

劳务派遣服务规范流程

我公司根据需求量身定制相应的员工派遣配套措施等初步提案，并与用人单位协商和修订。

我公司与用人单位签订合约并确认用人单位与我公司的关系，同时规定劳务派遣人员的身份、时间、应遵守的规则、派遣费以及交付方式等。

派遣公司与劳务派遣人员签订《劳务派遣劳动合同》，用人单位与劳务派遣人员签订《劳务派遣聘用协议》，双方申明有关其工作的各项规定。

在派遣期间，由我公司承担被劳务派遣人员的培训、福利、工资、工伤事故、劳动纠纷等一切与雇主有关的责任。用人单位与我公司签订用工劳务协议。

在合同期满，我公司解除与用人单位的一切合约、劳务派遣人员回到我公司等待接受新的派遣。也就是我公司同劳动者签订劳动合同，由用人单位负责对劳动者的考核，我公司根据考核结果对劳动者发放工资。包括：招聘、甄选、录用、建立档案、薪酬福利等。

就业指导服务规范流程

就业指导，由专门的就业指导机构帮助求职者确定职业方向、选择职业、准备就业、并谋求职业发展的咨询指导过程。

(1) 帮助求职者充分了解自己的个性特点。例如个人的爱好、性格、知识、能力等，从而使自己对自己有全面、理性的认识。

(2) 帮助求职者了解企业不同职业的岗位要求。例如职业的分类、岗位的内容、岗位的知识 and 能力要求等。

(3) 帮助求职者根据自身的个性特点选择适合自身的职业，也就是通常所说的实现人职相配，从而完成求职者的择业任务。

安徽永成人力资源有限公司

太湖永成人才市场

2019年12月19日

人才外包服务规范流程

1、企业员工招聘。包括招聘渠道的选择、招聘信息的发布、应聘简历筛选、人员初试筛选、复试协作工作等。

2、企业社保代缴。社保是法律规定的每一位企业在职员工必不可少的项目，由于其办理流程较为繁琐，现在的公司人事变动又大，所以现在不少的公司为了节省人力时间，提高企业用工效率，往往会把企业社保工作外包出去。

2、企业薪酬优化。由于目前市场用工种类复杂繁多，薪酬的计算也是相当复杂，耗时耗力还容易出错，还有一些企业是无法满足外派员工发薪报税需求的，像这种诸多问题就会浪费很多的人力成本。薪酬外包则可以减轻企业负担，合规降低企业人力成本。

4、企业劳务派遣。由劳务派遣机构与派遣劳工订立劳动合同，把劳动者派向其他用工单位，再由其用工单位向派遣机构支付一笔服务费用的一种用工形式。劳动力给付的事实发生于派遣劳工与要派企业（实际用工单位）之间，要派企业向劳务派遣机构支付服务费，劳务派遣机构向劳动者支付劳动报酬。

5、岗位外包。与劳务派遣不同的是岗位外包后，单位买到的是服务，不涉及劳动关系。岗位外包受《合同法》制约，劳务派遣受《劳动合同法》制约。岗位外包是从企业的生产经营战略出发产生的劳务经济。劳务派遣完全以满足企业的用工需求为出发点和立足点。

职业介绍服务规范流程

（一）接待登记

求职人员到人才市场求职，职业介绍工作人员应要求他们进行就业登记。随后，根据他们的不同情况，确定服务形式，并引导他们进入相应服务程序。

（二）提供信息

通过电视屏幕、计算机等设备，以及手册或卡片等书面材料，向求职人员提供用人单位招聘信息，提供的信息主要应包括：

——岗位空缺信息；——劳动力供给信息；——职业培训信息；——职业供求分析预测信息；——相关就业服务项目；——劳动就业政策法规；

（三）求职和用人面谈

求职和用人面谈分为初次面谈和再次面谈。初次面谈的主要任务是：了解基本需求，确定服务形式，介绍就业；再次面谈的主要任务是：深入了解并研究服务需求，调整服务形式，再次介绍就业，或推荐相关服务项目。

1. 求职面谈的基本程序

——收集信息。了解求职人员求职意愿和其他相关情况。

——确定需求。根据了解的基本情况，确定求职人员的服务需求，明确人才市场机构应承担的义务和求职人员应开展的活动，向求职人员提出迅速和有效实现就业的建议。

——介绍就业。如有适合的空缺岗位，要安排求职人员与企业面谈；否则，待有适合的空缺岗位时，及时与求职人员和用人单位联系，迅速介绍就业；若目前没有适合的空缺岗位，应与求职人员协商，可以参加每周三或者周六的招聘会择取合适岗位。

——推荐相关服务。在求职人员不能直接通过配置实现就业，或本地和其他地区没有合适的空缺岗位时，应根据该求职人员具体情况和要求，向其建议接受求职指导，参加就业培训或其他就业服务项目。

——再次面谈。对接受相关就业服务，或经三次介绍就业仍未能实现就业的求职人员，在要求其确认登记后，应与他们进行再次面谈，并重新开展相应的服务。

——确定需求。根据所了解的情况，确定用人单位的用人要求和实现用人所必要的服务，明确人才市场机构应承担的义务和用人单位需要开展的活动，并向用人单位提出招聘用人建议。