

《企业与HRO之间的转型升级》

一、个人与人力资源三支柱需求的探索

1. HRO的目标客户及需求汇总
2. 个人对灵活用工需求的崛起
3. 社保、个税的代理筹划将成为刚需
4. 个人寻求第三方的预期目标
5. 企业人力资源的进化史
6. 人力资源三支柱的需求分析

二、人力资源六大模块需求的探索

1. 人力资源规划发展的案例及分析
2. 招聘与配置如何才算到位？
3. 培训与开发的瓶颈有哪些？
4. 绩效考核的三大难点
5. 薪酬与福利从框架到落地的多点需求
6. 员工关系管理的关键点探索

三、社税改革后企业新需求的探索

1. 企业社保未来的发展趋势
2. 劳动关系的多元化转换
3. 薪酬架构调整的必要性
4. 关于优惠政策衔接的详细分析

5. 企业对新个税的刚性标准
6. 对目标客户需求的总结性思考

四、 企业选择 HRO 为几何？

1. 同样的成果，更合理的费用成本
2. 效率效能上做出取舍和抉择
3. 稳定又灵活的用工关系

五、 人力资源行业现有模式分析—单体篇

1. 现有模式分析—社保类业务
2. 现有模式分析—传统派遣类业务
3. 现有模式分析—外包类业务
4. 现有模式分析—社税类业务

六、 人力资源行业现有模式分析—组合篇

1. 人力资源行业的进化史
2. 现有模式分析—平台用工类业务
3. 现有模式分析—培训外包类业务
4. 现有模式分析—福利平台类业务
5. 各类模式业务对应解决的问题痛点
6. 对现有模式的利弊总结及未来取舍

七、 人力资源行业未来模式分析—单体篇

1. 未来模式分析—灵活派遣类业务

2. 未来模式分析—一个税代理类业务
3. 未来模式分析—咨询服务类业务
4. 未来模式分析—支付结算类业务
5. 未来模式分析—特殊人群类业务
6. 未来模式分析—加盟代理类业务

八、 人力资源行业未来模式分析—组合篇

1. 未来模式分析—灵活派遣+培训外包类业务
2. 未来模式分析—灵活派遣+兜底保险类业务
3. 未来模式分析—一个税代理+咨询服务类业务
4. 未来模式分析—培训外包+咨询服务类业务
5. 未来模式分析—招聘外包+培训外包类业务
6. 未来模式分析—业务外包+支付结算类业务
7. 未来模式分析—业务合作+地区代理类模式
8. 对未来模式的利弊总结及取舍

九、 人力资源行业未来模式分析—工时外包

1. 由社会热点话题 996 诞生的新业务模式—工时外包
2. 工时外包模式对员工个人收入带来的变化分析
3. 工时外包模式如何给企业带来好处和收益
4. 工时外包模式中如何应对存量人员和增量人员的变化
5. 如何通过共享中心解决工时外包模式中可能存在的问题
6. 工时外包模式设计时的注意事项

