

# 行政事业单位劳务派遣用工管理

陈行坤

(济南市中心医院, 山东 济南 250013)

**摘要:**劳务派遣用工在单位的人力资源管理体系中具有重要的作用,强化劳务派遣用工管理对于改进单位的人员管理,促进实现长远发展具有重要意义。本文首先分析了当前一些单位在劳务派遣用工管理方面出现的各种问题,进而结合改进优化劳务派遣用工管理模式,提出了几点建议措施。

**关键词:**劳务派遣;用工管理;改进优化

**[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.07.076**

## 1 引言

随着事业单位体制改革的不断深化发展,事业单位劳动用工其方式也呈现出了多样化的发展趋势,劳务派遣用工已经成为事业单位人员的重要组成形式,作为事业单位用工模式的重要补充,对于确保单位的业务开展以及职能履行等方面发挥了非常重要的作用。但与此同时,劳务派遣用工在管理方面也更为复杂,要求事业单位在自身的人力资源管理体系建设方面,应该高度重视劳务派遣用工管理,更好的调动劳务派遣用工的工作积极性,为单位的良好有序运转强化基础保障。

## 2 事业单位在劳务派遣用工管理方面存在的问题分析

事业单位的劳务派遣用工,主要是由具有合法资质的劳务派遣机构与事业单位之间,为了满足事业单位的编外用工需要,与劳务派遣机构之间签订劳务派遣协议,将与劳务派遣机构签订劳动合同、建立劳动关系的人员派往事业单位,并接收事业单位的管理和监督,完成单位交给的工作任务。劳务派遣用工最大的特点,在于劳务派遣机构和劳务派遣用工之间是形式上的劳动关系,而事业单位和劳务派遣用工之间是实际上的劳动关系,在劳务派遣机构和事业单位之间是一种服务关系。劳务派遣按照分类可以分为完全派遣、项目派遣、使用派遣、转移派遣、减员派遣以及短期派遣等多种形式。当前在劳务派遣用工管理方面存在的问题主要有:

(1)劳务派遣用工的工作积极性得不到充分调动。在事业单位的用工管理方面,劳务派遣人员的各方面待遇,与单位内部的在编人员相比,都有着一定的差距,虽然近年来事业单位改革加快推动同工同酬在单位内部的实施,但是难以得到完全有效的执行,劳务派遣用工无论是工资待遇、社会保险还是职务晋升以及岗位竞聘等方面与编内工作人员都有着较大的差距,容易影响劳务派遣用工的工作积极性。

(2)针对劳务派遣用工的培训考核管理缺失。受到劳务派遣用工劳动关系和劳动形式分离的影响,无论是事业单位还是劳务派遣机构,都缺乏对劳务派遣用工的专业培训,也没有针对劳务派遣用工建立针对性相对较强的考核工作机制,因此造成了单位劳务派遣用工的素质能力得不到有效的提升,对于其工作绩效等也难以准确的进行掌握。

(3)对于劳务派遣用工的职业规划缺失。由于对于劳务派遣用工的重视不足,一些单位也没有针对劳务派遣用工的个人发展成长等建立相应的职业发展规划,特别是当前形势下劳务派遣用工转正有着严格的制度性障碍,如果没有科学合理的职业发展规划,不仅难以充分调动劳务派遣用工的工作积极性,同时也容易导致劳务派遣用工出现较高的离职率,特别是难以有效的挽留专业技术以及高层次技术人才。

## 3 优化完善劳务派遣用工管理的具体对策分析

在单位劳务派遣用工的管理方面,应该结合劳务派遣形式的特点,根据单位人力资源管理的实际需要,转变理念、完善工作机制,促进劳务派遣管理的规范化和高效化,可以采取以下几项措施:

(1)转变劳务派遣用工工作理念。在单位劳务派遣用工管理方

面,应该注重积极革新工作理念,把劳务派遣用工作为单位内部人力资源管理的重要组成,综合分析单位内部劳务派遣的人员数量、专业素质、岗位状况等进行统一评估分析,进而针对劳务派遣用工建立完善管理办法。同时,在单位内部的劳务派遣用工的管理方面,还应该注重劳务派遣用工在岗位分配以及专业需求之间的匹配性,提高劳务派遣用工管理的科学性,尊重劳务派遣用工在薪酬待遇方面的需求,规范劳务派遣用工的薪酬管理,完善薪酬增长机制以及绩效奖金机制,进一步规范劳务派遣用工的劳动关系,确保劳务派遣工作人员的心理平衡和待遇同酬,增强其归属感。

(2)完善劳务派遣用工的培训考核体系。对劳务派遣用工进行培训以及考核,在促进劳务派遣用工综合素质的培养以及个人成长都具有非常重要的作用。一方面,应该注重提高劳务派遣用工培训的科学性,按照单位劳务派遣用工的岗位实际需求等开展岗前培训,促进提高其专业素质能力,同时还应该充分考虑单位的实际特点加强思想政治建设等方面的培训,促进劳务派遣用工综合素质的提升。另一方面,应该完善劳务派遣用工的考核和激励管理,采取定性和定量相结合的方式来选择考核指标,对劳务派遣用工的个人绩效情况进行全面的反映,并针对考核情况落实激励措施,促进劳务派遣用工效能的提升。

(3)注重劳务派遣用工的职业发展。在劳务派遣用工的管理方面,应该根据单位的特点对劳务派遣用工的职业发展空间进行适当的拓宽,针对劳务派遣用工建立规范化制度化的职业晋升机制,定期对劳务派遣用工工作人员进行职业评估,表现优秀的纳入职业晋升管理,增强单位劳务派遣用工的工作积极性。同时,还应该完善劳务派遣用工的合理化流动,对工作岗位等进行及时的调整优化,并完善劳务派遣用工的弹性化管理机制,解决长期单一岗位可能带来的职业倦怠问题,促进提升劳务派遣用工人员的工作活力,减少劳务派遣员工流失的问题,确保单位各项业务活动的顺利开展实施。

## 4 结束语

在劳务派遣用工的管理方面,单位应该积极革新转变人力资源管理理念和劳务派遣用工管理工作理念,做好劳务派遣用工的岗位配置以及培训考核,统筹考虑劳务派遣用工的职业发展,促进劳务派遣用工员工的能力素质得到发展提升,实现人力资源配置使用效益的最大化。

## 参考文献

- [1]陈帆.新形势下企业劳务派遣用工的规范使用[J].劳动保障世界,2020(5):10.
- [2]梁德文.试论基于劳务派遣用工的国企人力资源管理[J].环渤海经济瞭望,2020(7):92-93.
- [3]徐可.浅谈科研事业单位劳务派遣用工管理的利弊[J].环渤海经济瞭望,2020(7):101-102.