

Analysis on Talent Recruitment Processes in Chinese Mainland Public Colleges and Universities in Perspective of Applicants' Educational Background

Zhengliang Huang¹, Jin Huang², Zhentong Zhang², Yan Wei^{2*}

¹School of Basic Medical Sciences, Hubei University of Medicine, Shiyan Hubei

²Personnel Department, Hubei University of Medicine, Shiyan Hubei

Email: huang993145@qq.com, hbmweiyan@qq.com

Received: Jul. 10th, 2018; accepted: Jul. 25th, 2018; published: Aug. 1st, 2018

Abstract

At present, the open recruitments in domestic public colleges and universities mainly required master degree or above. In the perspective of applicants' educational background, combining with the recruitment process, this article analyzed the ideological and moral quality, ability quality, and other qualities that were focused on by employing units, at the meantime, reflected and analyzed the possible problems in the recruitment processes. It aims to guide postgraduate students to choose to apply for educational occupation, and help the personnel department of Colleges and Universities to improve recruiting efficiency, recruitment quality and perfect personnel regulations and system.

Keywords

Public Colleges and Universities, Talent Recruitment, Ability Quality, Scientific Research Ability, Reflection and Analysis

剖析当前中国大陆公立高等学校人才招聘——以学历要求为视角

黄正亮¹, 黄金², 张振桐², 魏燕^{2*}

¹湖北医药学院基础医学院, 湖北 十堰

²湖北医药学院人事处, 湖北 十堰

*通讯作者。

Email: huang993145@qq.com, hbmweiyan@qq.com

收稿日期: 2018年7月10日; 录用日期: 2018年7月25日; 发布日期: 2018年8月1日

摘要

当前国内公立高等学校公开人才招聘以硕士以上学历为主。本文从岗位学历要求出发, 结合公立高校人才招聘流程, 对招聘过程中用人单位重点考察的思想道德和能力素质等内容进行分析, 探讨人才招聘中可能存在的问题。旨在指导应往届研究生选择高校就业, 同时帮助高校提高人才招聘效率、提升人才质量、完善用人制度。

关键词

公立高等学校, 人才招聘, 能力素质, 科研能力, 思考分析

Copyright © 2018 by authors and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

近年来, 国内公立高等学校公开人才招聘以硕士以上学历为主, 将专业技术岗(科辅、教辅), 管理岗招聘条件限制为硕士学历, 将专职教师和科研人员条件限制为博士及以上学历。刚毕业的研究生, 虽然能从校园和网络等多种途径获取丰富的高校招聘信息, 但因社会认识较浅、经验不足, 经常主观臆断, 对招聘信息理解易出现严重偏差而影响发挥甚至出现严重失误, 部分应聘者即使能力突出, 也因发挥失常等各种原因而未能被录用。

高等学校具有人才培养、科学研究、社会服务和文化传承创新等多方面职能, 职能特点决定了其对人才需求的高质量性和多样性[1][2]。高校人才招聘工作原本耗时费力、繁重琐碎、忙碌, 加之网络环境下就业渠道大幅拓宽, 人事部门将面临更多的求职简历、邮件和电话咨询及参与应聘者等: 高校人才招聘工作压力进一步加重。

本文从公立高等学校招聘岗位学历要求出发, 着重分析和思考编制内招聘流程, 以招聘单位考察的思想道德素质、专业技术能力、教学科研水平等内容为重点, 探讨人才招聘中可能存在的问题; 一方面指导应往届研究生选择高校就业, 另一方面供高等学校和有关管理部门参考, 以便提高高校人才招聘效率、提升人才质量、完善用人制度。

2. 硕士研究生招聘

多数知名高校已采用编制外(劳务派遣、人事代理, 合同制)招聘, 特殊情况下有少量编制内岗位。目前只有部分高校实行同工同酬政策, 多数情况下编制内外员工待遇差异较大, 因而编外员工存在工作积极性不高、流动性大, 跳槽离职率高等问题, 在一定程度上影响了单位的稳定性。普通省属院校和地方院校目前还有部分编制内硕士招聘岗位, 以教辅和科辅专业技术岗位及管理岗位为主, 少数紧缺专业才有专职教师岗位。

2.1. 一般招聘流程

编制内招聘需参加考试、面试、实践操作和心理测试等。考试科目多样化, 试题一般以基础知识考核为主, 考点简单、覆盖内容面全, 按 1:3 或 1:5 的比例选择高分进入面试; 面试形式以结构化或半结构化为主, 尤其是在应聘人员较多时多采用结构化面试, 要求应聘者做简短自我介绍、随机抽选试题作答、对不同评委提问进行回答, 一般考生越多, 面试时间相对越短; 然后进入实践操作环节, 不同高校操作内容差异较大, 考核内容多样, 均围绕岗位需求为中心展开考核; 最后将考试、面试、实践操作成绩综合折算为总成绩, 按成绩排名录取, 之后进入心理测试环节。录用后主要从事教学事务管理、科研管理、实验室管理及其他行政管理工作等。

2.2. 小结与思考

从招聘形式上看, 多数高校已采用定岗招聘办法, 少数高校实行统一招聘(不定岗), 录用后再分配具体岗位。定岗招聘以科室/教研室(实际用人部门)需求确定招聘岗位, 针对性强、招聘效率高, 但可能存在任人唯亲、暗箱操作的情况; 不定岗招聘是统招后再分配至具体岗位, 公平性好、招录人员总体质量较高, 但招聘效率较前者低, 在后续岗位分配上较复杂、人员安排难以均衡, 部分人需服从调剂, 少数人可能会对调剂安排不满等原因放弃入职或带负面情绪上岗。

从招聘环节分析, 考试主要有综合素质测试和专业能力测试两门, 出题内容多样, 各高校差异较大, 且考试质量需较大提升。部分高校忽视对教师职业道德和师德的考察, 而少数高校对该部分内容考核过于突出; 多数高校专业课考题过分注重记忆性和基础性知识, 对主观能力考核不足, 导致考生考试成绩差距不大, 不利于能力考察, 也不利于人才选拔。面试环节注重对考生应变能力、逻辑思考能力和专业知识水平等考察, 虽然结构化和半结构化面试比较公正, 但面试时间很有限, 招聘单位对考生了解较少、不够全面和深入, 对隐蔽性能力(难以考察)评估严重不足。如, 组织管理协调能力、专业知识以外特长爱好和发展潜质等, 不少情况下应聘者给考官的第一印象起到了决定性作用。实践操作环节中, 管理岗一般以电脑办公能力和公文写作考察为主, 但所用电脑老旧、软件版本较低, 基本是 Office 2003 操作, 而当前办公软件以 Office 2007 以上版本或 WPS 较流行, 不同软件差异大, 短时间内的操作考核很难考察出应聘者的实际办公能力; 生物学和医学专业相关岗位多以实验操作考核为主, 操作流程固定化、缺乏灵活性; 护理专业岗位一般以急救演练等为中心展开, 后两者均欠缺自选项目机会、操作中存在偶然因素较多。

3. 博士研究生招聘

博士招聘, 突出强调科研能力, 重点考量发表论文质量和数量以及课题主持情况等。知名院校因资源优势丰富, 不仅对学术能力要求较高, 如生物和医学专业相关岗位要求应聘者发表 SCI 影响因子 10 分以上的科研论文, 不少院校还对毕业学校有严格要求, 第一学历为“211”、“985”学校或追踪本、硕、博三个阶段教育, 甚至还规定具有海外教育经历, 限制条件苛刻; 普通省属院校和地方院校为吸引人才, 要求相对降低。招聘博士主要从事课堂授课、教书育人和/或学术研究。

3.1. 一般招聘流程

博士招聘流程较硕士简单, 一般免笔试, 直接进入面试环节, 面试一般包括 PPT 课程试讲和/或科研汇报。面试一般由知名度较高的学者和教授、院级领导等组成招聘委员会进行, 少则五人, 多则由数十人组成。课程试讲考核主要是与专业课相关的内容, 考察应聘者专业知识水平, 口才、反应和思维能力等; 科研汇报主要围绕课题和科研成果展开, 考量应聘者科研能力水平, 如课题设计、问题分析和解决

能力等。一般男博士较女博士受青睐，家庭因素是一方面原因，主要因为社会认为男博士科研能力强于女博士，发展潜力好。有研究和调查显示高校男教师在教学能力方面与女教师基本接近，但总体科研能力明显强于女教师群体，且男教授比女教授更容易获得科研经费等条件支持[3] [4] [5]。

3.2. 小结与思考

博士招聘以委员会形式进行，多数委员是高水平专家学者和领导，但在招聘委员人员结构或搭配上需安排合理。在不少招聘中，委员会几乎全部由专业相关教师组成，而人事管理或思想政治等人文专业相关教师过少甚至一个没有，招聘完全偏向于考察学术研究能力的考察，对思想道德素质考察严重不足。尤其是在当今学术道德失范较为普遍的情况下，应加强对科学伦理和学术道德方面的考察，特别是对行为举止表现偏执古怪的应聘者，要加强对思想道德及心理健康的考察，必要时应聘者的思想道德素质、学术道德评价和心理健康程度可享有一票否决权。

当前公立高等学校人才招聘突出强调应聘者科研能力，但几乎完全依赖于对发表论文数量和影响因子的考察，此办法虽简便有效、可操作性强，但以科研论文作为评价和判定学术研究能力尚有诸多不足[6]，张等[7]报道以SCI论文数量和期刊影响因子来评价研究学术水平的高低的作法是极不合适的，应考虑使用发表论文的被引用频率，张雪艳[8]报道以论文作为评价指标还不易体现学科间差异，因而以论文影响因子和数量为标准，考察区分不同专业背景博士来招聘选拔人才的作法有失偏颇。本文认为还需考虑科研论文成果的背后因素等，如应聘者读博期间所在科研团队实力如何等。部分应聘者所在团队实力较强、资金充足，因实验操作技能较好、勤奋或机遇等原因取得了“丰硕”科研成果，此类情况并非少数，但该情形下所培养的应聘者可能是科研工作中某些环节能力突出，整体科学研究能力往往被放大，而不足之处常容易被丰硕的科研成果所掩盖，当外部科研环境改变后“这种科研能力”在今后很难“推广复制”；另一种更普遍情况是应聘者所在科研团队实力一般，甚至经费短缺，此情形下科研产出较困难，培养的应聘者科研能力更全面和宝贵，能在困难情况中取得丰硕的科研成果更有意义，应聘者表现出的学术能力可推广性较强。其次，在论文署名考虑上，目前考量学术成果基本以计算发表论文中第一作者和通讯作者为主，对第二作者等考虑较少，甚至完全忽略，本文认为对高水平论文第二作者和不同单位之间合作成果(与完全由某部门单个团队取得的科研成果比)中的第二作者可适当考虑增加考量权重。论文署名和署名顺序在一定程度上代表了对科研成果贡献大小和能力强弱，但在实际工作中做出不少贡献排名靠后或未能署名的也不在少数。考察应聘者的科研能力是一种系统性复杂行为，单从发表论文情况考虑有诸多欠缺和不足，应从全方位、多角度展开深入分析，避免以高水平论文为单一性评价方法、犯先入为主性错误。

4. 总结与讨论

高等学校兼具人才培养、科学研究、社会服务和文化传承创新等多方面职能特点，因而对人才需求具有多样性和高标准等特点。人才招聘时将岗位区分为编制内和编制外，对编内招聘尤为严格，以确保所聘人员的质量。在招聘中注重对应聘者思想道德素质、办公水平、专业技能和科研能力水平等考察，尤其对科研能力要求较高。

虽然当前公立高校人才招聘公开透明性已较好、把关严格，但在不少方面还不尽人意。首先，实际用人单位与人事部门缺少有效交流沟通，往往呈递书面招聘计划给人事主管部门而交流较少，导致招聘对人才定位不准；招聘虽然限制条件严格，但效率不高，部分高校依然存在任人唯亲或为专人量身定制(“萝卜式”)的情况。另外，招聘过分注重对科研和学术能力的要求，对思想道德素质考察还不够深入(尤其对博士)，对应聘者管理能力、非专业特长及发展潜力考察较少；最后，高校录用人才以高学历和“高

水平能力”为突出特点，但工作动力和创新性不足，培养潜质不高。

为解决当前制度问题，打破高等教育现有体制障碍，促进高校和社会间人才自由流动，国家已出台了高校事业单位改革意见并建立了取消编制试点，不过改革是一个缓慢的过程，需要长时间探索。如何对事业单位内非编制人员管理，对已有编制员工如何安排和重新定位、评定职称等均是一系列需要深入思考和妥善解决的重大问题。不论将来我国大陆高校如何改革、是否全面改革，本文认为高校人才招聘都要把握好用人需求，以思想道德、师德师风和科学伦理学术道德为基础，适当考虑应聘者心理素质、管理能力，非专业特长、兴趣爱好和发展潜质等，切实考察好应聘者的真实科学/术能力，将当前能力水平和今后发展潜质结合考虑。如何提高高校人才招聘效率、提升人才质量、制定完善的人事制度是科学管理中的一系列重大问题，需要进一步深入分析思考，并不断研究。

参考文献

- [1] 张应强. 高等学校社会职能及相关问题研究评析[J]. 汕头大学学报(人文社会科学版), 1997(3): 72-76.
- [2] 郝志杰. 高校招聘工作现状与对策[J]. 中国成人教育, 2014(21): 73-75.
- [3] 程海霞. 对男女教授在学术型人才基本品质理解上的性别差异研究——基于厦门大学百名教授的调查[J]. 山东女子学院学报, 2011(4): 13-17.
- [4] 郭亚妮. 高校青年教师科研水平现状调查研究[D]: [硕士学位论文]. 兰州: 西北师范大学, 2015.
- [5] 刘玉. 广东省研究型大学青年女教师职业发展现状研究[D]: [硕士学位论文]. 广州: 中山大学, 2012.
- [6] 鄢琦, 鄢佳程. SCI、中文核心期刊与高校科研论文水平的评价[J]. 经济师, 2008(12): 7-8.
- [7] 张玉琪, 游苏宁. 正确认识 SCI 对学术论文的评价作用[J]. 中华神经外科杂志, 2007, 23(1): 1-3.
- [8] 张雪艳. SCI/SCIE 在我国高校科研评价中的应用[J]. 中华医学图书情报杂志, 2013, 22(8): 25-27.

知网检索的两种方式:

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>
下拉列表框选择: [ISSN], 输入期刊 ISSN: 2160-7311, 即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>
左侧“国际文献总库”进入, 输入文章标题, 即可查询

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱: mm@hanspub.org