

最新银行外包岗位 银行与外包公司合同(模板5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？以下是小编帮大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

银行外包岗位篇一

一、乙方责任：

二、甲方责任：

甲方在确认电脑出现故障需要维护时，应及时与乙方联系并详细说明故障情况，给以乙方维护人员提供维护便利，有时要用qq等软件远程控制，配合乙方维护人员使其尽快排除故障，使电脑正常工作。

三、本协议服务条约，具体服务事项如下：

（一）硬件服务

2、如发现硬件损坏，乙方负责硬件维修，对无法维修的硬件，由乙方向甲方提供配件的规格、型号和报价。

3、设备更换硬件或现场无法维修。甲方要另外付费。

（二）软件服务

1、电脑操作系统和驱动程序的安装、升级与维护；电脑病毒的防护、查杀；保证用户的操作系统正常运转。

2、由于甲方误操作及硬件损坏造成的数据丢失，若要恢复数

据，乙方要另外收费。

3、对甲方使用的应用软件，我们有义务全力以赴协助您使用好各种应用软件。

4、一切因使用甲方提供的软件而引起任何版权或知识产权侵犯及其所造成的损失，乙方概不负责，亦不承担任何法律责任，反之，请甲方提供正版，乙方负责安装。

银行外包岗位篇二

21世纪，任何企业要做大做强，都需要有一支稳定的规模大、高素质与企业发展相适应的人力资源队伍。科学合理优化人力资源配置，最大限度促使企业产生更大的经济效益和社会效益，是当前企业加强人力资源重中之重的工作。就煤炭企业而言，受国家能源结构性调整、环保治理标准提升和煤炭产能严重过剩等因素影响，企业经营管理和人力资源管理更加艰难，为应对更加复杂严峻的经济形势，主动适应当前经济新常态，切实促进企业渡危机、保生存、稳发展、提效益，进一步调整和优化人力资源结构，达到科学合理高效，对企业健康持续发展显得至关重要。

1目前国有煤炭企业人力资源管理存在的问题和原因

长久以来，国有煤炭企业承担着诸多社会职能，例如，医院、学校、供水、供电、供热、物业管理等社区服务仍由国有企业担负，这是煤炭企业用人多包袱重的主要原因。煤矿企业机构设置搞上下对口，上面有一个部门，下面基本有一个科室相对应，机构重叠、人浮于事现象严重，真正从事煤矿生产一线的职工大约占职工总人数20%左右，造成煤矿一线紧张、二线臃肿、地面人多的现象。企业综合成本的构成比例中，人力成本占到了相当大的部分。特别是在生产矿井中，人力成本偏高。在人力资源结构中，高素质、高技能人才偏少，从事矿井生产的大部分职工学历水平和知识水平偏低，相当

一部分职工是初中文化程度。专业技术队伍结构不合理，在煤炭行业或者相关主体专业方面人才短缺，企业战略规划方向和资本协调运作方面的高层次人才更是严重短缺，企业一线生产和辅助岗位人员年龄结构偏大，40岁以上人员占职工总人数的将近一半，这些因素与企业变强壮大格格不入。

国有企业体制机制不灵活，阻滞企业健康发展。薪酬激励机制和考核体系不完善，没有充分考虑能力和个人的业绩，平均主义和大锅饭现象仍然持续存在，严重挫伤了员工的积极性。人才选拔机制不健全，没有进行真正意义的公开公平公正竞争上岗，小圈子、小团体、小山头现象仍然存在，裙带关系严重，提拔干部在圈子中提拔，排挤优秀人才，导致人才流失。教育培训工作相对滞后，一些国有企业员工新知识新技术的培训机会很少，有些企业虽然举办了培训班，但内容枯燥呆板，针对性差，可操作性不强，员工得不到应有的培训效果。员工缺少必要的轮岗机会。有些员工参加工作就在某个单位一个岗位上工作，一干就是几十年，长期从事某项工作，容易导致疲沓、厌倦，缺乏工作积极性和创新精神，不利于推动企业发展。

2优化人力资源配置的主要措施

新形势下，企业若想健康持续发展，就必须高度重视人力资源的`优化配置，在构建现代化的人力资源管理体系上下功夫，以市场经济为导向，依靠科技创新为抓手，把德才兼备的高素质人才配置到企业发展的战略位置，把合适的员工放在合适的岗位上。通过合理的优化配置，人力资源管理做到人尽其才、才尽其用、人事相宜，最大限度地发挥人力资源的作用，才能创造出巨大的经济效益和社会财富。

以人为本、超前规划。煤炭企业要将人力资源管理与企业战略相结合，构建一套符合企业长期发展的人力资源管理规划体制，为企业实现战略目标提供人力保障。企业规划必须具有超前意识，对企业即将出现的发展前景、趋势及各种可能

结果都要有针对性的研究，人力资源预测可有效避免人力资源的流失、浪费、误工。为此，煤炭企业应以市场需求为导向，调整、配置、重组现有人力资源，依靠市场机制使煤炭企业人力资源开发与优化配置形成良性循环，以推动煤炭企业发展。

精简机构，优化组合。国有煤炭企业要坚持效益最大化的原则，进一步深化改革。根据企业生存和发展要求，组织专业人员对矿井开展经济技术综合评价工作并进行论证分析，将其分为关闭退出、停产放假、承包经营和正常生产四类，按分类施策调整人力资源结构，有序多渠道分流富余人员。各单位在分流富余人员工作中，涉及新就业大学生、中高级管理技术人员、高技能人才、特殊工种、一线紧缺岗位、技术含量高、培养难度大、相对紧缺的关键岗位操作工人，要制定专项措施，积极引导，将人员充实到生产一线，缓解技术人员缺乏的矛盾，实现人力资源有效、合理配置，促进企业经济效益和劳动效率的提高。

加强培训，挖掘潜力。国有煤炭企业要着眼于员工的知识更新、技能进步、智力开发，坚持优秀人才和后备人才优先培养，重点岗位和紧缺人才抓紧培养。积极开展职工安全教育培训，提高职工的安全素质。要落实好职业培训计划，不走过程，不摆花架子，通过实实在在的工作，切实提高员工的整体素质，促进企业健康持续发展。

优化结构，助力发展。随着全球经济一体化局面的进一步加剧，市场信息千变万化、诡秘叵测。企业之间竞争日趋激烈，企业竞争核心终究是人才的竞争。国有煤炭企业坚持人才兴企战略思想，积极调整人才资源结构，把专业干部放到合适的位置上，人尽其能，让年轻的干部迅速成长起来，培养担当意识和责任意识，使企业发展充满新思路、新思想、新活力、新朝气。引进高素质专业人才，改善人才队伍结构，激发人才队伍活力，保证未来发展实施大的突破。

健全机制，以文化人。国有煤炭企业在用人机制、激励机制、分配机制上要不断创新完善和提高，加快人才激励与薪酬政策的推进步伐。薪酬分配按照个人的工作能力和工作成绩来考核，激发员工们的创造性和主动性。在人才选拔上，进一步加强人力资源结构优化调整，大胆改革旧的机构体制，实行减员增效，减少管理层次。

总之，国有煤炭企业科学合理有效地优化人力资源配置，通过重新优化组合，使企业人力资源功能更加强大，作用更加显著，做到人尽其才，物尽其用，为企业创造更大的经济效益和社会财富，才能保障企业健康持续发展。

银行外包岗位篇三

发包人：(以下简称甲方)

承包人：(以下简称乙方)

本工程由公司承建，依照《_合同法》、《_建筑法》及其他有关法律、法规的规定、遵循*等、自愿、公*和诚实信用原则，双方就本建设工程施工有关事项，经协商达成如下协议：

大悟县__学校__房屋维修改造

大悟县学校校园内。

开工日期：__年__月__日，竣工日期：__年__月__日，共计__日历天。

工程质量等级要求达到合格工程标准以上。

合同价款暂定为(要大写)元(要小写元)。房屋维修改造项目，由甲乙双方签证认可后作为结算依据，工程决算由大悟县造价站核算后，经中介组织审计后以审计结论作为双方结算工

程价款的最终依据。

甲方责任及义务：

- (1) 开工前做好“三通”工作；
- (2) 向乙方提供施工图纸或指定房屋维修改造内容；
- (3) 负责协助乙方处理好周边关系；
- (4) 对施工图或工程量进行变更；
- (5) 按照合同约定的期限和方式支付合同价款；
- (6) 检查验收乙方完成的工程；
- (7) 工程质量达不到约定标准时，甲方有权要求乙方继续施工，直到符合约定标准，因此发生的施工费用由乙方承担，工期不予顺延。

乙方责任及义务：

- (2) 做好施工场地地下管线和邻近建筑物、构筑物的保护工作；
- (3) 保证施工场地清洁，交工前清理好地面杂物，并达到甲方要求；
- (4) 乙方必须服从甲方在施工过程中管理的有关规定；
- (5) 提供满足施工所需的人员、机械设备和运输车辆；
- (6) 乙方应当与聘用人员签订劳动合同并投保有关的工伤保险或人身意外保险；

(7) 随时接受甲方的监督和检查；

(8) 乙方应当妥善处理施工过程中产生的建设垃圾，不得随意乱倒；

(9) 按期完成承包的工程；

(13) 乙方未征得甲方同意，不得将本工程转包给第三者；

(15) 乙方负责协调施工区村民、村组及周边关系，发生的一切费用由乙方承担。

乙方应向甲方提交已完工工程量的报告，甲方接到报告后，由甲方对设计图纸及工程施工记录，隐蔽工程记录核实后签字认可(以下称计量)。签字认可的已完工工程量作为结算和支付工程价款的依据。工程量须经甲方、勘探单位、设计单位和监理工程师签字确认后生效。对乙方擅自超出设计图纸范围或甲方指定外和因乙方原因造成返工的工程不予计量。

施工中甲方需对原工程变更的，由甲方提供变更的相应说明，并由设计院发出变更通知，乙方应按照变更通知施工。施工过程中，因下列因素导致工程量变更或甲方无需继续施工时，甲方应当向乙方出具工程量变更确认书，双方依据乙方实际履行的工程量结算工程款：

- 1、工程设计图纸变更；
- 2、因施工过程中发现了古墓或文物致使工程停工；
- 3、甲方撤销了对该工程的投资；
- 4、行政机关责令停止该工程的施工；
- 5、其他致使甲方无法或无需继续施工的情形；

施工中乙方应严格按照图纸和甲方的要求施工，不得随意变更工程设计，因乙方擅自变更设计发生的费用和由此造成的损失由乙方承担，并追究其责任。

因以下原因造成工期延误，经甲方驻工地工程师和工地代表确认，工期可相应顺延

- 1、甲方未能及时提供图纸和开工条件；
- 2、甲方未能按约定日期支付工程款，致使施工不能正常进行；
- 3、设计变更和工程量增加；
- 4、不可抗力；
- 5、其他经甲方同意工期顺延的其他情况。

工程具备竣工验收条件后，乙方按照国家的工程竣工验收有关规定，向甲方提供完整的竣工资料及竣工报告，由甲方组织有关单位验收，并在验收后给予认可或提出整改意见，如需整改，乙方应按要求整改并承担由自身原因造成整改的费用，竣工日期(不需整改的合格工程)为乙方提交竣工报告的日期；需整改后方能达到竣工要求的，应为乙方整改后提请甲方验收的日期。工程验收后，甲乙双方应积极配合完成工程决算和审计。工程竣工时，双方依照工程设计图纸和甲方签证的变更单进行工程量验收；施工完毕后，工地现场应当干净整洁。总价按实际完成工程量计算，执行20__年《湖北省房屋建筑工程与装饰工程消耗量定额及基价表》、《湖北省建筑工程公共专业消耗量定额及统一基价表》和湖北省建筑安装工程费用定额或湖北省房屋维修改造定额及相关文件精神，并按5%比例下浮。

2、按工程形象进度分批付款。工程竣工交付使用累计付至该

工程合同款的80%，余款在工程竣工交付甲方使用后一年内无质量问题时付清，乙方应于甲方付清90%工程款前，向甲方开具所有工程款的发票；乙方未开具时，甲方有权拒绝支付工程余款。

(3)甲方在付款条件成熟时，逾期向乙方支付工程款时，每逾期一日，应按应付款的万分之二向乙方支付违约金。

(2)保修期从竣工验收之日起，保修期间乙方应接到维修通知10日内派人维修，否则甲方可委托其他单位或人员维修，所发生的费用，从保修金中扣除。

因本合同发生的一切争议，双方应协商解决；协商不成时，可向当地人民法院提起诉讼，胜诉方为解决争议发生的诉讼费、律师费、交通费和通讯费等由败诉方承担。

组成本合同的文件包括：

- 1、招标文件；
- 2、本合同书；
- 3、施工图纸及有关技术文件；
- 4、工程变更签证单；
- 5、工程建设标准；
- 6、工程预决算书；

双方有关工程的洽商、变更等书面协议或文件视为本合同的组成部分。

甲乙双方各自委派的驻工地工程师和工地代表。

甲方驻工地工程师和驻工地代表：

乙方驻工地工程师和驻工地代表：

驻工地工程师和工地代表为双方履行合同的代表人，其签署的有效文件为本合同的补充合同。

未尽事宜由双方协商解决。

甲方(公章)：_____ 乙方(公章)：_____

银行外包岗位篇四

如何把握驻外业务人员和经销商的关系，一直以来是众多厂家人力资源部一直在探求和摸索的一项管理模式，更多的企业在谈到管理时无外乎围绕士兵职责第一条“服从命令听指挥，坚决完成任务，任何情况下，决不背叛公司”。然后就是你们作为封疆大吏，看好自己的门，管好自己的人，处理好与客户的关系。因为在培训部的文库里，现存众多的培训资源中，就把搞好与经销商的关系，比作为顾客是上帝，要搞好关系才能做好市场。真的是搞好关系才能做好市场吗？从来没有想过驻外业务人员，如何与上帝保持合理的商务客情关系？没有培训好作为驻外区域要员，他们身处市场，形单势孤，随时要面对商家为谋利而使用的各种诱惑，如何理清思路，保持厂家人员的立场不变节（不为商家而去损害厂家利益），又要合理把握自身与上帝（经销商）究竟要保持什么样的合作关系，什么样的合作关系是最佳的，最有利有业务往来的呢？带着疑问展开本篇的论证。

一、首先分析一下业务员的类型，笔者认为只有对人员的准确定位，才能做到人尽其才，才可以把握，才可以取舍，才可以对人人负责，才可以对企业负责。因为笔者曾亲密接触过数名有业务关系的经销商，以及各品牌的驻外区域经理。通过了解及分析，笔者认为驻外业务不外乎只有几种类型，

分析到位后应该可以把握。

1、关系型业务员[a]内向关系型：“朝里有人好做官”往往里依靠某某领导的关系才到某某企业来工作，自身能力不会太强，到了驻地市场后指手划脚，有时对业务的开展不但无利反而受其害，经销商碍于品牌的情面，不敢多言也不敢言真。

能够和客户称兄道弟或以哥们自居，这类型往往业务能力强，但理论功底稍逊一筹。

分析：关系只存在表向，没有深入，也没法深入，也不可能深入。往往是短期上量，长期下降，经销商要的不是远方来的朋友，而是远方送来的利益，所以才成为朋友，带不来长期的收益，朋友其能长了，所以此种类型又称忽悠型。

2、学知型[a]自学成才型：通常学历不高，但通过有计划的学习，使其在短期内拥有较强的理论知识与素养，自身有一定的业务功底，工作时间不长，但一直在不断的学习并超越，表向为初入时稳健，但随着对行业的了解，提出的见解越来越独特[b]初出校门型：刚刚大学毕业，满腹经纶，但刚愎自用。较务虚，不能够深入基层与一线人员打拼在一起。在处理复杂的人际关系方面则较弱。不懂语言艺术，往往与客户会不合。

分析：理论知识，专业知识是业务员的看家本领，但在学好知识的同时要全方位的发展，才能更好的适应市场发展的需要。

分析：此类业务人员往往没有表现欲，可能在一个企业服务多年，而企业领导尚不知有此人，属于黄牛型业务员。

银行外包岗位篇五

随着我国社会生产力的迅猛发展，经济飞速增长，特别是用人社会化，分配市场化的机制，对企业的管理提出了更高的要求，也给深受计划经济体制影响的人事分配带来了巨大的冲击。丰电公司的发展需要高素质的人才，要吸引、留住高素质的人才，就要提供良好的培育、发展环境。为了进一步优化公司人力资源配置，挖掘、培育优秀人才，公司于年初成立了集人事、分配、保障、培训为一体的人力资源部，并对公司现有的人事分配体制进行了一系列大胆的、切实可行、行之有效的改革探索。

众所周知，一个企业的成与败、繁荣与衰退，无不与“人”有关，“办企业就是办人”。但是，如何看待“人”、保护“人”、管理“人”、开发“人”，随着市场竞争的日益激烈，就显得愈加重要了。丰电公司虽然是按现代企业制度运作的发电企业，但受到原有的计划经济体制人事分配体制的制约，人员增长过快，但随着丰源公司的整体剥离，为公司向现代化一流企业迈进创造了良好的契机，为公司实行科学化用人和分配提供了可能……“思路决定出路”。

一、以一流标准为依据，制定科学的定编定员方案

定编定员是企业人事管理的重要基础工作，为了能够达到精简与效能的最佳结合，我们对创一流的定员要求和公司生产经营实际的人力资源需要进行分析比较，按照公司生产经营目标、以科学的劳动定额方法评估各岗位的工作量，对各岗位的岗位职责进行量化分析，按照管理、运行和检修的岗位性质区别对待，找出共性、突出个性，确定了较为科学合理的定员职数，制定了人员比例合理，岗位职责明晰、效能兼顾统一的科学的定编定员方案，为全员竞争上岗创造了基础条件。

二、以现代人力资源管理思路为指导思想、选拔专能人才

公司素来以选拔人才不拘一格著称，而本年度公司全员竞争上岗在江西省电力系统中又是一大创举。面对严峻挑战，及时调整思路，首先着重于传统人事管理与现代人力资源管理在招聘工作中职责分工的区分，摒弃传统人事管理中人事部门在招聘录用工作占主导地位的陈旧观念，而将用人部门提高到新的高度，以用人部门为主，人力资源部起着组织和服务的职能。为此，在和用人部门充分讨论协商后，根据最新定员方案，制定了笔试与面试相结合的竞争上岗招聘计划。

编写招聘公告。明确招聘职位、招聘条件、招聘方式和待遇要求等，使员工对招聘工作的程序一目了然，对岗位的条件、要求进行自我对照，做到心中有数，合理进行岗位应聘，有效地避免了盲目跟从情况的发生。

同时按照招聘条件严格把关，对照个人资料，对参聘人员进行初步筛选，符合应聘条件人员才能进入笔试和面试的选聘。

严格按照参聘员工的笔试和面试成绩进行人员甄选工作，以“能者上、平者让、庸者下”为指导思想，从公司大局出发，不徇个人私利，不讲关系情面，达不到要求的就下，考绩达到标准的就上。在此次招聘工作中，有7人转岗竞聘上岗，37名专能人才应聘上岗，6人考绩不良，退回劳务市场下岗。通过此次竞争上岗，优化了公司人员结构配置，提高了员工的整体素质，达到了效能的最佳结合。

三、坚持以岗定薪、推行谈判工资制

薪资分配作为一个热点问题是人们最为关切、议论最多的部分，因此也常常是最受重视的部分，良好的分配运行机制有利于调动员工的积极性，提高企业劳动效益，促进企业资产的保值增值。但有些员工，对薪资分配的认识存在着误区，对薪资的功能理解过于偏颇，只注意到工资的保障功能，而忽视了工资的激励职能；在分配上严重的平均主义倾向已是不争的事实，按贡献分配在某种意义上说只是一句空话，违

背了劳动力市场的价值规律，不能真正调动员工的积极性。

谈判工资作为新鲜事物，赋予了它新的时代意义。谈判工资是以岗位职责为基础，对员工的责、权、利进行合理搭配，通过劳动者和用工方商谈的形式，确定员工完成岗位职责工作所应付的报酬的一种分配方式。谈判工资制是市场经济发展的产物，随着市场化就业机制的建立，劳动力市场的规范，工资分配市场化也是必然趋势。劳动力市场工资价格发挥着信号的功能，作为一只强有力的“杠杆”规范着企业与员工之间的关于工资报酬的协商行为，丰电公司的劳动力市场价格孕育而生。

丰电劳动力市场价格有别于电力系统工资水平，原有电力系统的分配模式已远落后于时代的步伐，平均主义较为严重，不利于体现按责任、按贡献分配的原则。同时它也有别于外部劳动力市场价格，分配的差距过大和收入的保障程度是两者的主要区别点。“欲速则不达”，考虑到公司员工的接受程度，我们坚持以岗定责、以责定薪的方针，按照管理、运行和检修岗位性质划分岗位层次，参考外部市场三种劳动力价格水平制定岗位薪资差别程度，同时以电力系统收入水平确定岗位薪资水平，建立一套以市场为导向的丰电公司劳动力内部市场价格层次，既打破了平均主义，又兼顾了公平。

具体到每个员工的工资待遇，首先以岗位定基准报酬，按照员工的德、能、勤、绩进行科学的评估，以员工的学历、职称、从事专业年限、工作数量、工作质量、管理水平、分析解决问题能力和协调协作风格等付酬因素进行定项、定量分析，同时进一步淡化工资结构，顺应福利货币化的趋势，将福利费、误餐费和单项奖励全部或部分核入员工待遇中，又与员工就待遇合理问题在工会组织的监督下，进行面对面地进行交流。员工可以根据自身能力提出自己的要求，而公司则按照岗位性质和员工的个人综合素质划定范围界限，双方友好商谈，求同存异，有效地避免了双方主观因素的泛滥。

谈判工资的实行在员工当中掀起不小的波动，不少员工以为待遇谈了多少，一年下来就该发多少，不想多拿，但也不能少拿，思想观念没有及时跟上工资改革的步伐。谈判工资是一个计划工资的概念，只是一个指导数，并不是一个绝对数，因此，要加以正确引导。

四、与经营管理考核挂钩的薪资发放机制