# 人才租赁的是与非

来源：网络 作者：烟雨蒙蒙 更新时间：2025-03-17

*第一篇：人才租赁的是与非人才租赁的是与非人才租赁是我国近年来出现的一种派生性人才服务项目，即用人单位根据自己的工作实际需要，向人才机构提出所需人才的标准条件和工资、福利待遇，人才机构通过查询自己的人才库、以社会招聘等方式搜索符合条件的人才...*

**第一篇：人才租赁的是与非**

人才租赁的是与非

人才租赁是我国近年来出现的一种派生性人才服务项目，即用人单位根据自己的工作实际需要，向人才机构提出所需人才的标准条件和工资、福利待遇，人才机构通过查询自己的人才库、以社会招聘等方式搜索符合条件的人才，经挑选，把人才派往用人单位工作的服务方式。

人才租赁是一柄双刃剑，它为企业有效地避免人员超编、降低运营成本、简化用人程序提供了方便，但也给企业带来诸多麻烦。

与传统的人才招聘服务不同的是，用人单位与租用的人才不存在隶属关系，而是有偿使用关系，用人单位通过与人才租赁机构签订租用协议，租用人才并向人才租赁机构支付人才的工资、福利和“租金”（服务费）。

人才租赁主要做法：

● 公司受用人指标限制，须以租赁的方式将部分员工留在公司工作，同时又不增加用人的负担，该批员工与人才机构签订劳动合同，由人才机构为其发放工资、购买社会保险、交纳个人所得税。公司必须给人才机构支付租赁费（含该批员工的工资、社保费以及支付给人才机构的服务费等）。

● 公司以租用劳务的形式向人才机构租用人员，以完成某项工作为目的，公司统一支付一笔租赁费用，由人才机构招聘所需人员，签订劳动合同，发放工资、购买相关保险等。

人才租赁出现以后，对传统的人才使用方式造成了巨大的冲击，赞成者有之，反对者也不少，用人之道，存乎一心。对于人才租赁的利与弊，可谓仁者见仁，智者见智。

反方：人才租赁弊大于利

租赁模式难实现企业长远目标

企业要有长远发展，就要有长期的人力资源规划。同时，职位越高的人才，价值体现所用的时间越长，短期内不可能指望租赁来的高级人才能给企业创造显著价值。好的老板不会仅以几个月或者半年作为所聘用的高级职业经理人的评价时间；而真正的高级人才中恐怕也没有哪一个敢承诺短期内会使企业发生重大改变。

此外，如果此公司人才受雇于彼公司，会出现泄漏商业机密的问题。特别是中高层人才的流动，更需谨慎。同时也容易造成责任不清，权责不明。

——盛达顾问咨询公司 David

企业不需要租赁低端人员

现在的租赁服务为顾客创造的价值在于增强一些简单作业岗位的人员增减柔性，降低这些岗位原来明显高于市场水平的工资水平。而在目前企业招聘、解雇简单作业员工较为容易和这些岗位的工资水平企业间差距普遍较小的情况下，人力资源租赁企业可服务的市场空间也就非常有限。因此人力资源租赁企业必须提供新的价值点，如针对借用人员和岗位提供专业的人员规划、招聘、培训、薪酬、人事乃至员工关系服务，为需求企业提供整体的解决方案，这一方案的关键是“专业化”，租赁企业应该比需求企业的人力资源部门可以为业务部门提供性价比更好的服务。

——好易通科技有限公司副总裁 武 美

企业与被租员工步调难统一

从事人力资源工作的人都知道，激励员工的三个重要方面是：企业理想、员工参与程度和薪酬体系。实际上，这些方面满足了员工的不同层次的要求。而租赁公司对于租赁人才来说，只是基本上满足了薪酬层次的问题。随着员工能力的不断提高，员工希望有更多的机会参与公司的管理，这本身符合马斯洛的需求层次理论。而企业理想则是最高层次的需要。三者密不可分，互为补充，相互转换，达到一种平衡。而一旦这种平衡被打破，将导致员工的不满，员工的不满自然导致企业及顾客的不满。

——格兰云天大酒店培训部主任 张淑秋

正方：人才租赁利大于弊

企业可以用人不养人

如果企业自身积累的专有人才太多了，这些人才往往会在企业的某一个阶段发挥重要的作用，但随着企业的发展，其用途已经越来越小，甚至成为企业的负担，而被大企业所养起来的“人才”，由于缺少了激烈竞争环境给自己带来的发展动力，也逐渐地变成了“庸才”，这样，就会引发公司的危机，人才既可能是推动企业发展的主要因素，也可能是公司走向没落的主要原因。所以，企业可以适当尝试人才租赁。对于一些短期的时间紧的项目，租赁人才是可行的办法。

——中国船级社香港分社副经理 崔玉伟

节约公司的运营成本

企业在核算租赁人才的总支出时，主要是考虑职位效益、以市场价格制定工资标准、调整固定工资与浮动工资的比例等，综合核算单位支出成本比在编员工大大降低。这样，企业可以支付相对少的费用，请到高级人才。比如说，公司建网站可租用人才，在网站建好后，只留一个维护网站的工程师，其他租用到期就可不用。大大节省了企业的开支。

——达利生物有限公司人力资源部 邱 峰

企业便捷用人

企业在招聘员工时往往会花费很多精力，但花了很大代价招来的雇员，过了一段时间后发现不适岗，又得重新招聘；有些临时性岗位招聘过程耗费大量人力物力，员工遣散时要支付一笔不小的费用，无形中增加成本；临时雇员在公司工作期间，如果发生意外，还要承担相应的责任，所以企业用人，专业机构管人的方式，免去了办理各种琐碎的人员聘用、统筹保险、工伤生育申报等各种人事、劳动手续，使租赁单位既节约了各种人员管理费用，也减轻了人事管理人员的负担，让人力资源工作者能空出时间做更重要的工作。

**第二篇：人才租赁**

广州骏伯人力资源有限公司

《劳动合同法》实施之后，以法律的形式正式认可，此前曾经存在巨大争议的“劳务派遣”，随着《劳动合同法》对于用人单位提出了更严格、更规范的要求，“劳务派遣”也成为用人单位降低成本，减少风险的一种重要途径。

对有些用人单位来说，往往只需要在某个岗位上临时招聘人员应急，原本习惯于以连续签订短期合同的方式来解决问题。但是根据《劳动合同法》的新规定，他们有可能面临必须向劳动者提供无固定期限合同的处境，而这未必是对用人单位最为有利的一种选择。事实上，针对这种情况采取更为灵活的劳务派遣方式也许更为合适。通过与劳务派遣单位签订协议，用人单位可以要求对方在某些岗位上提供合适的劳动者，并且可以在工作完成后依照协议将劳动者退回劳务派遣单位，最大限度地保持用工方面的自主性。

劳务派遣对企业主要有以下优势：

(1)降低用人成本。在劳务派遣关系中，虽然用工单位需要向劳务派遣单位缴纳一定的费用，但招聘、培训、发放工资在内的大量工作都可以交由劳务派遣单位负责。而且由于劳务派遣具有较强的灵活性，用工单位可以更好地按照岗位实际需求使用劳动力，从而实际上产生降低成本的效果。

(2)人力资源管理。这些被劳务派遣的劳动者，其人事档案将由劳务派遣单位集中管理。除此之外，包括缴纳社会保险在内的一系列程序工作，也将由劳务派遣单位进行操作，从而提高人力资源管理的效率。

(3)实行激励机制。一方面，对于用工单位自己的员工来说，劳务派遣职工的到来将对他们形成一定的竞争压力，从而促进他们更珍惜自己的工作岗位;另一方面，对于那些表现出色的劳务派遣职工，用工单位也可以在合乎法律规定的情况下向他们提供劳动合同，从而建立起更为长期稳定的劳动关系。

(4)合法裁减人员。在使用劳务派遣职工的过程中，如果用工单位不需要对方提供劳动服务，可以选择将其退回劳务派遣单位，所需要支付的成本相对较低。

(5)转移法律风险。一旦未来与劳务派遣职工发生争议，用工单位可以获得来自劳务派遣单位的配合与帮助，并且依法转移部分法律风险，从而更好地解决有关劳动争议。

广州骏伯人力资源有限公司服力项目:

（1）办理员工租赁手续：与派遣员工签订劳动合同，并办理相关的录用手续。

（2）建立员工工作档案：为租赁员工在租赁期内建立包括工作情况、业绩情况、培训、健康及考核等方面内容的工作档案。

（3）员工工资、奖金的统计、发放：为租赁员工建立个人工资帐户，代企业为租赁员工办理工资、奖金发放等工作。

（4）代缴各类保险：根据有关法律法规的规定，代企业为租赁员工办理缴纳社保、医保、各类商业保险及住房公积金等工作。

（5）医疗保险的办理与意外伤害的理赔：代企业为租赁员工办理医疗保险及意外伤害保险等的理赔工作。

（6）专业劳务派遣服务，社保代理，社保咨询。

广州骏伯人力资源有限公司是一家经政府部门及人力资源和社会保障部门核准成立的专业人力资源服务机构，公司成立于2024年3月，具有人力资源和社会保障部门颁发的特许经营许可证，是广东劳动学会、广东省人力资源管理协会副会长单位，广东省企业联合会、广东省企业家协会的常务理事单位。公司专

注中国人力资源外包领域，致力成为中国最专业的人力资源外包供应商之一，打造人力资源行业的NO.1品牌。公司具有人才租赁（劳务派遣）、业务外包、仓储外包、人力资源外包、薪酬福利外包、人事代理、猎头及企业管理咨询等核心产品。专门为各类性质的企业及个人提供全方位的、专业的人力资源服务。联系人：陈小姐电话：020-38023598-8302手机：\*\*\*办公QQ: 1256264377办公E-mail:cfhr2012@126.com 地址：广州市天河区中山大道140号华港商务大厦803~806室 中国劳动关系网

人事外包 劳动事务外包 广州劳务派遣公司 人才租赁

**第三篇：什么是人才租凭,人才租赁理论**

什么是人才租凭，人才租赁理论

人才租赁，也可以称之为人才派遣(广义上也可包括劳务派遣)，是用人单位根据工作的需要，通过人才服务机构租借人才的一种新型的用人方式，也是一种全面的高层次的人事代理服务。在我国，劳务派遣的前身就是人才租赁。人才租赁最早兴于20世纪20年代，出现在美国，60、70年代盛行于欧美和日本。90年代末，人才租赁开始登陆中国。

人才租赁包括两种模式:企业互租模式和人才中介租赁模式，简言之，企业互租模式是被派遣人才与用工单位之间的连接点是人才所属的单位。企业互租模式主要适用于一些服务性的企业，如家政服务公司、翻译公司等。人才中介租赁模式，被派遣的人才与用工单位之间的连接点是人才中介机构。

当今，无论是国内还是国外，人才中介租赁模式均处于主导地位，这是由人才，中介租赁模式自身的优势、人力资源战略与管理的发展等因素共同决定的。

正是因为人才市场的基础性作用，人才中介租赁模式才顺应发挥这一作用而发展起来的。作为人才社会化的服务机构，必须具有人才开发、交流、贮备、评价等综合功能，人事管理规范，服务系统完善，运作程序规范，可以大大降低用人单位的人才一招聘成本。人力资源战略与管理已经由最初的人事管理阶段发展到目前的战略性人力资源管理的阶段，人力资源部门的职能正由服务型、事务型管理逐步演化为企业的战略决策伙伴，人力资源部门不断地把非核心业务外包。在企业互租管理模式下，租赁单位要负责被派遣人才的各种人事关系和相关的租赁合同签订等事宜，这不利于人力资源部门的职能转变。一览设计英才网

**第四篇：是与非主题班会**

是与非主题班会

一、活动目的1、通过活动，使学生认识到玩游戏机的危害性，激发起远离电子毒品的情感，并引导学生合理使用电脑。

2、通过活动使学生明确的重要性，会辨析生活中各种现象的对与错，做到知、行一致。

二、设计说明

1、九年级学生在生理发育的同时心理迅速发展，但他们追求与建立自我的过程中，受智能水平、学识经验等限制，因此，需要老师进行引导、教育。

玩游戏机严重影响到青少年学习、生活，甚至生命安全，借此活动教育同学看清游戏机的实质，进而看清生活中其他现象。

2、根据此活动目的，本活动采用三大板块：(1)认识游戏机的危害；(2)合理使用电脑；(3)辨别生活中的是与非。三大板块之间层层递进，由表及里，学生受到感染的同时，提高认识，并激发一定的内驱力。

三、活动准备：⑴查找游戏机害人的事例；⑵搜集并解释有关的名言警句。

四、活动过程：

主持人：宣布《是与非》主题队会正式开始。

(二)活动仪式(略)

(三)活动过程：

1、主持人引出问题一：说说该学生玩游戏机错在哪里?

⑴学生纷纷指出：

a.影响学习、注意力不集中，作业应付、成绩下降

b.想方设法筹集钱款

c.双休日沉迷于玩游戏机中，视力下降。

⑵学生讲述故事《妈妈的呼声》

⑶一学生唱心声

(大意：诉说因玩游戏机导致恶果，后悔莫及，劝说大家不要碰游戏

机)

2、(问题学生)主持人引出问题二：同学们的劝告句句动我心，游戏机也害得我成绩一落千丈。可是不玩游戏机，电脑还能干啥呢?

⑴学生介绍使用电脑的种种好处，如：设计小报、美术字、查资料、上网、阅览。⑵《用电脑、更要用脑》(内容略)

⑶老师小结：作为一个新世纪的少年，不但要学知识学本领，更要有清醒的头脑和明亮的双眼，来看一切，古人说得好，能辩真假，是一种大学问呢?

3、主持人引出“”是大学问话题：

⑴学生介绍“”的名言警句，并解释。(句子略)

4、游戏《》

形式：问题用简短的小品表现，学生抢答

问题：(1)当你看到有同学抄作业时，你怎么做?(2)当你的好朋友被人欺负时，你该怎么办?(3)当你看以小摊贩在宣传羊肉串味美时，怎么办?(4)当你被敲诈时，又怎么办?(5)有人说，校服你穿我穿，太没个性了，最好不穿，你怎么看待?

游戏结束时，老师肯定：分数虽有高低，但并不重要，重要的是我们能了。

5、主持人引导学生联系生活扩散思维，生活中多种现象，有对有错，如果你经历到的话该怎么做?

学生或用快板形式或用小品形式告诉大家应该如何做。

内容涉及有：双休日里合理的休闲方式；遵守学校常规；维护社区卫生；不盲目追星……

6、主持人充分肯定学生言行：

看!我们的同学多会动脑，是非黑白看得清，辨得明，做得对!

我们世纪少年一定会把握准人生方向，因为我们会用心用眼，用耳辨是非，分清浊!

我们世纪少年一定会担起建设祖国明天的重任，因为我们学有时，玩有度，会拒绝黑色污染，努力掌握本领!

(四)活动结束，五、参考文献：《少年与法》、《家庭教育》、《中学生心理辅导》。

**第五篇：企业文化的“是”与“非”**

企业文化的“是”与“非”

随着我国企业进一步走向市场，企业文化越来越引起人们的重视。成熟的市场经济是以深厚的文化基础做底蕴的，没有文化内涵的企业，一时也可能获得想象不到的效益，却很难长久得势———不要说能像可口可乐、福特公司那样长盛不衰，即使十几年独领风骚，也是极难做到的。究其原因，还是失之于文化。但企业文化到底是什么？从字面上讲，文化泛指精神财富，企业文化亦即企业的精神财富。可是这样讲还是太抽象、笼统，像“热油里的豆腐”一样无从下口。这是当前企业在构筑企业文化时最突出的感受。正因为如此，目前不少企业在自身文化建设上出现了偏颇。企业文化不是空洞口号，而是核心价值观据了解，目前有不少企业走进了“文化”误区。这些企业，无论国有还是私营，无论城市还是农村，都对“文化”高度重视，在工厂门口、老板办公室，都有一条或几条标语，诸如诚信，求实，创新，拼博，奉献等等，其中也不乏“以质量打市场，靠信誉求发展”等意味深长的至理之言，其目的无非是想对人造成一种视觉上的冲击，昭示本企业的文化内涵。说起来，这些词语并没错，但必须明确的是，企业文化绝不仅仅是名言警句，而是需要全员认同并能落到实处的核心价值观。哪怕文字不那么精炼对仗和朗朗上口，只要能唤起全体员工的认同和觉醒，并能自觉指导行动，成为上下共同的哲学信仰和企业精神，那同样是非常精彩的企业文化。美国有家生产药品的默克公司，其信条是：“我们做的是保存和改善生命的事业，所有行动都必须以能否圆满地实现这个目标为衡量标准。”作为一家医药企业，以“保存和改善生命”为事业，既高尚，又非常实际、实在，很容易得到大家认可并将其变成行动。有了这个基本的信条，什么信誉、质量、科技、创新均可包含其中，成为整个企业的信仰和核心价值观。该公司的罗伊·魏吉曼说：“默克公司贡献于对抗疾病、解除痛苦和协助大家，这是正义的事业，是一种可以激励人们献身其中的伟大事业。”相比之下，我们有的企业提出的企业精神，就缺乏能统一全体职工为之认同并落到实处的核心价值观。像诚信、拼博、奉献这样的口号，哪个企业都可套用，缺乏个性内涵和文化特色。当然，企业文化中基本的内涵，如诚信，遵法守纪，公平竞争，人文关怀，社会责任，创新，奉献，等等，每个企业都需要，但必须概括出独具自己特色的文化才是自己的文化。企业文化不是发展目标，而是基本理念企业必须尽可能获得利润本无可厚非，但如果把实现最大利润的目标作为企业文化的内容来推崇或定义企业文化，笔者认为不妥。惠普前总裁约翰·扬说：“利润虽然重要，但却不是惠普存在的原因，公司是为了更基本的原因而存在。”美国福特公司的唐·皮特森也说：“把利润放在人和产品之后，是福特公司奇迹的根本原因。”不错，企业要有自己工作的目的和目标，但永远不可能完全达到目的和目标。这里就有个基本理念的问题。企业存在的价值并不仅仅是睁开眼睛就向钱看，还需要有一个核心的价值观或者说理念作指导，将员工指引到一个崇高的目标上来。这就是企业持续发展必须具备的超越利润目标的深刻内涵。这个观念和内涵就是企业文化。它不会随市场流行而摇摆或改变，它会为员工提供强大的理想和动力。市场的竞争就是文化的竞争。1994年———1998年，在全国茶饮料市场上开发得最早的河北旭日升曾占据市场的70%，但1998年以后，康师傅和统一先后进入茶饮料市场攻城掠地，旭日升渐渐败下阵来。旭日升败在哪儿？首先就败在企业文化上。旭日升的广告用语“越飞越高，旭日升”，只是对品牌的注释和希冀，并没有多少文化内涵。而康师傅的广告词是“自然最健康，绿色好心情”，打的是呼声最高的“绿色”，市场诉求正对热点。再加上一系列销售上的精耕策略和措施，市场一下迅速打开。可见，要想让企业持续发展，而不是赚把钱就死，我们的企业还是要在文化上下工夫。

feisuxs范文网[CHAZIDIAN.COM]

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！