

榆林社保代理公司 代缴企业五险 公积金

产品名称	榆林社保代理公司 代缴企业五险 公积金
公司名称	陕西新征程人力资源有限公司榆林市公司
价格	.00/个
规格参数	
公司地址	榆林市高新区建业大道高新二小北和顺嘉府售楼部5层榆林新征程人力资源公司
联系电话	0912-8180045 18609126995

产品详情

第一“不求所有，但求所用”是劳务派遣制的一个显著特征。在我国旧的计划经济体制下，工人归单位所有，都是单位的人，工作是终身制，端的是铁饭碗，人员能进不能出。工人闲置浪费现象很普遍。目前在我国市场经济条件下，知识经济正在兴起，工人要流动，“单位人”要变成“社会人”已经是大势所趋。我国著名劳务学家、中国劳动科学院副院长王通讯教授提出“对工人，不养而用是上上之策。”他说：“如何用工人、现在有三种现象：一是养人用人；二是养人不用人；三是不养人而用人，对用人单位来说‘工人不养而用’是上上之策，追求工人‘为我所用’要比‘为我所有’有利得多。”实行劳务派遣制，使用用人单位在工人使用上“不求所有、但求所用”这种新的用人理念得以实现。用人单位只需与劳务派遣机构签订一份劳务派遣协议，然后由劳务派遣机构把合适人员派到用人单位工作。用人单位只负责对工人的使用，不与工人本人发生任何隶属关系。应当说，以“不求所有、但求所用”为特征的劳务派遣制，特别适合于那些非公有制企业、国企改革企业和那些经营发展变化比较快、不同发展阶段或不同发展时期对人才需求又不尽相同的单位。第二“你用人，我管人”是人才派遣制的又一个显著特征。人才派遣制的用人模式实际上形成的是三种关系，也就是以人才派遣机构为中间行为主体，形成的派遣机构与被派遣人才之间的隶属关系、派遣机构与用人单位之间的合作关系，以及被派遣人才与用人单位之间的工作关系。很显然，用人单位对人才只管使用和使用中的工作考核，剩下的一切管理工作，包括工资薪酬的发放、社会保险的代收代缴、合同的签订、续订和解除，相关问题和争议的处理、日常一系列的人事管理等，全部由人才的派遣机构负责。这样，用人单位用人，派遣机构管人，这种用人模式对用人单位来说省了很多事，减少了大批因管理工作带来的工作量和相关的麻烦。可以使用单位的经营管理者能够更专心于事业的发展和企业的经营。第三劳务派遣机构“一手托两家”，更有利于劳务供需双方的双向选择和有关各方责权利的保障，这是劳务派遣制的一个带有根本性的好处，也是这种用人模式独特的机制。国内各地劳务派遣制的实施主要是由各级政府所属的劳务服务部门发起的，是劳务服务业中的职业介绍的进一步延伸。目前常规的劳务代理工作，是介于劳务供需双方关系之外提供的一种劳务服务，是一种局外角色的服务。劳务代理工作延伸为劳务派遣制以后，就发生了质的变化，就变成了一种介入其中的局内角色的行为主体。首先，有资格进行劳务派遣的机构，必须是经政府主管部门审核批准具有法人资质、被特许经营劳务派遣业务的机构。作为劳务派遣机构，介于劳务供需双方中间，一方面要根据用人单位对工人的需求，履行与用人单位签订的劳务派遣协议，向用人单位及时选拔派遣所需的适用工人，并管理好所派遣的工人，确保接受劳务派遣的用人单位相关责、权、利得到有效的保障；另一方面，在对选定的人才实施人才派遣前，要与被派遣人才签订劳动合同确立双方的隶属关系，确保被派遣人才在派出工作期间相关的责、权、利能够得到有效的保障。这就是劳务派遣机

构有别于其他企业法人所经营的特殊职能。为经营好这些特殊业务，劳务派遣机构在自己的实际工作中，就要始终坚持“一手托两家”，顾及好相关各方的责、权、利。通过一系列认真细致的规范运作，赢得劳务供需双方的认可和欢迎，以良好的社会信誉推动劳务派遣制的良性发展。应当说，劳务派遣制的这条好处，对往往处于弱势位置的人才个体来说，更具有特别的意义。当然，处于弱势位置的有时可能也会是用人单位。避免有可能成为弱势方的责、权、利受到损害，接受人才派遣制可能是人才供需双方的一种理想选择。在中国加入世贸的新背景下，为适应来自国际和国内日益剧烈的市场竞争的需要，继续保持或增创企业核心竞争优势，企业在人力资源方面需要通过有效管理达到以下几个方面的目标：（一）科学合理地配置员工并制定有效的薪酬政策；（二）通过培训全面提高员工素质；（三）改革管理模式，最大限度降低人力资源利用成本和风险。劳务派遣的优势一、降低用人成本支出用人单位在核算派遣人员的总支出时，一是考虑岗位效益。二是以市场价格制定工资标准。三是不需要为被派遣人员额外支付其它计划外的费用。劳务派遣专用发票可计入用人单位税前成本开支，综合核算单位支出成本比在编员工的支出大大降低。二、人事管理便捷专业烽火猎聘资深顾问认为用人单位用人不受户口及学历限制，平时对派遣员工做出相关的管理规定，使用其才能，按分配的工作任务进行管理、考核。而具体的人事管理工作由无锡市宏图劳务服务有限公司负责完成。用人单位可以在业务增加时增加人员，在业务减少时减少人员，用人方式十分机动灵活。三、减少劳动纠纷在我国相关法律、法规和有关政策指导下，用人单位和派遣单位签订派遣服务协议，派遣单位与派遣员工签订劳动（聘用）合同，用人单位与派遣员工只是一种有偿使用关系。这样用人单位就可避免与派遣员工在人事（劳动）关系上可能出现的纠纷。劳务派遣是劳务外包的一种，是现代人力资源外包的一种，是现代人力资源管理的一种新型用人形式。是指用人单位根据工作实际需要向派遣机构提出所需人员的标准条件，并通过派遣机构为所聘用人员办理用工、发放薪酬以及代办社保、档案托管等。派遣方式有以下几种：(1)、完全派遣：由我单位承担一整套员工派遣服务工作，包括工人招牌、办理保险、发放工资、健康体检等。(2)、转移派遣：由用人单位自行招牌、选拔、培训人员，再由我单位与员工签订《劳动合同》，并由我单位负责员工的薪酬、福利、处理劳动纠纷等事务。(3)、减员派遣：指用人单位对自行招牌或者已雇佣的员工，将其雇主身份转移至我单位。由我单位代付有关费用，包括工资、奖金、福利、各项社会保险金，用人单位支付相应管理费用。其目的是减少用人单位固定员工，增强用人单位面对风险时候的组织应变能力和人才资源弹性。(4)、试用派遣：用人单位在试用期间将新员工转至我单位，后以派遣形式试用，使用用人单位在准确选才方面更具保障，免去选拔误差风险，有效降低用人成本。1、劳务管理便简，提高企业管理效率被派遣单位不需要设立专门人员、机构对派遣人员进行具体繁琐的人力资源管理，这些人员的人员聘用、异地劳务引进、档案接转、流动手续办理户口落实、建立员工档案，员工工资、奖金的统计、发放，各类社会保障建立及缴纳、工伤申报劳动纠纷处理等诸多人力资源管理事务性工作由派遣公司负责完成。单位人力资源部门可以有更多精力专注于提高企业核心竞争力的管理，如进行科学的岗位设置、员工考核、员工技能的培训等方面。使企业真正实现“用人不管人，增效不增支”的最大人力资源管理效益。2、用人机动灵活，提高员工管理的效能许多被派遣单位在市场经济条件下，业务变化很大，采用人才派遣用人形式，可以在增加业务时增加人员，在业务减少时，减少人员，公司用人进出灵活，不受编制限制，人员进出手续都由派遣公司进行专业化服务，充分展现被派遣单位择人和个人择业自主权。3、避免人才流失，提高企业竞争力被派遣人员的人事档案有中心调集和管理，在合同期，中心对派遣人员制定了具有法律效力的制约制度，这样完全可以保证被派遣人员在合同期安心工作，被派遣单位不会担心人才在安排之外出现流失和“跳槽”。4、降低管理成本，提高企业经济效益首先，被派遣单位不必增加专门的人力资源管理人员或机构对遣人员进行管理，由派遣公司完全承担这一任务，为被派遣单位节约了管理成本。（一般在原单位建立派遣人员进行管理，沟通和工人的工伤的负责）其次，可大幅降低常规性人力资源管理费用支出，如：劳务招募广告、退休遣遣费、用错人成本等等。再其次，由于用人的机动性，被派遣单位可以根据公司的发展，依据岗位效益、市场的工资价格灵活地调整工资的标准，其员工的支出成本比使用固定在编员工的支出要大大降低。5、规避劳动纠纷，维护企业信誉被派遣单位与派遣员工之间没有劳动合同关系，被派遣人员的劳动关系隶属于人才派遣公司。这样，作为被派遣单位避免了与被派遣人员人事(劳动)纠纷的发生，从而节省被派遣单位的管理精力，专心于事业的发展。同时，由于第三方的加入，有效化解人事（劳动）纠纷。6、确保员工素质，分散用人风险因单位采用派遣形式，所用人才可进可退、能上能下，其机制十分灵活，大大降低和分解用人风险。7、建立劳务转接。确保用人好处因为企业和我们签定的劳务派遣合同，我公司的义务加大（缺少一个人的奖罚制度）我们会加大单位宣传力度，并进行培训确保劳务人员的稳定性。并且在我们派遣地区附近的企业知名度。形成一种兄弟姐妹亲戚朋友在一个企业上班的好局面。劳务派遣也可作为员工长期调入前人事考察工作的补充手段。总之，实行劳务派遣后，最大限度的净化了用工企业的人事管理职能。减轻了企业的工作负

担，使企业能够集中精力参与市场竞争。理顺了劳动关系，规范了用工行为，使用工单位和劳务人员建立起和谐稳定的劳务关系。因此对劳动者个人来讲，改变用工方式后自己的合法权益更加有了保证。