

事业单位人力资源管理中的人员招聘问题研究

王秋颖

天津市宝坻区大唐庄镇人民政府 天津 301800

[摘要] 事业单位是政府实现公共管理与服务的载体,也是保障国家经济、政治、文化发展的载体,随着社会的发展,对事业单位的功能与服务要求也在提升。为了满足事业单位的发展,同时发挥其公益性的特点,需要切实做好人才管理工作,高素质的人才队伍建设不仅是事业单位的核心力量,还是新时期发展需要的保证,而人才的聚集需要通过引进与培养等方式实现。

[关键词] 事业单位; 人力资源管理; 人员招聘

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.11.628

引言

随着经济社会飞速发展,事业单位同时也逐步实现进一步发展,并且需要更多的高质量人才开展工作。人才问题是事业单位发展的核心问题,推动事业单位高速发展,离不开对优秀员工的招聘与培养。为实现事业单位的进一步发展,必须完善当前的招聘体系,建设高质量的人才队伍。

1. 事业单位人力资源管理中的人员招聘问题

我国事业单位的急需紧缺人才引进制度经历了逐渐完善的过程,当前事业单位在人才引进方面普遍采取聘用制,随着人才引进规范化,事业单位也出现了聘任制及公开选聘制等措施。具体表现如下:

(1) 公开选聘得到普遍应用。事业单位获取社会保障部门、人力资源部门审批之后,通过媒体公开招聘,并受到社会监督,以此提升人才引进的公平性和公开性。从当前的事业单位人员结构来看,在公开选聘制度下人员更加年轻化,并且以应届生用人为主,而具备工作经验并且年龄偏大的人员竞争机会偏少,并且基层工作存在着待遇较低的情况,通过公开引进的方式往往难以录用高素质人才。(2) 聘任制成为当前事业单位广泛采用的方式。在聘任制下合同期限较长,各项制度还不够完善,在人才管理、辞退等环节存在漏洞,由此对聘任制的作用发挥产生了不利影响。(3) 采用统一组织的人才招聘方法,能够提升宣传范围,降低监督成本。此种招聘方法存在着用人单位缺乏参与性等问题,对聘用人员了解不够深入,因此不能保证新员工匹配工作岗位。

(4) 招聘的计划不够长远。部分事业单位进行人才招聘的过程中,一般说明了薪资待遇、岗位要求,但是缺乏长远思想,比如紧缺型人才的录用只考虑眼前利益,在人员配置方面缺乏系统的计划,该问题需要重视起来。

2. 事业单位人力资源管理中的人员招聘措施

2.1 人力资源规划科学规划

事业单位的人力资源,需要从多角度进行剖析,在招聘计划上,主要通过以下两方面进行制定。其一,采取试点形式,在事业单位中构建法人治理结构。当前大部分事业单位为加强对人员编制工作的自主权,会通过向社保局和人力资源管理局进行申请,根据实际情况提出用人计划,最后由上级部门完成审批。由此可以加强用人单位的自主权和参与程

度,但同时也导致人权与审批权的分离,不能够实现人才的最优配置。针对此问题,可以通过试点方式探索事业单位法人机制的实施,在保证单位自主性的同时,确保落实上级的宏观管理,强化上级管理部门的顶层设计工作,加强对招聘工作的指导与管理;其二,以事业单位的发展方向为基础,保证单位整体的人力资源结构稳定,避免人员因各种因素频繁变动,致使事业单位无法开展正常工作。在招聘工作中,不仅要考察人岗匹配度,同时还需要将人才工作稳定性纳入考量之中。

2.2 强化岗位分析

其一,需要事业单位对岗位细化。全面了解引进人才实际情况以及岗位设置情况,其中涵盖工作内容与工作职责,进而为人才引进提供参考,有效提升人才引进的导向性和针对性;其二,事业单位当中的非行政性管理岗位,必须描述具体内容。向应聘者说明岗位的发展前景,并针对专业知识以及科研水平较高的岗位详细介绍,以此提升工作岗位和人员的匹配度,有利于提升人才录用效果。

2.3 健全信息公开制度

对于事业单位来讲,完善的信息公开制度是人才引进的重要措施,需要将招聘信息发送到当前各大人才网站当中,尤其是要通过专业性的网络平台以及报纸杂志公开发布人才招聘信息,以此吸引高素质人才。在这一过程中必须坚持公平、公开的原则,在人才信息发布过程中公布细节,明确招聘流程、考试内容,便于人才分析事业单位人才录用信息。在事业单位人才录用信息化建设过程中,也需要对书面问答形式加以利用,以此提升人才录用环节的公开性、公平性和严肃性。

2.4 事业单位公开招聘有效实施

事业单位专业种类较多,范围十分广泛,事业单位在行业专业性突出情况下,岗位需求和人员需求也体现出明显多样性,这就需要事业单位开展公开招聘时综合运用多种方法将岗位分类、行业分类、岗位层次分类充分体现出来。并且遵循平等性、公开性、择优性、竞争性基本原则,结合实际情况与具体需要通过多种方式实施,进而使人员进入到合适岗位中,实现人岗匹配。

公开招聘中笔试试题不能将应聘人员素质能力准确反映

出来,在命题时,需专业人员负责,提升试题效率,深层次研究和把握试题。为保证考试结果将应聘人员真实情况反映出来,需结合岗位特点对高难度问题进行开发,形成针对不同专业、岗位的题库。设置公共科目考试时,需结合岗位存在的共同点,并且设置专业科目对应考试,这主要是由于岗位不同,对应聘人员的要求也会有所不同,然后将这方面获得的结果视为下面测试的主要依据,这能够使笔试考试科学性获得极大程度保证,使人员与岗位需求充分适应。另外,为体现出试题的灵活性和适用性,可以将公务员考试大纲作为参考,使职业能力测试纳入公共科目中。职业能力主要指一个人在某一职业获得成功的素质与潜能,也就是进行某类活动时应具备的特殊能力和内在潜力。开展公开招聘时,也可以设置专业笔试联考,两个或两个以上事业单位均招聘一个专业人员时,可进行统一考试、统一出题、统一阅卷等。这种方式不仅能够减轻事业单位在命题时的负担,也能使试题在难易程度上保证一致。

面试时,需对当前运用的方式进行扩充。事业单位主要运用现场答辩、结构化面试、实操测试形式展开公开招聘时的面试,面试科学性会直接影响面试质量,面试在达到招聘目的情况下,才能将其作用与价值充分发挥出来。因此,在面试时,需结合岗位具体需求,综合运用多样方式。其中无领导小组讨论、情景模拟等都是可以积极进行借鉴方法。运用情境模拟法时,可以模拟工作实际情况,这种方式可以对人员能力展开全面分析、细致观察以及有效测评,进而使空缺岗位获得与岗位相适应的人才。运用无领导小组讨论方式能够将应聘人员划分为小组形式,多数情况下人数为四人到八人,讨论中并没有负责人,每个人都需要表达自身意见,然后在意见中签字,评价人员在此过程中应针对信息进行更新,使小组成员充分参与到讨论中,这种方式能够对应聘人员行为展开全面考察,发现应聘人员优点与缺点。总体来训,面试内容和面试形式需建立在职业要求基础上,详细展开单项设计、总体设置、局部设计,将岗位能力、被测试人员素质、能力作为切入点,进而使面试工作体现出高效率性和高可信度。首先,面试官应具备较高素质,这主要是由于进行人才选拔时,面试官素质会对面试结果产生较大影响,面试官应具备健康思想道德素质、过硬业务素质、稳定心理素质。其次,面试官选取应严格执行规定。为保证面试权威性,面试官应根据规范程序选拔,面试官需进行严格考试与培训,形成高素质面试队伍。再其次,针对面试官应加强培训工作,使其全面了解测评技巧,提升评判能力。在此过程中,可以运用短期培训、专业培训、学术交流、专题讲座等多种方式。并且使其不断进行实践、调查研究,具备较好临场能力,增强在判断时准确性。

2.5完善监督机制

第一,在事业单位的招聘工作中,通过监督工作能够提升招聘工作的科学性,并确保招聘工作的公开、公正、公

平。对于事业单位监督机制的完善,应当从以下几方面着手:首先,切实保障保密制度与亲属回避制度的落实,不仅要强化事业单位自身的监督工作,还需要引入第三方的监督,主要依靠纪检部门与政协等部门的参与,并邀请社会公众与媒体作为监督群体之一,加强对事业单位的全面监督力度。在监督内容上,应当以招聘制度与招聘流程为监督的主要对象,并同时公开举报监督电话,确保大众能够获取有效的监督渠道。其次,通过信息技术完善监督系统。在招聘流程的公开工作中,可以将流程公布在网络上,保证监督主体可以全面对招聘工作进行监督,一旦某环节产生问题,还能够及时重新回顾查询,保证招聘工作的开展。最后,保证问责力度。对招聘工作中产生的违法乱纪行为,需要严格根据问责处罚机制做出惩处,对于违反流程的事业单位,需要根据规定进行全市通报。对于违背招聘程序而被聘用的员工,应当根据相应规范,一经发现及时解除聘用。而对于违反规范的工作人员,需要严格根据纪律进行惩处。

2.6应聘后效果评估

对于人才招聘来说,评估是其重要环节之一,通过评估工作能够分析事业单位招聘环节存在的问题,以此为后续的招聘工作提供参考,并且要求事业单位制定紧缺人才储备信息档案,如果事业单位存在紧缺人员的职位空缺,可利用信息手段及时吸纳人才,并有效降低招聘成本。

结束语

综上所述,尽管我国事业单位人才引进模式逐渐完善,并且人才质量也在提升,不过在急需紧缺人才引进和录用方面依然存在不足,所以事业单位需要从多方面入手,对当前急需紧缺人才引进制度问题加以解决,进而提升此类人才引进的效果,助力事业单位的高质量发展。

参考文献

- [1]和美美.基层事业单位人力资源经济的应用与未来发展趋势[J].财经界,2020(32):227-228.
- [2]刘斌.关于事业单位人事管理向企业人力资源管理转型的分析[J].经济管理文摘,2020(21):109-110.
- [3]尤深远.人力资源经济管理工具在事业单位中的应用[J].投资与创业,2020,31(20):136-138.
- [4]周竟奇.事业单位人力资源管理存在的常见问题分析[J].中国乡镇企业会计,2020(09):150-151.
- [5]崔靛.事业单位公开招聘中存在的问题及对策研究[J].科技资讯,2020,18(24):246-248.
- [6]辛利.事业单位公开招聘的现状与改革建议探究[J].经济管理文摘,2020(16):103-104.
- [7]张倩.事业单位人力资源管理中的职工招聘与培训策略探析[J].经济管理文摘,2019(21):134-136.
- [8]陈重阳.事业单位人力资源管理中职工招聘与培训[J].经营管理者,2019(Z1):92-93.