



遏制“萝卜招聘”，规范事业单位招聘行为

陆 伟

摘 要:本文针对事业单位出现的“萝卜招聘”不良现象,探讨了如何遏制“萝卜招聘”现象的相关措施。

关键词:事业单位;“萝卜招聘”现象;措施

为进一步深化事业单位机构改革,国家建立了事业单位公开招聘工作人员制度,切实加强事业单位人才队伍建设。然而,近几年来,以“萝卜招聘”等方式为代表的事业单位违规招聘和违规进人事件时有发生,为进一步净化事业单位招聘环境,着力营造公平、公开、竞争、择优的工作氛围,必须采取措施,竭力遏制“萝卜招聘”等现象,彻底规范事业单位招聘行为。

一、“萝卜招聘”现象简介

“萝卜招聘”是指通过量身定做设定招聘岗位条件,使某个岗位的招聘仅仅局限于满足某个人或某一小部分人能够报名,从而限制了大部分人报名参加招聘的一种招聘形式。它的实质是通过采取合法程序实行不当行为,是一种变相暗箱操作行为。这种招聘,影响了事业单位人才队伍建设质量,违反了公平、公正、公开的招聘原则,扰乱正常的招聘秩序,对招聘工作造成严重的负面影响。

二、“萝卜招聘”现象屡禁不止的原因

(1)招聘岗位的诱惑力强。(2)设置行为的隐蔽性高。(3)招聘意图不透明。不透明的招聘意图为“萝卜招聘”的预留了空间。

三、遏制“萝卜招聘”的积极意义

(1)有效净化事业单位公开招聘环境,营造公开、平等、竞争、择优的良好工作氛围,使每一个有能力的人都享有同等的机会,实现公平竞争;(2)有效选拔优秀人才,切实加强事业单位人才队伍建设;(3)有效粉碎特权阶层以权谋私意图,限制公权私用行为,切实纠正招聘工作中可能出现的不正之风;(4)有效构筑社会诚信体系,提高公共管理行为的公信力,保持党和政府的良好形象。

四、遏制“萝卜招聘”,规范我省事业单位招聘行为

有效遏制“萝卜招聘”现象,主要措施有:

(一)加强宣传,切实做好事业单位招聘人员前期准备工作。

一是做好政策宣传工作。通过广泛传达、贯彻有关政策,使招聘工作理念深入人心,从而增强各单位做好事业单位招聘人员工作的自觉性,为进一步规范事业单位招聘人员工作营造良好的政策环境。

二是做好编制人才目录工作。各单位要根据不同的行业特点编制人才目录,明确各个岗位的人才类型、专业类别和技能要求等,以此及时掌握人才现状,统筹配置人力资源,为有针对性地开展招聘人员工作提供框架依据。

三是做好人才招聘计划工作。各单位每年要对各岗

位、人员的配置情况进行全面清理,及时掌握人才缺口情况,拟定需要增加的人才数量及专业、学历、技能等要求,集中申报招聘人才指标。人力资源行政部门负责对各单位的申报情况进行审核,下达招聘指标,有计划地开展招聘人员工作。

(二)加强把关,切实做好核准招聘方案和发布招聘公告工作。

一是核准方案内容。事业单位或者其主管部门制定招聘方案,人力资源行政部门负责对招聘方案的招聘人数,招聘岗位名称、资格条件,待遇,招聘范围,报名考试的时间、地点、方式和范围,考试成绩的公布等内容进行核准。

二是核准岗位条件。在核准招聘方案过程中,要重点结合事业单位招聘工作的总体要求,在尊重用人单位意愿的基础上,切实履行宏观管理和业务指导职责,指导事业单位科学设置岗位,按需进人,杜绝因人设岗,彻底防止“萝卜招聘”。

三是发布招聘公告。人力资源行政部门核准招聘方案后,应当在其门户网站上发布公告。公告的内容应当与经核准的招聘方案的内容相一致。公告的发布时间距离报名开始的时间不得少于10个工作日。

(三)加强监督,切实做好事业单位招聘的报名、考试、考核工作。

要建立健全考试考核制度,对事业单位招聘工作实行全程监督。一是加强报考资格审查。严格按照公告的岗位条件进行报名资格审查,切实维护好报考人员的合法权益。二是科学组织考试。确定事业单位公开招聘的考试内容,包括招聘岗位所必需的公共知识、专业知识、业务能力和工作技能,并根据行业、专业及岗位特点来确定考试科目和方式,由人力资源行政部门统一组织考试。三是加强面试和考核工作的监督。由人力资源行政部门派员对面试、考核全程进行监督,并对通过考试的应聘人员资格条件进行认真复查,确保面试和考核公平、公正。

(四)加强公示,切实做好事业单位招聘阳光工作。

要严格执行招聘工作公开制度,充分利用网络、电视、报纸等传媒资源,发布招聘公告,公开招聘岗位、条件要求、考试时间、考查内容、考试成绩等信息,公示拟聘人员相关情况,阳光作业,使事业单位招聘工作的各个环节全面接受社会的有效监督。

(作者单位:揭阳市人力资源和社会保障局)

责任编辑 朱守铨