2017-04-17

**陳如月**

**變貌 : 派遣經理人**

 1990年代末期生命科學舞臺上出現專家派遣，當有需求卻沒有合適的人，一種新的方法協助解決一套涵蓋廣泛的方案，因此失败不再是可被接受的藉口。

 近20年来，我們看到了一個真正的成功案例，一個已經成長為普遍而且被廣泛接受的做生意方式的概念。解釋很簡單︰產品以成本和易於採購的方式提供市場可接受的解决方案。

 生命科學產業以令人振奮的速度不斷變化。不足為奇的是，專家派遣也同樣不得不演變。

 生物科技群落更加注重里程碑、投資者的壓力和缩短決策過程，是早期的臨時解決辦法。競爭對手的壓力是一種驅動力，如果企業要維持或取得市場優勢，藥物的研發速度和及時的查驗登記申請越来越重要。

 在早期，專家派遣基本上被定位為非預期情況的解決方案。例如，關鍵員工突然離職、招聘長期雇員花費的時間比預期久、產假、需要迫切解決的意外的問題或機會。今天，這些情況一如以往一樣有效，但我們也看到是將專家派遣用作真正的策略選擇。隨著業務計畫的發展，智慧型管理如何為所需的能力提供最好的資源。當有實際需求時，提前規劃任命最優質派遣人員已是司空見慣。

 派遣經理人自己呢？他們中更多的人年紀越來越輕。二十年前，很少有人自稱是派遣經理。他們曾經是經驗豐富的高階主管，其中大多數人已經從大型製藥公司退休，他們不用做什麼事卻不快樂。大部分人並不把自己視為派遣經理，而只在意生涯歷程。

 多年來，隨著派遣專家的使用日益增加，其作為專業人才的一種職涯也有吸引力，他們看到有機會善用自己既有的技能和經驗。在生命科學公司的派遣經理，他們對公司的成長和發展可被看到明顯的貢獻。多樣性讓他們為下一個挑戰保持新鮮，並且總體感覺是掌握更多自己的生活。決定成為一位派遣經理現在無疑是一個真正的職業選擇。

 派遣任務有兩個特點，已經發生重大變化︰

* 客户現在有更大的意願接受派遣專家一部分工作在家進行。不必要的差旅浪費時間，且影響成本和環境。
* 在過去四到五年内，英國的Interea公司處理的派遣任務已經看到有20%的派遣經理被客戶提供正式雇用職位。與10年前的前輩形成鮮明對比的是，許多客戶現在都詢問，臨時派遣者是否有興趣轉換為正職員工。正職員工的招募一直存在風險相關的因素，所以我們不應該太過驚訝由派遣到正式聘用的途徑越來越吸引人。

 派遣專家的使用已經成為一種經過驗證和成功的方法，適用於各種規模的生命科學公司偶爾會面臨的各種情況。產業內的持續變化是不可避免的，但可以肯定的是，有高素質的派遣經理人將幫助其他公司面對類似的情況。

（取材自Pharmaceutical Executive）

–End–