

气象部门事业单位公开招聘工作现状及问题分析

乐青 林巧 蔡金玲

(中国气象局人才交流中心, 北京 100081)

摘要: 毕业生是气象部门进人的主要来源, 气象部门事业单位公开招聘主要是针对应届毕业生招聘。通过对气象部门各直属事业单位、各省市气象部门的招聘工作开展的调研分析, 总结气象部门招聘工作特点和不足, 为各级气象部门有针对性地开展招聘, 提高招聘工作效率和人才质量提供有价值的参考信息。

关键词: 气象部门, 事业单位, 公开招聘

DOI: 10.3969/j.issn.2095-1973.2020.02.012

Status and Problem Analysis of Open Recruitment in Meteorological Departments

Yue Qing, Lin Qiao, Cai Jinling

(CMA Talent Exchange Center, Beijing 100081)

Abstract: Graduates are the main source of meteorological departments, and public recruitment in meteorological departments is mainly for fresh graduates. This paper summarizes the characteristics and shortcomings of the recruitment work in meteorological departments. The relevant data were collected based on the investigation and analysis of the recruitment work carried out by institutions directly under the meteorological departments, and provincial and municipal meteorological departments. We expect that this study provides valuable reference for meteorological departments at all levels to carry out targeted recruitment and improve the efficiency and quality of recruitment work.

Keywords: meteorological department, government-affiliated institutions, open recruitment

0 引言

事业单位公开招聘制度实施以来, 在进一步拓宽事业单位的选人渠道、保证新进人员的素质、维护社会公平、促进党风廉政建设等方面发挥了巨大作用。但是, 随着社会主义市场经济体制的逐步建立, 这种选人用人方式也出现了一些弊端。2000年7月, 中组部、人事部联合下发《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》要求, 事业单位要制定具体的招聘考试办法, 从制度上规范事业单位选人用人的程序和做法。2005年11月, 人社部第6号令《事业单位公开招聘人员暂行规定》明确了事业单位公开招聘的范围、条件和程序, 招聘计划、信息发布、资格审查、考试考核的具体要求, 以及公开招聘的纪律。

根据以上规定, 结合气象部门实际情况, 2015年8月, 中国气象局印发了《气象部门事业单位公开招聘应届高校毕业生管理办法(试行)》(以下简称《管理办法》)对气象部门事业单位的公开招聘的方

法、程序做了具体的规范。2015年12月印发了《关于进一步规范事业单位公开招聘工作的通知》要求各单位严格执行公开招聘制度, 推进招聘工作公开透明, 增强公信力。

1 气象部门事业单位公开招聘毕业生工作进展

为进一步了解气象部门事业单位公开招聘的工作现状, 为气象部门各单位提供更加优质的人才招聘服务, 提高人才招聘工作质量, 为有关决策部门提供参考依据, 中国气象局人才交流中心根据管理办法, 面向各单位招聘工作人员, 开展气象部门事业单位公开招聘工作相关调查研究, 了解各单位招聘工作详情。本次调研共收到气象部门14个直属事业单位和31个省局单位的45份有效问卷, 各单位具体招聘工作情况如下。

1.1 制度建设和公开情况

调研结果显示, 气象部门80%的单位以《管理办法》为招聘工作依据, 有24%的单位将《管理办法》和当地政府事业单位工作人员公开招聘管理办法作为共同参照依据。此外, 有73%的单位在参照《管理办法》的基础上制定了本单位的公开招聘管理办法。有

收稿日期: 2019年7月22日; 修回日期: 2020年2月6日
第一作者: 乐青(1988—), Email: 496966305@qq.com

51%的单位建立了毕业生招聘接收工作标准和规范。47%的单位建立了毕业生招聘的监督检查和责任追究机制。各事业单位招聘工作都是依据相关文件要求开展工作。

《管理办法》中规定，各省（区、市）气象局、中国气象局直属事业单位应及时向社会公示拟聘人员信息，公示时间不少于7个工作日。公示内容包括招聘单位、岗位名称、拟聘人员基本情况、监督举报电话等。调查结果显示有53%的单位招聘工作全流程公开。此外，有78%的单位公开招聘岗位和拟招聘人员基本情况。73%的单位公示监督举报电话。只有38%的单位公示考试结果。因此，气象部门公开招聘工作仍需进一步规范，逐渐做到招聘工作全流程公开。

1.2 招聘工作周期和招聘途径

从图1可以看出，各单位的招聘时间主要集中在11月以后，部分单位的二轮招聘在次年3月以后，招聘工作主要集中在年底冬月。工作周期较长，三个月及以下完成招聘工作只占所有单位的31%。有38%的单位的招聘周期为6~12个月，其余为3~6个月。整体来看，各单位招聘周期较长，影响工作效率。

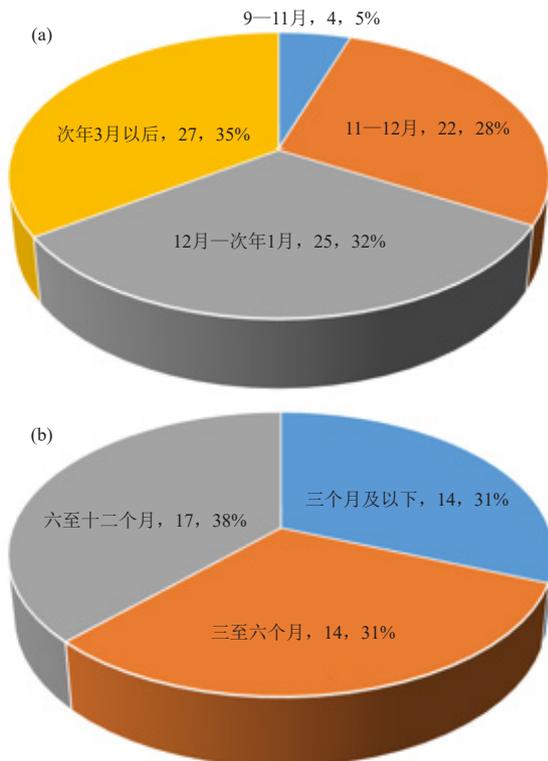


图1 单位招聘工作周期与时间
Fig. 1 Open recruitment cycle and time

图2显示，各单位的招聘方式主要通过参加现场招聘会、中国气象局校园招聘系统和单位邮箱收集简历。

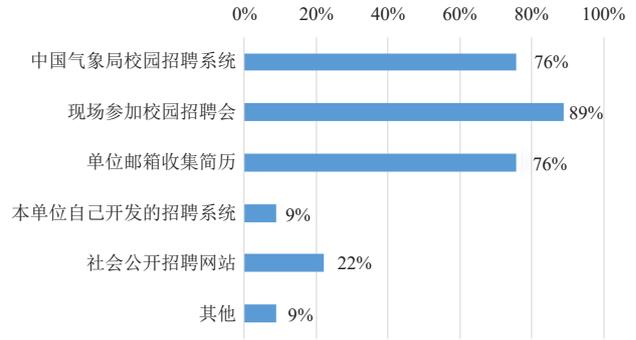


图2 单位招聘工作公开招聘途径
Fig. 2 Open recruitment channels

1.3 招聘考试方式

气象部门招聘工作考试方式主要有笔试和面试（图3）。据调研结果显示，只有20%的单位逢进必考，有38%的单位是硕士及以上学历或大气科学类专业毕业生直接面试，本科生笔试加面试，16%的单位考试方式为仅面试，气象部门各单位的考试方式执行中缺乏科学合理的规划，各单位按本单位实际情况安排，气象部门招聘考试需加强统筹规范。

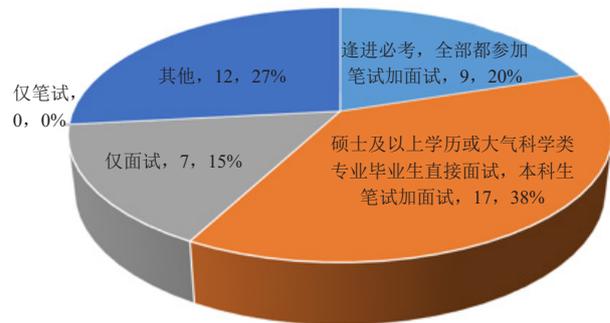


图3 单位招聘考试组织情况
Fig. 3 Organization recruitment examination

1.3.1 笔试情况

在考试组织上，45家单位中只有33%的单位希望据本单位情况自行组织考试，其他都是希望中国气象局能统一组织考试，其中33%单位希望统一组织考试的试卷要按岗位和专业区分。可以看出，大多数单位倾向于中国气象局统一组织考试安排，但是考卷的设计要根据岗位、专业、区域、层级等情况设计。

各单位的笔试面试命题来源中，49%的单位都采用中国气象局人才交流中心命题，本单位自行组织考试。其次是地方人事行政部门所属考试服务机构、人才服务机构提供命题和组织考试。各单位都是采用第三方命题，自主命题只占整体的11%（图4）。

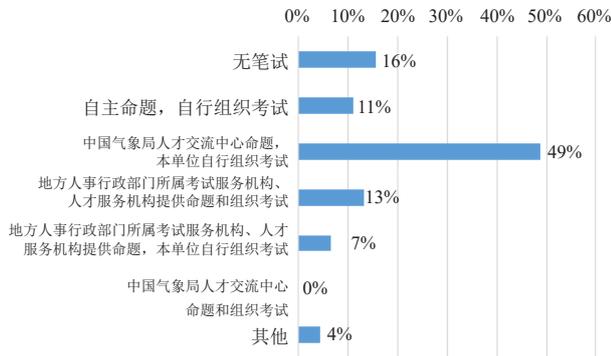


图4 单位招聘笔试组织情况

Fig. 4 Written examination in organization recruitment

1.3.2 面试情况

面试是气象部门招聘考试的重要方式, 调研显示, 45家单位中有41家面试权重超过50%, 其中8家单位面试权重100%, 14家单位面试权重大于50%, 19家单位面试权重等于50% (图5)。管理办法中规定: 招聘岗位面向大气科学类硕士研究生及以上全日制应届高校毕业生的, 可采取直接面试的考试方式。其他需要直接进行面试的情形, 须经省(区、市)气象局或中国气象局直属事业单位领导班子同意。直接面试的招聘岗位应在招聘计划和招聘公告中予以明确。因而各单位对毕业生的面试成绩十分重视。

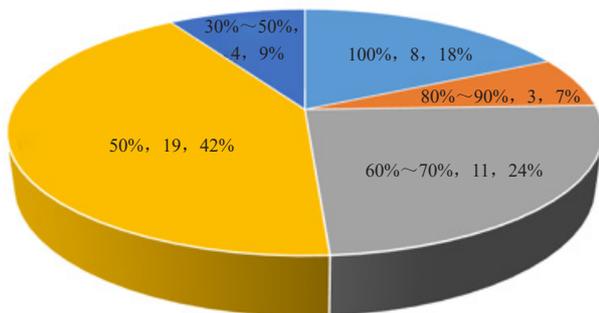


图5 单位招聘面试权重

Fig. 5 Weights of interview in organization recruitment

在各单位招聘成立的面试小组中, 外部委面试成员多为地方政府或其他单位人员, 其次为气象系统的其他单位成员。无外部评委, 全部为本单位内部评委的情况只存在几家少数单位。

1.4 招聘计划完成情况

调研结果(图6)显示, 仅有3家单位能够圆满完成招聘计划, 14家单位基本完成招聘计划, 但需调整招聘条件。有4家单位仅完成招聘计划的一半。由此可见, 大多数单位的招聘需求是不被满足的。各单位招聘计划不能完成的主要原因有本地生源不足、签约

流失率高、招聘周期长、大气科学类专业生源不足以及艰苦基层岗位投递人数较少等原因, 此外还有多数岗位的专业限制、待遇问题也是招聘计划不能满足的重要原因。

2 气象部门事业单位公开招聘毕业生工作经验、特点

2.1 执行规章制度严格, 工作秩序规范

调研结果显示, 气象部门80%的单位参照管理办法为招聘工作依据, 其中有24%的单位是管理办法和当地人民政府事业单位公开招聘管理办法为共同参照依据。调研结果显示, 各单位事业单位公开招聘工作按照中国气象局的招聘工作管理办法严格执行。此外, 有73%的单位结合本单位的实际情况, 在国家规定和管理办法的基础上, 制度本单位招聘工作管理办法或毕业生接收管理办法, 较2016年的自查报告中显示有10个省(区、市)气象局和7个直属单位未正式发布本单位的毕业生招聘接收工作标准和规范相比, 更多的单位建立了本单位的毕业生招聘规范, 制定招聘工作管理办法, 招聘工作有法可依、有章可循, 各单位招聘工作严谨有序, 规范执行。

2.2 招聘工作流程公开透明、公正公平

中国气象局在《关于进一步规范事业单位公开招聘工作的通知》中强调在招聘工作中要贯彻公开、平等、竞争、择优的原则, 切实做到信息公开、过程公开、结果公开。要严格规范公开招聘信息发布, 按要求及时公布进展情况, 提高公开招聘实施过程的透明度。调研结果显示53%的单位招聘工作全流程公开, 其余都是按照规定要求公开岗位信息、人员情况、监督电话等相关学生信息。各单位招聘工作应公开透明, 防止不正之风影响公开招聘工作, 单位主动接受舆论、群众和社会监督, 设立举报电话、邮箱, 联合上级纪检部门对重点工作环节进行全程监督, 着力推进招聘计划、招聘过程和招聘结果公开透明, 扩大了公开招聘的公信力。

2.3 考试方式逐渐规范, 严格执行回避制度

气象部门招聘考试采取笔试、面试方式进行。逢进必考, 考试主要测试岗位所需的专业知识、业务能力和综合素质。各单位根据工作实际, 组织笔试或面试, 笔试加面试双重考核对应聘者进行考核考察。在组织面试工作中严格执行回避制度, 坚决避免任人唯亲, 内部招聘等现象。超过一半的单位选择委托专业的第三方专业服务机构组织命题或组织考试, 确保招聘考试工作专业、严谨, 提高了公开招聘的公信力, 降低了招聘各环节出问题的风险。

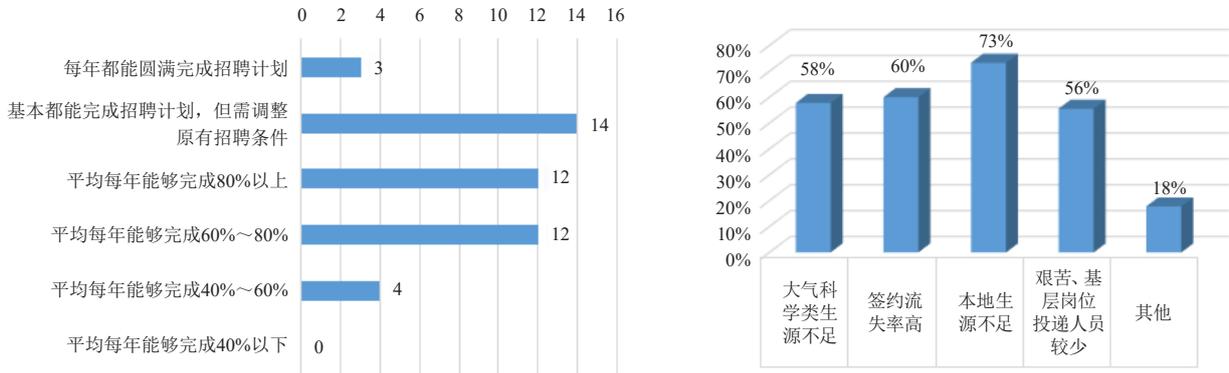


图6 单位需求计划完成度及原因
Fig. 6 Completion of the recruitment demand plan and associated reasons

2.4 科学规划岗位需求,严格执行招聘计划

《管理办法》中规定各省(区、市)气象局人事部门负责审核汇总本省气象部门事业单位的公开招聘毕业生计划,经省(区、市)气象局领导班子研究后,报中国气象局人事司核准。中国气象局所属在京单位的公开招聘毕业生计划由中国气象局人事司审核后报人力资源和社会保障部审批。各单位的招聘岗位严格按照人事司批复的毕业生接收计划和岗位执行,不允许擅自更改接收条件,突破接收数量。避免了萝卜招聘,因人设岗等情况。调研结果中显示各单位严格按照招聘计划进行招聘,有65%的单位基本能完成招聘,个别单位因特殊情况,完善调整招聘计划后需上报上级部门调整招聘计划,复批后完成招聘计划。

3 气象部门事业单位公开招聘毕业生工作存在的问题

3.1 招聘制度不健全,仍需完善细化

气象部门各单位招聘工作严格遵守规章制度,依章有序进行。大部分单位建立了本单位的毕业生招聘规范,制定招聘工作管理办法,但仍有部分单位未制定出台本单位公开招聘相关制度,招聘制度本地化仍需进一步完善,结合本单位地方实情,细化相关管理制度。

此外,多数单位虽已初步建立事业单位公开招聘的制度体系,但有些制度还不够科学、规范,如招聘监督和招聘纪律方面对政策规定的理解和执行还不够深入。制度建立后学习宣传不到位,部分干部职工仍秉持旧观念,缺乏执行政策的自觉性,说情打招呼现象依旧存在,要求对子女就业予以适当照顾,对公开招聘工作带来一定压力。

3.2 考评机制不完善,仍需进一步探索

各单位注重对毕业生的考评,严格按照管理办法对毕业生进行考试考察,大多数单位选择与专业的第三方考试服务机构合作,开展招聘考试服务工作,这有利于提高了公开招聘的公信力,降低了招聘各环节出问题的风险,同时也存在一些问题:一是委托费用较高;二是面试工作中邀请外系统或外单位人员的参与比例目前没有明确规定;三是许多第三方考试机构提供的笔试和面试题本为通用型,不适合气象部门特点,缺少对岗位所需专业知识的设置。当前招录考试制度还不能全面测试应聘考生的专业知识、业务能力和综合素质,考试考评机制的针对性、科学性和公平性仍需进一步完善。

3.3 招聘形式守旧,仍需探索优化

调研结果显示,各单位的招聘周期较长,只有30%的单位招聘周期为三个月及以下,其余均为六个月左右,招聘工作周期较长,增加招聘工作成本。其次事业单位审批流程时间较长,且毕业生违约成本低,使得学生毁约率增加,影响招聘工作进展。

由于部分省(区、市)特殊的气候条件和相对落后的经济社会发展,致使在人才成长环境、待遇和保障方面与发达地区存在明显差距。即使在当前就业压力较大情况下,到部分偏远省(区、市)气象局应聘且符合专业要求的高校毕业生仍十分有限,招聘岗位往往达不到1:3的竞争比例,形不成有效竞争。如何探索符合各省实际科学有效、简便易行的招聘方式,如何吸引并稳定住毕业生在基层工作,成为亟需解决的问题。

3.4 招聘工作监督、评估环节薄弱

管理办法中对招聘工作的纪律和监督工作有明确

的规定和指示,除了严格执行回避制度,建立招聘文档归档机制,以备必要时调查取证,发现违反行为,一律严肃处理。据调查结果显示,有51%的单位建立了毕业生招聘接收工作标准和规范,47%的单位建立了毕业生招聘的监督检查和责任追究机制。仍有一半的单位对毕业生的监督没有建立明确的规章制度,需进一步完善改进。

此外,招聘工作评估也是各单位相对忽略的部分,招聘评估是对整个招聘工作的总结和评价,对招聘结果、招聘成本和招聘方法等进行评估可以有效地总结招聘工作的优缺点,扬长避短,改善提升,提高下次招聘工作效率。

4 气象部门事业单位公开招聘毕业生工作建议

4.1 继续加强公开招聘制度建设和落实

各单位按要求研究制定适用于本单位的事业单位公开招聘接收工作标准和规范,不断细化和改进公开招聘工作制度,提高招聘人员队伍的专业化水平和专业素养,深入推进招聘工作的规范化和制度化,为全面深化气象改革和全面推进气象现代化建设提供有力的政策保障^[1]。

要认真贯彻落实《事业单位公开招聘人员暂行规定》《气象部门事业单位公开招聘应届高校毕业生管理办法(试行)》等文件的有关要求,在事业单位公开招聘中严格执行各项规定,切实做好信息发布、资格审查、考试考核、招录公示等工作环节。

4.2 统筹规范招聘考评机制

各单位需进一步探索规范有效的招聘方式,完善考试考评机制。应进一步规范考试命题、笔试阅卷、面试组织等环节,提高科学性和权威性,力求招聘各个环节不留漏洞,经得起社会公众和干部职工和纪检部门的监督。要加大笔试、面试题目委托公正权威的第三方机构组织参与力度,面试评委应有一定比例的外系统或外单位人员参加。要对应聘人员一视同仁,杜绝内部招聘、因人招聘等现象。

进一步提升笔试和面试试题的科学测评水平。强化标准规范执行,对应聘人员实行多维度考察。招聘工作主管机构应结合气象部门岗位设置,统筹规划,提高招聘考试效率。

4.3 强化公开招聘薄弱环节,完善招聘方式

各单位应查找当前公开招聘工作中的漏洞和薄弱环节,积极探索规范有效的招聘方式,减少公开招聘成本。如减少招聘工作周期,节省工作成本;明确招聘时间节点,避免人才多方寻找,造成违约现象严重;依托局校合作,“关口前移”发掘优秀人才,根据实际情况不断完善当前考试考评机制。

要充分发挥气象人才招聘系统的平台作用,线上线下结合,网罗优秀毕业生,提高招聘质量,提升工作效率^[2]。面对各单位人事部门“事多人少”,组织专业规范的招聘工作的投入有限的现状,单位可以通过和专业的第三方机构合作,加强招聘宣传、招聘考试等薄弱环节工作的开展。

4.4 建立健全长效监督机制,完善招聘评估

在招聘工作中要坚持德才兼备的用人标准,贯彻公开、平等、竞争、择优的原则,切实做到信息公开、过程公开、结果公开。加强对公开招聘的监督检查,建立舆情处理工作规程,自觉接受社会和考生的监督。主动邀请纪检部门监督,认真查核公开招聘工作中的信访举报,严肃查处违纪违规行为,着力建成民主、公开、竞争、择优的事业单位进人机制。提高各级领导和管理人员执行政策的自觉性,从思想上杜绝公开招聘工作中违规违纪行为。

招聘工作结束后,对招聘周期、招聘成本、招聘结果、招聘的毕业生质量和招聘方式进行有效的招聘评估,检验招聘工作的有效性,检验招聘成果和招聘方法的实用性,提高招聘工作质量。

参考文献

- [1] 罗玉娟,张璐,刘鹏奋.事业单位公开招聘存在的问题及对策建议.管理观察,2018(27):75-77.
- [2] 罗晓蕊.事业单位公开招聘的现状及改革建议.财经界,2019(34):87.