

出租

RUHE CHUZU ZIJI

如何出租自己

余建年 著

自己

你是人才吗？
你愿意出租自己吗？
人才租赁有奥妙……



湖北人民出版社
HUBEI PEOPLE'S PRESS

如何 出租自己

RULE

余建年 著



湖北人民出版社
HUBEI PEOPLE'S PRESS

鄂新登字 01 号

图书在版编目(CIP)数据

如何出租自己/余建年著.

武汉:湖北人民出版社,2005.5

ISBN 7-216-04248-4

I. 如…

II. 余…

III. 职业选择—基本知识

IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 035191 号

如何出租自己

余建年 著

出版:湖北人民出版社
发行:

地址:武汉市雄楚大街 268 号
邮编:430070

印刷:武汉市明伦印刷厂

经销:湖北省新华书店

开本:850 毫米×1168 毫米 1/32

印张:4.75

字数:112 千字

插页:1

版次:2005 年 5 月第 1 版

印次:2005 年 5 月第 1 次印刷

印数:1—6 000

定价:10.00 元

书号:ISBN 7-216-04248-4/C·191

本社网址:<http://www.hbpp.com.cn>

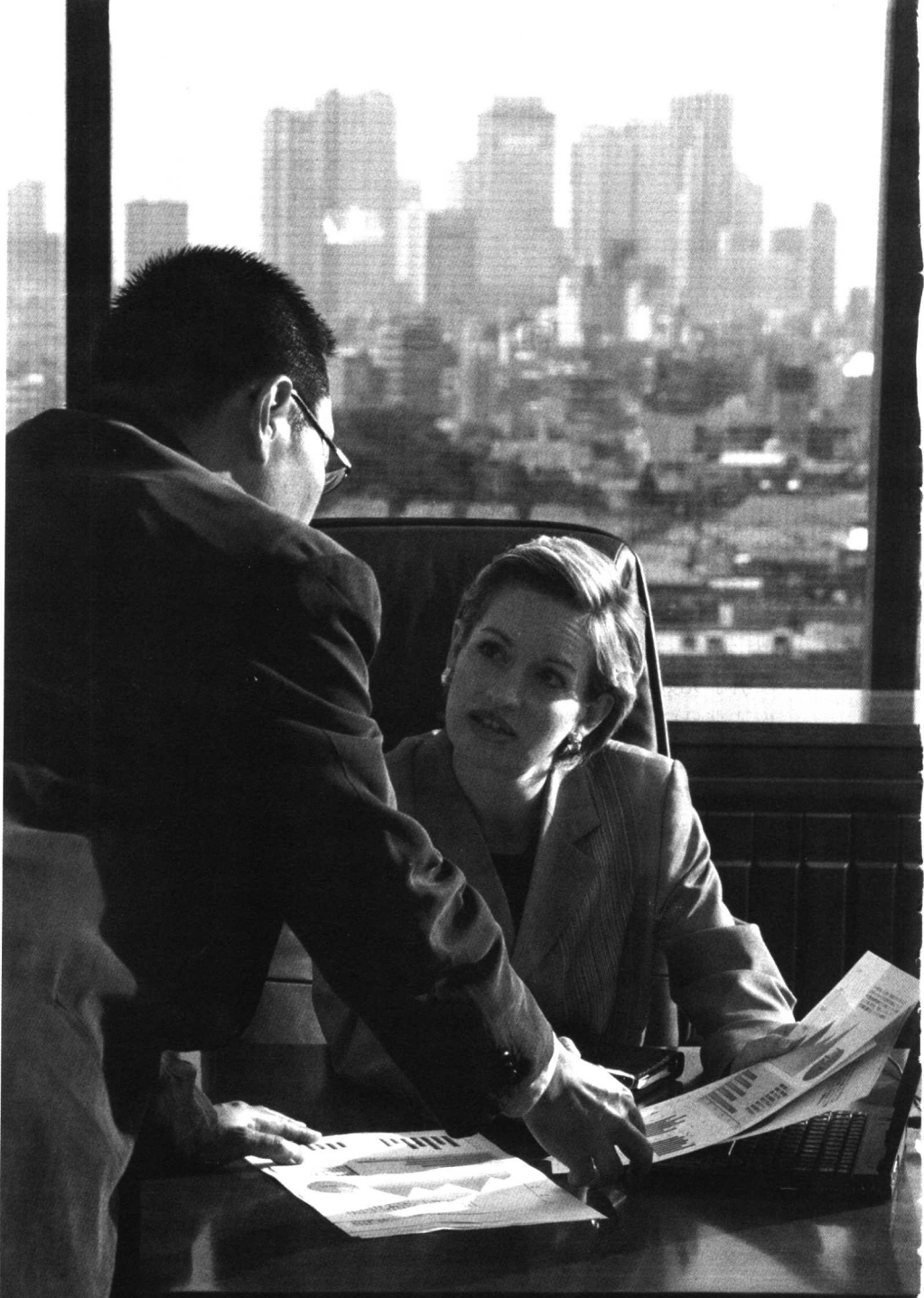
前言



Ziji

你是人才吗？你愿意用租赁的方式使自己的职业生涯更加多彩辉煌吗？一种新型的人力资源开发管理方式正在向我们走来——人才租赁。人才租赁作为近年来出现的一种人才服务项目，一经破土而出，就显示出蓬勃旺盛的生命力和感召力，吸引了无数的人才，也吸引了无数的公司和企业。为了满足广大读者的需要，作者在调查研究的基础上，撰写了国内第一本专门讲述这一新型用人方式的小册子。

本书共有 24 讲，通俗而详尽地解释了人才租赁的方方面面，对租赁人才时经常遇到的问题进行了具有针对性的解答。所涉及的内容包括人才租赁的方法，人才租赁的途径，人力租赁过程中应注意的事项，人才租赁人员的素质要求，租赁人员的权益保障以及国内外人才租赁的发展状况等，内容丰富而完整，而且操作性很强，同时大部分章节里采用了案例，使你对人才租赁有更多的感性认识。本书适合各个年龄层次的求职者阅读参考，相信你一定会从中找到自己的答案。



-
1. 万伟为什么要出租自己 /1
 2. 人才租赁业的发展历史 /6
 3. 如何选择一个好的租赁公司 /16
 4. 租赁公司如何为我服务 /24
 5. 成功租赁的面谈 /29
 6. 租赁方法有奥妙 /34

目 录

7. 谁是真正的雇主 /40
8. 如何签订租赁合同 /47
9. 如何融入临时团队 /53
10. 如何对租赁人员进行绩效评估 /60
11. 报到时用人单位拒绝我怎么办 /67
12. 什么样的人适合出租自己 /72

RuHeChuZu

目录

ZiJi

- 13. 如何规划出租生涯 /77
- 14. 出租风险 /83
- 15. 保险公司如何为租赁人员服务 /88
- 16. 我的权益如何保障 /94
- 17. 租赁人员如何搞好各方关系 /100
- 18. 租赁人才的薪资报酬是如何确定的 /106
- 19. 把自己出租到外资企业去 /111
- 20. 网上人才租赁 /116
- 21. 寻找沉默的雇主 /120
- 22. 租赁公司如何选拔国际商务人才 /125
- 23. 租赁公司如何管理人才库 /132
- 24. 美国的人才租赁发展状况 /138
- 参考文献 /144
- 后 记 /145



1. 万伟为什么要出租自己

①

万伟的案例

万伟大学毕业以后成为湖北省某市的一位乡镇中学老师，不过在这个职业里他没有过多久便跳槽到了市环境卫生局，当了一名司机。当单位开始定编定岗、减员增效时，万伟不安分的心又开始怦怦跳起来，他选择了主动离岗。万伟第二次解放自己以后不久就找到了一门新事情——他为很多新成立的民办学院做招生经纪人，通过在学生和学院之间建立各种联系，万伟为当地几所大专院校招募到了不少生源。万伟逐渐熟悉了招生的秘诀，同时也有了一定的积蓄，就为自己增添了一辆小轿车，他办事更加方便，万伟在招生界可算小有名气了。

此时一家著名的人才租赁企业——阳光教育人才租赁公司进入了万伟的视野。这是一家专门为教育领域服务的人才公司，公司主旨是为当地大学和学院提供各种人才资源。公司服务范围很广，从提供各门课程的教学老师到各种教务管理人员，一应俱全。万伟和阳光租赁公司的李经理进行了几次谈话，通过比较，万伟发现自己目前仅仅是一名招生市场上的个体掮客，自己

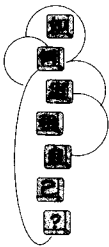
在招生方面的业务知识和能力仍然没有充分的发挥。于是他成为阳光公司人才库首批在编人员。三个月之后万伟被阳光公司介绍到某重点大学,通过面谈,学校很满意,于是和阳光公司签定了人才租赁协议书,聘用万伟为该校招生办公室副主任,主管该校一所二级学院的招生工作,合同任期一年。万伟在这所全国重点大学里有了自己的办公室,管理着三名下属人员,工资报酬比以前打游击时要稳定多了。他对目前的工作十分满意,工作得非常努力。学校对他也很满意,因为万伟的工作干劲和工作成绩是原招生办人员不可比拟的,而且万伟是一名租赁合同工,他的人事管理包括工资报酬一应由阳光公司负责,学校一点也不操心,只对他的工作绩效和工作规范进行监督,因此双方合作得十分愉快。

把自己“租”出去

把自己“租”出去!如今这个口号越来越响亮,口号背后则是一个全新的就业方式:人才租赁。

什么是人才租赁?人才租赁又称“人才共享”或“人才派遣”,它源于美国,成长于欧美和日本,是人才市场化的产物,也是一种新型的人才经营模式。人才租赁公司作为一种人力资源服务的专业机构,在人才和用人单位之间以服务合同和劳务合同方式地开展人才中介服务。

“人才租赁”与传统的人才聘用不同,用人单位与派遣人才之间不存在劳动关系,而只有有偿的使用关系。与租赁人才发生劳动关系的是人才租赁公司,人才租赁公司负责人事管理、转付工资和福利。借助人才租赁机构,求职人员可以较好地找到自己满意的工作,企业可以快速地找到合适的专业人员,无须受到编制限制,也无须承担因录用长期员工而带来的持续性费用,



做到用人不管人,增效不增支。

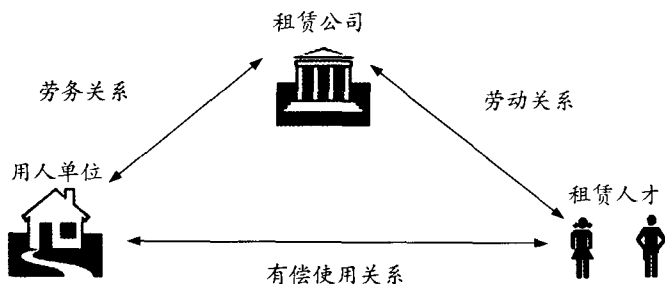
目前中国人才租赁业发展迅速,越来越多像万伟这样的人从租赁公司中找到了自己的职业生涯发展途径。

资料小统计:

一项调查表明,目前我国大多数省市自治区都建立了人才租赁公司,根据广州南方人才租赁中心的统计,广州有人才租赁资格的公司就有数十家,仅2003年派出的人员就达几万人。根据无锡市人才服务中心统计,从2003年到2004年,不到一年间,无锡市已有500多名专业技术人员把自己租了出去。2004年哈尔滨市人才租赁库中1500名毕业生已“租”出850名,平时积压最多的计算机和财会专业人员在租赁业务中却独占鳌头,出租量最大,占出租人才的40%左右。

租用人才的范围很广,有专业技术人才,临时与兼职人才,企业各级员工,企业中高级管理人才等;人才租赁用途主要是用于教学、科研、企业管理、新产品开发和技能培训等等。

人才租赁联系着人才资源,用人单位和租赁公司,他们的关系是相互依存的,如下图所示:



在人才租赁市场中,用人单位与人才租赁市场的关系是劳务关系;被聘用人员与人才租赁市场的关系是劳动关系,与用人

单位的关系则是有偿使用关系。越来越多的用人单位通过人才租赁公司,办理人才租赁的有关手续,然后由租赁公司提供所需人才资源,从而满足自身长期、短期和临时的用工需求。

找一位经纪人

如同每一位影星歌星,大腕演员们都有自己的经纪人为其服务一样,租赁公司也扮演着为各种求职人员提供各种专业服务的经纪人角色。通过租赁公司,求职人员可以克服信息缺乏、信息不对称的困难,扩大招聘信息面,增加就业的针对性和效率,提高自身的可就业能力。而且对于求职人员还可以减少和用人单位直接谈判的麻烦,降低求职成本,提高求职效率。试想如果靠自己 and 用人单位谈判,你得花多少时间用于招聘面谈的准备,特别是薪资方面的调查和准备,而这一切现在有租赁公司为你打点,你只需说 NO 或 YES。此外在现实生活中,我们经常看到一些专业技术人员,虽然专业能力很高,但是由于各种原因,如性格内向,社会经验不足,因此不擅长与人打交道,不会推销自己,更不知道如何向用人单位为自己的劳动报酬开价。这些求职者既不知





道如何把握好工资薪水的谈判度,也不了解各个公司文化特点,拿不准用人单位对招聘人员工资要求的看法,招聘结果当然不令人满意。许多求职人员虽然专业素质很高,工作绩效很高,但却不具备把自己的潜能充分展示出来的天赋。这不但使求职人员感到极度的困惑,而且用人单位也可能失去了一位极具专业能力的员工。如果通过租赁公司,求职人员就可以更加直截了当来表达自己的愿望,从而更容易实现自身价值,找到令自己满意的单位。这节约了人才大量的时间和精力,使他们可以更加集中地发展自己的核心竞争力,从而增加自己的可就业能力。

人才租赁是人力资源配置市场化的表现,是打破人才地区分布不平衡状况的有效方法。通过租赁,人才本身不再局限在一个地方,而是在多个地方和单位发挥自己的特长,使自己成长更快,更能体现自身价值,薪金回报更高也更有保证。

随着中国社会劳动保障力度的加大,企业事业单位人事制度改革的深入,越来越多的人正在从“单位人”向“社会人”转变。双向选择,灵活安排的人才租赁新型就业形式正在成为当前人才资源管理的重要形式,成为实现企业、人才、人才代理机构和全社会多赢的重要途径。

2. 人才租赁业的发展历史

案例:艰难的任务

时间:1864 年

地点:美国

情节:时值美国南北战争年代,反对奴隶制度的林肯总统自当选后就一直遭到南方奴隶主的仇视,千方百计要杀害他,林肯总统的安全问题引起关注。为了保证总统的安全,政府向当时最著名的私人侦探所——平克顿私人侦探所提出了雇请私人侦探的请求。于是,平克顿侦探所向林肯总统提供了两名私人侦探,用以提高总统安全水平。虽然林肯总统最终被暗杀了,但是政府部门向私人侦探所租赁侦探这一举动,已经被视作有历史记载的最早的人员租赁事件。

发达国家人才租赁的历史

即使到了 20 世纪 90 年代,人才租赁仍然不被人们所理解,要解释人才租赁的工作性质是一件困难的事情。这不是因为专



家们缺乏相关语言,而是因为对大多数 80 年代的西方人来说,租赁公司依然是一件新事物。

人才租赁(talent tenancy)又称人才派遣(temp despatch),是人才市场化的产物。作为人才资源市场化的结果,人才租赁业务源于美国,成长于欧美、日本是毫不奇怪的。作为一种全新的人才资源市场配置方式和人才产业模式,人才租赁通过社会化和专业化分配途径,构建社会人才资源共享平台,使人才资源得到有效配置。

租赁公司的产生阶段

7

从人员租赁业发端角度讲,美国南北战争年代,政府向平克顿侦探所雇佣私人侦探的举动应被视作是有历史记载的最早的人员租赁事件。自那以后,从理论上讲,人员租赁就成为美国商业活动的一个部分,但实际上,直到 20 世纪 80 年代左右,人员租赁对于大多数美国人和其他西方人来说还是一个新鲜事物。

真正的租赁业实际诞生在 20 世纪 80 年代,西方国家人员租赁业的诞生是和石油危机分不开的。在石油危机以前,西方经济发展态势稳定,就业率高,员工的工资福利增长率也很快。从战后到石油危机以前,劳动力市场蓬勃发展,被称为“黄金时代”,许多欧美国家的工人工资像火箭一样增长,而西方福利国家也被人们所推崇,并以福利国家制度而感到自豪。在固定的企业做一份固定的全日制工作是绝大多数员工的选择,也是绝大多数企业的人事管理模式。

然而石油危机打破了西方发达国家的经济增长繁荣的局面,20 世纪 70 年代的石油危机以及随之而来的科技的迅猛发展,经济制度的改革转型,使越来越多的企业要考虑生存和发展,降低成本成为企业的战略选择。而降低劳动力成本是绝大多数企业首要考虑的重要途径:企业使用租赁人员就可以减少企业自身

员工的存量,降低员工管理的成本。于是为满足企业的需求,专门承办外包业务,向企业提供各种人才的公司应运而生。员工租赁业诞生了。可以说,石油危机和 70 年代以后经济发展风云变幻,是发达国家租赁业诞生的导火索,租赁公司首先在美国诞生是有其内因和外因的。

在租赁业务诞生时期,人们甚至没有适合的术语来描述这一新型行业的特点,租赁活动中的问题也相当突出,发展人员租赁的行业规范显得十分必要。

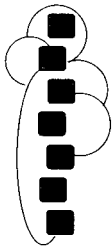
租赁公司的发展阶段

从 20 世纪 80 年代至 90 年代这十年间,人员租赁业仍然处于婴儿成长阶段,人们对这一产业并不熟悉,但是它已经悄悄改变美国企业的面貌,行业的规范化工作终于提到议事日程上了。

1990 年,美国俄克亥玛城市大学的门德尔商学院首先开展了相关研究工作,对人员租赁业的定义、范围、原理、途径、方法、形式、法律等相关问题进行了研究,并将它开成了一门商学课程。同时企业界和其他许多研究所也在不断开发,对有关租赁产业的标准、规格、程序和技术支持以及有效运作的特点进行了界定。同时租赁业自身也制定各种章程,除了要保护租赁公司的利益以外,还要保护租赁公司的客户——用人单位的利益,因为如果没有客户利益的保障,租赁业是发展不起来的。将实践经验进行总结这是发达国家工商教育界的一个光荣传统,它保证了人才租赁业的持续发展。

进入 90 年代中期,西方人员租赁业进入快速发展阶段。优秀的租赁公司大量增加,规模不断扩大。

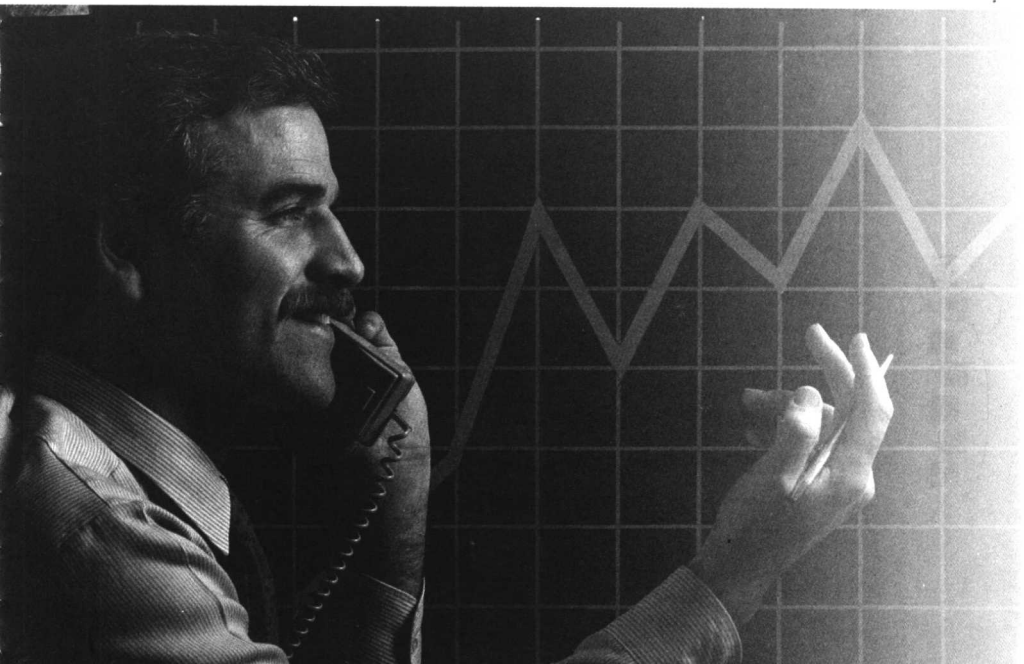
例如 BM 公司就是美国最早成立的人才租赁公司,从 80 年代初期拥有的 400 位租赁人员的队伍发展到 1990 年的 7000 人,成为全美国最大的员工租赁公司。随着租赁业成为一门产业,



其规模越来越大。据《纽约时报》报道,1983年,全美国仅仅拥有4000位租赁员工,1984年约为10000名员工,1990年达到75万人。1993年已经增长到了160万租赁员工,美国从事租赁业的公司从1984年的98家,增长到了1993年的2200家。

租赁公司发展阶段的另一个主要特点是建立跨地区级的租赁公司,这主要表现在租赁公司如何满足客户降低成本的需求上。

通过人员租赁,许多企业节约了成本,员工获得了良好的福利。虽然在个别案例中,租赁公司为客户承办很多人力资源管理和行政管理工作,有些企业的承租费用比使用非租赁员工还要高一些,但是由于租赁公司为中小企业的员工提供更加优惠的养老保险、健康保险和福利计划,租赁员工的福利待遇得到提高,从而使员工流失率大大降低,减少了企业重置成本,从总体上看仍然为企业节约了成本。这说明了福利和保险费用的降低可以抵消为租赁公司支付的费用,员工福利保险增加的积



极后果抵消了因人才人员租赁带来的成本增加的消极影响。

那么西方国家的企业通过员工租赁是如何降低成本的呢？

以美国为例，租赁公司的员工，大多数来自中小企业，相对于大型企业来说，企业规模小，员工人数少，员工层次偏低，年龄偏大，因此很少能够得到保险公司的优惠，保险公司也没有什么好的产品提供给他们。由于中小企业很难承受高额的养老保险金和福利，因此员工的流失率很高。随着租赁业的发展，中小企业的雇主把员工交给租赁公司去管理，而租赁公司则把来自各中小企业的员工积累到一定数量，比如，一家小企业只有不到百名的员工，可是当成百上千的小企业员工合在一起进入租赁公司以后就可以达到上万名员工，这时保险公司就很愿意为这些大批量的员工提供优惠服务，银行通过开发一些针对这些中小公司的产品，满足租赁员工的需要。正是通过租赁公司，美国许多中小企业不但降低保险成本，而且还减少12%的养老保险税和收入税。中小企业员工通过租赁公司获得了较好的福利和保险，这对于全美国中小企业员工来说都是前所未闻的好事呢。

在美国租赁业的发展中，有一个很重要的特点，就是许多企业的员工并没有离开公司和工作岗位，但是他们的所属权却转移了：从工作的用人单位，转移到了租赁公司。虽然员工们还是干同样的工作，接受同一企业的生产管理，但是人事管理特别是工资福利的管理却转移到了租赁公司的手中。对于很多员工来说只要可以获得更好的福利，将所属权转移到租赁公司也是愿意的。当然，员工的雇员地位也发生了变化：过去的生产企业的老板不再是雇主，租赁公司才是员工的真正雇主，租赁公司负责员工人事管理的方方面面。

员工租赁对解决企业吸引和保留高质量员工问题是一个解决的办法，通过员工租赁计划，用人单位可以提供员工优惠的劳