

高等院校聘用人员管理中存在问题及对策建议

作者：西安理工大学 刘宁博 石乔松

[摘要] 聘用人员和在编人员共同构成了高等院校完整的人力资源体系。而高等院校在聘用人员管理中存在着劳动报酬低；未签订书面劳动合同；未依法缴纳社会保险费等问题。因此，高等院校应结合聘用人员管理的实际情况，合理确定聘用人员需求数量；选择最优的聘用人员管理方式；与聘用人员签订适合不同性质岗位的聘用合同，促进劳动关系和谐稳定。

[关键词] 聘用人员； 管理； 高等院校

按照我国目前现行的高等院校管理体制，政府教育行政部门对各高等院校已核定的事业编制总数进行严格控制，在这种情况下，高等院校一般都会把有限的事业编制用于高层次教学科研人才的引进。但是同时，伴随着高等院校办学规模的快速扩大以及正常的人员自然流动，校内工勤技能岗位的人员也经常会出现短缺，如图书管理员、设备维护员、餐饮高级厨师、治安队员、园林绿化工、教室清洁工、餐厅服务员等，高等院校对这部分人员一般都通过社会公开招聘方式予以补充。

一、高等院校聘用人员管理中存在的问题

根据我国《劳动合同法》，结合高等院校聘用人员管理的实际情况，经过分析我们发现，目前高等院校在聘用人员管理中主要存在以下突出问题：

1、高等院校未与在校工作超过十年的劳动者签订无固定期限劳动合同

部分聘用人员在在校工作时间已达到甚至超过十年，根据我国《劳动合同法》的有关规定，劳动者在用人单位连续工作满十年的，应当订立无固定期限劳动合同。然而，高等院校实际与该部分劳动者签订无固定期限劳动合同的比例很低。这是因为聘用人员所在的工勤技能岗位大多是临时性的，高等院校不愿受无固定期限劳动合同的约束而在校内岗位调整时不能比较容易的解除劳动合同。

2、部分聘用人员得到的劳动报酬低于省、市规定的所在地最低工资标准

最低工资是指劳动者在法定工作时间或者依法签订的劳动合同约定的工作时间内提供正常劳动，用人单位应当依法支付的最低劳动报酬。我国《劳动合同法》第二十条规定：用人单位支付给劳动者的劳动报酬不得低于其所在地的最低工资标准。但是现实情形往往并非如此，高等院校中的某些勤杂岗位的工资待遇低于最低工资标准。

3、未与聘用人员签订符合规范的书面劳动合同

我国《劳动合同法》规定，用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系；建立劳动关系，应当订立书面劳动合同；已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。由于长期一贯的粗放化管理，签订劳动合同并未引起高等院校人力资源部门和聘用人员双方的重视，因而



劳动合同签订率较低。

4、未能依法为聘用人员缴纳社会保险费

这极易产生劳动纠纷，这些聘用人员不仅可以立即解除劳动合同，还可以申请劳动仲裁，甚至进行法律诉讼，要求高等院校为他们补缴社会保险费以及赔偿经济损失。造成该问题的原因主要是，事业单位在编职工一般都未办理养老、医疗等社会保险，聘用人员就更不在考虑范围之内了。

由此可见，高等院校未依法管理聘用人员，对其发展造成的损害和影响是不容忽视的。高等院校要想促进各项工作又好又快发展，尽快调整聘用人员管理思路，依据我国《劳动法》和《劳动合同法》，与聘用人员建立科学规范的劳动关系无疑是当务之急。

二、高等院校聘用人员的总体思路

从高等院校长远发展来看，教学、科研岗位的教师是人力资源的绝对主体，教辅、管理岗位的其他专业技术人员是人力资源的重要组成部分，而工勤技能岗位的聘用人员则是人力资源中不可或缺的组成元素，聘用人员和在编人员共同构成了高等院校完整的人力资源体系。因此，高等院校应将聘用人员纳入人力资源管理体系的范畴中予以全盘考虑、整体规划，这样才能使高等院校的人力资源体系趋于合理，教学科研工作才能有坚实稳定的后勤保障，有利于促进高等院校长远、持续、快速发展。

三、高等院校聘用人员的对策建议

根据我国《劳动合同法》的规定，并结合聘用人员的实际情况，建议高等院校可遵循如下思路，采取有效举措来完善聘用人员管理。

1、合理确定聘用人员需求数量

高等院校用工要规范，就首先必须严格遵循高等院校的岗位特点，把在编各类人员比例、总人数测算好，把机构设置和岗位设置工作做好，在源头上防止人浮于事。在测算人员编制、比例以及岗位设置过程中，要根据高等院校规模分别测算出教师、管理人员和工勤人员的总数，并按已有的在编人员科学设岗。只有这样，才能清楚地掌握各类人员的情况以及调整富余人员之后所需要补充的岗位，根据实际需要公开招聘，择优录用工作人员。

2、选择最优的聘用人员管理方式

针对不同用工岗位的性质及特点，高等院校可采取相应更合理的聘用人员管理方式。

(1) 对于需要自主聘用人员的岗位，高等院校应根据工作岗位性质及内容的不同，合理选择用工管理方式，《劳动合同法》将用工形式分为全日制和非全日制两大类，全日制用工一般适用于工作时间比较规律、较长时间内存在的岗位，比如校保卫队员，医护人员等。非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。一般适用于日均工作量较小、工作时间不太规律、较短期内存在的岗位。比如修理工，搬运工等。非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。这就对高等院校非常有利，既可以掌握聘用人员管理的主动权，又可以节省一笔经济补偿金。所以，高等院校应视具体岗位内容和性质的不同而选择合适的用工形式。

(2) 对于工作可以对外承包的岗位，比如清洁、保卫及校园绿化等，高等院校可以考虑在条件允许的情况下将特定的工作任务外包给社会上专业的劳动服务公司，比如保洁公司，保安公司，保绿公司等，这样一来就可以相应减少一部分岗位聘用人员的管理，使高等院校在一定程度上避免劳动纠纷和降低诉讼风险。

(3) 在适当的条件下，高等院校可以尝试采用劳务派遣用工形式。劳务派遣用工一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。接受以劳务派遣形式用工时，高等院校应当与



劳务派遣单位订立劳务派遣协议，劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任等。

3、签订适合不同性质岗位的聘用合同

要根据《劳动合同法》来规范用工，注重用工效率和用工成本。根据《劳动合同法》，劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。在实际管理中，高等院校应根据聘用人员所从事工作内容及岗位性质的不同，分别签订不同类型的劳动合同。比如：搬运教学仪器、办公设备等器材，宜用非全日制用工，用工双方当事人订立口头协议即可，不需签订书面劳动合同；园林绿化工、教室清洁工，宜与之签订以完成一定工作任务为期限的劳动合同，这样避免了无固定期限劳动合同人数的增加，有利减少高等院校用工成本；而招聘的非教学技术人员宜与之签订固定期限合同，并与其中的技术骨干宜签订无固定期限劳动合同，以稳定和鼓励此类专业技术人员。同时，无论选择哪种合同类型，高等院校均应强化试用期管理。总之，在人员聘用签订合同时，需要有成本意识，以求较少的投入取得较大的效益。

由此可见，《劳动合同法》促进了高等院校聘用人员的规范管理，促进劳动关系和谐稳定，有利于高等院校的长期快速发展。

[参考文献]

赵正兵.以《劳动合同法》规范高校用工管理.科技情报开发与经济, 2007

