

# Forbidden

You don't have permission to access /c/cn/news/2010-08/11/\*.html on this server.



中国人事科学研究网  
Chinese Academy of Personnel Science

首 页 | 机构概况 | 新闻中心 | 科研课题 | 学术跟踪 | 学术交流 | 学术刊物 | 科研奖励 | 他山之石 | 咨询项目 |

您现在的位置: 首页 >> 刘 霞 >> 文章总汇

研究人

刘 霞

- 个人简介
- 文章总汇
- 科研项目及成果
- 图片信息
- 联系信息

文章总汇

## 刘 霞 : 如何建立符合事业单位特

2010-08-11 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中

日前, 人力资源和社会保障部副部长王晓初在全国事业单位公开招聘不能“一刀切”, 引起社会广泛关注。事业单位公开招聘工作中为何会出现“一刀切”的招聘方式? 针对这些问题, 本期特别关注特邀有关专家、实践符合事业单位特点的招聘模式

主持人

刘云 黄欢 本报记者

嘉宾

竹立家 国家行政学院教授

刘 霞 中国人事科学研究院研究员

金飞芳 青海省人社厅事业单位人事管理处处长

袁 勇 江苏省南通市人社局副局长

### 1、为何会出现“一刀切”现象

■从广大基层事业单位来看, 由政府部门操办公开招聘是一种现实的需要, 也是公务员考录模式的流行。

主持人: 一些地方把事业单位公开招聘简单等同于公务员的“凡进必组织大规模的统一考试。在事业单位公开招聘中为什么会出现诸如此类的

刘霞: 的确, 公务员考录模式如今在不少基层事业单位招聘中几乎成状况? 从政府与事业单位的关系看, 政府对事业单位拥有管理权, 但这种管理观层面的管理和调控权, 而不应当是插手具体的事业单位内部人事权。所以我定位, 在事业单位公开招聘中主要做的工作应是制定规章、规范程序、并介入公开招聘的具体操作。

那为什么目前某些地方政府在事业单位公开招聘中存在着抽身难的问题存在某些客观因素。主观因素主要是政府对事业单位传统管理习惯和思维中有意地加以调整改变。而客观因素则主要来自基层事业单位操作公开招

从广大基层事业单位来看, 由政府部门操办公开招聘是一种现实的需要

公务员考录模式的流行。

一是技术操作上有不少难度。如公开招聘要求信息公开，要求选人视制，信息发布平台相对较低，希望利用更具权威，更高层次的信息平台。从单位来讲是一大难点，因为仅靠基层单位自身的智力力量是难以完成的，且主管部门建立统一题库，而政府恰恰在动员社会专家、学者资源方面具有阅卷等多个环节也存在许多操作上的具体困难。

二是出于减少社会对用人单位在招聘过程中公开、公正、公平质疑的组织招聘工作，使许多用人单位可以减少或避免不少人事人际关系上的麻烦，至少在笔试这一关，可以如此。

## 2、为何不能“一刀切”

■不同的事业单位自身的用人特点和岗位需求有很大的不同。

■事业单位公开招聘如果采用“一刀切”式的所谓“公共科目”笔试的人才，而对于那些与专业技术岗位所匹配的能力和素质，在公共科目笔试

主持人：人力资源和社会保障部副部长王晓初日前指出，事业单位公点和岗位需求，不能“一刀切”。事业单位公开招聘为什么不能“一刀切”会带来什么负面效果？

竹立家：事业单位是我国公共机构中专业技术人才和行政管理人才最多多样化的组织。因此，事业单位的人才公开招聘与政府机构公务员的招聘照公务员的招聘方式来进行，也不能对所有的事业单位招聘搞“一刀切”。特点和岗位需求有很大的不同。换句话说，招聘一个教师和招聘一个医生与学教师和招聘一个大学教师要求也是不同的。如果在公开招聘中搞“一刀切”位需求不相符的情况。

金飞芳：由于大多数事业单位在社会事业发展和经济建设领域中承担术服务等特殊职能，其岗位要求与行政机关和企业相比，具有专业要求严、点，几乎涉及社会事业和经济建设的各个领域，其用人要求也体现出学历高、大等特点，既包括高精尖领军型人才，也包括驾驶员、水暖工、炊事员等的事业单位和各个事业单位的不同岗位对人员资格条件的需求呈现出多样性公开招聘工作绝不能搞“一刀切”。

袁勇：在我国现有事业单位中，绝大多数是以脑力劳动为主体的知识的主要人员构成。事业单位公开招聘如果采用“一刀切”式的所谓“公共往是管理型的人才，而对于那些与专业技术岗位所匹配的能力和素质，在

## 3、如何建立符合事业单位特点的招

■鉴于事业单位专业技术岗位的复杂性和多样性，应允许事业单位根据有一定程度的多样性和灵活性。

■在当前加速推进事业单位公开招聘制度的历史性阶段，人力资源和聘工作的主管机关和推进事业单位人事制度改革的职能部门，既要大张旗鼓和认真落实事业单位自主用人的权利。

主持人：您认为，应如何建立符合事业单位特点的招聘模式？

刘 震：鉴于事业单位专业技术岗位的复杂性和多样性，应允许事业程序上具有一定程度的多样性和灵活性。

第一，对特殊专业、稀有专业、冷门专业岗位的招聘，不宜照搬公务员比例限制。现实中某些专业人才培养本来就少，社会需求也较少，却常因消岗位招聘，就此也将稀少的人才挡在了招聘大门之外。

第二，公共科目笔试要有针对性。对于管理岗位招聘可以实施公共科目施公共科目笔试尚值得探讨。而对于工勤岗位，由于其岗位特点在于操作并免除一切科目的笔试。

第三，建议允许高级职称人员、博士学历人员、竞聘县乡基层单位岗位免于笔试，直接进入面试或考察。考察的方式可以多种多样，如提交相关

期试用等。

第四，在某些特殊情况下，允许多样化的进入方式，如借调考察进入、方式调入等，但政府主管部门对这些进入方式要严格监管。

金飞芳：在当前加速推进事业单位公开招聘制度的历史性阶段，事业单位公开招聘工作的主管机关和推进事业单位人事制度改革的职能部门，既有人力资源和社会保障部门作为事业单位人事管理工作主管部门的职能地位，又有用人单位自主用人的权利，激发事业单位人事管理工作的新活力。

在多年的事业单位公开招聘工作中，我深刻感受到：对人的评价和考核过一张卷子或一次考试来评价一个人很难，为一个岗位选配合适的人选更难以做到。探索建立符合事业单位特色的招聘模式。下面我以青海为例，谈谈如何体现特色。

一是在公开招聘的方式上主张以灵活性促进实用性，探索对事业单位定岗、定编、定员、定责、定薪、定考核的公开招聘方式，对具有研究生学历、副高级以上职称以及省内紧缺专业的人员和专业特殊难以形成竞争的岗位，采取统一发布招聘信息、统一考核方式进行聘用的方式。同时，对驾驶员、水暖工、炊事员等普通工种采取直接面试、岗位实习等方式进行考核聘用，从而基本适应了不同事业单位对公开招聘的积极支持和充分肯定。

二是在考试科目的设置中加大专业知识和业务技能的测试，充分体现公开招聘的针对性。在笔试三门科目的分值比重中，专业科目分值占总分的50%，在面试内容中，要求用人单位采取通过实践操作、上台演讲等方式，着重测试考生的专业技能，进一步提高招聘考试的针对性和实效性。

#### 4、事业单位公开招聘目前存在哪些问题？

■相关法律法规得不到有效执行，政府监管还处于被动、薄弱状态，招聘工作有待进一步规范。

主持人：日前举行的全国事业单位公开招聘座谈会透露，到2012年要实现事业单位的全覆盖。在事业单位公开招聘工作中，目前存在哪些难点问题？

竹立家：最大的难点是相关法律法规得不到有效执行的问题，也就是“想用谁就是谁”的问题。例如前段时间媒体热议的海南省三亚市某局事业单位公开招聘子女的问题，就是一个典型例子。

要解决这个问题，除了被聘用人员的个人信息、招录程序、招录过程、公示等环节是要对某一地区事业单位招聘实行“集中管理”，用人单位有岗位才能招聘。

刘震：目前事业单位公开招聘工作中存在的难点问题：一是公开招聘制度在全国各级各类事业单位的全覆盖。二是政府监管还处于被动、薄弱状态。长期以来，人事监管一直是人事部门的事，引发的众多问题严重损害了“三公”原则，带来较大的社会负面影响。如监管严格一些，实现了监管制度化，许多问题其实是可以得到有效防治和解决的。三是招聘方式方法有待改进。在坚持“三公”的基础上，要根据岗位特点，从组织机构上强化或固化监管职能，指定专门机构或人员负责处理和监督，设立长期固定的网络举报或电话举报点，规定诉求或举报处理回应时限；四是制度建设等，从根本上杜绝公开招聘中的违法违纪违规现象，确保公民就业和择业权利。

三是招聘方式方法有待改进。在坚持“三公”的基础上，要根据岗位特点，从组织机构上强化或固化监管职能，指定专门机构或人员负责处理和监督，设立长期固定的网络举报或电话举报点，规定诉求或举报处理回应时限；四是制度建设等，从根本上杜绝公开招聘中的违法违纪违规现象，确保公民就业和择业权利。

三是招聘方式方法有待改进。在坚持“三公”的基础上，要根据岗位特点，从组织机构上强化或固化监管职能，指定专门机构或人员负责处理和监督，设立长期固定的网络举报或电话举报点，规定诉求或举报处理回应时限；四是制度建设等，从根本上杜绝公开招聘中的违法违纪违规现象，确保公民就业和择业权利。

袁勇：在事业单位公开招聘工作中，目前存在的主要问题，一是对用人单位有的存在怕麻烦思想，有的认为公开招聘削弱了自己选人用人的自主权，有的认为公开招聘只不过是走形式、求公正。二是公开招聘方式简单，对事业单位特点研究不够，在怎样建立适合事业单位自身特点的招聘方法方面、怎样发挥事业单位优势等方面研究不够。三是公开招聘的规章制度不完善，有些政策性规定不具体、刚性不够，比如

等；有些公开招聘公告不规范，在招聘中有意设置“因人设岗”、“因人成事”等，造成不好的影响。

## 5、不通过考试这种方式，如何保证