第 1 卷◆第 1 期◆版本 1.0◆2019 年 12 月 8 日
文章类型:论文 | 刊号(ISSN):2705-0637

新时期做好事业单位公开招聘工作的几点建议

刘文娟
浑源县劳动监察大队
DOI:10.32629/ems.v1i1.282

[摘　要]　国家经济的不断发展对我国事业单位建设提出了更高的要求,事业单位是以社会公益为主的社会服务型组织,与民族发展、百姓生活息息相关,由于工作的特殊性对于从业人员的要求也比较高,因此更重视事业单位人员的公开招聘,人事管理体系,人才评定模式。本文首先分析了现阶段事业单位在招聘过程中存在的问题,然后提出了在新时期做好事业单位公开招聘的几点建议,提高事业单位的公开招聘水平。
[关键词]　新时期;事业单位;公开招聘

前言

鉴于事业单位之间人才竞争不断加剧, 为了保证事业单位的稳步发展,应积极利用公开招聘的方法,通过更好的安排和提高竞争力,确保企业的持续发展。引进优秀的专业人才,提升事业单位从业人员的专业素质。为国家的经济发展作出更大的贡献,促进整个社会事业的发展。

1 事业单位人才公开招聘工作的特点和意义

1.1 事业单位公开招聘的重要性

事业单位人口机制、公开招聘制度、事业单位人员综合素质密切相关。公开招聘的机构,要扩大人员的选拔、聘用范围,避免用人现象。同时,建立科学可行的事业单位用人机制,发挥市场在人才配置中的作用。实行公开招聘,按照公平、公开、透明的原则选拔人才,适应市场经济对事业单位专业人才的需要和要求, 合理配置人力资源。帮助建立合理的就业机制,保证照片的公平性。为员工提供良好的就业环境,吸引各类专业人才公平竞争,提高申请人的综合能力和心理素质,为事业单位提供新鲜血液,实现企业内部的良性竞争。

1.2 事业单位人员公开招聘的作用

1.2.1 透明化程度高的公开招聘可以营造良好的人才氛围。

在现代社会经济发展中,人才已经成为第一竞争力。近年来,公开招聘的实施,打破了过去的近亲繁殖,内部解决方案、裙带关系等问题,和招聘吸引不同地区,不同类型的人才,丰富的人才库,多才多艺的人才,丰富的机构,提高人员素质,促进人才资源的合理流动和科学配置,促进制度创新能力,增强企业的竞争力。

1.2.2 事业单位实行公开招聘优化了人才资源配置。

在事业单位内部推行公开招聘制度可以有效提高工作人员的综合素质,充分利用各种人才。推行公开招聘制度打破了选人用人的局限性,保证选择人才的公正和透明性。此外,这一方法也体现出了事业单位重视人才、尊重人才的态度,在招聘前,要先确定单位所缺的人员类型、数量,然后在公开招聘,选择学历、技能、综合素质最优的职员,这对于提高职工整体工作水平,促进事业单位的长远稳定发展都有着非常积极的意义。

1.3 事业单位公开招聘的特点

1.3.1 招聘时间多变性的特点

事业单位工作人员招聘时间,会受到季节因素影响,而不同的企业员工的招聘时间,均存在着一定的差异性。由此表示,事业单位招聘时间具有多变性的特点,且周期时间短,应聘人员数量多,时效性快。

1.3.2 受到社会各界人士所关注

由于事业单位相对稳定,有金饭碗之称,大家都十分关注其招聘。事业单位工作,与编制存在着直接的联系,一些岗位的竞争比较激烈,在很多高校每年都会有定期的事业单位宣讲会,所以会被社会各界认识所共荣关注。

1.3.3 专业要求高

事业单位行政性质较弱,比较关注决策工作,对于应聘者的专业要求较高,需要其具有较强的技术水平、专业水平。与国家公务员相比,行政单位要求降低,但是操作等能力要求较高,所以事业单位要求应聘者拥有相关专业素养的同时具有较高的文化水平。对于企业来说个人素质要求高,能力相对就高。所以在招聘的时候事业单位往往很注重招聘人的专业和学历, 针对与大学生较为有利,但是对于普通大学出来的学生,可能需要进一步的深造。

2 公开招聘的现状

2.1 招聘管理方式问题

事业单位认识管理机制, 国家党政机关人员管理模式相似,经国家分配事业单位人员,评判事业单位人员级别,而事业单位工作人员的薪酬遵守国家相关标准发放, 所以导致事业单位不能实行有效的管理。同时,管理方式比较单一,无法结合自身发展方向和目标,选择适合的管理方法,会对事业单位的发展情况,构成不同程度的影响。

2.2 招聘成本问题

事业单位人才招聘的人才数量有限, 所以事业单位需结合相关程序机制招聘。一些岗位科目比较严密,考试的材料均为一次性,相较于医疗系统科目较多, 每次招聘考试均需通过专家实行审核,故此需投入大量的资金招聘,易于发生招聘工作成本增加的问题。

2.3 人力资源问题

事业党委人力资源规划,人员需求问题比较严重,为确保事业单位获得良好的发展,合理规划人才发展情况非常关键。人力资源不能对岗位工作需求予以统计,职位的差异性较小,因此事业单位无法结合相关信息,确定招聘的具体类型,,导致招聘工作不合理。此外招聘方案中不能考虑到人才流失因素,人才储备因素,故此会发生人力资源确实方面的问题。

2.4 招聘机制问题

事业单位人事体系不独立,为行政性质范围,导致事业单位技术人员、管理人员。党政机关干部等,共同参与到妊娠体制管理工作中。这时,人才管理机制为官本位的状态,对事业单位人员的发展,事业单位发展的情况,构成了一定的阻滞。

Copyright © This word is licensed under a Commons Attibution-Non Commercial 4.0 International License.

3 现阶段事业单位招聘过程中存在的问题

3.1 公开招聘制度缺少完善性

我国事业单位在招聘工作开展之前，并没有结合市场的发展情况制定相应的招聘策略。由于受到传统计划经济的影响,事业单位的招聘工作一直延续传统的招聘方法，在招聘过程中不能对市场需求进行详细的分析,导致招聘结果不理想,另外,缺少相关性政策指导也是影响事业单位招聘的主要因素，事业单位在招聘人才时缺少统一的标准,出现招聘混乱的现象。

3.2 考试方式和内容不合理

目前,我国事业单位的考试主要分为面试和笔试两种,应聘者在笔试合格之后进行面试,只有面试合格后才可以上岗就业。但是考试题的命题具有较大的随意眭，很多考试题与面试岗位并没有太多联系,并没有体现出事业单位的特性,考试和面试过程中往往加强对应聘者行政、写作、表达能力的考查,而忽略对其专业能力、学术研究和外语水平的研究，对于专业性比較强的事业单位这样的考试内容是十分不合理的。另外,事业单位的考试模式也是复制公务员的考试模式,并不能体现事业单位招聘的重点,导致招聘的人才达不到事业单位的要求。

3.3 事业单位招聘过程透明度不高

一些事业单位缺少明确规范的招聘程序，一些招聘环节的缺失和招聘步骤的随意性,使公开招聘的真正作用没有发挥出来。另外,事业单位公开招聘的公开程度不够,很多事业单位为节省招聘成本,只在本省发布招聘信息,缺少一定的公开性,对招聘人才的范围造成了限制。在招聘过程中缺少有力监督也是致使公开招聘工作透明度不高的主要原因,由于在招聘、录用等重点环节缺少有力监督,容易使招聘工作缺少本该有的公平性和公开性。

4 新时期做好事业单位公开招聘工作的几点建议

4.1 完善事业单位招聘制度.制定好招聘计划

事业单位为做好公开招聘工作，首先需要对事业单位内部人才的需求情况进行分析，结合事业单位中不同岗位的在岗人数以及人才素质进行综合分析，确保招聘的人才可以满足事业单位的发展需要。另外,相关人员要善于对事业单位的发展趋势进行分析,由于事业单位中人员的流动性比较大，所以相关人员要采取相应的措施确保人力资源结构的稳定性，避免人员流动对单位发展造成影响。所以在实际招聘过程中要对人才的稳定性进行综合评估,从而选择适合招聘岗位的优秀人才。另外,在事业单位公开招聘时必须遵循科学性的原则，制定明确的制度和规定作为招聘的准则,并审查公开招聘的招聘情况,为确保事业单位公开招聘的可见度。使公开招聘工作可以有制度可依,杜绝招聘过程中的随意性。只有结合完善的招聘制度和招聘计划，事业单位的招聘工作可以顺利进行。

4.2 完善事业单位考试内容和考试方式

事业单位公开招聘的考试内容必须要有所针对性，由于事业单位的行业性质特殊性,在进行考试时必须有所针对性,才能招聘到相应的人才,比如对于管理岗位,考试内容多偏向于人际交往能力、逻辑分析能力、语言表达能力和组织领导能力,专业性岗位则要加强对专业技能、知识的考查,通过这样的方式可以选择更加适合事业单位的专业性人才。目前多数的事业单位考试分为笔试和面试,笔试成绩与面试成绩比例为 2:3,不过一些特殊的岗位可以根据岗位需求适当调整两者间的比例，以提高招聘工作的针对性。

4.3 提升信息技术在事业单位公开招聘中的应用

信息技术可以有效地促进院校的公开招聘。信息技术的使用在公开招聘主要体现在以下几点:第一,该机构可以在相关的网络平台发布招聘信息,可以通过网络平台,以确保申请人或学习机构网站招聘信息,机构相关人员可以在这个平台上,网站申请人回答提出的问题,以保证信息传播的开放性和有效性。第二,利用信息技术可以拓宽事业单位招聘信息的传播渠道。在中国,事业单位发布招聘信息的渠道大多是通过少数几个网站,如事业单位网站、社会招聘平台等。由于公开渠道太少,了解单位招聘信息的人才少,招聘任务难以完成,导致事业单位整体水平无法有效提升。第三,利用信息技术可以更详细的了解招聘职位，可以使应聘者了解工作要求和岗位平时做的工作,加强有针对性的招聘工作。

与此同时,公开申请各个阶段之间的信息透明度也会提高。使用信息技术可以缩短征聘周期,减少人才流失造成的问题。在线考试让任何地方的应征者都更加容易参加比赛。工作可以节省许多时间,提高阅卷的准确度。

4.4 提升事业单位公开招聘工作的透明度

为使事业单位的公开招聘工作能得到长久的发展，招聘过程必须具有公开性和透明性，使招聘工作可以在社会的监督之下有序进行,杜绝出现“走后门”“看人情”的现象发生。事业单位对于招聘岗位的报考资格进行明确说明,对于学历、年龄、性别等进行严格的规定,从而减少徇私舞弊现象的发生。另外事业单位对于招聘者在招聘过程中提出的质疑要及时处理和回复，从而确保事业单位的招聘工作能做到最大程度的透明性，使公开招聘起到应有的作用。

5 结语

综上所述,事业单位的招聘与我国人民息息相关。事业单位在进行人事制度改革时,必须实行公开招聘制度。但做好新时期事业单位的公开招聘并不是一朝一夕就能完成的，我国事业单位招聘体系需要改革和完善,需要提高自身的招聘体系,制定详细的招聘计划,创新,测试内容和测试的内容的招聘使用信息技术的有效性和透明度,公开招聘的最大程度,从而有利于业务单位更好地服务社会。

[参考文献]

[1]杨国青.新时期做好事业单位公开招聘工作的几点建议[J]. 现代经济信息,2019(11):16.

[2]蔡吉臣.全面贯彻国家人事部六号令做好事业单位公开招聘人员工作[J].求贤,2006(9):37-38.

[3]何云春.时'建的选.时代的选择－国家行政机关补充工作人员录用考试[J].中国电视,1993(11):24-27.

[4]陈明华.事业单位公开招聘人员规范化发展思路探析[J].中国集体经济,2019,600(16):113-114.

[5]王建军.事业单位人员公开招聘与岗位设计思路探析[J].现代经济信息,2018(10):155.

[6]何中华.基层事业单位招聘工作中存在的问题及建议[J].人才资源开发,2012(6):29-30.

Copyright © This word is licensed under a Commons Attibution-Non Commercial 4.0 International License.