

试论如何加强机关事业单位编外人员管理

刘琳

(驻马店市儿童福利院, 河南 驻马店 463000)

【摘要】编外用工的问题在很早以前就出现在我国事业单位中,在当下社会快速发展的进程中,经济发展开始趋向于多元化,事业单位的改革也开始不断深化,在这样的发展背景下,编外聘用人员已经成为事业单位发展中常见的现象,聘用人员的数量也伴随着事业单位的发展不断增多,采用人员外聘的方式能够满足事业单位的快速发展节奏,同时对满足政府职能转变的需求和编制约束具有重要的意义。本文主要分析了事业单位在编外人员的管理中存在的问题以及发生的原因,并且根据实际问题提出了针对性地解决措施。

【关键词】机关事业单位;编外人员;管理措施

引言:在我国改革开放不断深化的背景下,我国社会服务事业得到了显著的发展效果,在人们经济条件不断提升的背景下,人们对于公共服务的数量和质量拥有更高的追求,所以满足人们的需求已经成为推动服务事业重要的工作内容,机构编制管理工作也在这样的背景下得到了显著的提升,因此事业单位人员的编制总量能够在这样的环境下得到有效控制。但是在现实发展中也暴露出很多问题,事业单位发展中的需求和严格管理的发展模式存在着很大的冲突,这就导致各个层级单位在实际发展中对人才的需求量不断扩增,工作人员外聘已经成为工作中常见的现象。人员外聘的方式虽然可以缓解政府职能改变与编制中刚性需求之间的矛盾,但是在实际发展中还存在着很多不稳定性因素,编外的工作人员不稳定以及缺乏完善工作制度的情况就是其中重要的因素,这样的现象很容易导致事业单位在发展的进程中,工作人员出现无序增长的情况,同时也会给事业单位整体的管理带来众多难题,在这样的发展背景下,加强对编外人员的管理就成为了事业单位发展中重要的导向。

一、机关事业单位在编外人员管理中存在的问题分析

(一) 未建立规范的编外人员界限

编外人员主要是指在机关事业单位工作而没有实际编制的工作人员。但是在对编外人员实际界

定中,不同的地区以及单位对编外人员的界定都存在着很大的差别。现在有很多地方将领导司机以及后勤人员纳入编外人员的群体中,这样的划分方式明显是不合理的,因为这些岗位的很多人实际上是拥有实际编制的,很多工作人员因为进入到体制内的时间较早,所以他们在最初进来的时候就已经拥有编制,传统的事业编制一直是存在工勤类编制的,在体制不断改革之后,有的地区工勤类编制才被取消。还存在一些地区将特聘进入单位工作的人员纳入编外人员中,这样群体类的划分很难保障编外人员界定的科学性,如果事业单位在实际发展中给予特聘技术人员编制就不能将其认定为编外人员。

(二) 编外人员的数量超过在编人员

很多机关事业单位在具体的发展中对自身发展规模和工作人员的比例并没有明确的认识,同时对于在编人员和外编人员数量的比例并没有明确的规定,这样的现象将很容易给事业单位的整体发展和管理带来众多阻碍。对于一些窗口型和执法单位来说,外编人员数量超过在编人员数量已经成为常见的现象。在政务服务局还会出现全部都是外聘人员的现象。在岗位分布方面。编外人员主要分布在专业技术岗位和辅助管理岗位上,而且在实际工作中编内和编外人员混编也是常见的现象,在很多工作中还存在着编外人员充当着

执法工作中主要工作人员的现象。就目前暴力执法事件的发生原因来看,执法人员道德素质较差和管理人员用人观念都是其中重要的问题。

(三) 不同管理部门存在较差管理现象

在机关事业单位发展中,外聘人员进入事业单位的途径开始趋向于多元化,而且主体管理部门在实际管理工作中存在不稳定的现象,这样的问题严重约束了事业单位的健康发展。管理部门在实际工作中主要存在应用以下工作模式开展工作。在人员招聘方面通常是由事业单位自主招聘和管理,在具体的工作中主要是通过人社部门实现统一招聘,在招聘工作完成后由组织部门开展编办管理,但是在实际工作中还存在着组织部直接招聘和管理的现象,同时还有人社部门与财政部门共同管理的现象,这些工作现象将给事业单位的管理工作带来严重的冲突,导致实际的管理工作很难得到有效开展。在具体的职能分配中,事业单位的财政部门 and 主管部门通常应用共同管理的方法,这样导致事业单位在具体的发展中很容易出现管理职责模糊的现象,各自责任相互推诿的现象也时有发生,这样的管理问题很容易影响编外人员对工作的热情,严重情况下将直接影响行政单位的工作效率。

(四) 缺乏完善的管理制度

完善的管理制度能够对工作人员的行为给予有效的约束,但是事业单位在实际发展中并不能建立健全的管理制度,这主要是因为相关制度建设中并不能得到有效的依据。就目前借调人员的相关规范和管理方法来看,缺乏国家级别的规范性文件,虽然各个地区的管理部门已经开始组织人事部门出台相应的管理方法,但是地方的工作水平还存在着很多限制,出台的方法在实际工作中缺乏合理性,在实际应用的过程中很难在相应程序上得到有效的评估。在很多财政充裕的单位发展中,自行开展招聘的现象非常常见,这样的招聘方式很容易给品质败坏的人提供腐败和徇私舞弊的空间。而且在不同地区的事业单位发展中存在着不同协议和合同的情况,这很容易导致用人不合理现象的发生,在具体发展中很容易侵害编外人员的根本利益。

二、事业单位对编外人员的管理思路探究

(一) 坚持将法治作为重要的管理导向

在法治社会全面推动的背景下,在编外人员的管理中将法治作为重要的管理导向已经成为重要的发展要求,所以事业单位在建立对编外人员管理的规章制度时应该将相关法律法规作为重要依据,应用规范性的管理制度保障对编外工作人员管理的有效性。在岗位职责和权利义务划分的过程中应该将相关的法律法规作为重要基础,利用这样的方式提升编外工作人员对工作的热情。通过事业单位内部完善的规章制度健全管理过程中的奖惩机制,利用奖惩机制可以在规范工作人员工作行为的同时也能够有效地激发工作人员最工作成果的欲望。所以在企业实际发展和管理的过程中应该充分落实相应的法律法规,保障事业单位内部的规章制度能够有效落实,在具体的工作和管理中能够切实保障编外工作人员的根本利益,进而可以有效地避免工作中出现推诿的现象。

(二) 将提升工作效率作为重要的发展导向

在社会快速发展的进程中,我国政府方面在具体的工作中已经从传统的管理型政府转变为现在的服务型政府,实际的工作效率都是建立在服务型政府的基础上。所以事业单位在整体的管理中需要加强对编外人员的管理,将具体的管理措施落实到实际的工作内容当中,切实保障事业单位整体发展的效率。事业单位在具体的发展中应该明确工作人员数量,在具体管理中能够合理设置相应工作岗位,保障管理方法的科学性和合理性,在工作职责的划分过程中需要保障岗位划分的有效性,在这样的背景下可以保障编外工作人员在具体工作中能够充分展现自身能力,进而可以高效地提升工作质量和效率,实现事业单位的高效运转,这已经成为政府向服务型政府迈进的重要途径。

(三) 坚持以人为本的发展导向

在我国相关科学理念不断倡导和践行的过程中,以人为本的理念已经被广泛应用在各个领域的发展和管理中,在具体的管理中充分融入以人为本的管理理念能够呈现出工作中对编外人员的关怀,提升机关事业单位整体氛围中的情感,强

化编外工作人员在实际工作中的归属感和认同感。机关事业单位应该科学合理地设置薪酬，避免编外人员和在编人员较大的工资待遇，同时需要为外编人员缴纳医疗保险、养老保险等社会保险。在机关事业单位实际管理中应该严禁以不同的眼光对待编外人员，在具体管理中应用同等态度对待外编人员能够有效地提升工作人员工作热情。

（四）坚持科学管理的方式

保障管理的科学性是当下管理工作中重要的要求，所以机关事业单位的具体管理制度的建设中需要保障科学管理的原则，在满足国家管理方法的基础上统一外编人员的管理主体，在这样的管理方式下保障管理工作的有序性，推动事业单位工作的顺利开展。事业单位在具体的管理中应该建立弹性的用人机制和奖惩制度，通过合理的工作制度有效地提升工作人员对工作的热情。在事业单位日常管理和发展的进程中需要加强对编外人员的业务培训和专业知识的培训，对工作人员进行职业指导教育，促使编外人员可以通过培训学习的方式积累更多体制内的经验，进而可以为企事业单位后续的发展提供重要的发展条件。然而在人员和工作的管理中应该梳理适当的人员进入和退出的流程，在这样的方式下能够为后续招聘工作的开展打下良好的铺垫。

三、强化对外编人员管理有效性的措施分析

（一）根据事业单位实际发展情况建立完善的管理制度

在我国事业单位的健康发展中，外编人员已经成为满足事业单位发展规模和发展需求的重要发展措施，这能够有效地缓解事业单位在发展中面临的压力，但是这也给事业单位整体的管理提出众多挑战，事业单位在具体管理工作开展的进程中需要明确区分在编人员和外编人员的性质，在具体规章制度建设的过程中需要将国家相关规定的规范性文件作为重要的基础，对外编人员管理制度的建设应该满足规范性文件的要求和事业单位实际发展状况，这样的规章制度在具体应用过程中能够切实推动事业单位的健康发展和有序发展，同时也能够将相关的规范性文件作为重要的发展基础，所以事业单位

在具体的发展中需要充分考虑相关法律法规的要求。在我国法律的建设中，《公务员法》在具体的应用中就具备全面的优势，而且在具体应用的过程中能够和实际情况相吻合。通过这样的文件能够对具备共性特点的外编人员提出具体的工作要求，明确外编人员实际的工作责任和义务。在机关事业单位的发展中需要加强对外编人员进入事业单位途径的控制，避免各类行业的单位在发展中出现自主招聘的现象，在相关管理制度的建设中应该明确规定只有组织部门具备社会招聘的职能，在通过政审和体检环节后方可进入事业单位工作，但是只有在经过专业的培训之后才能够被安排合适的工作岗位。机关事业单位在具体的发展和管理的过程中应该建立完善的进入和退出机制，这可以促使组织部门在管理工作中具备明确的管理依据，同时也可以促使工作人员在具体管理工作中拥有明确的判断，并且可以掌握实际发展状况。

（二）加强对机关事业单位中外编人员岗位的控制

事业单位的基本特点是工作量大，工作部门众多，所以在具体工作中加强外编人员的招聘能够满足事业单位实际发展需求。外编人员的岗位分配是事业单位管理中重要的问题，党委编办在具体管理中应该对编外人员数量较大的事业单位进行慎重的判断和分析，促使事业单位在实际发展中能够对自身的工作结构和属性进行明确的分析，通过各种因素的综合分析确定工作任务实际满足的人数以及编制的数目等。事业单位在发展和管理的过程中应将已有结论作为重要的发展依据，在实际管理过程中可以应用统筹编制数目以及增减外编人员的方式保障事业单位的健康发展，促使事业单位能够在竞争激烈的市场中得到稳定发展空间，同时利用这样的方式可以充分展现出岗位的合理分配对于事业单位发展的重要性，事业单位在明确岗位合理分配的重要性之后，应将行政规定作为重要的依据，根据科学合理地编订外编人员的限定数量。

岗位的合理分配可以充分保障工作人员在实际工作中明确自身工作职责，进而可以在工作中有

效展现自身的才华和能力,保障工作内容的有效性,所以在岗位的配置过程中应该坚持依法守法的原则。执法部门实际的工作内容存在着特殊性,所以在执法部门的工作中应严令禁止不具备执法资格人员进行执法工作,避免工作人员在工作中因人为引导导致意外状况的发生,避免工作内容对政府的权威性造成深远的影响。岗位在实际设置的过程中需要充分结合影响的依据合理开展工作内容,避免在具体管理中出现胡乱增加限制的现象,避免因工作岗位的要求不合理导致工作人员不能切实发挥工作岗位实际效能的现象,保障事业单位工作人员在工作中的质量和热情。

(三) 完善对外编人员管理的相关体系

在管理体系的建设中需要保障管理体系的全面性,所以事业单位在具体的发展和管理中应该清楚掌握管理部门的发展现状,在机关事业单位的发展中,党委编办是管理中最重要主体,所以在实际工作中应该首先明确管理部门主要的职能和工作中应该承担的义务,在具体发展措施中遵循相关法律法规,保障管理工作的流畅性。事业单位在对外编人员的管理中包含了众多内容,所以在相关管理体系的建设中应该保障各项内容都能够充分融入管理体系当中,在实际建设中需要将外编人员的进入和退出以及奖惩机制的建设进行明确的规范,对外编人员进入工作岗位到培训以及年终考核等管理进行有效监督,保障外编工作人员工作流程的合法性,通过公开透明的管理方式保障管理工作的公正性,进而可以促使管理工作能够经得住社会各界人士以及单位工作人员的监督。管理工作开展中需要对在编人员以及外编人员保持同等的态度,避免将过多的工作内容推脱给外编人员,进而可以有效地避免在编人员摸水打鱼的现象。

为了充分体现人文关怀,事业单位在具体的发展中应该给予外编人员适当的补贴,利用各种薪酬的补助提升工作人员对于工作的热情,利用车补以及岗位补助的形式提升工作人员个体经济能力。同时事业单位管理部门应该结合事业单位实际发展状况对工作人员实行有效的考核制度,但是考核的标

准应该具备规范性,保障外编人员的考核工作具备参考性。外编人员的退出工作需要加强重视,在机关事业单位中,很多工作内容都存在着特殊性,所以在推出后应该签订相应的保密协议,在保密协议的作用下就可以有效地避免因为外编人员退出导致机密泄露的现象,所以机关事业单位在退出机制的建设中应该将保密协议纳入具体工作流程中,保障事业单位工作的有效开展。

四、结束语

总的来说,在机关事业单位的发展中外聘人员能够有效地缓解发展中存在的问题,但是在具体的管理中也应该加强对编外人员的管理,在具体的管理中应该将法治、效率、科学管理以及人本理念作为重要的管理导向,在具体的发展中应该树立正确的管理思路,实现事业单位从上到下的管理,保障对编外每一个工作岗位的有效管理,在保障编外人员的利益的同时给予工作人员良好的施展才华的空间,利用这样的方式有效地推动事业单位的良好运行。

参考文献:

- [1] 钱红.论机关事业单位编外员工管理存在的问题及对策[J].现代经济信息,2013(9X):2.
- [2] 黄静波.论机关事业单位编外员工管理存在的问题及对策[J].科技经济导刊,2018(17):2.
- [3] 米星娜.试论机关事业单位编外人员管理问题[J].理财:经论版,2021(1):2.
- [4] 张莉.事业单位编外人员管理对策探讨[J].读写算:教育教学研究,2015(15).
- [5] 邢印江.加强机关事业单位编外人员管理的思考[J].经济与社会发展研究,2020(7):1.
- [6] 李响.武汉市C区机关事业单位编外人员岗位设置管理研究[D].华中师范大学,2019.
- [7] 武志超.地方机关事业单位编外人员管理问题研究[D].南京大学,2015.
- [8] 赵夏.机关事业单位财务人员管理中的问题及对策[J].现代经济信息,2021(8):2.
- [9] 朱玉洁.海宁市规范机关事业单位编外岗位合同工管理[J].浙江人事,2008(9):1.