

现代大学制度下的高校非教师岗位招聘管理

滕文芳

(中国人民大学人事处, 北京, 100872)

[摘要] 现代大学制度下的高校非教师岗位招聘管理, 要从高校发展大局着眼, 在对高校非教师人员队伍规划和非教师岗位需求有着准确认识的前提下, 运用人事测量手段, 甄选出有利于促进人员队伍建设和有利于实现人与岗位匹配的人员, 从而达到高校非教师岗位招聘的目标。

[关键词] 现代大学制度; 高校; 非教师岗位; 招聘管理

[中图分类号] G40-058 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2012)03-0083-02

2006年《事业单位公开招聘暂行规定》中指出: “事业单位新进人员, 除国家政策性安置、按干部人事管理权限由上级任命及涉密岗位等确需使用其他方法选拔任用人员外, 都需要面向社会, 实行公开招聘。” 2010年出台的《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》又进一步强调, 要稳步推进事业单位整体改革, 完善中国特色现代大学制度, 进一步深化用人机制改革, 规范招聘管理。

一、公开招聘高校非教师岗位的必要性

(一) 有利于提高高校非教师队伍素质, 优化队伍结构

高校公开招聘非教师人员, 拓宽了高校选人用人的视野和渠道, 从而使社会上的优秀人才补充到高校非教师队伍中。这样一批与岗位要求相匹配的、高学历、高能力、高技能的人才, 提高了非教师队伍的整体素质, 有效改善了队伍的人员结构。一支素质能力高、结构优化的非教师队伍, 为高校教学科研提供了强有力的保障, 是对高校提升竞争力不可或缺的支撑。

(二) 有利于创造良好的人才竞争环境, 促进人才合理流动

招聘管理要求公开化和制度化, 这样克服了信息不对称、程序不透明等问题, 践行了“逢进必考”的思想。实际上, 一种竞争的意识贯穿于始终。而且, 招聘管理与聘用制和岗位管理相衔接。作为用人的入口, 招聘解决了岗位的需求问题。基于岗位管理, 由聘用制管理做出续聘或解聘的选择。这样

就形成了一种非教师人员的流动机制, 一种建立在公开化和制度化基础上的、在有序竞争环境下的、人员的合理流动的机制。

(三) 有利于推进高校人事制度改革进程

坚持公平、平等的原则, 面向社会公开招聘非教师人员, 形成人员引进和管理的长效机制, 符合现代大学制度建设的要义。作为用人机制改革的有机组成部分, 招聘管理的健全完善直接有利于探索现代大学制度下的高校人事管理模式。此外, 招聘管理与聘用制改革、岗位管理等相辅相成, 也会间接推动人事制度改革大局的发展。

二、公开招聘高校非教师岗位存在的问题

(一) 相关法律法规有待于完善

目前, 与高校招聘相关的文件只有原人事部颁布的《事业单位公开招聘人员暂行规定》, 及地方人事部门出台的事业事业单位公开招聘简章等, 没有相应法律法规的约束。而各级公务员招聘录用之所以较为规范有效, 显然离不开《公务员法》的有力保障。

仅就规定本身而言, 也多是原则上的要求, 并没有对招聘录用进行具体的控制。2011年底的《事业单位人事管理条例(征求意见稿)》中, 已经就公开招聘的内容、方式和程序等进行了规定, 但尚在讨论定稿中。

(二) 招聘标准有待于规范

各高校基于自身用人需求, 往往自行设置一定的招聘标准。这样, 就不免存在非教师岗位招录资格滥设的现象。近年来, 在高校条件和岗位性质相

同或相近的情况下,对应聘者的任职资格要求大相径庭的现象并不鲜见。尤其有的高校的招聘标准甚至出现前后不一的情况。这种标准上的不统一,一方面说明高校非教师岗位招聘任职条件没有规范的设置参考,另一方面,也留下了招聘腐败的隐患,与公开平等的原则相违背。

(三) 招聘管理与其他人事模块的衔接有待于改善

2002年《关于在事业单位实行聘任制的意见》的出台,拉开了事业单位人员聘用制度改革序幕。《事业单位公开招聘人员暂行规定》要求,“用人单位法定代表人或者委托人与受聘人员签订聘用合同,确定人事关系”。但有的高校没有顺利地实现人员选留与聘用管理的衔接。此外,根据2006年《事业单位岗位设置管理试行办法》的精神,招聘需求也应建立在高校岗位管理的基础上。而有的高校尚未能实现从岗位设置、岗位需求的角度来计划招聘。

高校人事制度改革是一项系统工程,包括聘用制度改革、岗位管理、招聘管理等多个环节。如果割裂招聘管理与其他模块的关系,不但影响招聘管理的推进,更不利于高校人事制度改革大局。

三、公开招聘高校非教师岗位的措施

(一) 明确招聘计划,把握人岗需求,推动岗位管理与队伍建设

制定招聘计划最重要的两点:一是要明确招聘岗位需求与岗位任职条件,即对岗位有充分的认识;二是要明确高校非教师队伍的现状与发展方向,即对人员队伍规划有清醒的认识。所以说,招聘计划要反映出高校非教师岗位的需求及其对人员的要求。岗位管理和人员队伍规划是高校人员招聘计划制定的基础,而招聘执行的过程则将运用人事测量来甄选出符合岗位要求的人员,从而实现人与岗位的匹配。

当然,完善的招聘计划还应包括招聘团队的组建方案、招聘渠道的选择、信息发布的确定、问话提纲的准备、招聘方式的选择,及招聘费用预算等。

(二) 运用人事测量手段执行招聘过程,保证人与岗位的匹配

人事测量以人为对象,测量应聘者的任职能力、工作动机等。执行招聘的过程实际上就是通过人事测量实现人员甄选的过程,就是甄选出符合岗位要求的人员的过程。基于此,招聘执行往往包括

初选、笔试、面试等。

初选主要是对应聘者的基本特征和社会特征(年龄、性别等)、知识技能特征(学历、专业、专业工作经历、专业资格证书等)、心理特征(兴趣偏好等)等做出筛选。笔试则是在初选的基础上,进一步对应聘者基本知识、专业知识、管理知识以及综合分析能力、文字表达能力等素质及能力要素进行考察。应该说,初选和笔试主要是一种能力测验,而面试则是对应聘者的情景反映、工作动机、个性特质等进行综合考察。实际上,面试更大程度地体现了心理测验的成分,能更全面地对应聘者的胜任性进行判断。

(三) 规范招聘决策,留存招聘信息

一般而言,高校人事部门在招聘中扮演着组织和监察的角色,并不干预用人部门的招聘决策。人事部门提供招聘初期的服务和信息,用人部门就自身特点和岗位需求等自行执行后续招聘。但非教师岗位招聘必须设置统一的规范和标准。在符合规范标准的前提下,人事部门对用人部门的招聘决策做出肯定,并统一办理录用手续。

此外,高校人事部门应建立应聘人员数据库,并对未被录用的应聘者致辞谢信。数据库的建立可能会为以后用人提供一定的信息支持。而数据库的完整性有利于分析当次招聘情况,多年数据信息也可以呈现高校招聘人群、规模等要素的发展变化趋势,从而为以后的招聘情况做出预期、分析及应对。

(四) 重视招聘评估,促进人员配置

招聘管理是一个完整的体系,并不是伴随人员引进这一环节的实现而结束。招聘效果是评估的关键性内容。首先,对新聘非教师人员进行试用期考核,确保招聘人员能够胜任岗位职责和岗位要求,通过对个体的把控,保证招聘的效果;其次,对同一批新聘人员进行整体评估,从而对即有招聘体系的科学性进行一定程度的判断。

对于评估的结果,一方面构成了对招聘管理的思考,另一方面,在评估中反映的非教师人员缺失或不足的素质和能力,便成为高校人员培训所必须重视的元素。实际上,招聘管理只是人力资源配置的其中一个环节,它与绩效管理、聘用制管理是一脉相承的,应该在联动中谋求高校人力资源管理效益最大化。

[编辑: 苏慧]