

劳动用工视角下高职院校辅助性岗位管理

高艳军

苏州工艺美术职业技术学院

DOI:10.12238/mef.v4i9.4070

[摘要] 高职院校在其职能发挥过程中,离不开辅助性岗位作用。从劳动用工视角看,高职院校辅助性岗位管理过程中存在用工不够规范、管理成本较大、风险程度偏高、实施效果欠佳等问题。这与管理理念不够先进、历史积弊较重、缺乏专业性不无关系。针对辅助性岗位管理,高职院校在管理方式上应与时俱进,在岗位设置上应科学合理,在劳动用工上需以人为本,主体客体要全面评价。

[关键词] 劳动用工;高职院校;辅助性岗位;劳务派遣;服务外包

中图分类号: G717

文献标识码: A

Auxiliary Post Management in Higher Vocational Colleges from the Perspective of Labor and Employment

GAO Yanjun

Suzhou Art & Design Technology Institute

[Abstract] Higher vocational colleges cannot leave the role of auxiliary post in the process of their functions. From the perspective of labor and employment, there are some problems in the process of auxiliary post management in higher vocational colleges, such as non-standard employment, large management cost, high risk degree and poor implementation effect. This has something to do with the lack of advanced management concept, heavy historical evils and lack of professionalism. In view of auxiliary post management, higher vocational colleges should advance with the times in terms of management mode, build up scientific and reasonable post setting, be people-oriented in labor and employment, and comprehensively evaluate subject and object.

[Key words] labor and employment; higher vocational colleges; auxiliary post; labor dispatch; service outsourcing

高职院校主要职能是人才培养、科学研究和社会服务,这些职能在实施过程中需要辅以大量较低层次的工作,涉及很多辅助性岗位。这些岗位主要存在于实训室管理、宿舍管理、食堂运营、绿化、校园环境卫生等物业管理和校园保卫等方面,相关从业人员以临时用工为主,他们所从事的工作多为临时性、阶段性、辅助性或替代性工作。以苏州某高职院校为例,据统计,临时用工人员占有从业人员总数的28.8%,人员占比比较高。这类辅助性岗位是否得以有效管理与高职院校运行成本和效率高低密切相关。从劳动用工的视角看,高职院校辅助性岗位呈现出多样化的特点,包括正式在编、人事代理、劳务派遣、服务外包、临时用工等多种形式。由于

管理理念、人员性质、管理水平等多方面原因,导致高职院校辅助性岗位管理过程中存在如用工不够规范、管理成本较大、风险程度偏高、实施效果欠佳等问题。为解决上述问题,有必要全面了解高职院校辅助性岗位管理现状,深入分析问题症结所在并对症下药,以确保辅助性岗位作用的有效发挥,从而助推中国特色高职院校和高水平专业建设。

1 高职院校辅助性岗位管理现状

1.1 用工不够规范。教辅人员直接承担教学任务。在部分高职院校,教辅人员由于学历层次和教师资格等因素,并不具备或未被授予教学资质。但是,教学单位却依然为其安排教学任务,依然让其承担教学职能,教学工作量甚至超过专任教师的平均工作量。全日制用工不签订劳动合

同、缴纳社保。高职院校后勤保障服务领域,经常出现有个别不签订劳动合同或者不缴纳社保的情形,违反《劳动法》规定,相关的劳动纠纷时有发生。

1.2 管理成本较大。人力资源管理部門花费较大的人力成本用于辅助性岗位管理。高职院校人力资源管理部门的主要作用在于开发高水平、专业化的师资力量。但是,有不少高职院校人力资源管理部门,每年要投入大量精力处理辅助性岗位上的问题,甚至直接参与招聘辅助性岗位从业人员。这必然导致辅助性岗位管理挤占人力资源管理部门聚焦主业的时间,消耗过多人力资源。

1.3 风险程度偏高。高职院校辅助性岗位管理风险程度偏高。不少高职院校的物业、部分餐饮等工作依然由学校自

行经营,相关安全、卫生、劳动用工违法违规等风险事件时有发生。学校法务每年处理的大部分案件均来自辅助性岗位。为此,学校不可避免地会承担相应的法律责任。

1.4实施效果欠佳。高职院校辅助性工作实施效果并不理想。在不少高职院校存在实训室管理不规范,建筑内杂物乱堆乱放,校园环境卫生状况一般,教工餐饮服务能力受限,车辆停放无序,僵尸车辆随处可见等有关问题。

2 制约高职院校辅助性岗位发挥积极效能的因素

2.1管理理念不够先进。高职院校辅助性岗位管理理念不够先进。现代化物业管理强调全局性、过程性、科技化、规范化,在管理范围、管理过程、管理手段、工程技术等方面有了统一的规划和思考,有严格的执行标准,对相关从业人员的责任和权利有清晰的界定。而以往对此类工作不重视,认为随便找个临时工即可的思想现已过时。要想辅助性岗位发挥积极效能,高职院校自行经营物业并不可取。

2.2历史因素导致人员结构复杂。高职院校辅助性岗位从业人员结构复杂。常见的有正式在编、人事代理、劳务派遣、临时工等。不同性质的员工,其人员来源、教育背景、从业经历等导致其认知水平、工作态度、工作能力并不能协调统一。较为典型的情形是,正式在编的认知水平高、能力强,但工作积极性较低;临时工愿意努力工作,但受认知水平和能力的局限,其效能也欠佳。

2.3管理与服务的专业性不强。高职院校辅助性岗位管理与服务的专业性不强。不少高校开设物业管理相关的专业,可见物业管理的专业性越来越强,这对高职院校辅助性岗位的管理提出了很大挑战。而实际上,高职院校辅助性岗位上的相关从业人员很少有机会参加专业的培训,导致对工作要求、工作标准的认知不足,难以实现较高的服务质量。

3 高职院校辅助性岗位管理的应有选择

3.1管理方式应与时俱进。为了有效发挥高职院校辅助性工作的能效,高职院校应该将学校所有的辅助性工作通盘考量,选择不同方式分类管理。学校后勤队伍承担着师生员工的“吃、住、行、用、赏、水、电、汽、暖、信”的保障与服务任务,虽琐碎繁杂但却是高校不可或缺之要务。对于物业管理范畴的工作,实行社会化改革,通过服务外包的形式,交给专业的物业公司管理运营;而对于不适合交给物业公司管理的辅助性工作,尽可能采用劳务派遣的用工形式进行管理。在劳务派遣这种用工形式中,劳动者与派遣公司建立劳动关系,其档案、社保、职称、技能鉴定、辞职解聘、劳动纠纷等工作由劳务派遣机构全权负责。在一定程度上解决了高职院校自主招聘、自主管理的一些弊端,也使得学校更加有精力聚焦主业。这是高职院校未来开展辅助性工作的重要选择。

3.2岗位设置当科学合理。为解决当前高职院校劳务派遣员工使用不规范的问题,高职院校应当科学合理的对相关岗位进行设置。首先,辅助性岗位的设置要从工作本身所需认知、所需技能、所消耗的时间等要素出发,实行分类设置,分类管理。如根据工作内容的难易程度、复杂程度,以及根据对劳动者的不同层次要求,设置不同类型的劳务派遣岗位,便于招聘、考核、薪酬设计等用工管理。其次,辅助性岗位的设置也需要考虑潜在劳动者的需要。以实训管理员为例,每个实训室设置一个管理员岗位,一名实训教辅可能没有足够的工作量,造成其价值不能充分发挥,学校所支付的报酬必然也难以满足其需要。对于高职院校,要科学合理的进行岗位设置,力争做到人岗相适,是始终需要研究和解决的课题。

3.3劳动用工需以人为本。在科学合理设置岗位的基础上,劳动用工必须以人为本。首先,建立完备的薪酬福利制度,尤其是正常的工资调整机制,突出保障功能。其次,设置晋升通道,为青年职工打开理想之门提供钥匙。高职院校

校有一些优秀毕业生,以劳务派遣的形式留校从事实训相关的教辅工作,他们有一定的专业基础,期望通过学历提升、专业发展、工作积淀而改变用工形式。作为校方,应当考虑此类教辅人员的职业理想,为其职业规划做好匹配的制度建设,以增强他们的工作动力。

3.4主体客体要全面评价。对于高职院校辅助性岗位管理的相关主体、客体要全面评价。以评促建,通过对工作内容、外包公司、教辅岗位、从业人员四个方面的评价,促进高职院校辅助性工作的有效开展。首先,通过评估确定适合服务外包的工作内容。高职院校许多辅助性工作并不是其专有的,如基本的物业管理,这类业务社会化程度很高,可以通过服务外包的形式,以学校购买服务的方式解决。在此基础上,学校需要对外包公司建立切实可行的考评机制,以保障服务质量,提升服务水平。其次,对于需要以劳务派遣用工形式执行的岗位,其每种岗位的工作内容也需要进行评估,评估其设置的合理性。在此基础上,需要对劳务派遣员工进行相应考核。一方面为员工成长提供反馈,另一方面,也为绩效奖励提供依据。在评估工作、评价公司、评估岗位、评价员工中,对公司和对员工的评价,尤其是对员工的评价是高职院校管理中容易忽略的问题,值得引起关注。

[参考文献]

[1]刘维秦.劳动争议裁判视角下高校临时用工管理[J].西安文理学院学报,2020(03):71-74.

[2]常秀鹏.法律在效率与公平间博弈—基于劳动合同法下高校用工视域的探究[J].中国青年政治学院学报,2013(1):106-110.

[3]李会林.劳动合同法背景下高校临时用工管理研究[J].人才资源开发,2016(04):37.

作者简介:

高艳军(1984--),男,汉族,山西吕梁人,副研究员,硕士,研究方向:高职教育管理。