

业务外包劳务派遣 联吉厚信业务外包 秀峰区劳务派遣

产品名称	业务外包劳务派遣 联吉厚信业务外包 秀峰区劳务派遣
公司名称	南宁联吉厚信人力资源服务有限公司
价格	面议
规格参数	
公司地址	南宁市东葛路29号荣和中央公园1栋13A层
联系电话	13321702583

产品详情

所谓人力资源外包(outsourcing)，英文直译为“外部资源”，指企业整合利用其外部的专业化资源，从而达到降低成本、提升效率、充分发挥自身核心竞争力和增强企业对环境的迅速应变能力的一种管理模式。总体而言，人社局劳务派遣，人力资源外包将渗透到企业内部的所有人事业务，包括人力资源规划、制度设计与创新、流程整合、员工满意度调查、薪资调查及方案设计、培训工作、劳动仲裁、员工关系、企业文化设计等方方面面。

劳务派遣，又称劳动派遣、劳动力派遣等，即劳务派遣单位根据用人单位需要，派遣符合用人单位条件的人员到用人单位工作。它本为一体的雇佣、使用相分离，形成派遣公司、用工单位、受派员工三方关系。它的特点是劳务派遣企业“招人不用人”，事业单位劳务派遣，用人单位“只用人不招人”。

业务外包，也称资源外包、资源外置，秀峰区劳务派遣，它是指企业整合用其外部的专业化资源，从而达到降低成本、提高的效率、充分发挥自身核心竞争力和增强企业对环境的迅速应变能力的一种管理模式。企业为了获得比单纯利用内部资源更多的竞争优势，将其非核心业务交由合作企业完成。

HR指标灵活运用于企业指标

总体劳动力生产率

从整体上衡量HR成功与否的好工具是劳动力生产率，这里最关键的是持续改善员工成本（工资、福利和总体HR花费）与总体企业收入之间的比率。这个范畴的指标包括：

1) 劳动力生产率比例的改进。

2) 增长的劳动力生产率产生的货币价值。

3) 通过去年的招聘，业务外包劳务派遣，保留和生产率改进（投资回报率）的结果来评价整体HR的价值影响（用货币数额体现）。

2 员工招聘与离职

管理者通常在招聘和离职上对HR期望大。下面是一些可以用来评估招聘有效性的简单指标：

1) 新入职一年以内员工的离职率。

2) 新入职员工的绩效考评分数的平均值（与去年相同岗位对比）。

3) 管理者对新入职员工的满意度（对受雇员工的管理者开展的调查；与去年的平均结果作对比）。

4) 在管理和高岗位上招聘的员工多样性的比率。

5) 关键岗位上的招聘失败带来的价值影响（用货币数额体现）。

3 员工敬业度

员工生产率与员工敬业度之间的平衡可以保证管理者在追求生产率大化时不至于滥用或透支员工。那些获得了高生产率，同时获取高的员工敬业度分值的应该受到奖励。这个范畴的指标包括：

1) 每天“期望来上班”的员工比例（从调查结果中得出）。

2) 声称自己的管理者拥有期望中的管理行为的员工比例（可以从双向沟通，工作挑战性和兴奋度，特别的学习和成长，认可和奖励，在某种程度上对工作的掌控度和了解工作的重要性等方面得出调查结果）。

4 员工保留率

这个环节包括以下几个指标：

1) 整体的员工离职率（不一定是个真实有效的指标）。

2) 关键岗位上的基于绩效的离职率（所谓基于绩效的离职率是指那些高绩效的员工的离职比起平均绩效的员工的离职要得到更多的权重，而低绩效的员工的离职则正好反之）。

3) 关键岗位上的可预防的离职率（通过开展离职调查以确认个体离开企业的真实原因并且确定这种离职是否可以被合理的避免）。

4) 关键岗位上的员工离职产生的价值影响（用货币数额体现）。

5 员工的薪酬福利

相对于运用统计方法来测定薪酬的公平性，智小培更推荐通过对员工感知的薪酬公平度进行调查。

1) 产出1美元的收益会在员工薪酬和福利上耗费多少钱的成本（这个指标可以显示薪酬的有效性，可将今年的比率与去年的相对比）。

- 2) 对自己的薪酬感到满意的员工比例（通过对员工关于奖励和企业期望的满意度进行调查得出）。
- 3) 在绩效考评中被列为高绩效员工的比例以及因为职务而获得高于平均薪酬的员工的比例（反之也是如此）。
- 4) 因为类似薪酬方面的原因而离职的高绩效的员工的比例（运用一个邮件调查，确定将薪酬因素列入离职三大主因的高绩效者的比例）。

业务外包劳务派遣-联吉厚信业务外包-秀峰区劳务派遣由南宁联吉厚信人力资源服务有限公司提供。南宁联吉厚信人力资源服务有限公司（www.nnljhx.com）实力雄厚，信誉可靠，在广西南宁的咨询、调研等行业积累了大批忠诚的客户。公司精益求精的工作态度和不断的完善创新理念将引领联吉厚信和您携手步入辉煌，共创美好未来！