第一图书网, tushu007.com

<<劳务派遣>>

图书基本信息

书名：<<劳务派遣>>

13位ISBN编号：9787509617533

10位ISBN编号：7509617537

出版时间：2012-4

出版时间：经济管理出版社

作者：王丽平，何非，时博　著

页数：178

字数：203000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

第一图书网, tushu007.com

内容概要

近年来，以三方雇佣关系为代表的劳务派遣在我国发展迅速，在许多单位成为与正式用工并立的重要用工模式，并进入国家法律规制。
《劳务派遣——基于战略选择、制度构型和资源整合的研究》从管理学视角对劳务派遣的一般性规律进行了较为深入的研究：首先对劳务派遣的起源、发展、内涵和外延等进行了界定；其次通过探寻用工单位基于不同战略导向下的选择动机，不同的配置模式、制度构型与资源整合状况，提出劳务派遣模式的“强渗入”与“弱渗入”模型；最后得出对劳务派遣放松管制是未来发展趋势的结论。
《劳务派遣——基于战略选择、制度构型和资源整合的研究》由王丽平、何非、时博所著。

第一图书网, tushu007.com

作者简介

王丽平，天津理工大学管理学院副院长、教授、管理学博士，长期从事人力资源管理与组织行为学领域的教学及科研工作，多次承担天津市机关及事业单位招考公务员或工作人员的命题与选拔工作，主持国家级、省部级及横向课题16项，公开发表论文40余篇，曾获得国家级教学成果二等奖。

何非，天津理工大学管理学院教师、管理学博士，多次承担天津市机关及事业单位招考公务员或工作人员的命题与人员心理健康评价工作。
先后为天津港、中新药业集团、天津天士力集团、中国远洋集团等120余家包括上市公司在内的企事业单位提供高级管理职位人才测评、后备干部选拔、代理招聘、培训、管理咨询等服务。

时博，天津外企服务有限公司运营总监、管理学博士，研究领域为人力资源服务产业化，先后为中新天津生态城、泰达中心酒店等几十家企业做人力资源管理咨询与规划项目。

第一图书网, tushu007.com

书籍目录

第一章 劳务派遣概述
第一节 劳务派遣的起源与发展
一、非正式用工的兴起与劳务派遣的起源
二、国外劳务派遣的发展
三、中国劳务派遣的引入与发展
第二节 劳务派遣的内涵与外延
一、劳务派遣的内涵
二、劳务派遣的主要特征
三、劳务派遣的分类
第二章 劳务派遣相关各方的一般性制度特征
第一节 劳务派遣单位的一般性制度特征
一、劳务派遣单位的组织规模特征
二、劳务派遣单位的产业和区域定位特征
三、劳务派遣单位的劳动关系特征
四、劳务派遣单位的组织结构、职能设计和组织流程特征
第二节 被派遣劳动者的一般性制度特征
一、被派遣劳动者的工作特征
二、被派遣劳动者的组织特征
第三节 劳务派遣与正式用工的制度比较
一、制度设计导向比较
二、制度构成的完备性比较
三、制度构成的系统性比较
第三章 劳务派遣过程中的资源构成
第一节 劳务派遣服务中的资源构成
一、时间资源
二、信息资源
三、制度资源
四、职能资源
第二节 被派遣劳动者的资源构成
一、被派遣劳动者的关系资源
二、被派遣劳动者的信息资源
三、被派遣劳动者的胜任力资源
第四章 劳务派遣相关主体间的竞争性关系
第一节 组织层次上的人力资源竞争
一、就业机会方面的竞争
二、劳动收益方面的竞争
三、职业开发方面的竞争
四、“工作—生活”平衡方面的竞争
第二节 职能层次上的效能竞争
一、辅助性职能阶段的效能竞争
二、价值创造型职能服务阶段的效能竞争
三、价值创新型职能服务阶段的效能竞争
第三节 员工层次上的组织身份与资源竞争
一、组织身份的竞争
二、组织资源的竞争

第五章 企业对劳务派遣的选择动机
第一节 特定战略导向下的劳务派遣需求
一、低成本战略导向下的劳务派遣需求
二、创新型战略导向下的劳务派遣需求
三、竞争性劳动关系战略导向下的劳务派遣需求
四、合作性劳动关系战略导向下的劳务派遣需求
第二节 权变战略导向下的劳务派遣需求
一、用工单位组织内部系统的权变性战略导向
二、劳务派遣单位发展阶段的权变性战略导向
第三节 实践层次上的劳务派遣需求
一、基于市场波动的劳务派遣需求
二、基于内部职能调整的劳务派遣需求
三、基于项目团队的劳务派遣需求
第六章 用工单位劳务派遣的配置模式与制度构型
第一节 混合型配置模式
一、相近的岗位设置
二、相互合作与相互协调的工作流程
三、系统内部的流动性
四、混合型配置模式下的溢出性制度构型路径
第二节 独立型配置模式
一、差异化的岗位设置
二、相互独立的工作关系
三、有限的内部流动性
四、独立型配置模式下的排他性制度构型路径
第七章 劳务派遣过程中的资源整合
第一节 劳务派遣过程中资源整合的意义与范畴
一、劳务派遣过程中资源整合的意义
二、劳务派遣过程中资源整合的范畴
第二节 劳务派遣过程中的资源整合路径
一、劳务派遣过程中的资源匹配路径
二、劳务派遣过程中的资源互补路径
三、劳务派遣过程中的资源替代路径
四、劳务派遣服务的资源整合路径
第八章 劳务派遣模式的权变模型
第一节 劳务派遣过程中的权变性因素
一、影响劳务派遣过程的环境因素
二、影响劳务派遣过程的组织内部因素
第二节 劳务派遣的“弱渗入”和“强渗入”模型
一、劳务派遣渗入模式的内涵
二、劳务派遣的“弱渗入”模型
三、劳务派遣的“强渗入”模型
第三节 “弱渗入”与“强渗入”劳务派遣模式间的关系
一、劳务派遣模式的交替性
二、劳务派遣模式的并存性
三、劳务派遣模式边界的可辨别难度
第九章 劳务派遣放松管制的未来发展趋势
第一节 国际劳务派遣放松管制的趋势

第一图书网, tushu007.com

一、国际劳务派遣放松管制趋势
二、其他国家劳务派遣发展历程对我国的启示
第二节 中国劳务派遣未来发展趋势
一、中国劳务派遣存在的问题
二、用工单位引入劳务派遣用工方式动因分析
三、中国劳务派遣外部管制放松的未来趋势
四、中国劳务派遣相关各方未来发展趋势
参考文献
后记

章节摘录

三、劳务派遣的分类按不同的标准可以将劳务派遣进行如下分类：1.按被派遣劳动者与劳务派遣单位的结合程度按被派遣劳动者与劳务派遣单位的结合程度可将劳务派遣分为常雇型派遣和登记型派遣。

（1）常雇型派遣。

常雇型派遣形态下，被派遣劳动者与劳务派遣单位之间订立长期的劳动合同，合同存续期间，不论被派遣劳动者是否被派遣至用工单位，劳务派遣单位均需承担对劳动者的法定义务，如给付劳动者工资等。

如果劳务派遣单位未能将劳动者派遣出去，则需自己承担相关费用，这是劳务派遣单位必须负担的经营风险。

劳务派遣单位要终止与劳动者的劳动合同，也与一般劳动关系一样，需遵守相关法律对劳动者保护的相关规定。

（2）登记型派遣。

登记型派遣形态下，劳动者首先在劳务派遣单位登记，但双方并未签订正式劳动合同。

当用工单位向劳务派遣单位提出用工需求时，劳务派遣单位才按照与用工单位《劳务派遣协议》的期限，与劳动者订立相同期限的《劳动合同》，建立劳动关系，再将劳动者派遣至用工单位。

被派遣劳动者在用工单位的工作期限结束时，其与劳务派遣单位的劳动关系也告结束，被派遣劳动者与劳务派遣单位恢复登记状态，劳务派遣单位也无须对其承担任何法定义务。

登记型派遣近似于劳动者求职，与传统求职及用工单位雇佣的不同之处在于：用工单位借助劳务派遣的方式降低了招聘成本，规避了员工离职时可能面临的经济与法律风险；劳务派遣单位通过登记的方式规避了正式劳动关系带来的法律义务及可能面临的经济损失。

劳动者在这一过程中相当于求职过程，自身权益被劳务派遣单位与用工单位挤压，因而各国对登记型派遣均采取严格规范的谨慎态度。

……

第一图书网, tushu007.com

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com