

# 代发工资，薪酬外包，薪酬优化和薪酬管理就选邦芒人力

产品名称	代发工资，薪酬外包，薪酬优化和薪酬管理就选邦芒人力
公司名称	东营邦芒人力资源有限公司
价格	60.00/人
规格参数	
公司地址	山东省东营市东营区黄河路495号
联系电话	0546-7169726 13605462546

## 产品详情

企业怎样应对金税三期税务工程，怎样促进企业健康发展。在工作场所里非正式雇用的劳工，通常以日薪计酬，也不像正式的劳工能够享有退休金与每月低工资的保障。临时工又分成约聘雇员与人力派遣两类，聘用临时工的目的是为了处理短期出现的额外工作，例如因为长工放产假，所以聘临时工当替工。

释义：

临时招聘的工人，与正式工相对。

临时工就是暂时在单位工作的人员，临时工指单位使用期限不超过一年的临时性、季节性用工。也有至期延续可能，但要有双方达成共识的前提。

垄断行业里的那些不是正式在编人员或者说垄断企业的底层职工。又被称为“垄奴”就是干的多，拿的少，如果干的多，拿的多，心理至少平衡，像那些临时工、合同工，干的活是正式人员的好几倍之多，但薪水却是几分之一，委实可怜。

企业在临时性、季节性岗位上都使用临时工(或称短工)，一旦工作结束，即行辞退。同时，不少企业利用临时工的廉价劳动力(工资低、无升工、年终奖)和招之即来，挥之即去，辞退方便的条件，在不少长期需要的岗位上也大量使用临时工

针对以上情况，我们推出一款产品服务，为合作企业提供完善的经营服务项目，更加多元化服务于企业。降低企业开发人力资源市场成本、寻找人力资源支出成本和转接人力资源繁琐工作的重复成本。

如何理解薪酬外包？通俗的讲，薪资外包服务是人力资源业务流程外包服务的一个重要组成部分，由外部服务承办机构专家负责该企业薪酬部门的日常管理工作。它是一种新的管理哲学和管理方式，强调企业只做自己擅长、核心的业务，同时从外部获取专业、低成本的服务，从而实现企业精简和瘦身，更

好适应迅速变化的市场环境。或许很多企业HR认为，将自己日常所做的考勤统计，薪资发放，人事业务处理，交给人力资源外包商去完成，会觉得不可思议，会想这会不会造成自己的核心机密泄露呢？各位HR的担忧可以理解，但确实又是没有必要的。在竞争惨烈的当今社会，一个企业要想生存并求得发展就必须搞清楚一件事：明白自己要做什么，自己的强项在哪里，自己为什么会能够继续生存，自己在什么情况下会发展的更好。说白了，就是要将企业有限的精力投入到企业优势的项目，产品，服务上，唯此才能求生存，谋发展。为了更好的理解薪酬外包的意义，我们以1000人左右的企业为例进行分析：如果该企业每个月的人事考勤，薪资由人力资源部人员进行统计，发放，保守估计，该企业至少需要3、4名专职人事人员才能满足日常工作的需求。撇开每年的人员成本增加不谈，单单人员耗费在这些繁冗的工作的精力，HR从业人员素质的提升也会面临很大的压力。试想一下，如果该企业将自己的考勤，薪资等全部外包给专业、知名度高的人力资源服务公司，考虑到此类公司信誉可靠，签订相关协议后，机密资料外泄的可能性要小很多，即使泄露，对公司的赔偿也足够满意；同时，专业的公司可以让企业放心，他们有足够的实力将目前本企业的工作做的更好，符合企业未来发展的持续性。成本上，企业开始可能会觉得花费较高，但细水长流，未来肯定会看到降低了很多成本。一旦把薪酬外包出去，每年的年终奖，年中奖，福利奖等等都可以通过外包人员进行维护，HR们只要核对一下数据即可，如果发现考勤，薪资等有问题，都可以直接询问外包人员，由外包人员进行处理，而实际上专业的外包人员即使犯错，概率要比自身操作企业小的多。如此企业的HR们将可以节省非常多的精力去考虑企业发展，提升自身素质等以便思考对企业发展壮大有好处的。

## 薪酬外包的基本要点

1. 计划必须具备完善性及可行性明确目标，根据目标制定完善的薪酬外包计划，并对计划和方案进行可行性分析是它的首要任务。随着现代企业管理的发展。跟其他业务一样。人力资源管理部分外包的趋势将愈演愈烈。作为企业。首先应认真分析薪酬是否属于适合外包出去的部分。
2. 选择合适的薪酬外包服务供应商外包作为一项长期的决策与投入，在选择外包服务供应商的时候应该慎之又慎。对供应商的资质应该有一个高标准要求。企业在选择薪酬外包供应商的时候，成本考虑是一个很重要的问题，但薪酬外包服务商对于此业务是否有实质性的投资投于硬软件的建设、是否具有丰富的操作经验、是否有长期承诺、是否会严格恪守国家法律的规定以及保密原则等方面都是企业应该重视和考虑的。
3. 较强的执行力通过沟通从而形成强有力的执行力是薪酬外包成功的基础和关键。因为每一项变革都需要有公司执行层的全力支持，但这种推动力不仅仅来源于动员大会和对外包结果进行评价，更重要的是需要执行层的具体参与。
4. 良好的沟通与员工进行合理有效的沟通的重要性在于取得他们的信任，将信息和公司新的策略传递到各个层面，以解释、指导和推动薪酬外包工作的顺利进行。通过沟通。也可以让员工形成这样一种共识，即薪酬外包不仅是为公司利益着想，而且也是为员工自身的利益考虑，让员工意识到实行薪酬外包是一种真正多赢的、有效的方式。