严重，正式岗位在不断缩编，而外包岗位却越来越多。除了传统的客服外包项目外，新兴业务衍生出的大量技术岗也成了用工外包行业的主力军，像互联网公司的供应链职能外包，社交电商的地推业务外包等。

据北京一家第三方IT人力资源服务公司提供的数据显示，蚂蚁金服的小微小额贷款语音及认证审核业务、新浪微博内容审核项目、腾讯视频审核、社交平台内容审核项目、滴滴出行地图标注项目、出行信息审核项目等，都以外包形式“向外托管”，这些项目的用人规模平均都在500人以上。

有消息称，为了节约成本，互联网公司还使出了另一招——岗位外包，而且除了将技术含量低、用人规模大的岗位向外承包外，人工智能、云计算相关的工种也逐渐出现在了外包需求之列。

### 2、中小型企业使用人力资源外包服务成为趋势

人力资源外包行业竞争也将不断地加大，有可能促使人力资源外包服务商降低服务的价格，进入薄利多销的时代，这将使得更多的中小企业有了采购人力资源外包服务的能力，开始寻求并尝试人力资源外包服务，尤其是中小型企业交易量的增加将会更加明显。

中小型企业为了减少一些重复的、费时的工作，能够更加的集中精力和资源，以此来应对快速变化的经济形势，将会对人力资源外包产生明显的需求；服务商要确保企业的信息资料、数据等的完整和安全，以及员工个人资料的保密等，所专业的、知名度高的人力资源外包服务商更能得到信任。

### 3、薪酬社保外包将成为企业普遍需求

人力资源管理和服务中频率最高、涉及人数最多、员工最关心的、没有之一的工作——那就是“薪酬服务”。在美国，由于其完善的薪酬社保和纳税制度，企业人力资源需要在各种填报上耗费庞大的时间和精力，因此很多企业都会把薪酬社保和纳税事物外包给第三方，以此来把自己解脱出来。其中最大的外包服务机构当属ADP，ADP（Automatic Data processing, Inc）成立于1949年，创办之初便开始推广“薪酬外包”，发展人力资源相关业务。经过12年的发展，ADP公司于1961年在美国纳斯达克上市，当年总收入达40万美元。如今，ADP市值达到580亿美元左右，成为世界500强之一。

随着我国信息技术和税收制度的不断改革和完善推进，“薪酬外包”及类金融服务产品将会被越来越多的企业所需求，也将得到更多人力资源服务机构重视，以及技术和资本公司的看好。而在未来一段时间，将会有更多企业介入进来，薪酬社保外包将成为各大企业新的市场竞争地和新的行业增长点。

#### 四、人力资源外包对企业有什么好处？

##### 1、人力资源外包有哪些优势？

大多数企业选择使用人力资源外包都是冲着降低成本去的，但是，如果企业主对“外包”的认知还停留在“单纯降低成本”，那么和外包服务商的合作将错过很多“战略性”意义。

人力资源外包服务，除了“降低成本”，在企业的资源配置、体系建立、业务布局、风险规避等各方面都将成为强有力的支持方，尤其社保入税后如何调整自身的机制去适应。

##### 2、帮助企业建立或优化人事架构

人力资源外包服务可以帮助初创型企业搭建起合法完善的人事架构；可以企业解决高度发展过程中，HR人手不足、能力有限的情况；可以帮助需要融资、上市的企业梳理优化自身在高速发展期间所施行的不规范的措施。

##### 3、一地委托，全国服务

很多企业在全国多地设立有分子公司，总部很难施行统一管理，而那些分子公司HR人员的素质和稳定性也不能得到保证，这直接影响着员工和企业的利益；有些企业虽然业务分布多个城市，但是每个城市的员工较少，不需要设立分子公司也不需要招聘专职HR，可以选择大型的人力资源外包服务商，他们服务统一专业、数据同步共享，为企业员工提供相当于专职HR的服务支持，提高企业员工的稳定性。

##### 4、转移用工风险

与员工签订劳动合同的是外包服务商，企业是用工单位，不与员工签订劳动合同，没有劳动关系，也就避免了劳动纠纷的发生，极大的节省了企业的管理成本，同时外包服务商作为专业机构，其服务的专业度、解决纠纷的经验也比企业丰富，更有助于化解劳动纠纷。

##### 5、增加企业用工灵活度，降成本

企业与外包服务商合作后，可以有效的降低管理成本，即使用人需求不断增加，企业也不必增加专门的管理人员或机构对业务外包员工进行管理，由服务商完全承担，大幅降低了管理成本；降低常规性人力资源管理费用支出，例如，招聘广告、退休遣遣等；降低纳税成本，依《税法》企业支付给员工的工资超出应纳税工资额部分需缴纳企业所得税。业务外包用工方式可以在维持相同工资水平的条件下，将工资和福利通过服务商转发，其开具的发票可作为服务费直接计入生产成本，改变企业的纳税税种性质，帮助企业改善生产成本核算科目。

企业选用外包员工，企业用人不养人，随时可以根据淡旺季、年度生产计划等因素，调配用工人数，也不用担心违法，大幅度增加了企业的用工灵活度，同时，企业还可以依据自身发展、岗位效益、市场工资价格等灵活调整工资标准，业务外包员工的支出成本比使用固定在编员工（工资只能涨不能降）大幅降低。

尤其2019年，一个企业如果只懂得业务，不懂得财税薪酬将面临很多严重问题和潜在风险，外包可以切实解决实际问题。