

# 事业单位临聘人员规范化管理路径研究

马丁

鄂尔多斯市就业服务中心，鄂尔多斯市，017010；

**摘要：**在事业单位业务持续拓展的进程中，临聘人员逐渐成为推动单位运转的重要力量。然而，当前事业单位临聘人员管理仍存在诸多不规范问题，招聘流程随意性大、薪酬体系缺乏公平性、社会保障覆盖不足、职业发展通道闭塞以及考核机制形同虚设等问题，不仅降低了工作效率，更对单位的稳定发展构成潜在威胁。本文通过多维度调研与系统性分析，精准识别临聘人员管理中的痛点与堵点。针对性地提出规范化管理路径：构建标准化招聘体系，完善差异化薪酬激励机制，健全社会保障与职业培训体系，打通职业发展晋升通道，建立动态化考核评价机制。研究旨在优化临聘人员管理模式，激发队伍工作效能，提升事业单位人力资源管理科学化水平，为事业单位健康有序发展提供人力保障，助力公共服务事业高质量发展。

**关键词：**事业单位；临聘人员；规范化管理；路径研究

**DOI：**10.64216/3080-1486.25.03.005

## 引言

在社会发展进程中，事业单位承担着重要的公共服务职能。为满足业务需求，临聘人员成为事业单位人力资源的重要补充。但目前事业单位在临聘人员管理方面存在着诸如招聘不规范、薪酬不合理、考核机制不完善等问题，导致临聘人员工作积极性不高、流动性大，进而影响事业单位的工作质量和效率。因此，研究事业单位临聘人员规范化管理路径具有重要的现实意义。

## 1 事业单位临聘人员管理现状分析

### 1.1 人员构成特点

当前事业单位中，非编制用工数量持续攀升。随着公共服务需求扩大和编制资源受限，各单位普遍增加了合同制人员的聘用比例。从人员构成来看，这类员工年龄分布广泛，涉及多个专业领域，但整体素质存在明显差异。部分基础岗位聘用人员教育背景较为薄弱，主要从事辅助性工作；而专业技术岗位虽对人员能力要求较高，却因薪资竞争力不足，往往难以招募到符合条件的人才。

### 1.2 招聘录用现状

在人员聘用方面，事业单位采取多种渠道吸纳临时工作人员，包括公开招聘平台、内部推荐及第三方派遣等形式。但实际操作中存在标准不统一的问题，有些单位仅通过简易面试就确定人选，未能系统评估应聘者的专业资质和实践能力。此外，部分单位用工手续不规范，未依法签订书面协议，为后续的劳动关系管理埋下隐患。

### 1.3 薪资福利情况

临时聘用人员的收入水平普遍低于在编职工。薪酬构成较为简单，主要依靠固定工资，缺少与工作表现挂钩的浮动收入。在福利保障方面，这类员工往往无法享受完整的休假制度和社会保险待遇。这种待遇上的差异，直接影响了他们的工作积极性和组织认同感。

### 1.4 职业发展状况

多数单位对临时工作人员的培养投入有限。现有的培训安排往往缺乏针对性，难以满足岗位实际需求。同时，这类员工的职业晋升渠道相对狭窄，发展空间受限。这种状况导致临时聘用人员对职业前景缺乏信心，进而影响其工作投入度和长期稳定性<sup>[1]</sup>。

## 2 事业单位临聘人员管理存在的问题

### 2.1 管理理念落后

部分事业单位受传统用人思维的长期束缚，对临聘人员存在认知偏差，将其简单定位为“应急补缺”的临时性角色，未能从战略层面将其纳入单位整体人力资源体系。这种片面的观念致使临聘人员在日常工作中常遭遇“边缘化”待遇，如在组织培训、职业发展规划、团队建设活动等方面被排除在外。缺乏必要的人文关怀，临聘人员难以融入单位文化，归属感缺失；同时，由于缺少合理的激励机制，工作成果得不到应有的认可与奖励，极大地挫伤了他们的工作热情与创新积极性，使得这支队伍的潜力难以充分释放，工作效能长期处于较低水平<sup>[2]</sup>。

### 2.2 制度建设不完善

事业单位临聘人员管理的制度建设存在明显短板。

在招聘环节,由于岗位需求分析不深入,未制定清晰、科学的岗位说明书,导致招聘条件模糊,难以精准匹配岗位所需人才。同时,招聘流程随意性大,缺乏公开透明的选拔机制,容易滋生不公平现象。考核制度方面,评价指标笼统、主观,多以“印象分”“领导评价”为主,缺乏量化、客观的衡量标准,难以真实、全面地反映临聘人员的工作业绩与能力水平,使得考核结果失去了应有的激励与改进作用。薪酬制度更是问题突出,薪酬标准制定缺乏科学依据,与市场行情脱节,且未建立与工作强度、绩效表现挂钩的动态调整机制,“干多干少一个样,干好干坏一个样”的现象普遍存在,严重违背了按劳分配、优绩优酬的分配原则,难以吸引和留住优秀人才。

### 2.3 监督机制缺失

临聘人员管理监督体系的不完善,为管理过程中的违规行为埋下了隐患。在招聘过程中,由于缺乏有效的监督制约,部分单位存在“熟人推荐”“关系入职”等现象,导致一些不符合岗位要求的人员进入单位,不仅降低了工作效率,也损害了其他求职者的公平权益。薪酬发放环节,因缺乏严格的监管流程,个别单位存在工资计算错误、拖欠甚至克扣工资的情况,临聘人员的经济利益受到侵害。考核环节同样存在监督空白,考核结果的公正性难以保证,可能出现“人情考核”“走过场”等问题,使得考核失去了应有的导向和约束作用。这些违规行为为长期得不到纠正,严重破坏了临聘人员管理的正常秩序,损害了临聘人员对单位的信任。

### 2.4 沟通协调不畅

事业单位内部在临聘人员管理工作中,部门间协同配合不足,信息传递不畅。人事部门与业务部门在临聘人员管理工作中各自为政,缺乏有效的沟通与协作。人事部门在招聘时,由于未充分征求业务部门意见,对岗位实际需求了解不全面,导致招聘的人员在专业技能、工作经验等方面与业务部门需求不匹配,增加了后续岗位培训与人员调配的成本。在薪酬与考核管理上,由于部门间沟通不畅,薪酬发放未能与考核结果有效衔接,使得考核的激励作用无法体现,临聘人员的工作积极性受到打击。此外,单位管理层与临聘人员之间缺乏常态化的沟通渠道,临聘人员在工作中遇到的困难、问题以及提出的建议和诉求,难以准确、及时地反馈到管理层,管理层也无法了解临聘人员的真实想法和工作状态,导致双方信息不对称,矛盾不断积累,临聘人员的工作满意度持续走低,队伍稳定性受到影响<sup>[3]</sup>。

## 3 事业单位临聘人员规范化管理的重要性

### 3.1 提高工作效率

通过规范化管理,能够确保招聘到符合岗位要求的临聘人员。合理的薪酬和考核机制可以激励临聘人员努力工作,提高工作效率。同时,规范化的培训和发展机会可以提升临聘人员的专业技能和综合素质,使其更好地完成工作任务,从而提高整个事业单位的工作效率<sup>[4]</sup>。

### 3.2 保障单位稳定发展

规范化管理可以减少劳动纠纷的发生,保障临聘人员的合法权益,增强临聘人员的工作归属感和忠诚度。稳定的临聘人员队伍有利于事业单位各项工作的顺利开展,避免因人员频繁流动给工作带来的不利影响,促进事业单位的稳定发展。

### 3.3 提升单位形象

规范的临聘人员管理体现了事业单位的管理水平和社会责任感。一个能够公平、公正地对待临聘人员的单位,会在社会上树立良好的形象,赢得公众的信任和认可,有利于事业单位更好地履行公共服务职能。

### 3.4 优化人力资源配置

规范化管理可以根据事业单位的实际业务需求,合理配置临聘人员。通过科学的招聘、考核和调配机制,将临聘人员安排到最适合的岗位上,实现人力资源的优化配置,提高人力资源的利用效率。

## 4 事业单位临聘人员规范化管理路径

### 4.1 转变管理理念

事业单位在人力资源管理中,需突破传统用工思维定式,将临聘人员纳入整体人才战略布局。这种转变不仅是观念上的革新,更是实现组织高效运转的关键。临聘人员承担着大量基础业务与专项工作,他们的工作成果直接影响单位服务质量与运行效率。单位应摒弃身份差异带来的区别对待,通过设立平等的晋升通道、技能培养计划,赋予临聘人员与在编人员同等的职业发展机遇。

在日常管理中,注重人文关怀是增强团队凝聚力的重要举措。例如通过组织跨岗位交流活动、设立员工意见反馈平台,倾听临聘人员的工作诉求,营造包容开放的工作氛围。这种尊重与关怀能显著提升临聘人员的工作主动性,让他们从“临时心态”转变为“主人翁意识”,真正融入单位发展进程。

### 4.2 完善制度建设

#### 4.2.1 招聘制度

科学规范的招聘体系是优化临聘人员队伍的首要

环节。事业单位应根据岗位实际需求,制定精细化的岗位说明书,明确专业资质、实践经验与综合素养要求。在招聘实施过程中,引入多元化选拔机制,除笔试面试外,增设情景模拟、项目实操等考核环节,全方位评估应聘者的岗位适配度。同时,严格遵循《劳动合同法》规定,与录用人员签订权责明晰的用工协议,明确工作内容、薪酬福利、合同期限等核心条款,从源头保障双方合法权益。

#### 4.2.2 薪酬制度

构建公平合理的薪酬体系,需要打破“同工不同酬”的固有格局。事业单位可参考行业薪酬水平与单位财务状况,建立以岗位价值为基础、绩效表现为导向的薪酬结构。基本工资保障基本生活需求,绩效工资则根据季度/年度考核结果动态调整,设置创新奖励、突出贡献奖等专项激励,激发临聘人员的工作潜能。通过定期开展薪酬市场调研,动态优化薪酬标准,逐步缩小临聘人员与在编人员的待遇差距,增强岗位吸引力。

#### 4.2.3 考核制度

有效的考核机制是提升临聘人员工作质量的重要抓手。考核指标设计需兼顾共性与个性,既包含工作纪律、团队协作等通用标准,也涵盖岗位专业技能、项目完成度等个性化要求。采用360度考核、关键绩效指标(KPI)等多种评估方式,确保考核结果客观公正。考核结果应用应贯穿职业发展全周期,作为薪酬调整、岗位晋升、培训资源分配的重要依据。建立双向反馈机制,主管领导与临聘人员定期开展绩效面谈,既肯定工作成绩,也针对性提出改进建议,形成良性互动的管理闭环。

#### 4.2.4 培训制度

职业培训是提升临聘人员专业能力的重要途径。事业单位可结合岗位需求与个人职业规划,制定分层分类的培训方案。针对新入职人员开展岗位基础培训,帮助其快速掌握工作技能;为骨干员工定制进阶课程,提升管理能力与专业深度;引入行业前沿知识讲座、跨单位交流学习等形式,拓宽员工视野。

### 4.3 强化监督机制

建立健全临聘人员管理监督体系,加强对招聘、薪酬发放、考核等环节的监督。设立专门的监督机构或指定专人负责监督工作,定期对临聘人员管理工作进行检查和评估。对发现的问题要及时进行整改,严肃处理违规行为,确保临聘人员管理工作的公平、公正、公开<sup>[5]</sup>。

### 4.4 加强沟通协调

#### 4.4.1 部门间沟通

事业单位内部各部门之间要加强沟通协调,建立信息共享机制。人事部门要及时了解业务部门的用人需求,为招聘工作提供准确的信息。业务部门要积极参与招聘过程,确保招聘到符合岗位要求的人员。同时,在薪酬发放、考核等方面,各部门要密切配合,确保各项工作的顺利开展。

#### 4.4.2 单位与临聘人员沟通

建立畅通的沟通渠道,加强单位与临聘人员之间的沟通。可以通过定期召开座谈会、设立意见箱等方式,及时了解临聘人员的意见和建议。对临聘人员提出的合理诉求要及时给予解决,增强临聘人员对单位的信任和认同感。

## 5 结论与展望

通过对事业单位临聘人员管理现状和存在问题的分析,以及对规范化管理路径的探讨,本文认为事业单位临聘人员管理存在管理理念落后、制度建设不完善、监督机制缺失、沟通协调不畅等问题。而规范化管理对于提高工作效率、保障单位稳定发展、提升单位形象、优化人力资源配置具有重要意义。转变管理理念、完善制度建设、强化监督机制和加强沟通协调是实现事业单位临聘人员规范化管理的有效路径。

未来,随着社会的不断发展和事业单位改革的深入,临聘人员在事业单位中的作用将更加重要。事业单位应不断探索和完善临聘人员管理模式,进一步提高规范化管理水平。同时,政府相关部门也应加强对事业单位临聘人员管理的指导和监督,出台相关政策法规,保障临聘人员的合法权益,促进事业单位临聘人员管理工作的健康发展。

## 参考文献

- [1]曹满.机关事业单位临时聘用人员管理研究[D].西北大学,2014.
- [2]杨易.温州市住房公积金管理机制改进研究[D].上海师范大学,2022.
- [3]余非.基于双因素理论的Z部门临聘人员激励效果分析与改进策略研究[D].重庆理工大学,2024.
- [4]喻靖婷.激励理论在政务服务中心临聘人员管理中的有效运用及策略问题研究[J].公关世界,2024,(04):28-30.
- [5]陈焱.县级机关事业单位临聘人员管理存在的问题及对策[J].人力资源,2020,(12):102-103.