

## 《势在必行的变革：中国弹性用工的崛起》白皮书 内容概要

*针对当前的经济形势，即变迁步伐的加速，人力成本的升高，更多的企业对弹性用工产生了需求，并进行势在必行的变革。该白皮书旨在帮助企业正确认识并实施弹性用工策略，帮助企业降低成本、提高运营效率。*

面对金融海啸带来的冲击，经济低迷时期的人力资源管理，不只是简单地精简人员。

在新的经济形势下，弹性用工将帮助企业控制人力成本，提高企业的核心竞争力，成为企业势在必行的变革。

企业领导应以人力资源战略发展的高度，对内部的人力配置进行分析和定位。将人力配置划分为动态的人力配置和静态人力配置。动态的人力配置如因业务旺季、产假、突破人员编制而出现的临时性人员需求；静态的人力配置细分为核心岗位、特殊型岗位、通用型岗位、辅助型岗位。在深入理解了这种理念的基础上，企业管理者应建立包含动、静态人力配置的人力资源战略，以完成企业的经营使命。

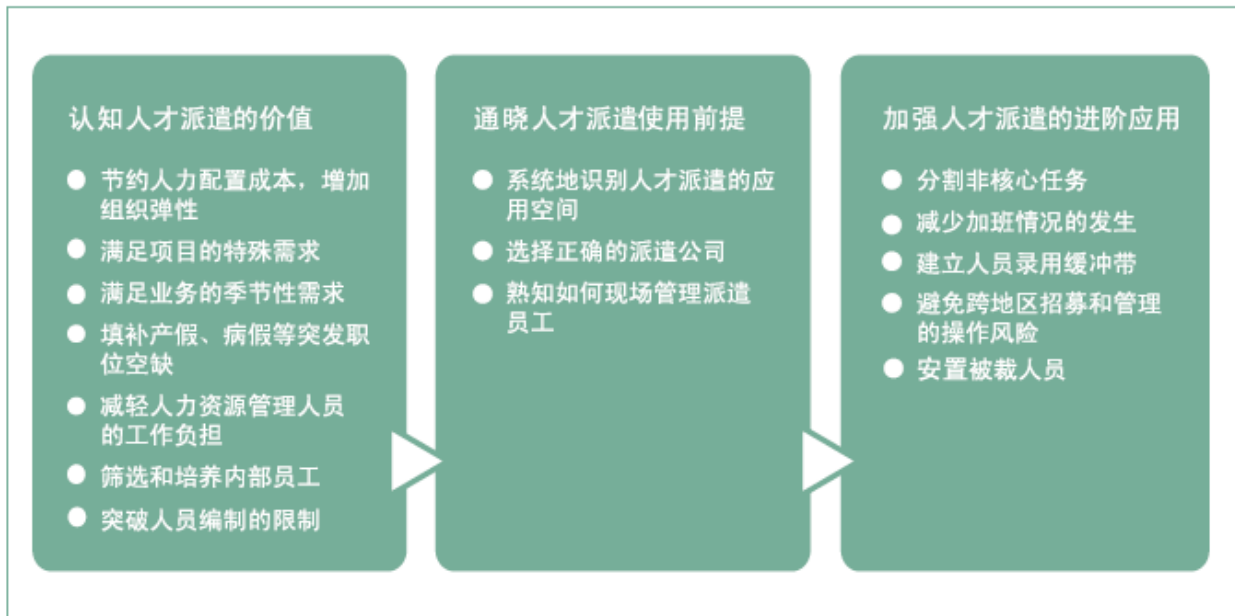
动、静态人力配置的结合，有利于优化企业的人力资源策略。同样，弹性用工可以提高人力配置对业务需求的响应速度、降低人力成本、实行按需供应的方式，从而实现组织的灵活性与高绩效性。弹性用工的主要特征表现在，人力配置随着业务发展的需求和经营战略的需要，可进行及时性的调整。需要强调的是，弹性用工适用于动、静态的人力配置，而不仅仅适用于短期的项目。根据企业的需要，某些采用弹性用工的项目，可以持续几年时间。

从战略和执行层面来讲，弹性用工不仅仅是人力资源部门的责任，而需要企业每个部门共同的支持和协作。因此，企业每个部门的管理者都应该了解采用弹性用工的价值。

《劳动合同法》中弹性用工形式主要有四种：以完成一定任务为期限的用工形式、非全日制用工、派遣用工、外包服务，而最普遍的是派遣用工。在中国，很多人都知道“挂靠”，即所谓的人才派遣。“挂靠”是否具有弹性用工的价值，还有待证明。真正意义上的弹性用工涵盖了整个招募流程的管理，包括雇佣前的候选人筛选、面试、培训和入职介绍，雇佣中的行政管理、福利及待遇、人员绩效管理，雇佣后的转职服务和离职访谈。

弹性用工的显著特点是，它可以满足企业在任何形势、任何时间下，对任何职位及技能人员的需求，提高企业应对不确定环境的能力和灵活性。（转下页）

图：人才派遣的实施和应用



在弹性用工的战略思维下，企业管理者必须谨慎规划每个应用阶段，分析动、静态配置的特征，系统地识别应用弹性用工的空间。可以借鉴的思路有：

- 评估现有业务需求与整体人力配置状况是否需要选择弹性用工
- 哪些岗位的用工可以使用
- 以及高层是否支持这种方式

实施之前，确定选择一家正规的派遣公司作为战略合作伙伴，并确保企业已经做好了内部流程控制的准备。

尽管《劳动合同法》对弹性用工作了规定，但法律本身没有进一步说明弹性的内涵。因此，对专业派遣公司来说，为客户实现真正的弹性便是一种挑战。弹性用工的真正价值在于它可以在不影响公司核心业务的前提下，提高企业应对不确定环境的能力。值得一提的是，企业（用工单位）在选择派遣公司时，一定要确保派遣公司的资质符合法律要求，同时实现弹性用工的真正价值。

若想阅读全文，请发邮件到 [mp0276@manpower.com.cn](mailto:mp0276@manpower.com.cn)，请附上如下个人信息：

姓名：  
公司：  
行业：  
职位：  
电子邮件：  
电话：  
城市：

收到您的邮件后，我们的顾问将在 24 小时内联系联系你（节假日除外）