

后疫情时代饲料企业人力资源外包存在的问题与对策研究

乃 丹

辽宁对外经贸学院, 中国·辽宁 大连 116052

【摘要】庚子年新冠病毒蔓延全球,这场疫情不仅影响了世界各国人民的生命健康,而且严重地影响了世界各国经济。经过数月中国人民的努力,我国在抗疫这场无硝烟的战争中取得了阶段性的胜利。进入后疫情时代,我国饲料企业面临着更加复杂地社会经济发展形势,生产、运营等多项工作受到了严重地挑战。通过将企业人力资源外包,可以降低饲料企业发展压力,保证饲料企业健康发展。本文主要从饲料企业人力资源外包入手,概述了饲料企业人力资源外包内容,分析了后疫情时代饲料企业人力资源外包存在的问题,相应提出后疫情时代饲料企业人力资源外包管理对策,希望为饲料企业开展人力资源外包工作提供有效指导。

【关键词】饲料企业; 后疫情时代; 企业人力资源外包; 问题; 对策

引言

在企业发展规模扩大的背景下,我国专业人力资源外包服务机构数量不断增多,旨在为企业提供优质的人力资源服务,进而推动企业快速、健康发展。后疫情时代,饲料企业将企业人力资源进行了外包。饲料企业在企业人力资源外包的过程中遇到了一些问题,进而制约自身发展。基于此,饲料企业有必要深入地探究解决企业人力资源外包问题的有效策略,以提升自身发展水平。

1 饲料企业人力资源外包概述

1.1 人力资源外包的涵义

普拉哈拉德和加里哈默在《企业的核心竞争力》中,第一次提出了“外包”,其将“外包”定义为企业通过与外部专业机构签订合同的方式,要求外部专业机构为自身提供某项服务。人力资源外包是在“外包”的基础上发展而来的,重点强调的是人力资源方面的外包服务。玛丽·F·库克在《人力资源外包策略》中明确指出了人力资源外包的含义,即外部专业人力资源机构为企业提供专门的人力资源服务,企业与外部专业人力资源机构会以签订合同的方式,明确两者权责,防止产生法律纠纷。同时企业需要根据合同内容、规定,向外部专业人力资源机构支付佣金。对于饲料企业来讲,其在将人力资源外包时需要与人力资源外包服务机构签订关于员工聘请数量、要求等方面的合用,而在人力资源外包服务机构完成外包工作时,饲料企业来需要向其支付合同中明确的费用。在遇到纠纷时,饲料企业需要以合同、法律等捍卫自己的权利。

1.2 饲料企业人力资源外包的内容

随着专业人力资源外包服务机构发展水平的提升,一些企业选择与专业人力资源外包服务机构合作,以增强自身发展能力。通过实践研究发现,企业更加倾向于将以下人力资源工作外包出去。①员工招聘。负责帮助企业招聘从事饲料生产,饲料原材料采购,饲料销售,饲料市场调研与策划等岗位的员工,充实企业队伍,保证企业稳定运转。②员工培训。负责组织开展员工培训工作,提高员工工作能力,增强员工专业素养。针对小料配制、添加工,应将称量小料注意事项(称量准确,不漏品种、不错加品种)、料配好后注意事项(应注明品名、称数、每份重量、每称几包,整齐堆)等内容纳入培训体系之中。针对原料保管员,应引导他们检查库存原料检查,办理出库手续,同时他们需要做好责任区的清洁卫生。人力资源外包服务机构在开展针对提升员工饲料营销水平的培训活动前要与合作企业进行详细地沟通、交

流,了解企业员工饲料营销培训需求以及员工自身饲料营销能力。③薪酬管理。负责管理企业投料工、粉碎工、机电维修工、保管员、驾驶员等人员的薪酬,提升企业薪酬管理水平。④福利和津贴。负责明确企业员工福利和津,并做好相对应的管理工作。

2 饲料企业人力资源外包的意义

2.1 精简企业规模

在将人力资源外包后,饲料企业可以减少人力资源部门工作量,精简人员,降低财务支出。人力资源部门可以拥有充足的时间、精力,研究针对饲料营销、策划、电子商务运营岗位的人力资源管理方案,以优化企业人力资源管理工作,提升人力资源管理水平。

2.2 聚焦企业开展核心业务

人事档案管理、员工培训等属于企业非核心业务。对于饲料企业来讲,若是其将过多的精力投入在这些业务上就容易影响自身稳定运转水平,降低自身发展竞争力。通过将人力资源外包给专门的机构,饲料企业就可以拥有充足的精力管理饲料电子商务运营、饲料开发等核心业务,进而促进自身健康发展,保证自身经济发展效益。

2.3 获取高素质人才

现如今,人力资源外包机构运作水平不断提高,具有一套完善的人才选拔机制,可以帮助饲料企业招聘到优秀的市场调研人才,饲料电子商务运营人才以及管理人才。在获取高素质人才之后饲料,企业就可以更加顺利地推进经营业务。饲料企业可以根据招聘人员在工作期间的工作表现,作为与其签订正式聘用合同的依据,以长期的聘用优秀人才。这样饲料企业就可以充实人才队伍,激发自身发展活力。

3 后疫情时代饲料企业人力资源外包存在的问题

3.1 企业的外包管理水平不高

企业的外包管理水平影响着外包管理效果,也就是说,企业在将人力资源交由专业人力资源外包服务机构管理的同时要做好外包管理工作,切不可掉以轻心。从目前现状来看,饲料企业外包管理能力并不高,比如外包决策、外包监控、对外包单位的考核以及管理等方面的能力并不高。因为饲料企业外包管理能力并不高,所以其在外包工作中的主观能动性差,不利于科学地管理外包人员,不降低外包成本。而在不能够科学地管理外包人员的情况下,就容易影响饲料生产、销售、运营等诸多工作。比如,2019年河北兴达饲料集团有限公司因缺乏做好饲料销售外包人员

管理工作,而导致自身的饲料销售增长率下降的6.89%。饲料企业缺乏有效地管理与外包人员所签订的合同,容易提高外包人员离职率,而这势必会阻碍自身稳定发展。

3.2 外包服务商选择缺乏规范化

饲料企业需要选择信誉好,服务水平高的外包服务商。这样外包服务商可以更好地为饲料企业提供优质的服务,激发饲料企业发展活力,保证饲料企业在后疫情时代经济发展得到有效恢复。不过,饲料企业的外包服务商选择缺乏规范化,不能够选择到合适的外包服务商,进而影响自身发展水平。之所以饲料企业的外包服务商选择缺乏规范化,与饲料企业资金不够充足,不能够以公开招标的方式选择合适的服务商具有重要的关系。通常情况下,饲料企业往往只是通过互联网渠道或者其他合作伙伴的介绍,选择外包服务商。整体来看,饲料企业并不是很清楚外包服务商的运营方式,外包服务事项等。若是饲料企业选择了一个发展能力以及服务能力不高的外包服务商,就容易制约自身发展。比如,2018年四川省畜牧饲料有限公司与骏才人力资源公司签订了合同,但是骏才人力资源公司不仅没有完成规定的饲料生产人员招聘工作,而且拒不支付合同违约金,致使当年公司的生产能力有所下降。

3.3 企业文化不同带来的沟通障碍

不同企业的企业文化不同,也就是说,企业文化存在差异。企业文化与企业历史、企业经营理念、战略发展目标等具有重要的关系。自西方的企业文化传入以来,我国很多企业认识到了企业文化对于提升自身发展水平的价值,所以企业纷纷建立了属于自身发展特征、发展需求的企业文化。即使一些小型公司,也建立了企业文化。企业文化影响着企业管理人员以及员工的思维。饲料企业、人力资源外包服务机构两者所建立的企业文化不尽相同。比如,北京挑战饲料科技集团的企业文化为“迎接挑战、共享成功”,而河北福诺人力资源服务有限公司企业文化为“创新,敬业,团队,分享”。在企业文化不同的情况下,饲料企业容易与人力资源外包服务机构产生沟通障碍,影响双方合作质量,降低人力资源服务水平。

3.4 企业的信息安全保障水平低

外包人员负责完成企业临时决定并且缺乏人手的工作。对于人力资源外包服务机构而言,其就需要为饲料企业招聘相关工作的人员,而这些工作人员将会参与饲料企业某项工作。为提升工作水平,饲料企业会指派人员为外包人员讲解该项工作要点、重点,确保外包人员熟悉工作。在工作的过程中,外包人员会了解到饲料企业经营信息,甚至会与企业正式员工在交谈的过程中获知企业机密。由于饲料企业只是与外包人员签订的短期合同,企业在与外包人员解除劳动合同后两方就没有很大关系了。外包人员在为其他企业工作或者与其他人交流时就有可能泄露以往所工作企业的商业机密,这无疑会为企业的持续稳定发展带来消极影响。比如,有的外包人员泄露了企业的饲料技术、饲料配方等。我国法律制度还不完善,不能够有效地管理该项工作。

3.5 外包人员的就业歧视问题

虽然外包人员与企业正式员工同样是为企业生产、运营等工作而服务,但是外包人员与企业正式员工在福利待遇等方面存在差异。以保管员为例,企业正式保管员得到工资大约处于4500-5000元范围内,而外包保管员工资大约处于4000-4500元范围内。企业希望外包人员在合同期间为自身创造较高的经济效益,以促进自身健康发展。一般而言,外包人员往往比企业正式员工承担更多的工作。由于企业与外包人员属于短期合作的关系,企

业不愿意在培养外包人员方面花费精力。由此可见,外包人员的就业存在歧视问题,不利于保证外包人员合法权益。

4 后疫情时代饲料企业人力资源外包管理对策研究

4.1 吸收与借鉴外包管理经验,提升外包管理水平

饲料企业在与人力资源外包服务机构合作的过程中需要提升自我能力,保证人力资源外包管理质量。饲料企业需要分析人力资源管理的职能,探究人力资源管理方法,构建人力资源管理体系。同时饲料企业需要制定人力资源管理制度,以规范管理工作。国内外企业在人力资源外包管理方面积累了丰富的经验。饲料企业可以搜集、整理关于国内外企业人力资源外包管理资料,研究其管理模式,吸收与借鉴其管理经验。比如,一些企业在进行人力资源外包管理时会制定外包人员岗位、薪酬、工作进度等管理制度。对于饲料企业来讲,其需要将这些管理内容纳入制度范畴,进而提高自身人力资源外包管理能力,从而促进自身高效发展。

4.2 构建评审机制,规范选择外包服务商

外包服务商影响着饲料企业发展,所以饲料企业需要做好外包服务商选择工作。具体涉及的工作事项如下所述。首先,搜集外包服务商资料。企业需要指派专业工作人员搜集外包服务商资料,包括外包服务商价格、信誉、资质、口碑等。同时要了解外包服务商发展信息,清楚其所承担的项目。其次,选择合适的外包服务商。企业需要根据自身的需求,选择合适的外包服务商,以更好地满足自身发展需求。最后,做好外包服务商管理工作。一方面,企业要制定标准化管控流程和评审机制,科学地规范外包管理工作。另一方面,企业管理人员需要积极地参与到外包服务商管理工作之中,积极地提出管理建议,强化外包服务管理效果。总而言之,饲料企业需要研究选择可靠外包服务商的方法,采取科学的措施,管理外包工作。

4.3 完善外包服务合同,解决双方信息沟通障碍

外包服务合同具有保护合同双方权益的作用,因此要注重完善外包服务合同,规范合同双方的权利、义务,避免合同双方出现不必要的矛盾、纷争等。外包服务合同内容应包括项目、工作流程、方案评价、合作期限和进度、服务质量监控指标、激励与约束条件条款、知识产权和保密协议、对外包商执行项目的审计要求、违法责任、以及特殊情况处理方法等。比如,在合同中需规范在市场经济波动下人力成本变化走向等。为明确双方的权责,要尽最大限度地细化合同条款、内容等。由于市场处于不断变化的状态,饲料企业应与外包服务机构签订短期合同,以此更好地保护自身利益。在现代社会下,饲料企业可以与外包服务机构应用互联网沟通外包服务工作,主动提出人力资源外包看法。而外包服务机构则需要在合同范围内满足饲料企业对外包服务的需求。

4.4 科学合理选择外包内容,避免泄露机密信息

饲料企业需要根据自身发展能力、发展需求等,科学合理选择外包内容,明确自身发展目标。之后,饲料企业再与人力资源外包服务机构进行相关业务合作。为避免机密信息泄露,饲料企业需要将核心的业务项目交由正式员工。对于技术含量低,耗费大量人力、物力、财力的岗位,饲料企业可以交由外包人员。在这种情况下,不仅可以提高企业工作效率,而且可以防止机密信息泄露。与此同时,企业可以将发展精力投入到核心业务上,以便提高企业发展竞争力。

4.5 建立动态评估机制,防止出现就业歧视

在将业务承包给服务商聘请的人员时,饲料企业需要评估外包人员工作情况。在整体评价外包人员工作情况时,饲料企业可

以将外包人员的管理能力、工作效率、工作质量等作为评价的依据。同时企业需要根据这些工作人员在参与项目过程中的工作表现、工作状态等作为评价事项,进而全方面地了解这些工作人员的工作水平、工作能力等。此外,企业需要掌握外包人员动态工作情况,保证评价工作的有效性。之后,企业可以根据这些工作人员的整体工作情况以及岗位薪资水平,确定其最终薪资。需要遵守公正、公正的薪资评定原则,避免外包人员薪资低于内部同岗位员工薪资。企业还需要奖励在工作岗位做出贡献的外包人员。另外,企业需要组织正式员工、外包人员共同参与培训活动,以提升员工工作水平。

5 结束语

综上所述,通过将人力资源外包给服务机构,企业不仅可以降低招聘、管理压力,而且可以更好地将精力投入到发展、决策之中,进而推进自身健康发展。不同企业的发展情况,发展需求存在差异,企业需要根据自身实际情况、需求选择合适的外包服务。当前,饲料企业在外包服务管理过程中会遇到一定的问题。基于此,饲料企业需要探究解决外包服务管理问题的方法、策略等,进而提升外包服务管理水平。与此同时,饲料企业需要建立完善的外包服务管理机制,规范化推进管理工作。

参考文献:

[1] 郭玲玲. 后疫情时代制造业高质量发展面临的形势与河南

的选择[J]. 农村. 农业. 农民(B版), 2020(12): 31-33.

[2] 陈炳才. 后疫情时代我国经济发展若干政策建议[J]. 开放导报, 2020(06): 11-20.

[3] 郭良涛. 后疫情时代中小企业数字化转型面临的机遇、挑战及对策[J]. 信息通信技术与政策, 2020(10): 63-66.

[4] 师博. 后疫情时代我国城市经济的恢复性转型发展[J]. 学习与探索, 2020(09): 105-111+192.

[5] 吴瑞君, 陈程. 我国海外科技人才回流趋势及引才政策创新研究[J]. 北京教育学院学报, 2020, 34(04): 47-54.

[6] 刘全昌, 李军, 闫俊荣, 张育. 纵论后疫情时代之产业变局——“中国能源·化工30人论坛”专家观点集萃[J]. 中国石油和化工, 2020(08): 12-19.

[7] 王贵超, 郭宗华, 吴定会, 卞绍顺, 潘旭峰. 后疫情时代, 制造企业如何从新“危”中找“机”[J]. 智慧工厂, 2020(04): 4-11.

[8] 张进财, 王霄. 人力资源外包的关系风险——一项基于异质关系结构和权变业务过程的案例研究[J]. 山东社会科学, 2020(02): 97-104.

[9] 李妍妍. 企业人力资源管理外包风险及防范措施研究[J]. 价值工程, 2020, 39(02): 32-33.

[10] 姚全. 企业人力资源外包风险分析及规避策略探讨[J]. 中国乡镇企业会计, 2019(10): 125-126.