

新形势下高校人事代理制度的 实施及其合理性探析

——以安徽省部分高校人事代理政策文本为依据

李 浩

(合肥师范学院 电子信息工程学院,安徽 合肥 230061)

摘 要:2014年《事业单位人事管理条例》(国务院令第652号)颁布实施后,机关、事业单位步入全员纳入社会保障体系的新阶段,由此引发新一轮事业单位人事改革大潮,全国大部分高校开始重新审视人事代理制度。安徽省属部分高校也重新制定或修订相关人事代理管理规定(办法),进一步明确人事代理人员与学校的聘用关系,规范人事代理的实施范围及聘用程序,努力解决人事代理人员的管理、待遇等问题。虽然在制度层面提出了人事代理人员与正式编制人员“同岗同酬”等概念,但高校人事代理制度依然存在“差别化待遇”和“身份认同”问题。在新一轮高校人事制度改革的大背景下,关于高校人事代理制度合理性的讨论也在不断发酵。高校人事制度改革主管部门应及时总结一些高校的有益做法,为改善高校人事代理人员处境进行制度层面的顶层设计。

关键词:高校人事代理;身份认同;差别化待遇;同岗同酬;编制管理

中图分类号:G521 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2017)03-0087-08

“为了规范事业单位的人事管理,保障事业单位工作人员的合法权益,建设高素质的事业单位工作人员队伍,促进公共服务发展”^[1],国务院规定自2014年7月1日起实施《事业单位人事管理条例》。由此,我国深化事业单位人事制度改革迈出了坚实的一步。《事业单位人事管理条例》第三十五条规定:“事业单位及其工作人员依法参加社会保险,工作人员依法享受社会保险待遇。”国务院于2015年1月14日颁布了《关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定》(国发[2015]2号),规定从2014年10月1日起各级各类机关、事业单位及其编制内的工作人员必须缴纳社会保险并享受相应待遇。与此相配套的是安徽省于2015年12月9日出台的《安徽省人民政府关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的实施意见》(皖发[2013]14号),由此,安徽省机关、事业单位人员纳入社会保障体系进入实施阶段。各级各地相关文件的出台意味着机关、事业单位工作人员已经告别“退休金时代”,进入全员纳入社会保障体系的新时期。

一、高校人事代理制度实施背景

人事代理制度是指经政府人事部门批准或授权的人事代理工作机构,接受用人单位或个人委托,代理有关人事业务的制度^[2]。在高校施行人事代理制度起始于2000年6月中共中央组织部、人事部、教育部联合出台的《关于深化高等学校人事制度实施改革的意见》(人发[2000]59号),规定对全员聘任制中的“待聘、落聘”人员进行人事代理。毋庸置疑,人事代理制度的实施在一定程度

上“解决了高校教职工能进不能出的弊端,扭转了学校无法辞退或解聘不称职人员以及富余人员的被动局面”^[3],成为我国高校人事制度改革行之有效的做法。

20世纪90年代,根据《普通高校人员编制的试行办法》《普通高等学校编制管理规程(草案)》,各高校按照办学定位和师生比例编制本单位教师数额,对编制进行固化和控制。高校扩招以后,高校办学规模不断扩大,学生数量不断增加,全国高校师资力量逐渐捉襟见肘,高校生师比持续上升,从1991年的5.23%上升到2010年的17.33%^[4](如表1所示)。

表1 1991—2010年全国普通高等学校教职工人数变化情况

年份	教职工总数 (万人)	5年内新增 教职工数量 (万人)	专任教师 数量 (万人)	5年内新增 专任教师数量 (万人)	专任教师 比例(%)	生师比(%)
1991	100.89		39.08		38.74	5.23
1995	104.06	3.17	40.07	0.99	38.51	8.90
2000	111.28	7.22	46.28	6.21	41.59	16.30
2005	174.21	62.93	96.58	50.30	55.44	16.85
2010	215.66	41.45	134.31	37.73	62.28	17.33

高校教职工编制数量固定以及人事政策限制,迫使高校在编制新进人员计划时必须预留部分编制来吸引急需的专业人才和高层次人才,以其他用工方式聘用非紧缺人才。鉴于此,21世纪初安徽省部分高校开始探索使用人事代理等方式聘用新人。总体而言,此时人事代理人员与事业编制人员在工资待遇等方面有较大差别,基本享受不到事业编制人员福利。

《事业单位人事管理条例》施行后,安徽省人力资源与社会保障厅发出《关于召开省直事业单位人员统计工作会议的通知》(皖人社明电〔143〕号)^[5],要求省直事业单位(包括省属高校)核查本单位编制数量,进一步掌握各单位事业编制使用数量以及用途,并再次强调各单位人员不得超出编制总数。由于师资缺乏和事业编制数量有限以及高校教师队伍建设的需要,安徽省属各高校不得不将人事代理方式作为主要“进人方式”,并就规范人事代理制度和改善人事代理人员待遇作出了一系列新的规定。

随着2014年《事业单位人事管理条例》的出台,安徽省部分高校制定或修订了人事代理政策文件,进一步明确人事代理制度下聘用人员的人事关系和相关待遇,规范对人事代理人员的管理,从而推动高校人事代理制度的实施。合肥工业大学颁布了本校的“人事代理工作暂行规定”,明确指出“人事代理制是指学校对新进校的部分人员实行其人事、档案关系由政府人事主管部门批准或授权的人事代理机构代为管理,学校与个人是岗位聘任关系,实行聘用合同制的一种人事管理制度”^[6]。据统计,安徽省有一半数量的本科院校颁布或修订了人事代理相关文件(详见表2)。

表2 制定或修订人事代理相关文件的安徽省本科院校数量统计

安徽省本科高校 数量(所)	制定或修订人事代理 政策文件的高校 数量(所)	未修订原人事代理 政策文件的高校 数量(所)	未出台相关政策 文件的高校数量 (所)	实行编制备案制 高校数量(所)
28	14	4	7	4

注:数据统计截至2016年8月,此处统计的安徽省本科高校不包括独立院校和民办高校,其中安徽科技学院修订了本校人事代理文件,并开展了编制备案制试点工作。

各校文件均规定学校与人事代理人员的关系是岗位聘任关系,“不进入学校编制,实行合同制管理”^[7]，“受聘人员在校工作期间,学校依照聘用合同以及相关规章制度对其进行管理。聘用合同终止或解除,受聘人员不再与学校存在任何关系”^[8]。如上所述,各校以文件的方式规定了人事代理人员仅与学校存在聘用合同关系,与学校解除聘用关系后,不再与任何聘用主体以及上级主管部门存在任何关系。同时各校均明确提出了人事代理人员与事业编制人员“同岗同酬”,规定“聘期内,比照学校同岗位职工计发人事代理聘用人员工资、校内绩效工资,缴纳住房公积金;聘期内,人事代理聘用人员参加法定的社会保险”^[8]。人事代理人员在聘期内“占用学校事业编制,实行岗位

聘任,与同级同类正式职工享受国家规定的同等工资福利待遇,参加养老保险、医疗保险、工伤保险、生育保险、失业保险(“五险”),享受住房公积金”^[6]。

综上所述,新一轮事业单位人事制度改革的推进和事业单位编制的逐渐减少,促使高校开始以人事代理聘用方式作为主要进人方式,并逐步完善人事代理各项制度。

二、高校人事代理制度实施现状

在新的形势下,人事代理制度已成为编制紧缺高校主要的进人方式,人事代理人员的利益诉求日益受到重视。以安徽省属高校为例,可以看出人事代理人员的处境也发生了一些变化。

(一)尚未真正实现同岗同酬,福利待遇有差别

“一分部署,九分落实”,虽然各高校在制度层面提出“同岗同酬”,但在落实方面尚有差别。就文件条款而言,“同岗同酬”并未明确社会保障、住房公积金、职业年金等方面的具体内容,给实际操作中“差别化执行”埋下了隐患。

人事代理人员在“聘期内,与同级同类在编教职工享受国家规定的同等工资福利待遇。参加养老保险、工伤保险、失业保险、医疗保险、生育保险。享受住房公积金。”^[9]此条款可解读为:将人事代理人员的工资福利待遇划为“同岗同酬”范围,对参加各项社会保险及享受住房公积金的规定则可以“差别化执行”。事实也是如此,绝大部分省属高校人事代理人员在参加社会保险、缴纳职业年金和享受住房补贴方面确实遭遇了差别化待遇,如事业编制人员参加安徽省人力资源与社会保障厅各项社会保险,而人事代理人员只能参加高校所在地方(市)人力资源与社会保障局各项社会保险。《国务院办公厅关于印发机关事业单位职业年金办法的通知》指出,职业年金是“机关事业单位及其工作人员在参加机关事业单位基本养老保险的基础上,建立的补充养老保险制度”^[10],并规定缴纳职业年金人员范围“与参加机关事业单位基本养老保险的范围一致”^[10]。然而,绝大部分高校并未缴纳人事代理人员的职业年金。

住房货币化补贴是对事业单位未参与福利分房、不享受住房面积待遇工作人员的一种补偿,但部分高校以人事代理人员未纳入事业单位编制为由,不予发放“住房货币化补贴”。相关政策并未区分编制内与编制外,安徽省省直机关住房制度改革办公室在《住房货币化补贴政策问答》中明确指出:“住房补贴的发放对象为无房产和住房面积未达到规定标准的职工……对人事关系放在人才交流中心的聘用人员,可比照正式职工实行住房补贴。”^[11]在新形势下,安徽省属各高校虽然提高了人事代理人员的工资待遇标准,但尚未转变人事管理思路,对人事代理教职工实行差别化待遇的现象普遍存在。

(二)差别化管理导致身份认同危机

虽然人事代理制度已经成为安徽省属各高校的主要进人方式,但差别化管理人事代理教职工的现象仍然屡见不鲜,其中不乏出于省级教育主管部门的行为。如:《中共安徽省委教育工委关于开展2015年高校辅导员职业能力比赛的通知》就明确提出参赛对象为“普通高等学校专职辅导员(在编在岗人员)”^[12];《中共安徽省委教育工委关于开展2016年高校辅导员职业能力比赛的通知》也有同样之规定^[13]。省级教育主管部门尚且如此,遑论其他。某高校在调整2016年度社保缴费基数时对事业编制人员和人事代理人员分别通知:2016年7月8日,由人事处发出《关于医保基数调整的通知》;2016年7月15日,再由人事处发出《关于人事代理人员、合同工社会保险调整的通知》。部分高校人事管理思维之落后由此可见一斑。

高校实行差别化待遇,已经造成了教职工的“身份认同”危机,有人感叹在高校内“一等人是编制内教职工,二等人是人事代理人员,三等人是合同工”。身份鸿沟严重打击了人事代理人员的工作积极性。

(三) 人事代理人员承担重要岗位职责

随着人事代理制度的实施,高校人事代理制度实施范围越来越广。“除新进具有博士学位或高级专业技术职务人员纳入学校事业编制外,其他新进人员逐步纳入人事代理范围,具体包括:除新兴学科及特别紧缺专业外,当年新进的硕士层次的专任教师;辅导员岗位和部分管理岗位人员;实验及辅助岗位专业技术人员;学校为解决部分高层次人才夫妻两地分居而实行的人事代理人员;其他经学校同意实施人事代理的人员。”^[14]

随着高校人事代理制度实施范围的扩大,承担重要岗位职责的人事代理人员越来越多,以合肥师范学院为例,2015年学校新进辅导员14人,均为硕士研究生学历,实行人事代理聘用。依据工作需要,新进辅导员被分配在学校10个二级单位,承担4种不同的岗位职责。从表3可以看出,人事代理人员承担的岗位职责不可谓不重要。

表3 合肥师范学院2015年新进人事代理人员岗位与职责分配

工作单位	岗位	承担主要工作	人数(个)
发展规划与研究生处	科员	负责研究生教学运行、课程建设等工作	1
公共计算机教学部	行政秘书	负责部门日常行政运行等工作	1
二级学院	辅导员	承担大学生思想政治教育等工作	11
二级学院	教学兼行政秘书	负责学院日常教学运行、行政运行等工作	1
总计			14

(四) 职业发展渠道不畅通,人员流失较为严重

高校人事代理人员职业发展受到身份限制。就目前来说,安徽省政府尚未出台促进人事代理人员职业发展的专门文件,因此安徽省属各高校在处理事业编制人员和人事代理人员职业发展问题时基本沿袭“双轨制”。在规定人事代理人员享受的基本权利方面,也特别强调“人事代理聘用人员享有上述权利时须符合国家现行政策要求”^[15]。

在职业发展方面,仅就职称评聘而言,各高校职称名额已经不能满足编制内教职工需要,大部分高校只能退而求其次。“人事代理人员专业技术职务申报以校内指标的方式进行,其通过人员享受校内聘用待遇(即不具有专业技术资格,享受专业技术待遇),但不上报上级主管部门。”^[7]这种模式虽然暂时解决了人事代理人员的校内工资待遇问题,但没有得到主管部门和社会的认可,随着人事代理人员服务年限的增长,其职业发展将遭遇瓶颈。

职业发展受限直接导致的后果就是优秀人才的流失以及进人质量的下降。在没有机会纳入事业编制的情况下,大部分优秀人才产生焦躁情绪,继而选择离职。“在当下,高校教师的薪酬待遇并不占优势,很多人去高校工作,更在意高校教师的事业编制身份。”^[16]应届毕业生在同等条件下不会选择进入高校,即使暂时选择进入高校也是权宜之计。

三、高校实行人事代理制度的合理性探讨

通过对安徽省属部分高校人事代理相关文件条款的解读,笔者认为,在机关、事业单位全员纳入社会保障体系的新形势下,高校继续实行人事代理制度还有待商榷。

(一) “人员能进能出”不需要通过人事代理方式实行

安徽省属各高校在出台人事代理制度文件时均表明是为了“健全完善人员能进能出的用人机制”^[9]，“以社会开放性的人才市场为依托,通过市场调节,改变学校人员能进不能出、单向流动的失衡状态”^[14]。但《事业单位人事管理条例》的出台,已经从制度上疏通了事业单位人员能进能出的渠道。

《事业单位人事管理条例》对无条件解聘拖沓懒政、不作为和不称职的工作人员均作出了明确的规定,即:第十五条规定“事业单位工作人员连续旷工超过15个工作日,或者1年内累计旷工超过30个工作日的,事业单位可以解除聘用合同”;第十六条规定“事业单位工作人员年度考核不合

格且不同意调整工作岗位,或者连续两年年度考核不合格的,事业单位提前30日书面通知,可以解除聘用合同”,且事业单位对所属编制人员“解除聘用合同没有任何经济补偿”^[17]。因此,事业单位对编制人员解除聘用关系有法可依,有规可循。

《事业单位人事管理条例》已经从制度层面疏通了事业单位人员能进能出的渠道,而安徽省属部分高校仍然将“健全完善人员能进能出”的制度作为实行人事代理的依据,这显然有待商榷。

(二) 缺乏归属感,影响高校长期发展

随着高校人员编制数量逐渐减少,以人事代理方式聘用新人将成为常态。人事代理人员在高校教职工队伍中所占比例越来越大,承担的岗位责任越来越重要。为稳定教职工队伍,针对“人事代理人员相较而言易于流出的特点,高校往往对这部分人员的发展制定了诸多限制措施,比如人事代理人员不允许竞聘部分校内岗位,不准脱产攻读学位,不报销进修费用等等,就连职称评定,都会由于没有政府管理部门的备案,在调动或升职方面出现问题”^[3]。

高校最宝贵的财富就是人才,具体而言就是指高水平的教职工。基于知识分子“不患寡,而患不均”的群体性格特征,差别化“身份”、差别化“待遇”造成的“歧视往往挫伤了人事代理人员的工作积极性,影响了他们对单位的认同感和归属感”^[3]。缺乏归属感和身份认同容易导致人才流失,造成人才断代,严重影响高校长期发展。无人才无以立校,高校人事改革是否必须以牺牲高校的长远发展来作为代价也有待商榷。

(三) “双轨制”不利于和谐劳动关系的建立

2015年发布的《中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见》指出:“我国正处于经济社会转型时期,劳动关系的主体及其利益诉求越来越多元化,劳动关系矛盾已进入凸显期和多发期”,各级政府“努力构建中国特色和谐劳动关系,是加强和创新社会管理、保障和改善民生的重要内容,是建设社会主义和谐社会的重要基础,是经济持续健康发展的重要保证,是增强党的执政基础、巩固党的执政地位的必然要求”^[18]。

从安徽省属高校出台的人事代理相关文件来看,对事业编制人员与人事代理人员的管理在今后相当长时期内将实行“双轨制”。人事代理人员福利待遇、职业发展“比照同级同岗人员对待”,这就在制度文件上已经区分了编制人员与人事代理人员的身份差异,人为造成高校教职工之间的隔阂,严重影响着和谐劳动关系的构建。从构建和谐劳动关系的视角来看,高校是否继续实行这种客观上加深编内编外人员身份鸿沟的人事代理制度,还有待商榷。

(四) 人事代理制度损害了高校人事代理人员的核心利益

由于高校师资短缺和事业编制趋于饱和,安徽省属高校纷纷以人事代理方式引进“非博士学历人才”。从本质上来说,新进人事代理人员与先前批次纳入事业编制的相同学历教职工在学历、履历、招聘程序等方面毫无差别,导致两者身份差异的主要原因在于高校因事业编制饱和而实施的人事代理政策。因此,人事代理人员似乎不应该承担由于政策原因造成的身份差异而带来的各种压力。

在高校人事代理人员管理方面,“霸王条款”迭出,如:“一旦高校认为该人事代理人员不符合要求,可以直接解聘”^[17];“人事代理人员有下列情况之一,学校可以单方面解除聘用合同,但应提前30日以书面形式通知代理人员及所属人才服务机构:1. 患重病或非因工(公)负伤,病(伤)愈后经有关机构鉴定确认,不能从事原工作的;2. 不能胜任本岗位工作的”^[7]。上述条款的缺陷在于教职工非因工(公)负伤将受到“落井下石”的待遇,而高校应有的人文关怀荡然无存。

《中华人民共和国劳动合同法》规定:“符合工作满十年和连续订立二次固定期限劳动合同的高校人事代理人员如自己不提出反对,则高校必须要与其签订无固定期限合同。”^[19]但是,校方为避免与人事代理人员签订长期劳动合同关系,“将已经满足订立无固定期限合同人员的身份由人事代理转为人才派遣,让他们与派遣公司签订劳动合同,不再与学校订立合同”^[19],这已是不争的事实。

四、改善高校人事代理人员处境的几点设想

高校人事代理制度自实行以来,其利弊皆已显现。改善人事代理人员处境,完善人事代理制度已经迫在眉睫。

(一)加强顶层设计,严格实行同岗同酬

《中华人民共和国劳动法》第四十六条明确规定:工资分配应当遵循按劳分配原则,实行同岗同酬,即相同的工作量获取相同的劳动报酬。毋庸置疑,在事业单位实行同岗同酬绝不单指工资、福利和待遇方面,更有与编制人员享受同样的职业发展机遇和晋升通道。

同岗同酬是人事代理人员身份认同的基础,也是消除人事代理人员“临时工”自卑心理的有效措施。就现有政策而言,在高校严格实行“同岗同酬”刻不容缓,但实行过程中出现的问题并非高校自身可以解决。如皖西学院规定对人事代理人员专业技术职务实行校内聘用,不报上级主管部门,皆因制度原因而存在实际困难。

实行同岗同酬,必须有顶层设计,将高校人事代理人员纳入事业单位人员编制计划,从下拨指标、组织资金等方面考虑到这一部分人的切身利益。从执行层面来说,各校要“专款专用”,严防编制人员挤占非编制人员指标。

(二)淡化编内编外界限,疏通职业发展渠道

高校教职工一般来说更注重职业规划、长远发展和自我价值实现,但高校人事代理人员因为身份受限,职业发展渠道不畅,自我价值难以实现。因此,高校应重视人事代理人员的合理利益诉求,采取多项措施解决其实际困难,想方设法疏通人事代理人员发展渠道,营造一种有利于其职业发展的良好氛围。

高校应取消“不准脱产攻读学位,不报销进修费用”等限制,鼓励人事代理人员在不影响本职工作的前提下,将专业学习和深造提上日程,增强与自身岗位的匹配度,并且将“原为人事代理人员,脱产并取得博士学位且愿意回校工作的,学校编内优先选拔录用”^[14]作为一种鼓励措施,以促进其职业发展。

盘活编制存量,每年释放一定数量的事业编制,吸收优秀人事代理人员转入事业单位编制。华东师范大学在这方面进行了积极的探索,每年选拔一批优秀人事代理人员转入事业编制^[20]。安徽科技学院也在人事代理文件中规定:“在学校事业编制有空缺的前提下,可以由学校组织考核(考试),报经上级主管部门审批,纳入事业编制。”^[14]这种方式不仅能有效解决问题,而且能营造一种健康、向上、和谐的职业发展氛围。

为优秀的人事代理人员提供职业发展渠道和晋升机会,可以充分调动人事代理人员的工作积极性,有利于高校教职工队伍的稳定和教育事业的发展,是目前解决人事代理问题的一种有效和较为稳妥的方法。

(三)探索新的制度,彻底解决人事代理问题

随着新一轮事业单位改革,高校人事制度改革持续推进,在如何保留其公益属性而不纳入编制管理方面相关部门进行了一些探索。2015年5月,北京市政府发布的《关于创新事业单位管理加快分类推进事业单位改革的意见》明确提出,“对现有高等学校,保留其事业单位性质,探索不再纳入编制管理”^[21],对现有编内人员实行实名统计,随自然减员逐步收回编制。

2016年7月22日,人力资源和社会保障部举行2016年第二季度新闻发布会,发言人李忠表示,正在“研究制定高校、公立医院不纳入编制管理后的人事管理衔接办法”^[22]。这些探索都表明在适当的时候取消事业单位编制,尤其是取消高校的事业编制是可行的,需要进一步探索的是取消编制后如何妥善处理教职工的人事关系与取消前后的衔接工作。另外,将现有编制人员纳入取消编制范围还是“随自然减员收回编制”,更需要综合考虑。

当然,不取消高校编制,在原有的基础上加深改革力度,普遍实行编制备案制^[23],将符合纳入编制管理条件的人事代理人员纳入编制管理的呼声也很高。这种改革模式是以转变传统的高校财政拨款方式为基础,引导拨款以高校学科、专业规模、人才培养数量与类型、科学研究、社会服务等为核算依据。经费下拨学校后,应要求学校改变分配方式尤其是绩效分配方式,按所有教职工的实际工作量和岗位贡献来实行绩效分配,充分调动教职工的积极性,促使高校内部人事调配更加合理。

上述讨论建立在高校的人事改革更趋向于公平和平等,打破高校的编制界限和“人事壁垒”,实现身份同一化,增强教职工的职业认同感和身份认同感的基础上。

五、结 语

通过分析安徽省直各高校人事代理制度的实施状况,探讨高校实施人事代理制度的合理性以及改善高校人事代理人员处境的方法,我们可以看到,高校人事代理制度在解决了高校教职工短缺的问题,灵活执行了高校人事管理制度的同时,也产生了新的高校人事管理问题。

在“大众创业、万众创新”的时代背景下,高校作为科技创新的重要策源地,应最大限度地激发高校教师的创新能力。从高校内部和谐劳动关系的构建来看,客观上造成高校“教职工身份等级化”的高校人事代理制度必须进一步完善,或者“弃而不用”。

自党的十八届三中全会以来,全面深化改革的号角已经吹响,事业单位人事制度改革也在2014年破冰。但《事业单位人事管理条例》的出台并没有在制度层面消除高校内部“差别化管理”“身份认同问题”等诸多弊病,啃掉改革深水区中的“硬骨头”,需要智慧和勇气,更需要制度的顶层设计。人事代理制度的实施不应该以造成高校“群体差异”和“身份认同问题”为目的,而应该以调动大多数人的积极性为目的,以促进我国高等教育发展为目的。

从高校人事代理人员角度来看,大部分人员愿意以人事代理方式进入高校的教师队伍,多数人员是因为热爱高校工作,愿意献身高等教育事业,也深信在高校是大有可为的。但是,在相关政策尚不成熟的情况下,高校人事代理制度确实严重损害了人事代理人员的核心利益。在某种程度上,“身份鸿沟”已经成为高校人事代理人员职业发展的“拦路虎”。

诚然,高校的教书育人性质、事业单位的稳定性能吸引大批人才,但是长期的身份差异影响着高校教师队伍的稳定与发展。从高校的公益属性以及对社会的榜样垂范作用来看,在高校形成等级森严的“人事壁垒”,不利于大学生“平等”观念的养成。由此而言,新一轮高校人事制度深入改革势在必行,如何实施亦任重道远。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国国务院. 事业单位人事管理条例[Z]. 2014-05-15.
- [2] 安徽省人民政府. 安徽省人事代理办法(试行)[Z]. 1997-11-25.
- [3] 孙昊,张炜炜. 高校人事代理人员同工同酬的法理分析[J]. 法制博览, 2016(6):44-46.
- [4] 2011年全国高校人才引进数据分析报告[EB/OL]. (2011-10-01)[2016-07-28]中国教育在线. <http://teacher.eol.cn/html/t/shu-jvbaogao/index.shtml>.
- [5] 安徽省人力资源与社会保障厅. 关于召开省直事业单位人员统计工作会议的通知[EB/OL]. (2014-12-26)[2016-7-28]. <http://ahjyrs.ahedu.gov.cn/files/2015/01/1.pdf>.
- [6] 合肥工业大学. 合肥工业大学人事代理工作暂行规定[Z]. 2013-7-19.
- [7] 皖西学院. 皖西学院人事代理人员聘用管理暂行办法[Z]. 2015-5-20.
- [8] 安徽建筑大学. 安徽建筑大学人事代理人员招聘及管理暂行办法[Z]. 2015-4-7.
- [9] 合肥师范学院. 合肥师范学院人事代理暂行办法[Z]. 2014-11-11.
- [10] 国务院办公厅. 国务院办公厅关于印发机关事业单位职业年金办法的通知[EB/OL]. (2015-03-27)[2016-07-28]. http://www.mof.gov.cn/zhengwuxinxi/zhengcefabu/201504/t20150406_1213145.htm
- [11] 安徽省省直机关住房制度改革办公室. 住房货币化补贴政策问答[EB/OL]. (2014-02-21)[2016-07-28]<http://www.ahfgb.cn/in->

clude/butie.aspx? id=32.

- [12] 中共安徽省委教育工作委员会. 中共安徽省委教育工委关于开展 2015 年高校辅导员职业能力比赛的通知[EB/OL].(2015-02-03)[2016-07-28]. <http://sz.ahedu.gov.cn/156/view/2050>.
- [13] 中共安徽省委教育工作委员会. 中共安徽省委教育工委关于开展 2016 年高校辅导员职业能力比赛的通知[EB/OL].(2016-02-02)[2016-07-28]. <http://sz.ahedu.gov.cn/156/view/3023>.
- [14] 安徽科技学院. 安徽科技学院人事代理暂行管理办法[Z]. 2013-3-19.
- [15] 合肥师范学院. 合肥师范学院章程[Z]. 2016-1-20.
- [16] 李立国. 高校取消编制面临三大挑战:放权带来“阵痛”[EB/OL].(2016-02-25)[2016-07-28]. 腾讯网 <http://edu.qq.com/a/20160225/056130.htm>.
- [17] 刘大卫. 高校人事制度深化改革中的缺陷及其改进策略[J]. 兰州学刊,2016(6):155-162.
- [18] 中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见[EB/OL].(2014-04-08)[2016-8-18].http://www.gov.cn/guowuyuan/2015-04/08/content_2843938.htm
- [19] 刘伟,朴雪涛. 高等学校人事代理制度存在的问题与完善策略——以辽宁省省属高校为例[J]. 教育探索,2013(7):73-75.
- [20] 华东师范大学. 关于做好 2016 年度选拔优秀人事代理人员转入学校事业编制工作的通知[EB/OL].(2016-04-18)[2016-07-28]. <http://hr.ecnu.edu.cn/s/116/t/209/2d/e5/info142821.htm>.
- [21] 北京市关于加快分类推进事业单位改革的意见[EB/OL].(2015-05-19)[2016-07-28]. 新华网 http://www.bj.xinhuanet.com/bjzw/2015-05/19/c_1115328560_2.htm.
- [22] 中华人民共和国人力资源和社会保障部. 人力资源和社会保障部 2016 年第二季度新闻发布会实录[EB/OL].(2016-07-22)[2016-08-18]. http://www.china.com.cn/zhibo/2016-07/22/content_38915203.htm?show=t.
- [23] 安徽省教育厅. 我省高校率先开展编制备案制管理试点[EB/OL].(2014-04-27)[2016-08-18]. <http://www.ahedu.gov.cn/26/view/246221.shtml>.

Current Situation and Rationality of Personnel Agency System in Colleges and Universities in the New Context

—Based on the Personnel Agency Management Documents of Some Colleges and Universities in Anhui Province

LI Hao

(School of Electronic and Information Engineering, Hefei Normal University, Hefei 230601, China)

Abstract: Since the promulgation and implementation of “Regulations on the Personnel Management of Public Institutions” in 2014, government departments and institutions stepped into the new stage of full participation in the social security system, which led to a new round of personnel reform in public institutions. In the new context, most colleges and universities nationwide began to re-examine the personnel agency system. Some provincial colleges and universities in Anhui Province drew up or revised the relevant personnel agency management (method), further defined the employment relationship between the personnel agency staff and school, re-regulated the scope of implementation of personnel agency system and employment procedures, and tried to solve the problems concerning management and treatment of personnel agency staff. Although the concept of “equal pay for equal work” between personnel agency staff and the authorized strength has been proposed in the institutional level, the questions of “identity recognition” and “differential treatment” still exist in the personnel agency system. The discussion about the rationality of personnel agency system in colleges and universities rumbles on in the context of a new round of reform of personnel system in colleges and universities. The authority responsible for the personnel system reform in colleges and universities should summarize some good practices and do some top-level designs in the institutional level for improving the situation of personnel agency staff in colleges and universities.

Key words: university personnel agency; identity; differential treatment; equal pay for equal work; compilation management

责任编辑 秦 俭