

规范编外人员管理问题的初步探讨

黑小龙

(上海理工大学, 上海 200093)

【摘要】 本文围绕规范编外人员管理的问题展开初步探讨, 以公共管理的角度审视相关挑战和机遇。文章深入剖析编外人员管理中存在的问题, 包括管理体制不完善、权责不清、绩效评估不准确等方面。在此基础上提出一些建议, 旨在促进编外人员管理的规范化和高效性, 从而更好地满足公共管理的需求。

【关键词】 规范编外人员; 管理问题; 措施

引言: 编外人员作为公共机构中的一支重要力量, 其管理一直是公共管理领域亟待解决的问题。编外人员的增多和管理不善容易导致一系列管理难题, 这不仅对公共机构的运转产生负面影响, 也影响到整个公共管理的效能。因此, 深入探讨和规范编外人员管理问题, 对于提高公共管理水平, 优化公共服务具有积极意义。

一、问题现状分析

(一) 管理体制不完善

管理体制不完善是编外人员管理中一大问题。传统的管理体制往往无法有效适应编外人员的特殊性, 导致编外人员的管理陷入困境。在传统管理体系中, 通常规定了严格的层级关系和组织结构, 而编外人员的加入往往打破了这种传统的组织框架。由于传统管理体制未能充分考虑到编外人员的工作特点和需求, 缺乏相应的管理机制和规范, 导致编外人员在整个组织中的地位相对模糊。他们的职责和权利未能被明确定义, 难以融入主流管理体系。这使得在组织中, 编外人员的工作往往处于边缘位置, 难以充分发挥其潜力和作用。另外, 传统管理体制中的决策和执行机制未必能够迅速响应编外人员的需求和变化, 缺乏灵活性和适应性。这使得编外人员在工作中常常面临阻力和困扰, 加大了管理难度, 也影响了整体管理效能。

(二) 权责不清

权责不清是编外人员管理中普遍存在的问题。在传统管理体制下, 缺乏明确的权责划分标准, 使得编外人员的职责往往模糊不清。由于缺乏统一的管理规范, 不同部门和项目对于编外人员的期望和要求存在差异, 使得编外人员在工作中难以准确把握自己的职责边界。这种权责不清的情况导致了工作重叠的问题。编外人员可能同时涉及多个项目或部门, 但由于职责模糊, 他们可能在不同项目或部门之间产生交叉, 工作重复, 导致资源浪费和工作效率下降。

同时, 由于职责不明确, 编外人员可能难以在工作中找到明确的工作方向, 降低了工作的协同性和整体高效性。此外, 权责不清还容易引发责任推卸的问题。在工作中遇到问题时, 由于责任边界不明, 编外人员和主导部门之间可能发生责任推卸的现象, 影响了问题的解决效率和质量。

(三) 绩效评估不准确

绩效评估不准确是编外人员管理中的一项严重问题。传统的绩效评估体系通常建立在对内部员工的固有标准之上, 无法充分考虑到编外人员的特殊性和工作模式的多样性, 这导致了对编外人员贡献的评估存在主观性和不准确性的问题。由于缺乏科学的评价标准, 绩效评估可能过于依赖主观评价或简单的工作量考核, 难以全面、客观地反映编外人员的实际工作贡献。编外人员的工作可能更加注重项目质量、创新性和解决问题的能力, 而传统的绩效评估体系可能无法全面涵盖这些方面。这种不准确的绩效评估会导致两个主要问题。首先, 编外人员可能因绩效评估不准确而无法获得应有的奖励和激励, 降低了其工作积极性和投入度。其次, 对绩效低下的编外人员可能未能及时发现和处理, 影响了整体管理效能。因此, 绩效评估不准确成为编外人员管理中一个迫切需要解决的问题, 需要建立更为科学、灵活的绩效评估机制, 以更准确地反映编外人员的实际工作贡献。

二、解决对策

(一) 建立完善的管理体制

建立完善的管理体制对于解决编外人员管理中的问题至关重要, 通过调整和创新管理体制, 可以为编外人员提供更明确的管理路径, 使其更好地融入整体管理体系。首先, 对于建立完善的管理体制, 需要考虑整体组织结构的调整。传统的组织结构可能无法灵活适应编外人员的特殊性, 因此需要在组织结构上进行调整, 创造更加开放、灵活的管理框架, 包括设

立专门的编外人员管理部门或岗位，负责编外人员的招聘、培训、绩效评估等工作，形成明确的管理责任链。其次，建立科学的组织结构需要更加注重信息流和决策流的畅通。这意味着在组织中要建立有效的沟通机制，确保信息能够及时传达到各个层级和部门。这有助于提高组织的响应速度，更好地适应变化中的工作环境。同时，决策流的畅通也能够使得管理决策更加科学、合理。在建立管理体制时，还需要关注制度和流程的建设。制定明确的管理制度，规范编外人员的职责范围、权利义务，明确其在组织中的地位。同时，建立合理的流程，确保编外人员在招聘、培训、绩效评估等方面能够依循一套有序的程序。最后，为了更好地融入整体管理体系，管理体制的建立还需要考虑文化和价值观的统一。组织文化和价值观对于编外人员的吸引和留存起到至关重要的作用。通过塑造积极向上的企业文化，使编外人员更好地认同组织的价值观，增强组织凝聚力。

（二）明晰权责关系

明晰权责关系是建立完善的管理体制中的一项关键工作。制定清晰的权责划分标准，确保每位编外人员都明确其职责，与其他岗位形成有机的协同关系，对于提高整体管理效能具有重要意义。首先，明晰权责关系需要建立明确的职责划分标准。通过详细而科学的职责划分，可以使每位编外人员在组织中找到明确的工作方向和定位。包括明确的工作任务、项目责任、协作要求等，从而让编外人员清晰了解自己在组织中的作用和责任。其次，制定清晰的权责划分标准需要关注不同岗位之间的协同关系。通过合理的组织结构和流程设计，确保各个岗位之间的职责不会出现重叠或空缺，形成有机的协同机制。这有助于提高工作的协同性，防止在工作过程中出现信息传递不畅、任务重复等问题。然后，在明晰权责关系的过程中，还可以通过流程优化来减少工作流程中的冗余和歧义。通过对工作流程的梳理和优化，可以去除不必要的环节，提高工作效率。同时，明确流程中的各个环节，避免信息在传递过程中发生失误，降低工作中的歧义和误解。最后，明晰权责关系还需要注重信息共享和沟通的机制。建立起高效的信息共享平台，使得不同部门和岗位之间的信息能够迅速传递，避免信息孤岛和沟通滞后的问题。良好的沟通机制有助于编外人员更好地融入组织，提高工作协同性。

（三）建立科学的绩效评估机制

建立科学的绩效评估机制对于解决编外人员管理中的问题至关重要。设计适应编外人员特点的绩效评估体系，包括目标设定、定期评估和激励机制，

可以更好地激发编外人员的工作积极性，提高整体管理效能。首先，科学的绩效评估机制需要建立合理的目标设定体系。目标设定应该具有明确性、可量化性和可达性，能够根据编外人员的工作特点和项目要求进行量化和明确。通过与编外人员充分沟通，确定符合实际情况的工作目标，使其更容易理解和接受，有助于形成目标共识。其次，定期评估是绩效评估体系中的关键环节。通过设定合理的评估周期，可以及时了解编外人员的工作表现，并进行及时的调整和指导。评估内容可以包括工作完成情况、创新能力、团队协作等多个方面，全面了解编外人员的综合表现。然后激励机制是科学绩效评估的重要组成部分。通过设立激励机制，可以更好地激发编外人员的工作积极性。激励形式可以包括薪酬奖励、晋升机会、培训机会等多种形式，根据个体和团队的绩效水平差异，为其提供有针对性的激励。最后，借助先进的技术手段是建立科学绩效评估机制的关键。通过信息化平台、大数据分析等技术手段，可以实现对绩效的精准评估。这不仅可以提高评估的客观性和公正性，还可以降低人为主观因素的干扰，使绩效评估更为科学和准确。

三、展望未来

（一）深入研究管理体制创新

在未来，我们迫切需要深入研究管理体制的创新，以适应迅速变化的工作环境和日新月异的组织需求。引入更灵活、适应性更强的管理机制是解决编外人员管理问题的关键。我们将积极借鉴先进的组织管理理念，将其与实际情况相结合，推动管理体制的创新。管理体制创新的核心在于建立更灵活、高效的组织结构，使得编外人员更好地融入整体管理体系。通过弹性的组织设计，能够更灵活地适应不同业务需求和项目特点，实现资源的优化配置和高效协同。同时，注重组织文化建设，倡导开放、合作的文化氛围，激发编外人员的创造力和积极性。在管理体制创新的过程中，要对传统的管理层级和流程进行重新审视和调整。打破僵化的管理结构，倡导扁平化管理，减少层级，提高决策的灵活性。引入信息技术，建立便捷的沟通渠道和快速的决策机制，使得信息能够迅速流动，决策能够更加及时响应。此外，管理体制创新还需关注员工参与的机制。建立员工参与决策的渠道，倡导团队合作和共同决策，让编外人员在管理决策中有更多的参与感和话语权。这有助于提高员工对管理体制的认同感和归属感。

（二）加强信息技术支持

在未来，信息技术将成为管理的重要支撑，我们

将加强信息技术支持,以建立更智能、高效的绩效评估体系,这将为编外人员管理提供更全面、精准的数据支持,促使管理决策更加科学和有针对性。首先,我们将积极借助大数据分析。通过对编外人员工作数据的深入分析,可以全面了解其工作表现、工作特点和潜在问题。大数据分析将成为管理决策的有力工具,帮助识别绩效亮点和问题症结,为管理者提供更清晰的工作画面。其次,引入人工智能技术是信息技术支持的关键。通过人工智能技术,可以实现对编外人员工作的更为精准的评估。智能算法可以从庞大的数据中挖掘出潜在的关联和规律,为管理者提供个性化的决策建议,帮助其更科学地制定管理策略。然后,建立信息化平台也是加强信息技术支持的举措之一。通过建立统一的管理信息系统,实现对编外人员工作过程的实时监控和数据记录。这样的信息化平台将为管理者提供更方便、快捷的数据查询和分析工具,提高管理效率。最后,信息技术支持的强化还包括加强网络安全保障,确保编外人员的工作数据得到充分保护。采用先进的网络加密技术和权限管理制度,防范信息泄露和不当使用,维护数据的安全性和可靠性。

(三) 推动管理理念的升级

未来,我们将积极推动管理理念的升级,以更加人性化、关注员工个体需求的方式塑造组织文化。我们将强调以人为本的原则,深入关注编外人员的个体需求和发展空间,使其在组织中体验到更为积极的工作氛围。首先,倡导建立以人才为核心的管理理念。通过深入了解编外人员的专业技能、兴趣爱好和职业发展期望,为其提供更符合个人特点和价值取向的发展通道。其次,推崇协同、创新、共享的工作模式。借鉴先进的团队协作理念,鼓励员工之间的合作与分享,促使编外人员更好地融入团队,形成协同作战的氛围。激发员工的创新潜力,为组织带来更多的想法和创意。然后,强调员工参与和沟通的重要性。建立开放式沟通机制,鼓励编外人员表达自己的意见和建议。组织定期的员工座谈会、培训交流活动,使员工感受到组织对其意见的重视,增强其参与感。最后,注重组织文化的建设。倡导尊重、信任、公正的价值观,弘扬积极向上的工作态度。通过定期举办员工活动、文体赛事等,加强员工之间的交流,培养团队凝聚力,使编外人员在组织中感受到更强烈的归属感和参与感。

(四) 强化继续培训与发展机制

未来,我们将更加强化对编外人员的继续培训与职业发展机制,以适应社会的快速发展和工作需求的不断变化。通过建立更为完善的培训机制,我们将为

编外人员提供更多、更全面的学习机会,促使其不断提升自身素质和能力。首先,建立系统的培训计划。通过根据编外人员的不同岗位、职责和发展需求,制定个性化、有针对性的培训计划。涵盖专业技能、领导力培养、团队协作等多方面内容,帮助编外人员更全面地发展。其次,采用多种培训形式。除了传统的课堂培训,我们将引入线上学习、实践培训、跨部门交流等多种培训方式。通过多元化的培训形式,使编外人员能够更灵活地选择适合自己发展的方式,提高培训的实效性。然后,加强导师制度的建设。建立编外人员与经验丰富的导师之间的沟通渠道,为编外人员提供更个性化、贴近实际工作的指导和支持。最后,倡导学习型组织的理念。通过鼓励编外人员持续学习、不断创新,形成学习、分享的文化氛围。组织定期的经验交流会、学术讲座,激发编外人员的学习兴趣,推动知识的传递和创新的发生。

(五) 加强与外部资源的合作

首先,建立更加紧密的产学研合作关系。通过与高校、科研机构等专业机构建立合作关系,引入先进的科研成果和技术支持,为编外人员提供更专业的培训和学术交流平台。其次,加强与行业协会和企业的合作。通过与相关行业协会建立紧密的联系,获取行业最新的信息和发展动态,为编外人员提供更及时的行业背景和趋势分析。然后,鼓励编外人员参与社会公益活动。与公益组织、社区服务机构等建立合作关系,通过参与社会公益项目,提升编外人员的社会责任感和团队协作能力。

结束语

综上所述,在公共管理领域,规范编外人员管理是当前亟待解决的问题。通过分析问题现状、提出解决对策,并展望未来,可以为更好地推动公共管理体系的优化和提高整体管理效能奠定基础。在实践中,我们需要深入研究相关问题,与时俱进,以更好地适应社会发展的需求。

参考文献:

- [1] 翟珮.F市W街道编外人员管理优化研究[D].导师:郑晶.福建农林大学,2023.
- [2] 宋雅婷.襄阳高新区S服务中心编外职工人力资源问题研究[D].导师:童文胜.华中科技大学,2022.
- [3] 谢宏曦.县区级机关事业单位编外人员管理问题及优化[J].经营管理者,2022,(09):68-69.
- [4] 鲁钰童.基层税务机关编外人员管理研究[D].导师:张沛.山东大学,2022.