

劳务派遣问题探究

——基于图书馆的人力资源管理

汪永红

(中国人民大学 图书馆, 北京 100872)

摘要:劳务派遣问题是人力资源管理的一项重要内容。在高校图书馆的人力资源管理中“劳务派遣”制度认可度较低,“劳务派遣”方式招募的员工归属感不强,劳务派遣制员工待遇低,忠诚度不高。针对这些问题应该采取有关措施和进一步处理好劳务派遣用工过程中的相互关系。

关键词:劳务派遣;图书馆;人力资源管理

在知识更新日益加快的信息时代,大学图书馆面临着诸多的挑战:学科发展日新月异,信息技术广泛应用,文献信息数量剧增且载体多样化,读者的需求更加专业化、个性化,图书馆原有的工作内容和方式都发生了明显变化,读者服务工作的重心从一次文献服务向学科专业化的文献信息服务转移,但图书馆数字化的过程是一个循序渐进的过程,原有的传统的服务仍在延续,如此等等。近几年,部分高校图书馆开始使用派遣制的员工,笔者针对“劳务派遣”制度在图书馆的应用进行了初步探讨,特别是在招聘、录用等环节提出建议,对目前这种制度在使用过程中存在的问题进行分析,提出解决的办法。

一 “劳务派遣”制度在图书馆人力资源管理中存在的问题

目前,不少图书馆都采用“劳务派遣”制度,它降低了用人成本,使用方式变得更加灵活。但是在执行该制度的过程中也存在一些问题:

(一)“劳务派遣”制的公众认可度较低

由于“劳务派遣”这种用工方式是近几年兴起的新生事物,使用时间较短,使用此种方式招募员工的行业还不是很普遍,招募员工的数量也不是很多,因此公众对此种用工方式还不太了解。另外,此种用工方式招募的人员不具有正式编制,因而大家的认可度比较低。

(二)“劳务派遣”制员工待遇低,职工队伍不稳定

目前,北京市高校“派遣制员工”的月工资大致是 1000 元左右,有些单位在条件许可的情况下有些补贴,但整体水平较低,造成队伍不稳定,若有待遇较高、条件更好的就业岗位立即就会造成人员的流失。而且,由于是短期行为,单位也没有形成岗位培训、考核、激励等政策,不利于队伍的稳定

与工作质量的提高。

(三)“劳务派遣”制的员工归属感不强,忠诚度不高

不同的用工机制,工作内容虽然相同,但由于“正式编制、非正式编制”之分,使得派遣制员工的心理落差较大,觉得是编外人员,处处低人一等。若单位的分工使用不尽合理,不能公平对待使用这些员工,将给这些劳务派遣方式招募的员工造成更大的心理落差。

按马斯洛的需求层次理论分析,派遣员工的归属感与爱的需要、尊重的需要、自我实现的需要能否得到满足等有很大的关联。按赫茨伯格的双因素理论分析,员工完成的任务与能够给其带来进取精神的激励因素(对工作本身的热爱、工作上的成就感、在工作取得成绩时得到奖励、对未来发展期望、职务上的提升和责任感等)有关,这些激励因素派遣员工也不可能获得;按亚当斯的公平理论分析,派遣员工与正式员工之间在工资、福利和其他待遇方面不具有可比性,很容易产生不公平感而影响工作动机。因此,派遣制员工对组织的忠诚度远远低于正式员工。^[1]

二 解决“劳务派遣”制问题的措施

高校是以引领社会发展、服务社会发展为己任的。针对以上存在的问题,应采取有效措施,通过密切的人文关怀,彰显社会公平,激发其职业归属感,从而发挥劳务派遣方式最大效益,实现劳动者、用工单位、用人单位的多赢局面。^[2]

(一)积极营造使用劳务派遣制员工的外部环境

1. 职能部门对于“劳务派遣”这种用工制度要加强研究、加强宣传,将成功的经验进行推广;2. 对于用工单位图书馆来讲,应通过适当途径使本馆同志对此种用工制度客观的了解,消除大家的误解,为劳务派遣制员工工作局面的打开营造良好的氛围;3. 由于大众化教育的普及和高校毕业生就业

*收稿日期: 2009-03-27

作者简介:汪永红,女,江苏苏州人,中国人民大学图书馆副研究员,管理学硕士,主要从事人力资源管理的研究。

观念的转变,可以通过此种用工方式招募一些学历层次高、具有图书、情报专业或其他学科背景、综合素质较高的员工,并把他们充实到图书馆中的参考、咨询、导航等专业性较强的岗位上去,提高劳务派遣制员工整体的工作层次,以扩大认知感。

(二)争取相关部门的支持

目前大部分高校图书馆没有独立的人事权,这部分员工的工资,是按照学校的标准,按照人事处事先核定的使用派遣制员工的数量,全部“实报实销”,由人事处统一支付。在这个过程中,发放工资的依据基本上就是看出勤、看工作量,以此为依据进行发放,因此按时到岗的人员无特殊情况者一般工资标准无差异,体现不出奖勤罚懒的原则,也不利于派遣制员工积极性的调动。图书馆应加强与学校人事部门的沟通,争取一定的权力,形成良好的奖励机制。对长期使用,表现较好、素质较高的员工考虑其可否转成正式员工;在工资的发放上,可否将经费由图书馆统一支配,根据员工的工作情况、工作年限等进行工资的发放等等,以此来调动员工的积极性。

(三)加强对劳务派遣制员工的岗前培训

充分利用高校图书馆的特色优势,对新到馆的劳务派遣制员工进行必要的职业培训,增强其职业生涯自我成长的能力,如上岗前和上岗中期的培训就至关重要。当今社会的发展、人们生活节奏的加快、大众阅览方式的多元化,使图书馆的社会地位和经济地位都受到了强烈的冲击。新到馆的劳务派遣制员工对于图书馆职业缺乏了解,从而产生一些误解。一是在解决饭碗问题的同时抱着美好的幻想,觉得能够徜徉在“书海”之中,高雅而宁静,开始会有新鲜感,但是随着工作的深入、时间的延续、工作内容的枯燥,特别是大部分劳务派遣制员工做的是基层的图书插架、整架、借还书等工作,现实与理想会有差异,进而产生一定的心理落差,对职业产生一种很茫然的心态。即:究竟此项工作是否可长期进行,职业发展的前景何在?这种对职业的茫然心态直接影响劳务派遣制员工工作的积极性和工作质量,他们会把所进行的工作当做一种谋生的手段,或者一个跳板,从而缺乏工作的钻研性、工作的持久性,在对待读者时缺乏微笑服务、服务质量差,影响到图书馆的对外形象,更无从谈起对馆藏的深入了解,对读者个性化服务的开展等。

因此,对新到馆的劳务派遣制员工,用人单位要给予足够的重视。无论其工作经历、教育背景如何,初到馆内的员工都会感到陌生,应该采取有计划、有步骤、分阶段的教育培训方法,使其尽快熟悉工作内容、工作职责、岗位要求;在工作态度、职业道德、行为规范等方面要明确要求;要对他们进行职业技能的培训;要在可能的情况下给他们创造工作的便利条件,培养他们的归属感,使得他们尽快地融入到集体当中,尽快地进入角色,体现他们的工作价值,进而产生与图书馆共发展、共命运的内在发展动力和创新能力。

另外,针对初到的劳务派遣制员工,图书馆领导应将图书馆的整体情况、特别是人力资源的有关政策、图书馆的相关

规定等,介绍给大家,为其提供较为现实的未来工作前景,在信息对等的前提条件下,使得新来的员工对自己工作的现状、特别是今后工作的发展有切合实际的考虑和计划,避免不切实际的幻想造成对员工个人或工作的不良影响。

(四)加强对劳务派遣制员工岗位能力的培养和考核

在劳务派遣制员工的使用过程中,关注和培养具有一定能力的员工,通过使用初期的逐步了解,确定员工的使用方式。在了解劳务派遣制员工的兴趣、特长、能力等个性特征的基础上,安排适合并有利于他们发展的工作,提高他们的工作热情。还要适当地给予他们多岗位接触、锻炼的机会,创造一些合理流动的工作机会和激励机制,使得劳务派遣制员工有岗位交流、岗位互动的机会,形成工作经验和工作方法的交流效应,形成不同信息、观念及思想的交流,增加劳务派遣制员工对工作的新鲜感、责任感及使命感。根据他们的能力给予们适合的岗位,将员工的个人能力与工作岗位相匹配,实现以能为本的管理模式,对具有不同能力的员工给予不同的岗位和不同的待遇,达到能力与岗位相匹配、能力与责任相匹配、能力与报酬相匹配,以发挥劳务派遣制员工的最高绩效,提高劳务派遣制员工的职业教育满意度。

(五)建立良好的激励机制

对该类员工实行正常的工资调整机制,弱化身份、淡化差别、形成同工同酬、有序竞争的良好风气;在出现劳动争议、工作纠纷和矛盾冲突时,管理部门要多调解、多疏导、多帮助,平等对待、公正处理。

1. 政策激励。对于使用时间较长、工作业绩突出的劳务派遣制员工,可以争取转为正式编制的员工。另外,从分配制度上给予激励,多劳多得,打破大锅饭、平均主义。

2. 情感激励。在图书馆激励管理中,要求馆领导用尊重、关爱、理解、信任的态度去激发劳务派遣制员工的内在动力,实行“以人为本”的管理思想,尽量解决员工日常的生活困难,激发他们的主人翁意识和工作的积极性,帮助他们自觉树立爱岗敬业的良好风气,以最好的工作效益服务于学校的建设与发展。

3. 学习、培训的激励。对于工作较好、具有培养前途的劳务派遣制员工给予适当的学习、培训机会,可以采用参加会议、岗位交流、短期培训等方式,提供多种形式的再培训机会。

三 在劳务派遣用工过程中应处理好的几个关系

(一)处理好劳务派遣制员工与正式编制员工的关系

图书馆在使用劳务派遣制员工时,应牢牢坚持“临时性、辅助性、替代性”原则,对本馆人力资源进行科学分析,明确部室职责、岗位流程、岗位要求,建立在本馆人力资源充分使用、利用的基础上,避免大量工作由劳务派遣制员工承担而正式编制员工的工作量不饱和的现象。

(二)处理好部门之间的关系

从全馆范围内对各部门的工作职责、工作内容进行科学分析,避免在使用劳务派遣制员工的问题上,部门之间形成攀比,争相要求使用劳务派遣制员工,

(下转第35页)

海洋法公约第 153 条规定, 在国际海底区域实行“平行开发制度”, 为此, 公约第 187 条和附件六第 38 条还作了相应的规定, 允许个人和国家一道参加国际海底区域的勘探和开发活动, 允许他们进入国际海洋法庭 (争端) 分庭成为诉讼当事方。个人 (法人) 获准成为国际诉讼当事方, 他们就有主动开启诉讼程序, 实现国际法赋予它们的权利和承担国际法可能加之义务的能力。这种能力是一种完全的国际诉讼能力, 当然包括独立的国际求偿能力。

综上所述, 无论是在国际立法或是在国际司法实践活动当中, 个人已经并进一步趋向于成为国际法上“有限的”国际法律人格者, 在国际人权法、国际刑法、国际经济法等相关的领域已显示出可实证的法律现象。

国际实践表明, 个人在国际法上享有某些权利, 同时也负担某些义务。国际法不单是增进国家的政治利益及需要, 而且增进个人、国际组织及准国家实体的利益及需要。在这种情况下, 如果仍然否认个人的国际法律人格, 难以与国际社会的现实相符合。但对个人国际法律人格持赞同态度的学者都认为个人的法律人格是基于国家间协商一致的条约, 且仅仅因特殊的目的或在例外的情况下, 个人的国际法律人格才存在。不仅如此, 国家与个人的法律人格还存在程度与性质的差别, 决不能因为说个人是国际法律人格者, 便想象个人具有和国家相同的或类似的国际权利义务。国家是完全的国际法律人格者, 除国家之外, 国际组织、非国家实体及个人是有限的国际法律人格者。国际法律人格的多样性已成为当代国际法的一个明显特征。

参考文献:

[1] [英] 詹宁斯, 瓦茨. 奥本海国际法: 第 1 卷第 1 册 [M]. 北京: 中国大百科全书出版社, 1995: 91

[2] James E. Hickey. The Source of International Legal Personality in the 21st Century. 2 Hofstra L. & Pol’y Symp. 1.

[3] 戈雷. 国际组织对第三方的责任 [M] // 中国国际法年刊. 北京: 法律出版社, 1998: 8

[4] 潘抱存. 中国国际法理论新探索 [M]. 北京: 法律出版社, 1999: 42-43

[5] [德] 沃尔夫刚·格拉夫·魏智通. 国际法 [M]. 吴越, 毛晓飞, 译. 北京: 法律出版社, 2002: 207-208

[6] L. Oppenheim: International Law, A Treatise [C]. 1905, Vol. I: 99

[7] L. Brownlie. Principles of Public International Law [M]. 1998: 66

[8] 周鲠生. 国际法 [M]. 北京: 商务印书馆, 1981: 58

[9] 王铁崖. 国际法 [M]. 北京: 法律出版社, 1995: 64

[10] George Schwarzenberger & E. D. Brown. A Manual of International Law [M]. 1976: 64

[11] 李浩培. 国际法的概念和渊源 [M]. 贵阳: 贵州人民出版社, 1994: 5

[12] Louterpacht Collected Papers [C]. Vol. I: 142

(责任编辑: 黄声波)

(上接第 22 页)

或要求使用较多的劳务派遣制员工。

(三) 处理好劳务派遣制员工与“业务外包”的关系

目前图书馆业务外包的兴起, 对“劳务派遣”制度产生了一定的影响, 通过“劳务派遣”制度招募的员工所从事的工作, 也可运用外包方式完成。哪种方式能发挥最大的社会效益和经济效益, 也是用人单位需要考虑的问题。

(四) 处理好当前与长远的关系

随着新馆的建设和投入使用, 大开间的结构布局, 使原有的、传统阅览服务区域所需员工的人数下降, 而针对读者开展个性化服务的专业馆员的需求量日趋增加, 在过渡的过程中, 如何使用这些员工, 也应进行全面的考虑。

图书馆以劳务派遣方式聘用临时人员, 可以实现劳动者、用工单位、用人单位的多赢局面。劳务派遣制度在图书

馆工作的推进及事业的发展中发挥了较大的作用。但是这一新生事物在使用过程中难免会存在一些问题, 这需要我们及时总结, 并加强这方面的研究, 使此项用工方式日趋完善, 产生更大的社会效益和经济效益。

参考文献:

[1] 邵文龙. 《劳动合同法》视野下的高校劳务派遣探析 [J]. 中国西部科技, 2008(34).

[2] 孙秀成. 以规范的劳务派遣构建高校和谐的劳动关系 [J]. 南京邮电大学学报 (社会科学版), 2008(10).

(责任编辑: 徐 蓓)