

我国事业单位招聘考试的技术性特质与优化

田一聚

(宿迁学院,江苏 宿迁 223800)

摘 要:党的二十大报告提出必须坚持人才是第一资源。事业单位作为我国经济社会发展中提供公共服务的主要载体,其公开招聘是提升管理效率与管理质量的有效途径。我国事业单位招聘历经从总体性配置向技术性选拔的制度转型嬗变,可分为3个阶段:从计划管理的人员录用到面向社会的公开招考,从引导性招考到“凡进必考”的规范化建构,从经验式选拔考试到程序化、科学化招考设计。技术性选拔的逻辑取向是追求理性和效率,数字符号和评分指标成为录用人才的首要表征,考评模式发挥其功能的同时,弊端也开始显现。因此,需要以人才测评、程序正义、人岗相适及素质冰山模型作为理论基础,摆脱技术化选拔困境,超越技术逻辑对岗位多元需求的简化、归约以及以技术效率为旨归的程式化选拔路向,推动表层化、符号化、形式化的人才选拔模式向创新性、生态性、整体性人才选拔模式的转型变革,从而优化事业单位招聘考试制度设计,提高招聘结果的有效性。

关键词:公开招聘;招聘考试;总体性配置;技术性选拔

中图分类号:C96;D630

文献标志码:A

文章编号:1671-4970(2022)06-0102-08

党的二十大报告将“实施科教兴国战略,强化现代化建设人才支撑”单独作为一部分进行阐述,这是党中央立足新时代新征程党的历史使命和战略全局,加快建设人才强国做出的重大战略举措。习近平总书记在报告中强调,必须坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力,深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略,开辟发展新领域新赛道,不断塑造发展新动能新优势^[1]。人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑,必须深化人才发展体制机制改革,不拘一格育才引才用才,培养造就大批德才兼备

的高素质人才,聚天下英才而用之。

公开招聘是事业单位录用工作人员的主渠道,也是事业单位一项重要的人事管理制度。这一制度的核心环节——技术性选拔测评方式及其涵盖的以笔试和面试为主的人才测评方式是现阶段事业单位选拔人才的基本手段,基本实现了事业单位招聘工作从随机性到制度化、人才评价从主观性走向客观性、人才配置从计划调节走向市场导向的转向。当前,技术性选拔导向下的公开招聘有利于事业单位拓展人才选拔范围,也为社会优秀人才搭建了公开、公平竞争的平台,但亦凸显出诸多问题与弊端,一定

基金项目:江苏高校哲学社会科学研究重大项目(2021SJZDA170)

作者简介:田一聚(1970—),男,博士,主要从事高等教育管理研究和人力资源管理研究。E-mail:tianyiju@163.com

程度上影响了人才招聘的科学性和公平性。基于“总体性社会”结构转型理论视角,以人才测评、程序正义、人岗相适及素质冰山模型为理论基础,通过梳理不同历史时期国家相关政策文本,对我国事业单位公开招聘制度的结构性转型进行纵向分析。在查阅文献和实地调研基础上,剖析当前事业单位技术性选拔所面临的困境并进行技术性反思,最后提出改进策略,以期优化事业单位招聘制度,提升招聘工作的有效性与公平性。

一、从总体性配置到技术性选拔： 我国事业单位招聘制度的结构性转型

社会结构转型视角下,伴随着我国近现代社会从“总体性社会”向“分类化社会”变迁,事业单位作为社会单位的主要表现形式也发生着重大变化:其一,体现在实施政事分离,以社会公益和改善民生为主要宗旨,发挥市场调节机制,激发事业单位的主体活力;其二,体现在专业化、类别化、服务化,提高事业单位的专业技术性;其三,体现在从业人数巨大,改革影响深远,需要建立健全科学有效的管理体制机制。

“总体性社会”结构转型作为社会学独具特色的研究视角,在分析事业单位人事招聘变迁历程中依然是一个很好的解释框架。作为主要社会性组织行为,我国事业单位招聘制度的变革沿循着从总体性配置到技术性选拔的嬗变历程,以适应事业单位改革转型需求。总体性配置,主要是指改革开放前我国社会结构的一个基本特征,即“国家几乎垄断着全部重要资源。这种资源不仅包括物质财富,也包括人们生存和发展的机会(其中最重要的是就业机会)及信息资源。”^[2]总体性配置的人事招录具有计划管理的典型特征,刚性约束多、激励性少,“试图通过规训、运动和动员方式,依靠政治塑造的力量来克服治理体制缺陷”^[3],总体性配置的人事制度行政色彩浓厚,专家成分较弱。技术性选拔,主要是指国家在深化改革中消解了我国“总体性社会”的结构性特征,打破了国家几乎垄断全部重要资源的分配方式,在政治经济体制方面,“为诸领域赋予一定程度的自主权,来释放基层社会的活力”^[4]。而技术性选拔的人事制度改革,其最大的意义在于对传统计划体制的突破和超越,即在人才招聘中融入现代选拔制度理念,对人才予以多维视角考量,更加

重视能力和绩效,在技术操作层面上更加重视专业性、专家性、程序性与规范性。

事业单位招聘制度从总体性配置到技术性选拔的转型,意味着国家从社会管理实践向社会治理创新的转型,有助于实现治理效能与服务效果的整体提升。与总体性配置人才选拔机制相比,技术性选拔更符合公平公正的现代化理念,也符合我国自古以来的人才选拔朴素观。如,从孔子的“视其所以,观其所由,察其所安”到孟子的“权然后知轻重,度然后知长短”,再到诸葛亮的“示其危,示其勇,示其利,观其志”,均是要求对人才予以多维视角考量,尤其看重人才的品行和意志等内在素养。近年来,事业单位技术性选拔人才在实践中主要呈现三种模式:在行业主管部门监督指导下的用人单位自主招聘模式、在政府人社部门监督指导下行业主管部门主导的行业统一招聘模式、由政府人社部门主导的全社会统一招聘模式。技术性选拔不仅有助于拓宽选人进人的渠道,增强其生机与活力,而且通过制度化建设,规范事业单位进人的程序,保证招聘工作的公平公正。其中,前两者更好地结合招聘岗位的行业特点,有针对性地设计考试内容,评价结果的指向性较强;后者更加凸显招聘的公平公正,力求招聘的方方面面做到公开公平。

通过系统梳理改革开放前后事业单位人事招聘制度的相关政策文件,认为我国事业单位招聘考试制度的结构性转型经历了3个阶段:

1. 从计划管理的人员录用到面向社会的公开招考

改革开放以前,我国事业单位进入制度为总体配置型,是计划经济的衍生物,突出表现为计划性、指令性。改革开放以后,我国经济体制和政治体制均发生了深刻变革,国家对人才的需求十分迫切,原有干部录用制度的弊端在实践中日益凸显,如录用标准不一、随意性较大、用人单位缺乏自主权、竞争和监督机制不健全等^[5]。在邓小平“健全干部的选举、招考、任免、考核、弹劾、轮换制度”思想指导下,我国迅速开展了干部人事制度改革。1982年劳动人事部出台了《吸收录用干部问题的若干规定》,要求国家机关、企事业单位吸收录用干部,实行公开招聘、自愿报名,德智体全面考核,坚持考试,择优录用,并在考试科目、命题、监考、评卷以及录用原则等

方面都作出了具体要求。报名人员必须通过考试—政审—体检合格后方能录用。这个文件成为我国第一个明确提出通过考试录用干部的综合性文件,标志着我国干部招考工作有了基本工作规范。1988年劳动人事部在全国范围内组织了“非干部转干部”统一考试,约105万人报名考试,仅录取8万人,社会反响强烈。1993年国务院颁布的《国家公务员暂行条例》以及1994年人事部颁布的《国家公务员录用暂行规定》,均对国家公务员报考资格审查、考试方式、体检、考核程序等方面进行明确要求。国家公务员录用考试分为笔试和面试两个环节,笔试合格者方可参加面试,考试通过后再经过体检、考核,才能录用。这标志着我国公务员考试录用工作走上规范化和法治化轨道。

随着国家机关人事制度改革的不深入,国家同步推进教育、科技、医疗卫生、文化等各个领域事业单位的人事制度改革,逐步建立起分类管理的事业单位人事制度。越来越多的事业单位招录工作人员开始探索实行公开招聘方式,有些省份人事部门陆续统一组织辖区内事业单位进行公开招聘。从此,我国事业单位用人制度开启了从计划管理的人事制度向面向社会的公开招考的转型历程。

2. 从引导性的招考到“凡进必考”的规范化建构

为进一步完善事业单位用人机制,最大限度激发干部职工队伍活力,2000年中共中央组织部、人事部印发了《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》,重点推行人员聘用制度和岗位管理制度,全面实行公开招聘制度。这是对事业单位人事制度改革进行顶层设计的纲领性文件,在之后很长时间都起着重要的指导作用。2002年7月国务院办公厅转发人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》和2005年11月人事部颁布的《事业单位公开招聘人员暂行规定》,均要求事业单位凡出现空缺岗位,除涉密岗位确需使用其他方法选拔人员以外,都要试行公开招聘。此外,还规定了事业单位公开招聘的适用范围、基本原则、招聘程序、考核办法、纪律监督,构建了该制度的基本框架。2006年,教育部等四部门联合启动实施“农村义务教育阶段学校教师特设岗位计划”,公开招聘高校毕业生到西部农村学校任教,由省级教育等4个部门通过公

布需求、自愿报名、资格审查、考试考核等程序确定录用对象,签订合同后正式上岗任教。这一“国家行动”为事业单位全面推行公开招聘制度积累了经验。从2006年起,事业单位录用工作人员全面实行“凡进必考”,招聘考试成为事业单位人事管理的一项重要工作。省级人事部门也强化了对辖区内事业单位公开招聘考试的指导、组织,对一些通识性较强的岗位实行统一招聘考试,并在实践中不断改进和完善招聘考试,多维度优化招聘考试中的笔试和面试两个关键环节。笔试考试从命题、评卷等方面不断改进;面试考试普遍推行结构化面试,从面试考务方案、考生面试安排、面试操作流程以及考官评分等方面逐步完善,大大提高了招聘考试的科学性和规范性。

这一阶段,我国事业单位人事改革重点在于推进传统的事业单位选人用人方式转型,强化“凡进必考”的刚性规定,建构新型的事业单位公开招聘制度,特别是防止传统进人制度的反弹。一大批高素质的优秀人才通过公开招聘方式充实到事业单位。公开招聘成为一项得民心、保公平的“阳光工程”。

3. 从经验式的选拔考试到程序化、科学化的招考设计

经过多年实践探索,我国基本确立了以人员聘用制度和岗位管理制度为重点、各项配套制度相衔接、适应不同类型事业单位特点的人事制度改革总体思路,并在公开招聘、岗位聘用、收入分配、分类管理等方面展开了卓有成效的探索。然而,由于仍受旧有体制的约束以及“进、管、出”环节的不完善和僵化的编制管理制度弊端等影响,2009—2017年成为我国事业单位人事制度改革的攻坚阶段。这一时期,国家先后出台了一系列有利于深化事业单位人事管理改革的文件:2009年教育部下发了《关于进一步做好中小学教师补充工作的通知》,要求各地新补充中小学教师全部采取公开招聘方式,不再实行其他方式自行聘用新教师;2010年12月,中共中央组织部、人力资源和社会保障部联合下发了《关于进一步规范事业单位公开招聘工作的通知》,在创新公开招聘组织方式方法、严肃公开招聘工作纪律、强化招聘工作监管等方面均作出明确规定,进一步规范了事业单位招聘行为;2014年4月,国务院发布第652号令,出台了《事业单位人事管理条

例》,进一步规范了公开招聘的程序和要求,将公开招聘制度纳入法制化轨道。在国家相关部门的大力推动下,到2015年,我国已初步建立起符合不同类型事业单位特点和发展需求的公开招聘制度。

这一时期,国家一方面不断吸纳和总结各地招聘考试经验,完善招聘考试制度;另一方面,也加强对招聘考试制度的研究,增强制度设计的科学性,不断消解问题,提高招聘质量。如,人力资源和社会保障部于2017年出台了《事业单位公开招聘违纪违规行为处理规定》和《关于事业单位公开招聘岗位条件设置有关问题的通知》,明确了招聘单位和招聘工作人员违纪违规的情形、处理规定以及相应的处理程序,同时要求用人单位科学合理地设置招聘条件,特别是不得设置指向性和与岗位无关的歧视性条件,不断堵住事业单位进入“漏洞”,防止出现社会诟病的“萝卜招聘”^①。随着公开招聘程序的完善、优化以及对招聘过程诸多问题的纠偏和规范,事业单位公开招聘制度体系日趋完备,招聘考试有序、有效,为事业单位人才招聘提供了重要支撑,同时也在全社会营造了公平公正的用人环境。

二、技术性反思:当前事业单位招聘考试的问题分析

随着社会技术与社会行动的互相促进与融合发展,社会技术对社会系统的支持和参与不断渗透扩张,迫切地需要社会结构与运行方式的转变。在这样的趋势下,我国事业单位招聘制度开启了从总体性配置的人事分配方式到技术性选拔的人事招聘制度的转向。技术性选拔弥补了原来计划性体制下人事分配方式的不足,为人事招聘制度注入了专业性、规范性、程序性和科学性的技术理念和专业手段,对提高事业单位人力资源配置效益起到了积极作用。

技术体系的引进是推动我国事业单位招聘制度变迁的关键根源,也是分析现代社会招聘制度特点的逻辑起点。社会技术体系是一种技术时代的现代社会体系,是从社会系统学派的理论视角出发,逐渐发展成为一种将社会系统与技术系统相结合的关于组织和管理的系统概念。社会技术体系以技术和理性为运行的基本逻辑,以工具理性为主导。社会技术就是围绕社会目的的有效实现,人们建构起来的具有一定结构与功能的社会组织运转机制或工作流程,

可视作为人类行为理性化、秩序化的产物^[6]。具体分析事业单位公开招聘制度,可将其制度设计和工作程序看作社会技术体系的一种技术流程范式的应用。技术化逻辑的扩散实质上改变了事业单位人力资源获取的机制、流程和结果,促进了现代招聘技术方法的进步,在帮助用人单位更好地评价考生能力、更准确识别考生对岗位适应性、提高人才选拔准确性等方面发挥了重要作用。然而,现代技术性功能的有限性在事业单位招聘制度中也有所显现,触发了事业单位招聘录用制度的一系列技术性困境,例如,实际录用人员能力与考试水平不相匹配、录用人员综合素养与岗位不完全适应等非预期结果。

以事业单位技术性选拔测评方式及其涵盖的以笔试和面试为主的人才测评方式为切入点,对事业单位招聘制度所面临困境和挑战予以反思。

1. 考用分离的笔试命题方式难以落实为用而考的原则

由于事业单位公开招聘人员笔试定位于“入门筛查”,侧重考察应聘者的通用能力,为此需考虑各级各类事业单位的适用性和通用性,即所有性质的事业单位、所有岗位应该具备的基本素质。然而在招聘的科学性方面,尤其是测试内容与具体岗位胜任力特征的匹配性方面有待提高,不可避免将招聘人员的适岗能力、专业能力简化为可量化的试卷成绩,这种招聘模式在一定程度上迎合了一些“应试型”和“刷题型”选手,难以从内涵上选拔出能够胜任工作的专门人才,反而可能从源头上淘汰一些专业实务能力较强的人才。

一方面,笔试内容的针对性有待提升,不然对测评结果的信效度产生一定干扰。事业单位招聘考试的信效度表征为录用结果的可信程度,即录用人员的人岗匹配度。事业单位笔试借鉴了公务员招录考试的做法,而公务员招录考试命题又沿袭了传统的教育考试命题方法。事业单位招聘岗位所涵盖的专业种类范围广、岗位需求层次多样、工作专业性要求高,这就决定了其招聘考试不仅仅是专业知识考试,更是岗位拟任资格的考试,这也是事业单位招聘考试区别于传统教育考试的重要特征。然而,现阶段

①“萝卜招聘”是指个别事业单位在公开招聘工作中依据有特殊关系的考生自身条件设置招聘岗位,量身定制招聘条件,甚至设置与岗位要求无关的、排他性报考条件,以达到让其成功录用的目的。

多数省市事业单位招聘笔试环节仍以公共科目为主,并且在录用总成绩中占据相当权重。有报道指出,2021年西南G省事业单位招聘考试公共基础知识与往年事业单位考试题目几乎一模一样,客观题仅选项略作修改;西北S省的事业单位招聘考试中,试卷错漏频出。笔试内容设计的针对性不足且脱离招聘岗位实际需求,将极大地影响甄选人才结果的信效度。

另一方面,笔试内容设计存在“重知识轻能力,重知识轻应用”的倾向。事业单位招聘考试的笔试环节主要测查应聘者对综合基础知识和专业知识的掌握情况,而针对理论与实践相结合的试题设计相对薄弱,对岗位胜任能力的考察相对不足。这种笔试命题方式也让一些社会培训机构有机可乘,其秉持练习周期短、成绩见效快、分数效益高的功利性价值取向,采用题海战术、梳理试题脉络、机械灌输等解题训练方法,帮助考生获得浓缩的考试知识。这种训练方式无异于低层次、机械性的肌肉条件反射,无法获得思维上的职业训练和更深层次的岗位能力变化。更为严重的是,这些培训机构进一步推波助澜高分内卷化,让经训练的考生突出重围,致使一些有拟任能力的考生错失进入面试的机会,最后,这种选拔方式沦为一种考试人才的选拔,而非行业岗位所需专门人才的选拔。由此,以考试分数为遴选人才主要标准的首要关卡中,缺乏专业性设计的知识结构将难以充分体现事业单位岗位能力和素质能力的选拔要求。

2. 集中统一的面试内容设计难以实现精准化人岗匹配

面试是事业单位公开招聘工作的关键环节,也是决定应聘者是否录用的重要枢纽。面试在一定程度上弥补了笔试环节“以分取人”的缺陷,可进一步考察考生的业务水平和专业素养,但在实践中仍存在集中统一甚至趋于雷同的面试内容难以精准检测应聘者人岗相适度、过于程式化的题型设计引发套路化答题趋势等问题。

其一,千篇一律的面试内容无法满足对应聘者素养多维评价的诉求。出于保密制度、节约成本等因素考虑,招聘单位基本都会在同一时间使用同一题本进行面试,不会针对多个不同性质的招聘岗位命制多套面试题目,这往往会使面试内容“千篇一

律”。比如,华东S省级机关组织直属事业单位招聘,招聘岗位有杂志编辑、会计、科技管理、网络工程师等,但在面试时仅命制一套面试题本,测评要素都是综合分析能力、处理问题能力、自我认知能力、沟通协调能力和沟通能力,无法体现不同的岗位需求和岗位特性,这就无法准确考察具体岗位所需要的能力和考生对应聘岗位的适应性。此外,面试过分倚重结构化,缺乏针对性。如,面试大都采用严格的结构化面试模式,即“一把尺子选人”。为了营造公平公正的考试环境,严格规定考官不得对考生进行暗示、提示、追问,甚至对主考官的提问及表述也作了严格限制。虽然结构化面试更具便捷、高效、公平等优点,但由于结构化程度太高,也存在僵化缺少灵活性、程序死板缺乏创新活力、考官与考生缺乏互动、考生与用人单位没有深入交流、用人单位不能真正考察考生能力素养及真实职业意愿等缺点。

其二,程式化的面试内容设计容易引发模式化、套路化的答题趋势。固定的面试方式、固化的测评要素和标准的题型缺乏对考生多方面素质能力的考察,不能准确测试考生的真实水平和与招聘岗位的匹配度,容易导致“套路化”答题蔓延,使得一些社会培训机构摸准面试规律,进而重点训练考生在语言上的套路化以及思维上的套路化,从而逐渐演变为商业化的应试考试模式。同时,这也无形中增加了面试考官甄别考生实际能力的难度,容易造成评分偏差。

3. 形式化的考录内容难以深入考察应聘者“冰山下”的隐性特征

面试中形式化的考录内容无法将招聘岗位所需的应聘者的核心素质能力测评出来。如果把人的全部才能看作一座冰山,浮在水面上的资质、知识、行为、技能和经验,即显性素质,是整体素质的一部分,呈现明显、易于观察和培养的特点;水下大部分则是隐性的素质,则更加丰富而强大,且更不易被观察、测量和评价,但是对确定人的行为表现起着更为决定性的作用。通过面试,事业单位希望能够很好地发现应聘者的潜在能力,如社会角色、自我概念、特质、品格、动机、价值观等^[7]。若面试中对所有招聘岗位都使用相同的面试题本或单一的测评方式,则很可能只是了解个体素质的“冰山一角”,应聘者隐藏在水下的隐性素质很难被测评出来,也就很难选拔出与岗位完全匹配的人才。

一方面,现行的招聘大多采用笔试与面试相结合的考试模式,笔试难以展现应聘者的潜在能力,面试亦受到多种因素的影响。一般而言,笔试能在一定程度上检验应聘者的基础知识和专业知识储备,但是,基于被试者心理素质和道德素养的题目在笔试中出现较少,且相应测试题目流于形式化、表层化,使得抽象的隐形素养难以通过笔试题目得以量化体现。面试大多采用印象评估方式,甚至也会受到“晕轮效应”等影响,这种方式也很难对应聘者的综合素养给予全面准确的考查。在面试中,应聘者为了获得较好的评价,往往会刻意进行一种不诚实的印象管理,即以“不诚实”的自我呈现方式获取考官的良好印象。用人单位若只注重对应聘者表象能力的考察,而忽视其对岗位职责了解情况的考察,容易造成应聘者上岗后,由于对单位的期望认知与实际情况落差较大而引发抱怨、应付工作等消极反应,甚至会在短时间内离职。招聘考试本质上就是组织与应聘者达成心理契约的过程,是心理契约形成的关键期,而目前我国事业单位招聘考试更多是基于各种人事理论模型对应聘者素质能力进行考察,缺乏对冰山下“知情意”等长远属性的有效评价。

另一方面,应聘者的真实隐性素养难以通过面试的问答式内容有效显现。面试的目的是通过特定程序对考生各方面胜任力进行考察和评价,将最适合的考生选拔出来。因此,面试测评要素应包括应聘者的知识背景、综合能力、个人品质、入职动机等,题目应与岗位职责、上岗条件等具体问题关联,包括个人与客观世界、与社会他人、与内在自我等三种关系的处理方式,这样才能保证人才选拔的有效性和长远性。实践中,由于个别题目命制得不够科学合理,往往不能测试出考生的真实素质能力。如,针对“老人摔倒在路上,你扶不扶?”这一问题,所有考生的回答应该都是肯定的,并且可从不同角度论证扶老人的正当性和必然性。但在现实生活中,遇到此类情况,每一个人的想法和做法都不同。面对此类题目,考生会有意掩饰真实想法,刻意迎合考官和社会普遍期待来回答问题,就无法从考生的回答中考察其道德修养等隐性素质。

当然,在事业单位招聘的道路上出现的上述技术性困难和挑战是暂时的,更不是技术性选拔本身的问题,有的是囿于组织实施方式的过度分散和专

业人才的缺乏,有的源自现代技术性功能的有限性而出现一定的偏离和误读。事业单位一定要坚持技术性选拔的人才测评方式方向不动摇,强调专业化、科学化、规范化、程序化,在深入反思和研究的基础上继续推进和优化技术性招聘考试。

三、技术性优化:改进事业单位招聘考试的策略思考

现代技术不仅是一种工具,还是一种环境,亦系统安排了一种生活方式^[8]。在这种现代技术体系中,各项符合技术运作的社会规则和组织规范应运而生,为社会现代化治理带来了便利和高效。然而,片面追求效率和理性也会导致对世界丰富性和复杂性过程的割裂,形构了应用工具的单一化和操作手段的简化效应。摆脱事业单位技术性选拔困境需要超越技术逻辑对岗位多元需求的简化和归约及以技术效率为旨归的程式化选拔路向,推动表层化、符号化、形式化的人才选拔模式向创新性、生态性、整体性人才选拔模式的转型变革,打破现存技术性选拔的局限,着力创新现代人才选拔机制和人才测评体系,采取灵活多样、切实有效的考察方法,多维度、全方位地考察应聘者的专业知识、综合能力、内涵品质和发展潜力。一方面,应着眼于“人岗相适,精准选人”的目标追求,构建多维度人才评价体系,提高测评内容的全面性,促进人职匹配度;另一方面,立足实现“为用而考,为任而考”基本原则,改进和完善事业单位选拔测评内容的开发和设计,增强测评内容的针对性,提高招聘考试的实效性。

在应对发展路径策略方面,可借鉴外国政府或国际组织招聘人才的做法。如,英国公务员考录坚持传统的通才观念,考选标准及科目注重一般的教育程度及基础知识,而不看重特殊或专门的技术与经验,并认为国家公务员需要广泛的综合能力和应变能力^[9]。德国公务员的招录采取公开招考的方式进行,涵盖笔试和面试两个环节,面试通过后,候选人即进入试用期。德国公务员的试用期一般是两到三年。试用期内,候选人要在多个部门实习,而每个部门都要对其表现进行评价,试用合格者将被政府终身录用^[10]。联合国的核心价值(即正直、专业、尊重多样性)及核心能力(即沟通能力、团队精神、计划与组织、勇于承担责任、创新、客户导向、持续学习及技术能力)成

为联合国人事征聘的准绳,其人事征聘主要环节有用人部门草拟职业说明及招聘公告、人事部门发布职位并对应聘人员初步筛选、用人部门进行评估和专业笔试、评审委员会对通过笔试的应聘人员进行面试、招聘主管根据笔试及面试结果向人事部门推荐最终录用人选^[11]。尽管各国和联合国人才招聘选拔制度有所差异,但在岗位需求、模型构建、标准制定、公开自主等机制要素方面仍有很多可供我国学习借鉴的地方。更为重要的是,为顺应我国事业单位改革的发展趋势,事业单位人才选拔未来应更加强调自主性、专业度、公益化。

1. 开展岗位分析,准确把握岗位需求

1973年McClelland首次提出了“胜任力”概念,将其定义为在特定工作岗位和组织环境中一切以对绩效优异者和绩效一般者进行区分且可以被可靠测量或计数的个体特征^[12]。管理胜任力面试测评过程中,管理工作的岗位特征、面试考官的测评能力、管理胜任力面试的结构化程度及问题组织形式三者的合理匹配与组合,可以有效提高管理胜任力面试测评的有效性^[13]。为此,首先应基于招聘岗位以往的历史数据和背景,全面了解招聘岗位的职责任务、履职要求、工作目标及工作人员所必需的素质能力要求,归结出岗位胜任力特征组合并编制相应的岗位说明书,为招聘考试提供有效依据。

2. 构建评估模型,完善分类考试机制

目前,事业单位的招聘考试均采用笔试+面试的方式综合评估应聘者的多方面能力,一般包括逻辑思维、口头表达、危机处理、团队协作等。然而,事业单位的类别各有不同,招聘岗位千差万别,如果统一用一套考试题目,必然会降低招聘考试的信度和效度。因此,应由本地的人事招聘考试机构和相关研究人员根据本地事业单位的性质、岗位需求及岗位胜任力特征组合设计合理的评估模型,分析已有考试题目的信度和效度。虽然模型的可靠性还有待进一步论证,但科学合理的评估模型不仅能在一定程度上促使不同性质和类别的事业单位在招聘考试命题时更加客观、合理、公平,还可以根据评估模型创新设计考试内容和考试方式,使考试题目更具关联度和科学性,考试方式更具针对性和实效性。如,可让考生作现场演讲,或现场接待某一特定工作对象,或临场处置一个突发事件等,使考官能在特定情境中观察应聘者的反应和表现,从而考察应聘者应

急处置与人际沟通等隐性能力。

3. 优化招聘环节,注重考察适岗能力

再科学合理的考试评估模型也不能保证通过笔试和面试的应聘者就完全具备了工作岗位所需的素质和能力,为此可借鉴德国公务员招聘考试的相关做法,以妥善解决应聘者不适应岗位的问题。以德国联邦政府招聘为例,初选分为笔试和面试,笔试多为行政测试题,考察应试者的综合逻辑能力,面试则会考察与公共服务相关的常识问题。入选者通过面试后,会在柏林接受为期一个月的培训,除学习公务员守则和各部门规定外,还要进行模拟项目训练,即对一些具体市政项目进行模拟规划。培训结业后,应试者会迎来最后一轮淘汰——参加联邦政府各部门集中举办的招聘会,只有被具体用人部门选中,才能成为一名公务员^[14]。因此,我国的事业单位可进一步完善试用期制度,试用期内深入了解录用人员的表现,加强试用期考核,并根据实际工作能力和工作成效对拟录用人员进行再评价和再筛选,从而达到人岗相符。

4. 创新考试手段,实现招聘公平高效

自古以来,考试和作弊就是相伴相生,再严苛的惩戒制度、再完善的监督方法似乎都无法完全遏制作弊行为的发生。如何保证考试的真实有效性,预防惩戒考试作弊违法行为成为我国事业单位招聘考试改革不得不面对的重大问题。随着科技的发展,尤其是大数据和AI时代的来临,在基于科学合理评估模型构建考试题库的前提下,我国事业单位招聘考试可以尝试让考生上机考试,由电脑考试系统自动随机抽取题目,可以有效预防泄题和抄袭等作弊行为的发生。组织专业人员和事业单位一起研究招聘考试创新方式,尤其是上述上机考试方式,是破解事业单位招聘考试的公平高效之路。此外,对于具有博士学位、高级职称,科研成果比较突出或其他有突出贡献的高层次人才可进一步简化招聘程序,直接采用提交专业成果、讲课、学术研讨、面试答辩等方式进行考察,真正选拔出与岗位相符的高层次人才。

5. 完善监督管理,保障结果公开透明

根据国家及各省事业单位公开招聘管理的相关规定,招聘工作要做到信息公开、过程公开、结果公开,接受社会及有关部门的监督。人事部门应在招聘公告中将投诉监督方式一并公布,让应聘者在对招聘有异议或投诉违法行为时知晓向哪个部门予以

反映,增强事业单位招聘流程的公开性、公正性。此外,应建立招聘的社会失信人员库,让违法违规参与招聘工作、影响招聘结果公正性的人员无处遁形,并予以公开,让任何人都可以查询到相关失信信息,以加强监督行为的惩戒性,同时亦应加强对面试官和评卷人的反向评价,保障考试成绩的真实有效性。

不难看出,招聘考试作为事业单位的“入口”制度,“凡进必考”和技术性选拔的招聘考试方式已深入人心,在拓宽事业单位选人用人渠道、落实事业单位用人自主权、防止选人用人不正之风、优化事业单位人才队伍结构等方面发挥了重要作用。基于技术性选拔理念提出的上述建议对提高事业单位招聘考试结果信效度、优化招聘考试制度设计具有一定的参考价值。考试结果信效度始终有一个持续提升改进的过程,以后仍须对招聘考试制度的规范性、科学性、合理性深入研究,并在实践中加以改进和完善,不断推动招聘考试质量建设,为事业单位选拔到与岗位高度匹配的优秀人才,为以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴提供源源不竭的人才支持和智力支撑。

参考文献:

[1] 习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜,为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[M]. 北京:人民出版社,2022:33.

[2] 孙立平,王汉生,王思斌,等. 改革以来中国社会结构的变迁[J]. 中国社会科学,1994(2) :47-62.

[3] 黄毅,文军. 从“总体-支配型”到“技术-治理型”:地方政府社会治理创新的逻辑[J]. 新疆师范大学学报(哲学社会科学版),2014,35(2) :35-44.

[4] 渠敬东,周飞舟,应星. 从总体支配到技术治理——基于中国 30 年改革经验的社会学分析[J]. 中国社会科学,2009(6) :104-127.

[5] 句华. 中国公务员录用制度的发展历程与变革趋势[J]. 行政管理改革,2019(9) :56-64.

[6] 王伯鲁,王宁. 社会技术化机理及其特征剖析[J]. 社会科学研究,2019(1) :119-124.

[7] 杨春瑰,于婕. 基于思想分析的面试新理念[J]. 安徽大学学报(哲学社会科学版),2016,40(5) :36-40.

[8] 李猛. 物化与技术解放的可能性——兼论社会批判理论技术观的政治伦理转向[J]. 科学技术哲学研究,2022,39(2) :78-83.

[9] 孙兰婷. 浅议英国公务员考录制度[J]. 劳动保障世界,2016(23) :32-33.

[10] 张昱. 德国的公务员制度及对我国的启示[J]. 全球科技经济瞭望,2015,30(9) :68-72.

[11] 詹晓宁,欧阳永福. 联合国人事征聘及升迁制度评析[J]. 行政管理改革,2017(7) :51-57.

[12] 汪群,傅颖萍,钱慧丽. 基层河长胜任力模型构建的实证研究[J]. 河海大学学报(哲学社会科学版),2021,23(3) :80-88.

[13] 潘持春,盛宇华. 管理胜任力面试测评有效性的实证研究[J]. 南京师大学报(社会科学版),2013(2) :38-45.

[14] 田园. 德国人的公务员之路[N]. 光明日报,2017-11-22(15).

(收稿日期:2022 - 09 - 15 编辑:高虹)



· 简讯 ·

编号 526997 的小行星正式命名为“河海星”

2022 年 11 月 27 日,河海大学举行“河海星”命名仪式,宣布经国际天文学联合会批准,将国际编号为 526997 号的小行星正式命名为“河海星”。中国科学院南京分院院长杨桂山,中国科学院紫金山天文台副台长范一中,中国科学院紫金山天文台行星科学和深空探测研究部主任、小行星命名委员会秘书长赵海斌,校党委书记唐洪武,校长徐辉共同为“河海星”揭幕。唐洪武表示,河海大学作为中国水利高等教育的开创者和引领者,始终传承“兴学育才、治水兴邦”的历史使命,融入国家高等教育事业发展大局、汇入中国水利事业磅礴征程。在纪念华东水利学院建院 70 周年之际,以一颗小行星为河海大学誉名,这是一项具有国际性、历史性的崇高荣誉,是国际社会对河海大学办学成就的高度褒扬。新时代新征程,河海大学将深入学习贯彻党的二十大精神,加快建设国家战略人才力量、科技力量,为创造人类文明新形态、推进人与自然和谐共生,以中国式现代化全面推进中华民族伟大复兴贡献河海智慧与力量!

(信息来源:河海大学官方网站 <https://www.hhu.edu.cn/>)