

高级人才资源共享新法：人才租赁 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/228/2021_2022__E9_AB_98_E7_BA_A7_E4_BA_BA_E6_c108_228966.htm 从目前我国刚破土而出的高级人才租赁业来看，用人单位作为承租方，租用高级人才主要是用于教学、科研、企业管理和新品开发等，通过四种途径租用高级人才。一是用人单位与高级人才所在单位签订一定期限的租赁协议，由所在单位将高级人才直接出租给用人单位，由用人单位支付所在单位租金和高级人才部分薪金，这类似于一直存在的人才“借调”制度；二是用人单位可以通过人才交流机构，办理承租高级人才的有关手续，由人才交流机构为其提供所需高级人才；三是用人单位可以通过高级人才租赁公司租用高级人才。为给高级人才供需双方牵线搭桥并从中获利，北京、上海等地已出现了高级人才出租公司，有的地方开办了“人才银行”，建立了可供出租的高级人才库，需租用的单位可以短期租用、晚间租用、双休日租用、钟点租用、项目租用，形式灵活多样；四是用人单位可以通过经纪人租用，有的知名高级人才，为能充分发挥自己的作用，借用了影视歌名星的办法，委托经纪人出租自己，用人单位需租用就与经纪人联系。 转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 高级人才租赁业的产生和发展，其优越性是显而易见的。对国家和地方来说，在现有高级人才资源十分紧缺的情况下，有利于打破高级人才单位所有制，实行高级人才资源社会共享，盘活高级人才，合理配置高级人才，缓解高级人才供求矛盾，以及高级人才地区分布不平衡和用人单位分布不平衡问题；对于用人单位来说，租赁高级

人才则有利于解决部分用人单位招不进、留不住高级人才的问题，高级人才需之即来，用过即去，进出自由，省去了长期固定聘用和留养高级人才的高额薪资，能以较少的人才资本投入，产出更多更好的经济效益和社会效益，实现管理和生产经营的目标；对于高级人才本身来说，能不被一个用人单位禁锢而获得“解放”，兼职兼薪，在充分发挥自己作用的同时，增加收入，更好地体现自身的价值。正是由于高级人才租赁业具有许多优越性，一些地方纷纷制定配套政策，为其大开“绿灯”。例如，江苏省镇江市出台了租用高级人才的有偿使用政策，政府鼓励各类企事业单位可根据自身工作需要，有偿租用相关企事业单位的高层次专业技术人员，并依法签订合同，按合同履行义务和享受权利；合同终止后，租用人员仍回原单位。辽宁省本溪市市委、市政府推出了双职双薪高级人才共享制度，副高以上职称和具有硕士研究生以上学历的人才，可在全市范围内实行共享。凡是有兼职能力和时间的，在完成本职工作并不侵犯本单位知识产权、经济利益的前提下，都可以在企事业单位之间被租用兼职，从事企业管理、技术咨询、技术服务、项目开发等活动。这些政策措施，无疑为高级人才租赁业的兴起添加了“催化剂”。我国高级人才租赁业目前尚处在起步阶段，还存在许多不足之处，需要国家和地方相关政策的大力扶持，高级人才市场和高级人才的租赁还有待于进一步规范，尤其是高级人才出租、承租和中介各方的责任、权利和义务，都要依照《劳动法》和《合同法》签订合同，以法律的形式予以明确，各方严格认真履行，从而保证高级人才租赁业的健康发展，更好地发挥高级人才在我国教学、科研、企业管理、新

品开发等方面的作用。 100Test 下载频道开通，各类考试题目
直接下载。详细请访问 www.100test.com