

站内公告

会员登录

名称

密码

验证码  0430

超级搜索引擎

栏目

类别

关键词

广告服务

热门文章TOP10

- ▶ 面试基本方法
- ▶ 解放HR的七把金钥匙
- ▶ 某公司新员工职业生涯规划探索
- ▶ 年终奖金如何发, 最起作用?
- ▶ **第一章 人力资源概述(E)**
- ▶ 员工关系管理的最高境界
- ▶ 一名HR在两家西门子的面试经历
- ▶ 观察: 电力企业绩效建设重在数据管理
- ▶ 惠普: 文化魔力
- ▶ 论人力资源部在企业中的地位

版权及免责声明

本站资料文章其版权归作者本人所有。

如果有任何侵犯您版权的地方, 请尽快与本站联系!

您现在的位置: 经典教程>>正文

查看: [ 大字 中字 小字 ] [双击滚屏] 查看权限: 普通文章

## 人力外包市场的现在与未来

作者: 林懿宏(台湾) 来源: 易才 阅读次数: 171 发表日期: 2007-9-20 18:56:49

企业转型和产业结构转变, 让人力派遣的概念应运而生, 尤其在在中高阶经理人外包与跳槽未来仍具相当的成长空间。

在全球激烈竞争下, 企业瘦身、仅保留部分核心员工, 而将外围业务改由派遣人员提供的风潮, 已经弥漫全世界。

虽然这是人事精简下所诞生的新兴行业, 但就长远的眼光来看, 企业在面临转型时, 一些流动率高的基层人员, 甚或中阶管理者, 未必每一个都需要企业亲自招募, 也因此, 暂时性人员(Temporary Staffing)这个观念在欧美颇受好评, 人才外包逐渐被推广开来。

### 从基层到高层无一不包

基本上, 人才外包和企业自己聘请临时工的观念是不同的。前者仍由需才企业聘用, 且只能聘雇达某一时限, 若届时不能依企业需求转聘为正式职员, 双方则需在合约到期后自动解约。后者则无此诸多烦恼, 若企业对人力派遣公司介绍来的人员的工作效率不满意, 可向派遣公司申诉, 要求随时递补其他人员, 而这些人员是派遣公司的员工, 任期长短较有弹性。

人力派遣公司所囊括的人力资源, 从总机小姐、柜台服务员的基层人员, 到各式各样的专业人员, 以及中高阶层的管理者, 都可以由人力派遣公司负责替企业寻找, 也因其具备多元化的选择空间, 节省企业人力资源部门征聘人才的时间。

一般可能认为, 企业用的人力派遣人员, 多半以基层人员为主, 但在欧洲, 中高阶经理人的规划与外包, 也开始受到企业的重视。这些专业的经理人被称为中间管理人(Interim Manager), 秉持着自身多元化的技术, 经由人力派遣公司或凭藉着自己的信誉, 引荐到一般企业去从事专案计划, 任期为三个月至一年。

就整个市场来看, 目前全球最大的跨国人力派遣公司为Adecco。Adecco以Klaus Jacobs和Philippe Foriel-Destezet为主要股东, 持有35%的股权, 一九九六年, 这两大股东决定合并各自拥有的Adia和 Ecco两家公司, 成为以瑞士及法国为基础的人力派遣中心, 合并后公司改名为Adecco, 总部设于瑞士。

七年来, 因企业对派遣人力的需求, 诸如 Adecco之类的人力派遣公司迅速窜起, 成为高营收的产业, 市场拓及全球, 许多大企业都与人力派遣公司拥有长期的合约。

### 跨区域外包方兴未艾

随着时代的演进, 因应现代人需求的外包服务, 最常用于基层人员递补、专案管理、暂时替补请假或离职员工职务, 以及参与变革管理, 以替各行各业提供多元化的专业租赁服务, 更省去企业内部许多人事或服务事项的规划工作。

经济结构的转变, 最直接影响的, 就是生产制造与劳动市场的供给需求, 过去企业集中各部门

在同一个地区，如今却开始将人事部门外包，行政中心迁到另一国，研发小组又在其他区域……若不是亲自储备人才，就是委托当地或跨国的人力派遣公司，代为找寻员工，整个企业流程由中枢管理，变为弹性化的区域整合，以达到精简人事和提升效率的双重功效。

从另一个角度来看，企业朝全球化市场的方向经营时，所需的人力资源，不再局限于当地市场的需求。从近来韩国三星(Samsung)迁厂东欧斯洛伐克，德国西门子(Siemens)计划将网路介面卡的生产部门迁移中国大陆，以及英国Lloyds TSB、Barclays、汇丰银行(HSBC)等银行纷纷把行政中心转往印度、中国大陆和其他东南亚地区的实例来看，都显示了跨国企业人力需求的多元化。

#### 未来成长空间可期

上述的例子亦说明了，人力派遣公司除了提供人才中介外，如能掌握客户的企业文化，了解其经营理念，并融合跨国人事管理的特色，将有助于为企业找到合适的工作伙伴。

举例而言，当企业要前进东欧时，很可能在刚开始的时候，因为对当地文化不熟悉，而决定找跨国的人力派遣公司负责相关部门人员雇用事宜，此时，人力派遣公司的责任，除了洞悉组织要前往地区的人力市场外，还需要了解委托企业的产业形态、发展策略、企业文化、所需人才的条件外，也要了解该地区的商业形态、经济结构、政治环境等，才能为企业找到最佳人选。

人力派遣公司的服务，虽是近几年来，企业转型和产业结构转变下所兴起的行业，但因能抓住市场的需求，提供专业与多元化的人力补给，解决了企业寻才的困扰。

综观而言，面对未来的发展，企业将部分作业流程委外的趋势不会消失，也因此，人力派遣公司的市场发展，仍具相当的成长空间；趋势专家与人资学者也预测，人力外包与派遣服务将是二十一世纪人力资源策略管理上最重要的人力运用形态。然而，企业在寻求人力派遣公司的服务时，还是应该重视内部的人力资源培训，避免陷入技术无法提升的难题。

[1] [2] 下一页

[录入：易才 责编：林懿宏(台湾)]

上一篇：案例：中兴停止4公司人力外包 近百程序员失业

下一篇：职业生涯规划与大学生就业

❖ 【公共评论】 [目前共有 0 条评论] [发表评论]

暂时还没有评论

第0页，共0页，共0条评论

❖ 【相关新闻】

❖ 【相关文章】

❖ 【相关软件】

| 友情链接 | 版权声明 | 超级搜索 | 网站帮助

鄂ICP备06020178号 建站时间：2006-9-13

Copyright © 2006-2007 武汉科技大学人力资源开发研究所。 网站维护：[hrm2008@yeah.net](mailto:hrm2008@yeah.net)