

秘书考试写作:中国人才派遣业异军突出 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/272/2021_2022__E7_A7_98_E4_B9_A6_E8_80_83_E8_c39_272574.htm 近年来，一种新型的用工模式在中国职场悄然流行，它的名字叫做“派遣”

。2004年末，上海较早开展此项业务的一家公司称，其在全国已拥有数十万派遣员工。其实，“派遣”并非中国的创新。有资料表明，早在上个世纪50年代，派遣就已风靡欧美，东瀛日本也于20世纪70年代在政府大力支持下，积极推行与员工派遣异曲同工的“人事外包”，日本政府还发布了“派遣法”，用法律来定义和规范派遣行为。这大概是世界上较早的一部关于用工模式的立法了。半个世纪过去了，据说美国的派遣员工已占到总就业人口的50%，西欧则超过30%，日本也达到了总就业人口的五分之一。然而在我国，目前派遣所包容的群体还远没有如此的普遍。有数据表明：在经济发达的上海726万职工中，仅有15万人实施了派遣。作为一种可能进入我们生活的新的就业形态，派遣的定义并不复杂，一言而蔽之即，用人单位通过第三方--人力资源中介组织的员工派遣，来满足生产和经营中属于操作层面的岗位需求，从而实施生产或经营。具体做法虽然各有千秋，其要点却基本相同。A、实际用人单位只负责对派遣人员的使用和使用中的岗位管理，原则上不负责人事管理；B、实际用人单位和中介组织双方签定派遣协议约定各自的权利和义务，同时也约定被派遣个人的权益和保障；C、用人单位不和派遣个人发生劳动关系，人力资源中介公司和派遣员工签订劳动合同并负责派遣员工的通用培训、工资福利、社会保险、绩效

考核等日常的HR管理；D、被派遣员工是派遣公司聘用的员工，人力资源派遣公司必须承担相关的法律责任；E、派遣公司通过向实际用人单位收取包括派遣员工工资、社保、福利等在内的管理费用，来维持自身的生存和发展。究竟是什么力量让人们改变业已被过去几百年社会大生产所证明一种行之有效的合理的、成熟的、成功的组织形态而敢于独辟蹊径去选择那个充满未知数的另类派遣呢？主要原因大概有二：社会发展使然 马克思说过，社会生产是人类最根本的活动。而生产分工的不断细化我想应当是人类生产活动中向纵深发展的重要标志。现在我们已经看不到国人会要求哪个世界品牌的轿车每个另部件都必须是独家生产；现今的许多企业也早已接受安保、清洁这些非核心生产部分的“外包”；我们几乎已经找不到传统企业所必须具有的职工食堂，派送午餐已成为许多机构的共同选择。就人力资源管理而言，高层猎头、能力评估、薪酬设计等项目已经实现了外包，继而演绎成员工派遣其实是水到渠成。“专业的就是好的！”不仅是消费者的崇尚，同样也受到企业经营管理的青睐。企业将通用类管理分离出来，转换为社会化专业服务，实属势在必行。经济利益使然 不管人类的社会活动如何发展，生产分工如何的细化，降低成本，提高效益，还是当今任何经济组织的首要目标。派遣不仅可以节约用工成本，而且还节约了管理成本，用人单位无须单纯地建立旨在为全部员工工作的人力资源管理部门，也无须担心企业由于核心管理、核心技术人员与派遣员工的福利差异而带来的负面影响，各类经济组织只要向中介机构支付约定的管理费（肯定在企业精准计算成本之内），剩下的问题包括员工的思想工作都将由派遣方负

责，企业大可摆脱大量人事事务的纠缠，腾出更多的精力和人力从事企业自己的专业生产和企业自己的专业经营，从而获得更大的企业利润。如是，接受派遣的企业何乐而不为呢？员工派遣将成为21世纪中国经济组织的主要用工模式之一。沪上名列前茅的几家派遣机构在2004年都有上佳表现，其中个别机构员工派遣的总量居然翻了两番。其实在这些良好业绩的背后综合反映了上海这个世界大都市对员工派遣的认可程度。2005年职场风行员工派遣已经可以预期。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