# 人力资源外包包括什么内容

来源：网络 作者：紫芸轻舞 更新时间：2025-08-08

*第一篇：人力资源外包包括什么内容 人力资源外包包括什么内容？人力资源外包，是在社会专业化分工趋势越来越显著的背景下，顺应企业人力资源管理战略转型的需求而兴起的。著名研究机构Yankee Group的调查报告显示，全球人力资源外包市场的年...*

**第一篇：人力资源外包包括什么内容**

 人力资源外包包括什么内容？

人力资源外包，是在社会专业化分工趋势越来越显著的背景下，顺应企业人力资源管理战略转型的需求而兴起的。

著名研究机构Yankee Group的调查报告显示，全球人力资源外包市场的年复合增长率超过12%，至2025年，全球人力资源外包市场的规模将达到800亿美金，而仅美国国内的市场规模就将超过全球总体规模的一半，达到420亿美金。

事实上，人力资源外包(HRO)是一个较为宽泛的概念，但一般而言，人力资源外包可以分为三大类服务：

1、人力资源数据处理服务(HR Processing Services)

2、人力资源咨询服务(HR Consulting Services)

3、人力资源业务流程外包(HR Business Process Outsourcing，HR BPO)人力资源事务处理服务

人力资源事务处理是指企业将一个或几个单独的、工作量较大或比较烦杂的HR业务的执行进行外包，但未赋予服务商任何的管理职责(管理仍旧由企业自身的HR部门负责)。人力资源事务处理服务主要涉及：

1、薪资计算与发放

2、保险福利计算与缴纳

3、员工档案托管

4、人员派遣人力资源事务处理服务不涉及企业内部的人力资源管理流程，而服务商的收费也是以所服务的员工数量为基数进行计算的。

在一些发达国家，由于企业雇佣员工的成本比较高，而外包服务商通过规模化服务并采用先进的技术手段，能以比较合理的价格提供专业化人力资源事务处理服务，因此，很多企业都选择了将上述业务进行外包。巨大的市

场也成就了一批人力资源外包服务公司，比如，美国ADP(Automatic Data Processing)公司在人力资源事务外包(其中主要是薪资计算与发放)这块业务上，已成长为一家年收入超过85亿美金的大型跨国企业。

而在中国，由于劳动力成本较低，同时由于整个商业环境的诚信体系比较脆弱，企业在观念上还很难接受将内部极为敏感的业务与数据进行外包，因此薪资计算与发放外包业务在国内还很难推广;但有些企业为了降低人力资源成本，会选择将保险福利方案的设计与费用缴纳外包;还有些企业从控制正式员工数量的角度出发，会选择人员派遣的外包服务(但在国内，所派遣的人员往往也不是外包服务商的职员，人员派遣服务便简化为“代签劳动合同”服务，而派遣人员一旦从企业离职，实际上又回到社会，而不是派遣公司);此外，基于国内政策的规定，大多数没有人事权的企业须选择将员工档案外包给有资质的机构进行托管。

由于竞争门槛并不高，同时还受到地域的限制，使得各个地区都出现了一大批区域性人力资源外包机构。保守估计，目前国内从事人力资源事务处理服务的机构将不下万家。其中，FESCO(外企服务集团)、中智、四达等企业已逐渐形成了年收入几亿到十几亿人民币的人力资源外包服务的强势品牌。

由于中国企业数量与人口基数庞大，同时，随着商业环境的不断完善与企业观念的不断更新，人力资源事务处理服务的市场潜力将是十分巨大的。

人力资源咨询服务

事实上，我们所熟悉的人力资源咨询也是一种人力资源外包服务形式。只不过，人力资源咨询是以顾问的形式(而非参与管理与执行)帮助企业建立人力资源战略或者人力资源管理体系，主要涉及：

1、人力资源治理模式

2、人力资源规划

3、组织再造

4、人力资源业务流程设计

5、职位、绩效、薪酬体系设计

6、员工保留计划

7、e-HR规划、选型与实施监理人力资源咨询是一种服务商对企业进行人力资源管理理念、方法与技术的知识转移，并且往往是一次性的服务。

在一些发达国家，由于人力资源理念起步较早，绝大多数企业通过自身的实践，或在咨询公司的协助下，已经建立起了较为完善的人力资源管理体系，这使得发达国家的人力资源咨询服务市场逐渐趋于饱和。一些传统的人力资源管理咨询公司正在努力拓展新的外包服务模式以避免业务规模的萎缩，例如：Hewitt(翰威特)就通过收购一家著名的人力资源业务流程外包服务商Exult而将HR BPO逐渐发展成为该公司新的业务增长点。

在中国，由于绝大多数企业还处于人力资源理念的导入阶段，尚未建立起有效的人力资源管理体系，这使得人力资源咨询业务获得了广阔的发展空间。有调查表明，人力资源咨询已成为中国管理咨询行业市场份额最大的业务领域。当美世、翰威特等国际著名的人力资源咨询公司，其传统人力资源咨询业务在发达国家趋于饱和的时候，近几年在中国市场却能取得每年50%以上的成长业绩。新华信、北大纵横等国内的综合性管理咨询公司，据信有超过60%的业务来自于人力资源咨询。

一个现象足以说明这个事实：当翰威特在全球人力资源业务流程外包市场高歌猛进的时候，其HR BPO业务在中国却几乎毫无收获，倒是传统的人力资源咨询业务在中国市场获得迅速增长。

由于中国企业数量众多，并且企业间的管理发展水平尚存在明显差距，相信中国的人力资源咨询服务市场至少还将持续10年的繁荣景象。

人力资源业务流程外包

人力资源业务流程外包是指企业将主要的、甚至所有技术性HR职能的管理与执行外包给单一的第三方服务商。在提供外包服务时，服务商的工作需要与企业自身的战略人力资源管理团队协作，并接受该团队的监管。

与人力资源事务处理外包不同，人力资源业务流程外包需要负责将各个独立的HR流程进行整合，形成一个相对完整的体系并借助功能比较强大的e-HR系统来运作。

从目前来看，人力资源业务流程外包主要涉及到以下几个HR职能：

1、薪资管理

2、奖金与福利管理

3、绩效管理

4、招聘管理

5、培训管理

人力资源业务流程外包是通过将技术性人力资源工作转移给外部服务商，而使得企业自身更专注于战略性人力资源管理工作，有利于提升人力资源管理的战略价值。

需要指出的是，企业一旦选择了将部分甚至全部的技术性人力资源管理工作外包，就必须要对外部服务商建立一种有效的管理机制，避免企业内部人力资源管理与外包服务商的工作脱节。

一般而言，只有当企业的人力资源管理体系比较完善、人力资源战略比较明晰的情况下，企业才适合考虑人力资源业务流程的外包。而如果缺乏完善的人力资源管理体系与清晰的人力资源战略，引入业务流程外包服务商只会使流程更加混乱，管理难度反而增加。

在美国，由于企业普遍都已经建立起完善的人力资源管理体系，并且已经或者正在完成人力资源管理的战略转型，使得人力资源业务流程外包已经成为人力资源服务市场最强劲的增长点，预计到2025年，这项业务将占到美国人力资源外包服务市场的30%以上。

在中国，企业普遍还处于正在建立人力资源管理体系的过程中，极少有企业实现了真正意义上的战略人力资源管理，因此也导致人力资源业务流程外包服务缺乏市场基础。而即便中国的企业已建成了战略人力资源管理体系，由于较低的雇员成本以及传统的“拥有资源等于拥有权利”的观念难以扭转，企业要选择人力资源业务流程外包仍将是一件难以决策的事情。

但是，我们也必须意识到，人力资源业务流程外包并不一定意味着企业人力资源部门雇员的减少，传统的保守思想也不应成为影响企业不断变革的藩篱。这不是一个简单的成本决策，也不应是一场企业内部利益均衡的博弈，而应是一个基于企业价值最大化的战略决策。

**第二篇：人力资源管理制度主要包括哪些内容**

人力资源管理制度主要包括哪些内容

上卷人力资源管理制度范本

第一章人事管理制度导论

第一节企业人事战略

第二节企业人事管理的职能

第三节企业人事管理的基本原则

第四节企业人事管理的主要内容

第五节企业人事管理制度的制订

第二章人员甄选录用制度

第一节人员甄选录用概述

第二节人员甄选录用计划

第三节人员需求申请制度

第四节考试与测验

第五节面试操作实务

第六节人员录用实务

第三章人员培训制度

第一节人员培训制度概述

第二节综合管理人员培训制度

第三节骨干人员培训制度

第四节普通员工培训制度

第五节岗前人员培训制度

第四章人事调整管理制度

第一节企业人事调整管理概述

第二节人员晋升管理制度

第三节调动、降职与离退休管理制度

第四节辞职、辞退与资遣管理制度

第五章人事考核评议制度

第一节人事考核评议制度概述

第二节人事考核评议操作方法

第三节成功企业人事考核评议制度范本

第四节成楞企业人事考核评议表格范本

第六章员工激励制度

第一节员工奖惩制度

第二节员工参与管理制度

第三节内部企业制度

第七章员工考勤管理制度

第一节员工考勤管理综述

第二节成功企业考勤管理制度范本

第三节成功企业考勤管理操作表格范本

第八章人事档案管理制度

第一节人事档案管理概述

第二节人事档案保管制度

第三节人事档案利用制度

第四节成成企业人事档案管理表格范本

下卷人力资源管理表格范本

第九章职务分析与职务设计管理表格

第一节职务分析管理表格

第二节职务设计管理表格

第十章招聘甄选与试用管理表格

第一节招聘管理表格

第二节甄选管理表格

第三节录用管理表格

第十一章人事资料与档案管理表格

第一节人事资料管理表格

第二节人事档案管理表格

第十二章培训管理表格

第一节员工培训管理表格

第二节管理人员培训管理表格

第三节岗前人员培训管理表格

第十三章绩效考核管理表格

第一节员工绩效考核管理表格

第二节管理人员绩效考核管理表格

第十四章薪酬管理表格

第十五章员工激励管理表格

第一节员工奖惩管理表格

第二节员工参与管理表格

第十六章人力资源配置管理表格

第一节人员晋升管理表格

第二节人员调整管理表格

第三节辞职、辞退、资遣管理表格

第十七章日常事务管理表格

第一节员工考勤管理表格

第二节员工加班管理表格

第十八章福利管理表格

**第三篇：人力资源外包**

我国人力资源外包的发展现状及对策初探

摘要

人力资源外包近些年发展迅猛有其产生的历史背景，并随着管理的不断完善和企业经营全球化的推进而逐步完善，但我国人力资源外包多集中在档案管理、培训及招聘等方面。本文介绍了人力资源外包的发展现状、意义、内容、可行性分析、风险，规避风险、减少可能因人力资源外包活动而产生的损失，成为外包管理中的一项重要工作，在此提出了四点建议。

关键词：外包人力资源外包对策研究

一、人力资源外包概念产生的背景及其意义

（一）人力资源外包产生的背景

1990年，美国学者普拉哈拉德和英国学者加里哈默在《企业的核心竞争力》中，第一次提出了“外包”(outsourcing)这个概念，英文直译为“外部资源”，核心思想是：企业在内部资源有限的情况下，为取得更大的竞争优势，仅保留其最具竞争优势的业务，而将其他业务委托给比自己更具成本优势和专有知识的企业。外包这种管理模式早在20世纪60年代的美国就开始出现了，但真正发展为业务外包是在20世纪80年代以后。2025年全球市场人力资源外包服务额为120亿美元，预计近年人力资源外包服务额程增长趋势。人力资源外包滲透企业内部的所有业务，包括人力资源规划、制度设计与创新、管理流程整合、薪酬调查及方案、员工培训、劳动仲裁、企业文化建设、员工关系及满意度调查等等，人力资源外包对国内企业来说，是现代人力资源管理理念和方法在国内得到了较快的普及，人力资源外包作为企业人力资源管理职能转变的方向，在国内企业中发展迅速。

（二）人力资源外包的意义

1.人力资源外包有利于培育和巩固企业核心竞争力

企业人力资源管理中事务性的、不涉及企业机密的部分外包，将为企业发展核心竞争力提供更大的资源空间。

2.人力资源外包有利于降低企业运营成本

外包供应商凭借其经验、知识、技术等一系列优势为企业提供更专业、规范、公正的人力资源管理服务，在降低人事成本和整体运营成本等方面的作用十分显着。

3.人力资源外包有利于提高管理效率

把企业的人力资源部从繁琐的日常事务中解救出来，把注意力放在对企业发展影响更大的人力资源事务上去，简化流程，提高员工满意度以实现企业管理效率的提高。

4.信息技术的发展使外包理念深入人心

信息技术的发展使得企业领导层对人力资源外包的理念和它为企业能带来的战略性作用有了更全面、清晰地认识。

5.人力资源外包对中国企业有着特殊的意义

我国企业在人力资源管理上存在着许多问题，这使得人力资源外包战略成为企业在人力资源管理上极具优势的备选策略。

二、人力资源外包的内容及业务

（一）按照企业对人力资源外包的控制能力的分类

1.补充性人力资源引进。

2.选择性外包。

3.完全外包。

（二）目前比较流行的人力资源外包服务

1.员工招聘

2.员工培训

3.薪酬管理

4.福利和津贴

综上所述，外包的服务的内容包括：不涉及企业机密、要求具有较强的专业性、程序较繁琐和经常性的人力资源管理工作。

三、企业人力资源外包的必要性

在此试从竞争因素、成本因素、风险因素、技术因素以及社会因素五个方面进行分析。

（一）竞争因素

企业把一些非核心的、日常性的管理工作外包出去，人力资源管理部门参与企业战略制定、组织变革等重要活动，从而提升企业的核心竞争力。

（二）成本因素

人力资源外包一方面降低管理成本，另一方面又能享受到服务公司专业化管理、规模经营所带来的各种好处，有利于降低公司的运作成本、提高营运效率。

（三）风险因素

企业为了自身的发展，避免劳动纠纷和昂贵的法律诉讼，在人力资源管理方面都更愿意将风险转由专业化公司承担。

（四）技术因素

人力资源职能的成功运行，越来越需要加大技术投资力度。通过外包，企业可以以较低的成本而获取和维护最新技术。

（五）社会因素

通过专业公司的经营，可以更好地控制和利用人力资源，提高了整个社会效率，使传统企业走向联合。

四、人力资源外包的风险与效益

（一）人力资源外包的风险

1.破坏企业文化的风险

供应商信奉的一些理念可能跟企业自身的文化存在差异，从而产生一定的冲突，并会影响外包的成效。

2.管理失控的风险

在所选的供应商能力不足或与其发生摩擦或纠纷时，外包管理职能的控制的风险必然会上升。而当合作关系破裂时，则很可能导致外包出去职能的暂时失控和缺失。

3.信息不对称的风险

企业与供应商之间往往会存在信息不对称，以及信息过滤的风险。

4.安全性风险

在供应商与企业的合作中，供应商可能掌握了企业大量的信息和机密，那么它可能利用此来控制企业，陷人被动。

（二）人力资源外包的效益分析

1.确定外包前，应先考虑人力资源外包的主要原因

人力资源外包前对以下二个问题必须分析清楚：（1）外包后人力资源部是否可以更集中于核心业务（2）专业机构是否能确保做得更好，而且花费更低

2.通过外包可以节约时间，集中有效的资源

把事务性的工作转交给第三方，部门则可以集中核心能力去参与企业高层的战略规划职能。

3.降低管理成本

人力资源外包降低了企业在处理事务时因不熟练所造成的不必要损失。

4.提高人力资源管理工作效率

外包的机构具有专业化的特点，普遍适用于企业的综合性专业知识、经验和技能，可以更为容易更有效率地完成。

五、人力资源外包合作关系管理的原则

企业与供应商的合作关系，往往又是长期的，对于人力资源外包成效的影响至关重要。

（一）以合作关系替代合同关系

（二）控制权的转移并不意味着监督与管理的放松

（三）增强合同灵活性，妥善应对和处理意外变化

（四）以竞争、奖惩体系保持供应商的积极性

六、人力资源外包的具体对策建议

（一）管理和控制好外包安排

人力资源外包实际是把企业的内部人力资源风险管理外部化，因此企业应对财务和风险上的管理做出适当的安排，尤其是在确定战略方针和目标方面应该设定必要的审批程序。

（二）选择合适的外包供应商

外包供应商的经验、能力、技术、资本、信誉、对本行业的熟悉程度、自身发展的稳定性、己有的类似业绩等等都是影响外包能否按约完成的重要因素。

（三）实行严格的合同管理机制

（四）构建良好的控制机制

企业必须清楚地在合同中界定对外包供应商的安全控制，并应通过适当的履行措施来保持这种控制的有效性，尤其需要在合同中要求外包供应商在其内部建立相应的内控机制，确保企业控制目标的有效执行。

七、人力资源外包前景广阔

根据IDC（互联网数据中心）研究成果显示，人力资源外包业务将以每年16.1%的CAGR(复 3企业必须通过谈判与外包供应商签订一个能准确、清楚地表述双方预期和责任的合同。

合年均增长率)增至2025年的160亿美元，成为人力资源服务增长最快的细分市场。而拥有世界最多员工的中国无疑是其中最大的一块“肥肉”。

在美国，从事人力资源流程外包的公司中，已上市的就有8家，包括著名的ADP、PAYCHEX等等，而在中国这个数字还是零。

参考资料

[1][美]Mary F•Cook，吴雯芳译.人力资源外包策略[M].北京:中国人民大学出版社，2025.8

[2]谌新民.人力资源管理概论[M].北京：清华大学出版社,2025.8

[3]水家耀，费明胜.业务外包与核心能力[J].江苏商论,2025(2)：8

[4]朱立丽.透视人力资源管理外包[J].市场周刊·财经论坛,2025.6.9

[5]汤海涛，宋兹.浅析“外包”[J].北方经贸,2025(5)

[6]林红菱.业务外包与企业核心能力探讨[J].社会科学家,2025.1

[7]经济日报，2025.8.8.

**第四篇：人力资源外包**

福建江夏学院 浅谈我国中小企业人力资源外包风险及对策

浅谈我国中小企业人力资源外包风险及对策

摘要：企业的人力资源管理水平与组织的核心能力息息相关,而人力资源外包是组织管理创新需求的必然产物，其逐渐成为中小企业适应内外部变化的战略选择。但在实行过程中不可避免的会出现风险。本文通过对人力资源外包现状进行分析，探讨了中小企业人力资源外包面临的风险及规避问题。

关键词：中小企业人力资源外包

在21世纪，企业面临的是一个复杂多变的环境，企业的经营活动肯定会受到许多因素的影响，如政策、法规、金融、技术等，这些因素给企业带来了多种风险，要解决风险离不开专业人士的服务。对于中小企业来说，大多正处于成长时期，由于企业规模较小、发展历史短、资金不足、抗风险能力较弱，企业往往会在核心能力的培养和核心业务的发展上投入大量资源和精力，无暇顾及人力资源管理职能的构建，致使许多中小企业的人力资源管理机构不健全，其人力资源管理职能也处于非全、非专、非精的状况。[1]但是在现实中具有经验和能力的专业人力资源管理者在市场上是稀缺的。相对的，这样的人员的酬劳也是高昂的。笔者认为中小企业一般都没有经济实力雇佣这样的人员，但是如果通过外包，企业就可以在自己能承受的经济成本下享受到专业人员的高素质的服务而且雇佣人力资源服务商通常比雇佣几个专家容易得多。同时还可以和外包的服务商之问形成资源共享的良好关系。正如美国著名管理大师德鲁克指出的:“在10年至15年之内,任何企业内只做后台支持而不创造营业额的工作都应该外包出去。任何不提高向高级发展的机会和活动、业务也应该采取外包形式。”

一、人力资源外包概述

（一）人力资源外包含义

人力资源外包是企业根据需要将某一项或几项人力资源管理工作或职能外包出去，交由其他企业或组织进行管理，以降低人力成本，实现效率最大化。将不具有竞争优势的管理功能或非核心职能交由其他专门公司去实施，从而获取专业化的人力资源服务,降低人力资源管理的成本,增强企业的核心竞争力。人力资源管理外包范围很广，渗透到企业内部的所有人事业务，包括人力资源规划、制度设计与创新、流程整合、员工满意度调查、薪资调查及方案设计、培训工作、劳动仲裁、员工关系、企业文化设计等方方面面。

（二）人力资源外包对我国中小企业的重要性。

将人力资源管理外包出去，有利于人力资源管理部门从将大把时间和精力耗费在机械的没有创造性的普通人事管理工作的困境中解脱出来,真正参与到企业高层的战略规划中去,实现其战略性职能。

随着市场竞争的日益加剧,速度和效益成为企业生存和发展的关键,相应的对企业 1 [2]

人力资源管理转变职能、提高效率提出了更高层次的要求,而人力资源管理外包正越来越显示出其重要意义:节约成本，企业的一部分成本是由人引起的,把一些琐碎的工作外包出去后,可以减少冗员；也有利于人力资源部门工作从低层次、重复性事务中“解脱”出来,而专注于比较重要的战略性工作；另外由于外包服务商对特定工作具有专业知识,擅长实际操作,会把这些工作完成得更好，人力资源管理外包是获得专业指导的一个有效途径。

我国中小企业大多处于资金积累期,多从事薄弱的传统产业或吸引力较弱的行业,资源获取和吸引力十分有限,实力相对薄弱。这种情况下,中小企业通过人力资源管理外包,借助“外力”引进智力资源。人力资源管理外包的出现,使中小企业有机会通过利用外部资源弥补自身的不足,大幅度提高自身的人力资源管理水平,在人才市场上与大企业争夺资源,从而使人力资源外包方式成为提升自身竞争优势的重要途径。

二、中小企业人力资源外包存在的风险

人力资源管理外包是一种灵活的用人机制,简便的管理及较低的用人成本等众多优势,能很好地解决企业的短期用人需求及控制成本, 但是人力资源管理外包并不是一本万利的事情，如不加强对外包的管理,将给企业带来一定的风险。

（一）外包服务商的选择风险

选择合适的外包服务商,是外包过程中非常重要的一环。企业和服务商的关系不是简单的买卖关系,而是亲密的战略伙伴,二者必须在共同的目标下实现双赢。所以企业在选择外包服务商时要充分了解其经营业绩、社会声誉、发展状况等，经过系统地分析后再选择合适的服务伙伴。但由于目前人力资源管理咨询服务机构多数是近几年发展起来的,存在着从业人员素质参差不齐、专业化程度不高等诸多问题。而且由于信息的不完全性和企业精力的有限，使得企业无法完全熟知其所选择的服务机构，这就会给企业带来错误选择的风险。此外，由于我国还没有健全的法律法规约束服务商的行为，容易出现违规经营的现象。因此鉴于信息的不对称和外包市场的不成熟两个方面的原因,企业在选择承包商时一定要慎重。

（二）企业文化相容性风险

企业文化是企业的生命意义，也是企业的生命精髓，它是在人力资源管理工作中长期培养起来的并且有其自身的稳定性，是一个组织由其价值观、信念、仪式、符号、处事方式等组成的其特有的文化形象。人力资源外包是企业与服务机构的一种合作行为,由于企业与外包服务机构之间的企业文化存在着巨大差异，它们在合作过程中必然产生文化碰撞、磨合。外包服务机构若不能很好的适应、融合企业的文化氛围,会造成服务质量与效率的下降。除此之外,一些国外外包服务机构在政治、经济、文化和管理上的存在差异,也经常出现“水土不服”。当然这种适应还包括企业对外包服务的适应,如果双方企业文化冲突剧烈,将会影响企业对服务商设计方案的接受度以及方案执行的力度，最终会影响企业的效益。

（三）信息安全风险

中小企业将人力资源管理业务外包给外部服务商，必然会有企业信息的透露，包括具有战略意义的规划，比如企业的经营理念、经营指标、经营方案、人员结构、人力资源管理现状、企业未来发展方向等。由于外包服务商的人员素质、职业道德以及管理水平等原因,可能存在多种泄密的机会和途径。无论是有意或是无意,都可能导致企业的竞争对手获得这些信息,这些信息一旦被其竞争对手获得，企业将面临被竞争对手赶超甚至破产的命运。比如：薪酬设计外包就是最典型的例子，薪酬管理属于商业机密，一旦泄露给竞争对手，必将对企业产生极其不利的影响。所以由于市场交易的信息不对称性，中小企业一般处于不利的位置，尤其当中小企业采用“核心业务”外包时，外包商会掌握很多有关公司的机密资料，如何对外包商进行约束和管理，使彼此相安无事是企业首先考虑的一个问题。

（四）外包后人员的监督与沟通问题

人力资源外包必将导致各种利益的再分配,企业原来的职责分配、管理层、组织架构、员工职业发展规划势必发生不同程度的变化，部分员工可能面临转岗或失业的危险，难免遭到来自员工和人力资源部等各方面的阻力，可能给员工带来某种心理的不稳定性。因此员工容易产生各种顾虑和猜疑，从而直接或间接地影响到工作情绪，挫伤工作积极性，导致员工的流动率升高，使企业蒙受损失。所以企业领导层要做好员工的沟通工作，取得员工的理解和支持。

公众对人力资源管理外包决策的缺乏了解,企业与员工之间的沟通不到位也会增强企业实施人力资源管理外部的风险性。另外沟通不仅仅局限于企业内部的员工，对外包服务商的人员沟通也十分重要。而且因为存在着信息安全风险，对外包人员的监督也不可轻视。要处理好企业内部员工与外包人员的沟通问题，否则将影响外包的效果。

（五）对企业核心能力的判断风险

中小企业由于既没有财力,又缺乏经验,自身实力相对弱小等各原因,企业在很多方面都不具有竞争优势,因此正确判断企业的核心能力成为企业实施人力资源外包业务的关键。中小企业通过人力资源外包将人力资源管理活动中非核心的工作外包给优势更多、实力更强的专业人力资源咨询公司来经营,而企业集中精力于自身具有的核心能力业务上。但是如果企业不能很好的判断哪些是核心能力，不能真正做到“有所为，有所不为”，将会对企业的发展产生致命的影响。

（六）传统思想的束缚

作为一种对传统人力资源管理模式的深刻变革,要使中小企业管理者认识到外包的重大作用十分必要。因为目前大多数中小企业管理者仍然受传统人力资源管理观念影响，不愿借助外脑或者没有看到人力资源管理外包的优势，还在犹豫不决甚至持否定态度。

他们对外包之下人力资源工作者何去何从抱有疑虑!在企业中容易产生外部人控制内部人的感觉，心生抵触情绪，不利于企业的发展。他们的态度不转变，中小企业的人力资源管理外包就很难得以真正实行。

三、人力资源外包风险的应对策略

虽然在实施人力资源管理外包存在一些风险，但只要采取合理的防范措施，中小企业就可以充分的利用外包的优势来服务本企业。因此中小企业在实施人力资源外包时,要对企业内部和外包商两方面进行综合考虑,那么外包无疑会给企业带来巨大的收益,而风险却可以降到最低。针对上述存在的问题,中小企业在人力资源外包实施的过程中应当注意以下几个方面：

（一）谨慎选择合适的外包服务商

人力资源外包的目的就是尽可能地降低运营成本，所以，中小企业在选择外包商时就应充分考虑各方面情况，包括外包商的规模、实力、信誉及自身实际等。好的人力资源外包服务商对于项目的成败非常关键,企业在选择外包服务商的时候,要遵循一定的考察评估的流程,不能仅仅着眼于成本考虑,要根据本企业的规模、企业文化,外包项目的具体要求去选择。要进行对比,要与外包服务商进行充分、深入的交流,还应对外包服务商对于此业务是否有长期承诺,是否有实质性的投资投于软硬件的建设,是否具有丰富的操作经验,是否会严格恪守国家法律的规定以及保密原则等方面的内容进行综合考虑。同时,外包企业还必须考虑是与单一的外包服务商进行合作,还是选择多家在各自领域内领先的公司分别进行合作。总的来说要注意几点：考虑服务的价格；注重服务商的信誉和质量；可以整合多个相对合适的外包商进行合作。

（二）建立长期合作关系，实施跨文化管理

人力资源管理外包的实施常涉及到不同的企业,甚至不同国家企业之间的资源整合,常常面临着由于文化差异带来的摩擦和冲突,在实施跨文化管理时应强调形成目标一致的团队文化,建立起信任关系。对于优秀的外包服务商可以建立起长期的合作关系，这样有利于减少摩擦，促进工作的顺利开展。要培育开放的企业文化体系,既个性鲜明,又兼容并蓄,既规范稳定,又要不断完善发展。通过加大对外包员工的企业文化培训,通过相互接触、交流,使不同的企业文化相互吸收、渗透,最终融为一体。建立文化冲突反馈机制,通过得到的信息不断摸索与创新,不断调整与规范,使人力资源外包建立文化冲突反馈机制,通过得到的信息不断摸索与创新,不断调整与规范,使人力资源外包下的企业文化和谐发展,人力资源管理健康有序。[4]企业应致力于和外包商建立长期合作关系，这样有助于外包商深入了解企业文化从而提供更好的服务。

（三）执行严格的合同机制

针对外包商诚信度较低、相关法律法规不完善的问题,企业应注重合同文本的制定。应在谈判以及制定合同时邀请法律专家参与,使外包商的活动尽量限制在法律范围内,以求企业的权益得到法律的保障,降低经营风险。签订详细周密的外包合同这是企业和外包商合作的基础,是维持双方合作关系的可靠凭证,是直接关系到外包是否成功的关键因素。为了发展双方的合作伙伴关系,双方在达成最后交易的过程中必须慎重,合同对于签约双方来说都应该是一个双赢的结果。所形成的外包合同必须包括:外包的[3]

业务内容、外包价格、双方的职责范围、合作期限、工作进度、预期所要达到的目标、评估指标、因违规协议而应受到的处罚等项目,还应该强调外包商所获得的报酬是以其业绩为基础。[5]

（四）建立有效地监督和激励机制

对外包商的监督和控制一定是必不可少的，要给予足够的重视。监控和评价外包服务商的工作进度和质量，以使其按协议要求不折不扣地办事，从而达到预期的目的。企业应该在最初与外包商签订合同时,就与之沟通双方期望达到的绩效水平并建立衡量标准,包括各个阶段标准和最终成果标准,以此作为依据来评价外包商所提供服务的质量,一旦发现问题及时解决,使企业业绩得到持续改进。在加强前期控制工作的基础上,中小企业要建立与外包商工作计划同步的监控体系和信息反馈体系。

发挥企业内部人员的监督作用。企业可以及时听取内部人员的意见和建议,把调查的结果和员工的意见及时反馈给服务商,并配合、监督他们对存在的问题进行改进,提高服务质量和满意度。赋予内部人员这种权利，不但可以起到监控的作用，而且，也可以提高内部人员人事对外包的积极性，有利于与他们的沟通。

（五）树立风险防范意识，建立风险预警管理系统

在实施人力资源管理外包后，企业要对其全过程(即从合约的签订到解除)进行风险监控与管理，以便在风险出现后及时采取补救措施，最大限度地保护企业利益。

加强监控机制与风险预警体系的建设，时刻关注外包进程的变化,防患于未然。企业的人力资源经理应与外包商密切沟通,这样既有助于企业学习外包商专业的人力资源服务,又可以及时发现问题并加以解决,采取因地制宜的措施,弹性处理人力资源业务。在进行人力资源管理外包风险管理时，建立未雨绸缪的风险预警管理体系能使企业时刻关注外包进程的变化，实施外包风险的全过程动态管理。

（六）合理确定外包内容

企业必须从全局出发,通过分析企业内部人力资源管理现状以及外部外包服务市场的发展情况,结合本企业的发展战略和实际需要,来决定哪些管理项目应该外包出去,哪些工作应该保留。作为企业的决策者首先不妨把每项功能细分成某些具体的活动,然后考虑每一项活动的战略意义；最后再确定哪些工作可以外包出去,哪些工作由企业自己来做,使企业在人力资源管理外包项目的选择上,真正做到全面分析、精心策划、“有所不为而后有所为”,力争达到最佳的管理效果。企业为确定是否需要外包，需收集内部详尽资料，分析外包是否具有成本优势，区分核心业务和非核心业务，合理确定外包内容，谨防泄露企业机密。确定哪些人力资源管理的内容适合外包，是判断外包行为成功与否的基础。通常对于企业来说安全性是首要考虑,同时要坚持不能把关系企业核心发展能力的工作外包出去的原则。此外,外包的项目应做动态调整。随着时间的推移,越来越多的成本低质量高的人力资源管理工作可以从市场中获得。因此企业应根据人力资源及公司总体战略对外包项目做动态调整。

（七）加强与内外员工的沟通工作

对于公司内部员工，在外包开始前,中小企业应当加强对人力资源部、管理层、相关部门员工进行宣传和沟通,获得企业内部员工对外包的理解和认同,消除不必要的猜疑和不满。在人力资源管理外包过程中,企业必须从战略的高度积极宣传人力资源管理外包的重要性和优越性,加强内部冲突管理工作,鼓励员工积极支持和参与外包项目,消除员工之间的习惯性防卫心理和内在抵制行为,树立外包共赢的理念。[6]要让员工了解到,其在外包中所应扮演的角色,以便让其能更积极地进行相关工作内容,做好本职工作。

对于外包服务机构，企业应向其准确传递本企业的信息和要求,也要明了外包服务机构的价值取向、行为方式,等等,力求在这方面双方不能冲突。

四、结束语：

如何在日趋激烈的市场竞争中脱颖而出，关键是要拥有优秀的员工为企业服务。由此人力资源工作就显得十分重要。有选择的外包人力资源管理活动可以使得人力资源管理者从日常管理中解放出来,转向战略角色。人力资源外包不是简单地人力资源含义与外包含义相加，它是指利用组织外部的资源，更经济、更有效地解决组织内部人力资源活动所涉及的工作。所以中小企业应该好好使用外包这一手段发展自己。

随着人力资源管理外包服务行业在我国的发展，企业对外包服务的理解认识将会不断加深，行业规范程度也将不断提高，本文提到的诸多外包风险将会随之减弱，企业应对风险的能力也会逐渐加强，人力资源管理外包服务的积极效用将会进一步显现。

参考文献：

[1]林晓华.中小企业人力资源管理外包研究[J].网络财富,2025(8)：89-90

[2]李钢英.浅析我国企业人力资源管理外包[J].商场现代化，2025(9)：299-300

[3]陈璧辉,周飞敏，刘飞.浅议中小企业人力资源外包[J].新西部,2025(4):102-103

[4]陆 娜.中小企业人力资源外包初探[N].青岛远洋船员学院学报,2025年第3期

[5]牟永红.中小企业人力资源管理外包的风险控制[N].南京财经大学学报,2025年第4期

[6]曹亚飞.企业人力资源管理外包的风险与对策[N].淮南职业技术学院学,2025年第4期

**第五篇：人事外包包括的内容**

人事外包包括的内容

人事外包(HR Outsourcing Managed Service)又称人力资源外包。人事外包就是企业根据需要将某一项或几项人力资源管理工作或职能外包出去，交由其他企业或组织进行管理，以降低人力成本，实现效率最大化。根据企业的不同需求和发展的不同阶段，人力资源外包的内容也会从诸如发放工资/代缴社保金等事物性工作逐渐到包括人力资源规划、制度设计与创新、流程整合、薪资调查及方案设计等方方面面。

人事外包的内容包括：

劳务派遣。常见的劳务派遣服务内容有：1.负责劳动合同或劳务合同的审查和签订；2.劳动合同履行过程中的日常管理；3.负责员工工资的计算与发放；4.负责办理社会保险参统和住房公积金存储业务；5.协助客户处理工伤、死亡事故；6.负责解除与终止劳动或劳务合同

人事代理。常见的人事代理服务内容有：1.代办员工的录用、调档、退工手续、社保开户变更手续、年检手续、外来人员综合保险；

2.用人单位委托招聘派遣岗位所需人才；3.代办人才引进、居住证、就业证手续；4.办理户口挂靠及档案委托管理相关人事手续；5.提供各类商业保险、福利及培训方案，规章制度设计、薪酬设计等；6.提供人事政策、法规咨询、调解劳动争议等；7.调查员工满意度、调查薪资、拟定岗位描述；8.人力资源规划

9、代办本市及外埠农民工失业保险的清算手续；10、代办参保人员医疗费报销和生育津贴申领

手续；11、代办工伤认定、费用支付相关手续；

12、代办参保人员的退休审核手续；

13、解答国家及地方有关社会保险政策法规等。尽管人力资源外包可以为中小企业带来这么多好处，弥补其“先天性不足”，但是同时，它也带来了风险。例如，规范外包业务具体运作的法律法规还不完善，更无章可循；许多企业迷信于外资咨询公司，但由于文化的差异，常常造成“水土不服”等等。但任何事情都存在或多或少的风险，如果中小企业在实施人力资源外包时，能够对企业内部和人力资源外包服务机构或者部门两方面进行综合考察，那么外包无疑会给企业带来巨大的收益，而风险却可以降到最低。正确判断企业的核心能力。

想要了解更多的内容，转载请留下本站链接东莞人事外包http://.cn

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！