

新疫情时代下的企业用工成本优化之路

【专栏背景】

近期，受新型冠状病毒感染肺炎疫情疫情影响，劳动关系领域面临新情况新问题。部分行业企业面临较大的生产经营压力，新模式下的灵活用工为了保障疫情防控期间用人单位正常生产经营秩序，维护合法权益，促进劳动关系和谐稳定提供了重要指导。

灵活性问题，是现行新形势下的焦点和着力方向，同时也一直是企业用工管理中的一项重要诉求，这在经济下行与企业关停并转多发下的当下环境尤其如此。

然而，灵活用工的另一面却是不同层次劳动立法对企业自主管理权的限制。且不论这种限制的合理性与必要性，作为管理者的用人单位不得不接受“戴着镣铐跳舞”的现实。因此，“随心所欲不逾矩”，并非是对规则的无视或任意突破，而是需要在懂法、守法的前提下灵活运用法律。

本专栏，聚焦于企业用工管理的灵活性问题，从人员配置到战略调整，并重点关注用工过程中的灵活管理，提供一揽子的灵活用工策略，帮助企业在新的经济环境下完善管理、提升效能。

【课程收益】

- ✓ 员工薪酬、绩效策略面临优化
- ✓ 如何突破传统薪酬管理模式，用工模式再设计？
- ✓ 如何设计不同用工模式下的成本与风险管理
- ✓ 如何提升企业员工的绩效水平？
- ✓ 针对企业面临以上相关问题，我们将从从财务、管理、人力资源的角度分

析，在严格遵守国家税法的前提下，如何筹划企业内部管理，如何规避企业社保风险，如何降低用工风险，从而降低企业风险和人力资源成本。

【课程特点】

针对客户需求定制课件，注重实际困扰问题解决和现场解疑答惑，行动学习教练式辅导培训采用案例分析、分组讨论、角色扮演，AB角训练、心理测评、情景模拟和实战演练，课程氛围轻松活泼，激发学员的学习兴趣，在内在感悟和方法练习中获得技能提升，改善心态绩效和行为绩效。

课程具有极强的实用性：30%的理论+40%的方法+30%的实例。

培训课程提倡以人为本、感悟为宗、实操为要、效果为王。

体验式培训：互动性强、实效落地、幽默生动、氛围热烈。

专业背景、前瞻理念、独到观点、丰富实践经验构成独特课程体验。

【授课对象】：公司中高层管理人员、职业经理人、人力资源从业者。

【课程大纲】

一、薪酬管控—降低人力资源使用成本

- 1、薪酬≠报酬
- 2、从薪酬和企业氛围、机制的关系图看员工期望值
- 3、案例：薪酬管理的雷尼尔现象

4、通过薪酬结构设计发挥薪酬杠杆作用

5、案例：合法“减薪”

6、薪酬管控原则：三个均衡性

7、管控薪酬的四大原则

薪酬市场水平与战略相适应：不能太高

薪酬支付要向核心人员倾斜：不能普惠

薪酬要与企业发展阶段相适应：不能硬撑

薪酬模式与岗位性质相应：不能雷同

8、案例:华为与京东的差异化薪酬管理体系

9、利用“加减乘除”法则有效发挥薪酬在成本控制中的杠杆作用

10、年度调薪如何控制薪酬上涨太快

11、设计好企业岗位调薪矩阵

12、工具：调薪矩阵

模块二：常规用工与灵活就业模式成本优化

章节一：用工模式演

1、用工模式的类型

2、标准劳动用工的使用与风险防范

- 3、标准劳动关系的认定
- 4、标准劳动关系的法律要求
- 5、标准劳动关系的利弊分析
- 6、劳务派遣用工的使用与风险防范
- 7、劳务派遣基本关系
 - (1) 劳务派遣的岗位限制
 - (2) 劳务派遣的比例限制
- 8、外包的起因与概念
 - (1) 外包的模式
 - (2) 假外包、真派遣的认定
 - (3) 外包的实施中的八大风险点控制

章节二：劳务派遣转劳务外包操作

- 1、企业面临的困惑
- 2、业务外包一解读
- 3、何为“劳务外包”？
- 4、劳务外包是另一种用工形式吗？
- 5、企业 HR 面临的困惑

- (1) 劳务派遣用工特点
- (2) 劳务派遣用工存在问题
- (3) 劳务派遣企业责任加大
- (4) 注意：与劳动合同法有重大区别

6、应对危机的具体举措

7、派遣转外包的运用

8、外包的分类

9、各种“外包”业务的兴起

10、人力资源外包流程

- (1) 物流业务外包

- (2) 宿舍管理外包

11、外包操作中的风险平衡（发包方角度）

12、政策支持

13、服务外包的发展趋势

14、服务外包的竞争优势

章节三：业务外包竞争优势运用

1、什么是业务外包

2、业务外包的主要种类有哪些

3、企业为什么要实施业务外包

4、业务外包战略意义

(1) 业务外包为企业开启“外挂

5、选择合适的外包对象和范围

(1) 选择合适的服务外包供应商

(2) 如何对业务外包实施有效的管控

6、业务外包的关注点

7、商业秘密泄露风险

(1) 业务外包的风险因素分析

8、制定和签署外包合同的注意事项

9、劳务派遣和劳务外包的涉税处理的理解

章节四：人力资源外包战略布局与操作管理

1、什么是人力资源外包

2、人力资源外包的源起、现状及未来趋势探析

3、人力资源外包的战略价值

4、业务外包与人力资源外包的区别

5、财税 47 文中提及的人力资源外包

5、 人力资源外包服务进入整合时代

6、 经济“寒冬”中人力资源外包业独自“花”开

(1) 企业拥有 HR 部门为什么也需要人力资源外包

(2) “人力资源服务外包”只能这样做了！

7、 人力资源外包的主要工作

8、 人力资源外包

9、 目前企业 HR 面临的挑战与 HR 外包具体优势分析

10、 人力资源管理活动适合外包或部分外包

章节五：“临时工”综合运用

1、 什么叫临时工？

2、 临时工概念

3、 招百名临时工：需研究生学历，月薪 2500 元

(1) 河北彻底取消合同工，临时工等人员行政执法资格

(2) 大学生申请公开全国“临时工”信息

3、 临时工劳动关系问题

(1) 环卫工遇车祸定为工伤 市政用包袱称其系临时工

(2) “临时工”没签合同获赔双倍工资

(3) 临时工工资属于“工资”还是“劳务报酬”？

(4) 各地十大劳动案例之确认劳动关系篇