

# 事业单位人员招聘存在的主要问题及对策

金明星

(闻喜县河底镇人民政府,山西 闻喜 043800)

**摘要:**科学技术是第一生产力,现在的竞争归根到底是人才的竞争,这是所有用人单位必须遵循的基本准则。随着2014年7月1日实施的《事业单位人事管理条例》的实施,全国事业单位人事制度改革进入了新阶段,而公开招聘作为事业单位选拔人才最为重要的一个途径,为事业单位选人用人注入了新的活力。为了更好的促进事业单位招聘工作的开展,本文从事业单位招聘存在的突出问题入手并提出了一些有可行性的解决措施。

**关键词:**事业单位;招聘;职位分析;制度改革

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.21.043

事业单位作为我国国民经济体系中的重要组成部分,其发展水平也会直接影响到国家的稳定和发展。针对计划经济下事业单位的人事管理弊端,2006年国家开始对事业单位实行公开招聘制度,这在很大程度上弥补了原有体制上的缺陷,为事业单位的人才选拔注入了新的活力,推动了事业单位人才队伍的持续健康的发展,进一步强化了事业单位的公益属性。公开招聘是事业单位人事制度改革的一个非常关键的环节,但在现实操作过程中也存在着一些不尽如意的地方,本文采用提出问题——分析问题——解决问题的思路对事业单位公开招聘存在的问题及对策进行了探析。

## 1 事业单位招聘简述

### 1.1 事业单位的含义

事业单位是指国家为了社会公共利益,由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办的,从事教育、科技、文化、卫生等活动的社会服务组织。

### 1.2 事业单位招聘含义及程序

#### 1.2.1 事业单位招聘的含义

事业单位招聘是指为吸引足够数量的、具备相应能力和态度的、有助于实现事业单位目标的人员而开展的一系列活动。事业单位招聘一般分为内部招聘和外部招聘两种途径,内部招聘成本低,但选择面窄,而且容易导致组织内部人员近亲繁殖,导致员工的同质化。因此,这里主要探讨事业单位人员的外部招聘问题,也就是现在事业单位普遍采取的面向社会公开招聘方式。

#### 1.2.2 事业单位招聘的程序

事业单位公开招聘一般程序为事业单位结合空编数量和具体工作需要向人社部门申请招聘计划、人社部门联系编办对招聘计划进行审核、确定具体招聘方案、发布招聘公告,组织报名、资格审查、笔试、面试、体检、考察、政审、公示、聘用等。

## 2 存在问题

### 2.1 对招聘岗位缺乏职位分析,对任职资格条件把握不准

事业单位招聘一般由该事业单位的负责人事工作的人员填报用人计划,其中涉及报考人员的年龄、学历、专业、工作经验、政治面貌、外语水平等多个方面,由于各方面的原因,负责人事工作的人员大多没有对所招聘岗位进行职位分析,更没有征求相关业务科室的意见和建议,对岗位所需人员的任职资格条件不能进行很好的定位,随意性较大,这就造成招聘选进来的人不能很好的满足岗位的

要求,最终不能促进事业单位工作的开展,使事业单位招聘大打折扣,使整个招聘没有起到应有的作用。

### 2.2 招聘考试内容和方法缺乏科学性

#### 2.2.1 笔试内容不科学

目前,事业单位公开招聘一般采用先笔试后面试的方式进行,这种方法相对来说比较科学,但在笔试内容设置上缺乏科学性。现在事业单位招聘大多数笔试的内容为公共科目,一般为《公共基础知识》《综合职业能力测试》《申论》等,没有区分不同行业和岗位的专业特点,对考生的专业水平缺乏有效测试,这是十分不科学的,这就存在很多考生公共科目分数很高,面试分数也很高,也通过了事业单位招聘的各项招考流程,顺利进入了事业单位工作,但在实际工作过程中,由于其专业知识掌握的不够扎实,致使不能很好的满足工作的需要。

#### 2.2.2 面试测评水平不高

面试环节主观性强,这是事业单位违规操作的易发环节和多发环节,同时也是社会舆论和媒体关注的焦点。事业单位公开招聘考试的面试形式,大多数都是结构化面试,尽管结构化面试规范化程度较高,在人员招录方面发挥了很好的作用,信度和效度也较好,但为了便于组织考试和打分,现实中各个岗位和行业的面试题大体相同,面试的内容更是千篇一律,专业区分度差,基本固定的测评要素和程序化的试题往往有章可循,答案往往模式化,这并不能真实反映考生的真实水平和心理活动。再加上晕轮效应、首因效应、近因效应等因素的影响,容易给面试官造成偏差,面试官往往也根据考生的仪表和动作对考生做出判断,影响了面试的科学性。

#### 2.2.3 对考生的综合素质难以考察

事业单位考试时间短,方法单一不够灵活,缺乏实际操作和情景测试,往往在较短的时间内难以对考生进行综合考察。同时由于考生的学校、原用人单位出于各方面的考虑,在考察政审环节,往往只说优点,不说缺点,致使很难了解考生的真实情况。

### 2.3 招聘工作成本较高

事业单位人员招聘工作一般由县级事业单位人事综合管理部门负责也就是人社部门组织实施本县的事业单位招聘工作,每个县大多都是根据缺编情况组织开展辖区内的人员招录考试,即使在人员招聘很少的情况下也都得走制定公开招聘方案、公开招聘岗位、资格条件等招聘信息、审查应聘人员资格、考试、考察、体检、公示拟

聘人员名单、订立聘用合同、办理聘用手续等这一系列的程序,这样成本比较高,也容易造成人力、财力、物力的巨大浪费。

### 3 对策

#### 3.1 科学合理的设定岗位

科学合理设岗是做好事业单位招聘的前提和关键,只有科学设置岗位和明确岗位任职条件、资格要求,才能做到心中有数。事业单位在设置应聘人员资格时要进行广泛的调查研究,依照胜任素质模型和其他科学的方法合理设置岗位。对于某些特殊岗位和冷门职位,在设置岗位资格时可以适当降低门槛,避免招不到人,对于热门职位,要进行科学的职位分析,避免寻租行为的发生。

#### 3.2 对拟招聘岗位进行职位分析,综合研判招聘信息

在上报招录信息的同时一定要开展拟聘岗位职位分析,对完成该职位应该具备的知识、技能、经验等信息进行综合的分析,并征求相关业务科室的意见和建议,这样使招聘要求更具有针对性。在人员招录过程中,切忌不要人为的排除真正的人才,所以在人员招录信息上报过程中,尽量把握住放宽和按职责设定岗位信息的原则。一般专科、本科都可以承担的岗位尽量不要在学历方面做出更高的设置,尤其在基层事业单位招聘工作中要尤其注意,以免在最初环节就人为的排除有用之才。如果该岗位在外语、工作经验、户籍等方面没有明显要求时,尽量不要填写要求。事业单位招聘一定要突出专业属性,让专业的人干专业的事情,避免外行人干内行的事,避免造成人力资源的浪费。

#### 3.3 丰富招聘考试内容,完善各项制度,提高考试实效性

##### 3.3.1 科学设置考试内容,规范完善考试办法

要坚持“按岗选人,考用一致,突出专业性”的原则,综合考虑事业单位的管理岗、专业技术岗、工勤岗,并根据岗位职责和要求,积极探索实行分类分专业大类考试模式,并根据学科大类合理设定考试内容。在笔试环节保留必要的公共基础科目外,合理设置专业考试科目和心理测试科目,这样既可以考察考生的专业知识,也可以了解考生的兴趣、职业能力倾向等,最大限度的做到人事相宜。在面试环节一方面可以增加必要的专业题目和实际操作项目,重点加大对考生的专业知识考察力度,让面试也体现专业特点。另一方面也可以尝试采取情景模拟、无领导小组讨论的方法进行面试,这样可以进一步了解考生的岗位匹配度。对于急需高学历者人才可以免笔试,面试重点考察考生的综合能力和专业知识。

##### 3.3.2 建立健全各项制度,推动事业单位招聘规范化

为了保证事业单位招聘公开、公平、公正,推动事业单位招聘规范化,应建立健全省级联考制度,建立全省事业单位笔试、面试题库,这样可以避免人为因素干扰,更加体现公开和公正。为了避免面试官个人经验的影响,以及可能存在的提前打招呼、走关系的状况,可以建立面试官考官库制度,进一步完善面试官回避、保密制度以及随机分配考官制度等,在面试官选择方面不能仅仅局限于领导干部,也可以选择专家、教授、高校教师、业务科室负责人等各方面人才,这样面试官才具有针对性和代表性。在条件允许的情况下可以建立面试旁听制度,这样不仅可以培养公民的监督意识,让他们充分履行监督的义务,还有利于让整个面试过程接受公民的监督,保

证了面试环节的公正性和规范性。

#### 4 加大考核力度,做到能进能出

考核重点是考生的思想政治素质,学习及日常工作表现,明确考核环节出现哪些情形不能录用的规定,要通过完善招考公告,实行和完善差额考察制度,来加大对考生的考核监督力度。要完善试用期条款,对于工作不努力,不能胜任本职工作或出现重大工作失误等问题,要给予解聘。

#### 5 严肃招聘纪律,加大监管力度

要严格资格审查,对提供假学历、假证明等报名的,一律取消报名资格,并记入个人诚信档案。要认真核实考生身份证明的相关材料,避免替考行为的发生。对报名人数达不到开考比例的,一律不得开考。要严肃考场纪律,对违反考场纪律的,出现考试作弊的,一律按零分处理,并追究刑事责任。要加强面试环节监管,对违反操作程序,失密泄密、徇私舞弊等违纪违法行为,要视情节轻重给予严肃处理。要通过提供必要的技术手段和监督保障,来保证整个招聘过程的公平、公正和透明。要进一步做好招录人员的考察,要想尽办法地了解考生的真实表现,对于品行有问题、工作严重敷衍了事、不负责任的,不予聘任。

#### 6 推动事业单位招聘系统化,有效节约招聘成本

为了节约事业单位招聘成本,可以参照公务员、高考等形式,统一制定一年的招聘方案,然后实行事业单位联考,在一个时间段集中组织事业单位招聘工作,这样可以避免事业单位招聘的重复作业,提高工作效率、避免资源浪费。同时要进一步完善和规范事业单位补录制度,这样可以避免千人过独木桥现象的发生,一方面可以节约事业单位招聘成本,另一方面也可以促进人才合理流动。

#### 7 推进事业单位人员招聘配套法规建设

任何一项制度的顺利推行都需要有配套的法律法规来作为支撑,要加强公开招聘法规体系建设,要尽快制定关于《事业单位岗位设置实施细则》《事业单位公开招聘程序法》《事业单位面试官任职资格规定》《事业单位公开招聘监督管理办法》《事业单位公开招聘考试违纪违法追究办法》等,推动事业单位招聘制度化、规范化、专业化。