

事业单位人员招聘存在的主要问题和建议

汤青松

(万年县就业创业服务中心,江西 上饶 335500)

摘要:为了满足事业单位对人民群众生活、工作、文化等各个方面的服务需求,事业单位涵盖了我国各个基层领域。在事业单位管理中,人才招聘和岗位设置工作至关重要,这也是事业单位人力资源管理部门的重点工作。因此,事业单位人事部需要根据单位实际工作需求设置人才招聘计划和岗位,以提高事业单位整体工作效率,促进其可持续发展。

关键词:人员招聘;事业单位

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.28.083

事业单位是非盈利性的国家机构,主要服务于人民基础生活的方方面面。事业单位对我国社会主义建设有着不可替代的作用。但是现行制度体制下,事业单位一如既往地沿用过去的人才招聘,会出现很多问题,不能满足当下人才招聘计划。为了更好地适应市场变化,选择优秀人员,事业单位需要根据当前存在的问题进行改革,公平公正选拔适合岗位要求的人员。

1 事业单位人员招聘制度的重要性

事业单位科学化人员招聘可以很好地优化单位用人环境,规范用人、选人行为,公平公正地吸引优秀人员加入到事业单位队伍中。科学化人才招聘可以减少招聘中不科学、不合理现象的发生,从整体上提升单位人员队伍素质,使每个员工价值得到充分体现,也能提升人力资源价值密度,避免造成浪费人力资源现象,还可以增强人力资源管理效率,加快事业单位更好地建设服务型单位。

2 事业单位人员招聘存在的问题

2.1 招聘计划存在浪费

部分事业单位面临着考生生源不足的现象。报考人数太少,使很多招聘岗位无法正常举办考试,就给事业单位招聘工作带来了极大困难,也浪费了事业单位人才招聘计划,以至于后续直接影响事业单位招聘考试工作的顺利开展。可能是因为招聘信息宣传力度不够、报名方式落后、相应招聘制度不完善等。比如广州市志愿者行动指导中心,计划招聘宣传推广岗和信息化管理岗各一人,但是无人报名。

2.2 岗位匹配度不高

事业单位近年来越来越重视专业区分,根据专业划分招聘人才成了主要形式,这就会导致招聘岗位和报考条件设置缺乏合理性、科学性、公平性,以致于招聘就变成了因事设岗、按岗招人,使人员和岗位匹配的初心并不能很好地落实。具体表现在招聘计划制定急功近利、条件设置不合理。如下表1招聘考量因素统计表。

表1 某县级事业单位招聘考量因素统计

项目	形象	技能	经验	专业	学历
数据占比	8%	10%	19%	20%	43%

上表中该单位对人才招聘中学历比重占比高达43%,这种学历至高无上的考核因素,会导致对人才的选拔缺乏多维度、多方位考量,是招聘条件设置极其不合理的一种表现。

2.3 考试方式设置不合理

事业单位人才招聘基本上依据公务员招聘方式,一直固定为笔试、面试两部分结合的形式。这两种考核方式对人员考核的侧重点不同,二者相结合能够在一定程度上达到检验应聘人员的理论知识和综合素质的目的,但是并不能保证这是最合理的技能和知识考

核,也可能存在偏差。比如很多应聘者都只是考试型人才,对于实践中遇到的问题,并不能很好的解决,就会导致他们成功应聘之后并不能完美地适应岗位工作,因此出现所招聘人员可能与实际单位需要的人才不太符合的情况。这反映出考试形式过于单一、笔试科目考核没有岗位针对性、面试创新性不够。

2.4 招聘工作管理不到位

在事业单位招聘流程中,虽然有相关法律法规和制度的约束,但是实际招聘环节因为流程的复杂和各种外部环境的影响,仍然会有很多问题,可能是因为法律体系不健全、领导思想局限、考核指标不能完全落实、招聘人员专业能力不足等。表2是近年来某县级事业单位招聘流程中问题汇总表。

表2 某县级事业单位招聘流程中问题汇总

招聘流程	存在问题
招聘计划	岗位设置不合理
资格审查	考生提供虚假报名材料
考试环节	考生作弊、扰乱规则
笔试阅卷	阅卷及核算错误
面试环节	考官主观性太强
纪检监督	招聘问题引发的投诉举报

从表中可以很清晰地看出来,该县级事业单位招聘流程中存在的问题都可以归结为招聘人员实施招聘流程不规范、考试科目不合理、招聘条件设置不科学。这些问题的出现都会影响到招聘工作的效率和质量。

3 加强事业单位人员招聘制度建设

3.1 完善招聘信息宣传和报名工作制度

3.1.1 完善事业单位招聘信息公开制度

招聘的核心是公开,公开包括招聘信息的发布、招聘流程的执行、招聘结果的公布,整个流程公开透明才能够保障选拔人才的公平正义,坚决杜绝徇私舞弊、暗箱操作、权权相护的现象发生。

3.1.2 加强招聘信息宣传力度

通过构建健全的信息发布平台,发挥校园招聘会的的作用,对招聘信息进行定期维护管理。当前时代发展现状,信息化与人们日常工作生活密不可分,事业单位可以利用各大社交、媒体网络平台公布招聘信息,比如单位官网、报纸期刊公告栏、各大第三方培训机构、新媒体等,通过信息的快速传递大范围覆盖广大应聘者。也可以直接与各大高校对接,利用校招平台、招聘宣讲会、学校官网等方式让毕业生了解事业单位招聘。招聘是需要公开透明化,但是各地报名信息是需要保护的个人隐私,事业单位要对考生信息进行保

护,在保证公开信息及时、有效的同时要定期维护信息录入系统,避免出现数据泄露、丢失等现象。

3.1.3 增加报名渠道

增设网络平台报名,通过现代化信息工具完成报名、交费、验证等一系列工作,尽量避免考生因路途遥远耽搁考试^[1]。

3.2 科学规划招聘工作

3.2.1 制定事业单位人力资源规划

常规情况下,事业单位人力资源规划是根据单位自身人才组织结构做分析统计,主要分析员工岗位、年龄、学历、男女比例,还有近3、5年员工退休情况,根据现有岗位设置、人员组成、短期发展规划、长期战略目标,制定未来5年内的空缺岗位招聘计划,把急需人才列为重点招聘内容,优先招聘。对于可以暂缓的岗位招聘可以适当推迟些,以保证单位的持续性发展。

3.2.2 合理设置招聘岗位

首先,要对单位各岗位职责充分了解,再划分管理、技术、工勤三大类岗位的级别和人数比例分配。同时,为各职能岗位编写岗位说明书,建立各岗位胜任能力模型,量化相关考核指标。

3.2.3 强化事业单位聘用合同管理

人员聘用要按照劳动合同签订单位与个人的聘用合同,在合同中明确岗位职责及应尽义务,保障自身利益。健全聘用人员信息化管理平台,对合同建立的各个环节进行科学合理的管理,从签订合同、履行工作职责、离职申请等一系列工作都应该按照合同规定的执行,保障事业单位人事管理更加制度化、规范化,起到良好的约束和引导作用。

3.2.4 科学设置招聘条件

首先,在设置招聘条件中不设置像985、211才可报名或者第一学历必须本科及以上这种歧视学历的要求;其次,专业设置方面可以列出尽可能多的专业名称,考虑到不同学校对专业分类可能会有差别;最后,对于户籍和性别,虽然原则上不允许限制,但是如果是一些特殊工作性质,像煤矿、高压电、高强度等可以设置一定比例,但是要严格把握度^[2]。

3.3 优化事业单位招聘考试方法

3.3.1 合理设置笔试内容

规范笔试内容,笔试在整个招聘中占据着重要地位,内容的设置除了专业知识外,还应该增加其他考评方法,比如职业规划、性格判别、情景模拟、心理素质测评等。专业知识方面的内容应该全面考虑单位岗位要求,岗位职责深度、广度等,保证考核人员能力能够最大限度地满足单位岗位要求。

3.3.2 采取多样化面试方式

面试根据工作职能可以分为管理岗位和专业技术岗位。管理岗位采用结构化方式,专业技能方面采用适合各岗位技能的个性化方式去综合考量应聘者比较好,比如即兴演讲、无领导小组讨论、实际操作、公开演示等。面试环节也是主观因素比较严重的环节,可以通过现场直播、邀请媒体、群众等方式公开面试,使面试更加透明、公正。此外,公开监督举报电话,对于有争议选拔,可通过观看回放认真查看^[3]。

3.3.3 增加多种招聘形式:校园和第三方代理招聘

采用校园招聘可以通过与高校联系,进入校园组织大型招聘会,考核方式可以直接采用面试进行拟录取,省去笔试,一方面可以节省招聘时间,另一方面也能够大大提高招聘效率。第三方代理招聘是站在招聘和应聘二者之外的第三方视角看问题,这样也可以保证招聘工作更加规范、合理、专业。

3.3.4 加强对招聘中考察环节的重视

考察是保证人力资源招聘全过程能够顺利高效实现的一部分,

考察人员要以更加敏锐的眼光看待招聘者和应聘者。事业单位招聘环节的设置也要根据考察方式、内容和岗位职责的变化等对其实际招聘环节进行合理调整。

3.4 强化事业单位招聘的制度建设

3.4.1 建设招聘专业化团队

招聘工作在事业单位中占据着很重要的地位,因为招聘关乎着整个单位用人质量,用人水平。事业单位招聘环节涉及部门多、要求多、流程多,相对较复杂耗时,这就要求组织者不能通过临时安排草草了事,要建设一支高素质、高能力的招聘团队,包括资格审核人员、笔试题目编制专家、面试官。

3.4.2 人事监督和问责制度

完善人事招聘监督管理制度,争取落实招聘的公开、公正、公平,秉承着对每一个应聘者负责的态度。强化监督的同时完善问责机制,对不符合原则招聘、走后门行为、收受贿赂行为、甚至违法行为,严格追溯源头,加以惩罚。

3.4.3 试用期满考核制度

试用期原本是对招聘者的最后一步考核,但是实际单位都会忽略这一环节,对于试用期,一般都是走流程,并没有真正发挥其作用。试用期一般6-12个月,试用期满对其进行严格考核。转正考核可以通过书面考核,也可以采用领导现场提问,操作演示等方式对其进行考核。对于试用期满考核通过的人员办理正式聘用合同,对于不合规人员,不再任用。最主要的目的是为了帮助招聘进一步检验人员的能力,也检验招聘工作的效果^[4]。

4 结论

事业单位人力资源招聘的公平公正、科学合理对单位后续工作的顺利开展非常重要。深入分析招聘中存在的问题,提出合理性建议,比如完善招聘信息宣传和报名工作制度、优化事业单位招聘考试方法、强化事业单位招聘的制度建设等,为事业单位提供可持续发展的人力支持,帮助事业单位更好地体现服务社会大众的能力。

参考文献

- [1]华卫.事业单位招聘存在的主要问题和对策分析[J].经济管理文摘,2021(02):110-111.
- [2]岁金兰.新形势下事业单位人才队伍建设思考[J].现代企业,2021(01):41-42.
- [3]徐文利.行政事业单位人力资源管理的现状与对策[J].财富时代,2021(01):189-190.
- [4]姜建军.事业单位人力资源管理存在的问题及优化措施[J].商讯,2021(17):188-190.