

浅谈高职院校编外聘用人员管理现状与对策

黄芳

北京卫生职业学院

DOI:10.12238/mef.v3i9.2854

[摘要] 编外聘用人员管理是我国现阶段事业单位人事管理的重要工作内容。高职院校普遍存在编外用工的现象,不同程度地面临着编外聘用人员管理的困境。本文分析了高职院校编外聘用人员管理现状,指出工资及保险待遇差距、归属感与积极性缺失、人文关怀缺乏与职业发展受限等问题,并提出了科学控制总量、保持编外用工在人员总体规模的适当比例,提倡精细化管理、采用灵活多样的用工形式,强化日常管理、提升编外用工制度化水平,适度提高待遇、完善编外用工工资浮动机制,坚持以人为本,全面保障编外人员合法权益等管理对策。

[关键词] 高职院校; 编外人员; 管理现状; 对策

中图分类号: G717 **文献标识码:** A

A Brief Discussion on the Current Situation and Countermeasures of the Management of Non-staff Hired Personnel in Higher Vocational College

Fang Huang

Beijing Health Vocational College

[Abstract] The management of non-staff personnel is an important part of the personnel management of public institutions in my country at this stage. The phenomenon of non-staff employment is common in higher vocational colleges, and faces the dilemma of the management of non-staff hired personnel to varying degrees. This article analyzes the management status of non-staff hired personnel in higher vocational colleges, points out problems such as the gaps in wages and insurance benefits, lack of belonging and motivation, lack of humanistic care, and limited career development. Besides, it puts forward management countermeasures such as scientifically control the total amount, maintain an appropriate proportion of non-staff employment in the overall scale of personnel, advocate fine management, adopt flexible and diverse employment forms, strengthen daily management, improve the level of institutionalization of non-staff employment, appropriately increase remuneration, improve the floating mechanism of non-staff wages, and adhere to people-oriented, fully protect the legal rights and interests of non-staff personnel.

[Key words] higher vocational college; non-staff personnel; management situation; countermeasures

近年来,我国高职院校得到了迅猛发展,为各行各业培养并输送了大量的技能型和实用型人才。其中,编外人员

基金项目:

2020年度上海学校共青团工作研究课题资助项目:新媒体背景下高校共青团干部网络舆情处置能力提升研究(2020YB73)阶段性成果;2020年上海工程技术大学共青团工作研究课题:新媒体背景下高校共青团干部网络舆情处置能力提升研究(gcdtw2020-05)阶段性成果。

[参考文献]

[1]习近平.在全国党校工作会议上的讲话[J].求是,2016(9).

[2]黄楚新.当前我国网上舆论表达特点及引导[J].人民论坛,2019(30):121.

[3]蒋桂芳.关于网络意识形态建设的思考[J].思想理论教育导刊,2019(1):84.

[4]史献芝.新时代网络意识形态安全治理的现实路径[J].探索,2018(4):178.

[5]张志丹.新媒体时代我国网络意识形态建设:危局、误读与突围[J].河海大学

学报(哲学社会科学版),2017(01):1-7+88.

[6]吴瑛.国内外舆论互动对社会情绪的影响研究[J].中州学刊,2016(7):169.

[7]陈志勇."圈层化"困境:高校网络思想政治教育的新挑战[J].思想教育研究,2016(05):70-74.

作者简介:

刘晓明(1989--),男,汉族,安徽亳州人,讲师,硕士,研究方向:大学生心理健康教育、大学生思政教育等。

为高职院校的发展和学生的培养做出了不可小视的贡献。随着编外用工数量的增多,编外人员已渗透到行政事业单位的各个部口,但其工资待遇与在编人员差距较大,编外人员人事劳动纠纷案件频频发生,编外人员管理成为高职院校管理中的一项“短板”。因此,高职院校应该对编外用工管理予以高度重视,并着手解决存在的相关问题,这将是我国事业单位人事制度改革成败与否的关键所在。

1 高职院校编外聘用人员管理现状与问题

1.1 工资及保险待遇方面存在差距

高职院校普遍采用学校聘用、劳务派遣或人事代理等形式聘用编外人员。编外人员与在编人员的工资待遇存在政策性差距,编内人员享受国家统一的政策标准,五险一金、住房补贴、绩效工资调整等。而编外人员的工资待遇很多情况下,学校会视情况而定,特别是一线城市以外的地区,由于政策不健全,各类人员法律意识淡薄,编外人员与在编人员的收入差距更是明显。一般情况下,编外人员在与学校或劳务派遣单位签订劳动合同的同时,他的工资和扣除保险的金额已经确定。劳动合同一旦签订,工资也就定了,即如果签订期限是3年的劳动合同,那么在这3年中,个人所拿到的工资是固定不变的,涨工资的标准是可以不参照国家事业单位的政策及标准的。到了续签合同时,工资的涨与不涨完全由学院自主决定,有些高职院校给予编外人员的工资是按国家最低工资标准设定的,所缴纳的社会保险也是参照最低基数,这将导致编外人员退休后的待遇与编内人员的差距更大。

1.2 归属感与积极性的缺失

“在编在岗”这个词汇,是很多工资发放改革文件,高职院校人员统计或选拔条件中区分编内和编外人员身份的专用名词。当编外教职工得知自己被学

校各种统计口径剔除在外时,当他们得知某一次绩效工资增加而自己的工资却没有任何变化时。编外教职工会越来越自卑且敏感,感觉学校没有给他们提供可靠的归属感,总觉得自己是这个学校的局外人。虽然在高校工作是很多人梦寐以求的职业,在外人眼中也是十分光彩的职业。但是随着解决编制的无望和受到一次次的平等对待后,使得编外教职工的心理越来越不平衡,情绪容易波动。加上他们在周围环境中长期处于弱势地位,他们的诉求没有得到重视,以及及时的解决,对学校的归属感进一步缺失。因此,很多编外教职工有“事不关己,高高挂起”的心态。

1.3 缺乏人文关怀,自身发展受限

虽然政府一直以来提倡“同工同酬”的价值导向,但在高职院校实际用工过程中,编外教职工身份长期以来都被弱化,编外教职工在工作中的诉求常常得不到重视,甚至是受到歧视。很多编外教职工在工作中付出了很大的努力,工作也卓有成效,但受限于编外身份,最终也得不到与编内员工同等的待遇。甚至有的高职院校将编外人员在评奖评优、职业培训、职称晋升、职务晋升等方面都将编内与编外区别对待,编外教职工很难得到公平的竞争机会。公平、公正在对编外教职工的管理制度建设中难以充分体现。编外人员在自身的职业发展上受到很大限制,随着年龄的增长,发展机会越来越受限,工作的自主性、积极性得不到充分发挥,进入了恶性循环。

2 规范高职院校编外聘用人员管理的对策

2.1 科学控制总量,保持编外用工在人员总体规模的适当比例

目前高职院校编外用工数量过多且岗位混乱,多是各二级部门提出需求后设立,总量上不够稳定科学,导致各种问题滋生。要解决编外人员总量控制问题,必须由高职院校在整体上出台统一

的规划和用工数量限制,尤其是要将编外用工人员的数量与在编人员的规模设定科学的比例,划定上限和红线。本着“精干、高效”的原则,把编外用工纳入到学校整体用人规模规划中去,杜绝二级部门盲目扩充编外人员数量,避免出现管理混乱、编外人员岗责承担过多等问题发生。

2.2 提倡精细管理,采用灵活多样的用工形式

高职院校要提升编外用工人员管理的精细化程度,避免简单整齐划一的管理方式。提升编外人员的分类管理施策水平,综合利用各种社会化资源,以提高用工效率和降低用人成本风险为目标,结合单位实际岗位需求制定和采取不同的编外人员用工形式。对于一些教学辅助岗位、日常行政岗位等可以通过劳务派遣的途径编外用人;而对于一些简单性质保安、保洁等服务保障性岗位,则可以直接采用服务外包的形式用人,不涉及具体的用工管理和劳务风险问题;对一些具有较为独立、成熟的后勤服务,如宿舍管理、学生员工餐饮等服务岗位,可以“整体外包”的方式实施社会化运作,减少高职院校用工管理的“痛点”。当然,对于编外用工规模较大的高职院校,也可以由学校设立具有独立法人资格的“服务公司”,以公司名义全面管理所有编外用工,按照公司法等管理要求,解决劳务纠纷和用工矛盾,实现高职院校与编外用工管理的“风险隔离”。

2.3 强化日常管理,提升编外用工制度化水平

高职院校需要将编外管理纳入常态化人事管理工作中来,仔细研究本单位的编外用工规律、用工问题、管理难点,全面规划和制定本单位的《编外用工人员管理办法》等制度性文件。通过较为统一细致的政策规范,明确本单位编外用工的岗位、数量、用工标准、招聘程序、审批部门、具体管理主体、劳务

纠纷处理流程等,明确聘用编外人员的权利和义务、培训考核、责任追究等具体机制。日常编外用工的招聘、管理及纠纷处理,均按照管理办法公开、公正处理,减少具体用人部门的主观处理,促成规范、有序、科学的编外人员管理制度。

2.4 适度提高待遇,完善编外用工工资浮动机制

我们需要尊重人事规律,在高职院校建立起一套相对完善、独立的编外用工工资体系,形成有效的待遇激励和积极导向。高职院校要在整体用人经费的范围内,尽快建立起与社会平均工资水平、编制内人员工资浮动标准相适应,具有操作性、科学性、规范性的工资浮动机制。在岗位工资和绩效考核上,适度向那些工作量大、劳动强度高、业务要求高的岗位倾斜,提高这部分编外人员的待遇,体现劳有所得、多劳多得、奖罚分明的用人导向。另外,对于那些贡献大、绩效好的编外人员,通过发放岗位津贴、过年过节福利费等形式,给与正向激励,增强编外用工人员的获得感。

2.5 坚持以人为本,全面保障编外人员合法权益

编外人员作为合法的劳动者,应该享有各方面基本的劳动者权益。高职院校作为用人主体,其编外人员多为长期用工,更应该关注编外人员的合法权益,给予编外人员更多的人文关怀。编外员工权益当中“五险一金”是个敏感的话题,对于编外人员而言,能够购买“五险一金”一直被视为较好的福利待遇。不少高职院校给编外人员购买了“五险”,但是能够办理住房公积金的较少,因为该项往往为用人单位增加不少财务负担。高职院校可将办理住房公积金作为奖励措施,用来激励那些表现优秀、成绩卓越的编外员工,帮助他们享受到公积金贷款优惠条件,增加编外员工的满足感。高职院校编外人员管理工作要始终坚持以人为本的管理理念,搭建、创造更多的融合平台,鼓励编外人员参与员工集体活动,淡化编制意识,增强全体教职工团结奋进、共同努力的和谐工作关系,促进整个单位形成互信互助、积极向上的良好工作氛围,尤其是促进编外人员体会到单位领导的关心

和重视,增强归属感,进而激发编外员工积极性。有条件的高职院校,还可以在顶层设计上创新探索,通过符合现有事业编制招考制度的途径,尝试打通编外人员向编制内流动的通道,选拔业务水平高、政治素质过硬、品德优良的编外员工,为他们进入编制内创造条件,塑造编外员工长期职业发展的上升路径,推动高职院校教育事业工作持续发展。

[参考文献]

[1]周玲.高职院校编外聘用人员管理的探索研究——以J学院为例[J].国际公关,2020(09):172-173.

[2]刘贝.广东省公办高职院校编外教师激励改进对策研究[D].兰州大学,2020.

[3]龙彦.关于加强高职院校编外人员管理的必要性分析[J].智库时代,2018(43):64-65.

作者简介:

黄芳(1983--),女,汉族,四川成都人,硕士,研究方向:教育管理、思想政治教育。