

# 浅谈事业单位如何做好人才招聘工作

张晓薇

(滨州市沾化区住房和城乡建设局,山东 滨州 256800)

**摘要:**人才是事业单位生存发展的关键,做好人才招聘工作对事业单位自身来说极其重要。本文从多个角度阐述了事业单位如何做好人才招聘工作,以期对事业单位人才招聘工作的发展有所裨益。

**关键词:**事业单位;人才;招聘

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.14.127

2005年,人事部令第6号《事业单位公开招聘人员暂行规定》发布,2006年1月起实施,标志着事业单位公开招聘工作走向规范化。2010年,中共中央组织部和人力资源和社会保障部发布了《关于进一步规范事业单位公开招聘工作的通知》(人社部发〔2010〕92号),使事业单位公开招聘工作更加规范、有章可循。

十几年来,各事业单位配合当地人力资源和社会保障部门在人才招聘方面进行了不断的探索和尝试,为建立公开、竞争、择优的人才选拔机制做出了积极贡献,事业单位人才引进质量明显提升,人才招聘工作逐渐变得规范化。在看到事业单位人才招聘工作成绩逐步提升的同时,我们还要清醒地认识到,事业单位招聘中常常存在招聘岗位设置不明确、专业设置不合理、条件设置不规范、测试题目不能真正反映应试者素质等普遍问题。有鉴于此,特对事业单位人才招聘工作提出以下建议。

## 1 充分认识人才招聘工作的重要性

2016年中共中央颁布了《关于从事生产经营活动事业单位改革的指导意见》的文件,要求事业单位应在2020年基本完成管理体制和运营机制等方面的改革,这对事业单位的服务能力与运行效率提出了更高的要求。要完成这次改革,提升事业单位运行效率,做好人才招聘工作必不可少,因为事业单位是人才密集的地方,其发展离不开人力资源的管理,人才的引进与招聘是人力资源管理的基础与前提,也是事业单位做好公共服务的重要因素。对于一个事业单位来讲,人才是其最具核心竞争力的资源,决定了事业单位的未来发展高度。

“致天下之治者在人才,成天下之才者在教化”。对于事业单位的管理者来说,应摒弃陈旧观念,打破原有较为落后的思想,充分认识人才招聘工作的重要性,建立“人才资本是最大的资本”的科学理念,将人才招聘工作列入单位的中心工作,全力以赴做好人才招聘工作。

## 2 做好人才招聘的前期准备工作

事业单位编制总数由上级部门根据其承担的职能确定,因此其人员招聘数量受到限制,不能像企业那样根据发展程度按需招聘。从这个角度来讲,事业单位的每一个招聘名额都弥足珍贵,特别需要做好招聘前的相关准备工作。

在招聘前,首先应该做好岗位设置工作。在公开招聘前,单位负责人应召集各科室负责人开会,由各科室负责人汇报人才需求情况,在此基础上按照各岗位人才紧缺程度确定将来招聘的人员要分配到哪个工作岗位。在确定招聘人才的岗位归属后,可以由该岗位所在部门的负责人、技术骨干及人事部门相关人员对该岗位人员所需能力进行调研,必要的时候可以征求行业相关专家意见。在确定岗位能力后,再研究高校设置专业,看什么专业的毕业生适合此岗位。如果专业过于冷门,为防止招聘不到人才,可以将专业范围扩大到相近专业。

其次,在招聘前,还应与人社部门对接,确定招聘形式。现在事

业单位的招聘形式趋向多样化。一般来说,根据人才层次、紧缺程度或者单位性质,对于一般岗位,由各级人社部门、教育卫生行业主管部门和高校分别组织招聘;对于急需紧缺的专技人才,免笔试,以单位和部门为主导,采取面试、考察等方式确定聘用人选;对于博士研究生等高层次人才,开通绿色通道直接引进;对于基层事业单位,进一步放宽条件限制吸引人才,由人社部门统一招聘。在招聘前,事业单位应根据招聘人才实际情况,与人社部门对接,看适合什么样的招聘形式,是否符合相关规定。

人社部门同意事业单位自主招聘时,事业单位还需要做好考场安排、笔试面试题准备、作弊预防、违规违纪处理预案等方面的工作。

## 3 做实做细招聘过程中的各项工作

相关准备工作完成及招聘简章发布之后,招聘工作正式开始。对于由人社部门或行业主管部门统一组织的招聘来讲,事业单位需要做好相关配合工作,比如对本单位报考人员进行资格审查、岗位职责及待遇答疑等。对于事业单位自主进行的招聘来说,事业单位的工作相对复杂一些,考生身份核实、考场监督、笔试面试举行、违规违纪处理等工作都需要自身来做,而且务必做细做实。对于事业单位自己进行的招聘来讲,有一点需要特别注意,那就是一定要采取有效措施保障考试的公平公开公正,防止权力寻租,要主动邀请监督部门对招聘工作进行全过程跟踪审查。只有这样,才能使本单位的公开招聘工作得到长久的发展。

## 4 总结经验,反思教训

每次人才招聘工作结束后,人才招聘工作还有个重要的环节,那就是对人才招聘工作进行总结。事业单位主要负责人、人事部门工作人员及下属各科室负责人要召开会议,对该次人才招聘工作进行科学的评价,对岗位设置是否合理、招考方式是否反映应试者实际能力、待聘人员是否符合岗位要求等问题进行综合分析,总结本次招聘存在的不足与缺陷,并查找原因,提出解决对策,以此作为下次人才招聘的依据。通过每次总结,形成一套符合本单位特点、更有效、更快捷的招聘策略,促使单位找到合适的目标员工,提高人才招聘工作的效率。

## 参考文献

- [1]张燕.浅析事业单位人才的引进与招聘[J].现代经济信息,2019(17):90.
- [2]杨春艳.如何做好事业单位人才公开招聘工作[J].中外企业家,2019(14):81.
- [3]王巍.提高事业单位公开招聘科学化水平[J].山东人力资源和社会保障,2018(12):32-34.
- [4]王彦珍.事业单位公开招聘存在的问题与建议[J].人才资源开发,2020(04):27-28.

**作者简介:**张晓薇(1988-),女,籍贯:山东滨州,经济师,文学工学双学士,研究方向为企事业单位人力资源管理。