

Recruitment fairness of local state-owned enterprises

Jiwei Yan

Bozhou Urban Construction Development Holding Group Co., Ltd., Bozhou, Anhui, 236800, China

Abstract

As an enterprise funded by the local government, whether the recruitment of local state-owned enterprises is fair is not only related to their own high-quality development, the dissemination of good image, but also reflects the credibility of the local government. Procedural fairness is the guarantee of outcome fairness, and the improper grasp of each procedure may cause unfair phenomenon. From the perspective of enterprise, points out the local state-owned enterprises in the recruitment may exist in recruitment discrimination, unreasonable assessment, recruitment opaque, and gives the corresponding countermeasures, namely strengthen the attention of recruitment fair, improve the recruitment system construction and scientific human resources planning and job analysis.

Keywords

Local state-owned enterprises; recruitment; procedural fairness

地方国有企业招聘程序性公平问题探究

闫继伟

亳州城建发展控股集团有限公司，中国·安徽 亳州 236800

摘 要

作为地方政府出资举办的企业，地方国有企业招聘是否公平不仅关乎着自身高质量发展，良好形象的传播，更体现着地方政府的公信力。程序公平是结果公平的保障，每个程序把握不当都有可能造成不公平的现象。本文从企业视角出发，指出了地方国有企业在招聘中可能存在的体现在招聘程序中的招聘歧视、考核不合理、招聘不透明等问题，并给出了相应的解决对策，即加强对招聘公平的重视，完善招聘制度建设和进行科学的人力资源规划和岗位分析。

关键词

地方国有企业；招聘；程序性公平

1 引言

后疫情时代，巨大的就业压力和不确定性促使人们不断追求稳定有保障且性价比高的工作，考公考编热度不减，但上岸难度太大，因此被很多人认为同样具有“铁饭碗”属性的国有企业招聘关注热度不断提升。然而，国有企业招聘的不公平问题一直是社会关注的焦点。相较于招聘流程比较成熟、透明、规范的大型国央企，地方国有企业招聘流程的不透明、不规范等问题，更容易造成人们对招聘不公平的诟病。地方国有企业中是否公平，不仅影响自身能否获得优质的人才，还将影响整个社会对就业公平的认识。

2 地方国有企业招聘公平的重要性

2.1 公平的招聘是企业高质量发展的重要保证

公平的招聘对地方国有企业高质量发展的影响主要体现在以下两个方面。首先，为企业补充优质的人才。人才作

为企业的重要资源，尤其是符合企业发展的优质人才才能推动企业高质量发展。地方国有企业战略转型及新增业务、人员流动等因素不断带来新的人员需求，人才招聘是其补充内部人力资源的重要措施^[1]。公平的程序是企业众多的人才供应中招聘到符合企业发展需要的优质人才的保障。其次，提升企业的凝聚力和竞争力。人才招聘可以促进企业文化的建设与完善，公平的招聘不仅能使企业招聘到符合企业发展的人才，而且能使人才和企业的目标、战略更适应，在进一步降低人员流动的同时，在企业内部形成更加公平、公正、和谐的工作氛围，从而提升企业的凝聚力和竞争力^[2]。

2.2 公平的招聘是传播企业良好形象的重要途径

企业形象是社会公众对企业综合素质、整体实力和社会表现的认知和评价，是企业综合竞争力的重要组成部分^[3]。良好的企业形象是企业的隐形资产。企业形象来自公众对企业的认知和评价，而招聘活动是企业增加公众对自身认知的重要途径。招聘过程中，企业不仅要宣传招聘信息，同时要向公众介绍企业的发展历程、取得的成就、为社会做的贡献，以及企业的整体实力、企业文化、价值观、福利待遇等，这足以让社会公众对企业有一个全面而深入的了解。同时，招

【作者简介】闫继伟（1988-），男，中国安徽亳州人，硕士，中级经济师，从事公司人力资源管理研究。

聘人员的整体形象和表现,能够让应聘者对企业形象形成更直接的感受和认知。因此,公平的招聘是企业塑造和传播良好形象的重要途径。

2.3 公平的招聘是维护地方政府公信力的重要体现

作为在中国共产党领导下的全民所有的国有企业,自诞生之日起就具有鲜明的政治属性。作为企业,地方国有企业不仅要实现自身盈利的目的,同时也承担着部分地方政府职能以及保障和改善当地民生的重要社会责任。就业是最大的民生。因此,地方国有企业要通过自身的不断发展,为地方提供更多的工作岗位,减轻当地就业压力,维护社会稳定。在就业压力不断增大的当今社会,招聘是企业获得优质人才的重要方式,是应聘者获得优质岗位的重要途径。所以,招聘是否公平,不仅关乎着个体的命运,关乎着企业的未来,更关乎着当地政府的公信力和社会的公平正义。

3 地方国有企业招聘程序不公平的体现

公平包括程序公平和结果公平两个方面,而程序公平是结果公平的保障,所以程序公平至关重要。就地方国有企业招聘的程序而言,主要包括收集用人需求、制定招聘计划、发布招聘公告、接收应聘简历、筛选简历、笔试、面试、体检与考察、公示、录用等方面。在执行这些程序中,不公平主要体现在以下几个方面。

3.1 招聘歧视

招聘歧视主要体现在学历、性别、户籍等方面。首先,学历歧视。在企业招聘中,设置一定的学历要求是必要且被人们接受的。但在实际招聘中,很多企业存在盲目追求高学历的现象。比如一些地方国有企业在招聘中对一些一般性岗位学历设置为“双一流”院校、研究生、博士生等。然而,过分追求高学历不仅容易造成人才资源的浪费,而且会造成后期人员流动性较大。其次,性别歧视。虽然我国一直强调并致力于推动男女就业平等,但由于一些招聘人员受传统观念的影响,加之女性在就业上存在婚姻、家庭、生育等社会问题困扰,在招聘条件设置上或明或暗地存在对女性应聘者不利的条件,比如“限男性报考”或“长期出差,适合男性报考”等。最后,户籍限制。户籍限制在地方国有企业招聘中尤为普遍。由于地方国有企业大部分业务限于本地区,企业内部人员绝大部分为本地人,招聘者认为当地人员更利于开展业务,且应聘者进入企业后比较稳定,所以更倾向于招聘本地户籍人员。户籍歧视虽然不会体现在明面上,却可能贯穿于简历筛选、面试考核、考察等过程中。

3.2 招聘考核不合理

一是笔试试题命制不合理。地方国有企业在招聘时为了方便及节约成本,普遍存在笔试所有岗位共用一套试题的现象,这导致笔试成绩很难体现应聘者的专业水平。虽然部分企业意识到了以上问题,并采用不同岗位命制不同试题分别考核,但仍存在由于企业实力有限、经验不足、命题机构

选择不合理等原因,导致试题的针对性不强、质量不高等问题。二是面试考核不合理。首先,面试题目设计不合理。有些地方国有企业受行政思维影响,在面试时倾向于借鉴公务员结构化面试形式,这虽然确保了评判标准的统一性,但忽略了不同岗位的差别性,很难体现出每个岗位考生的专业水平。其次,面试官选择不合理。地方国企面试官一般为公司领导、用人部门分管领导、用人部门负责人、人力资源人员等。这些人员虽然具有丰富管理经验或较高的专业技术水平,但大都缺乏面试经验和技巧,在面试过程中很容易受首因效应、近因效应、晕轮效应及面试官个人偏见、能力等影响,进而影响面试结果。三是综合成绩合成比例不合理。在地方国有企业综合成绩合成中,普遍存在着将笔试成绩作为进入面试的依据,将面试成绩作为最终录用结果的现象。这不仅导致对应聘者全面能力评估不准确,考官的主观判断和偏好将决定考生的最终结果等问题,而且给“暗箱操作”留下了更多的空间。

3.3 招聘过程不透明

一是招聘信息发布渠道有限。许多地方国有企业招聘时仅将招聘信息发布在社交媒体、企业官网或在线招聘网站上。由于社交媒体及企业官网关注度少、传播有限,很多在线招聘网站通常需要注册和登录后才能查看相关信息,造成很多应聘者获取不到相应的招聘信息。二是招聘考核缺乏透明性。很多地方国有企业在招聘信息中公布了笔试和面试考核环节,但没有给出笔试考核的范围、方向、能力,以及面试考核的流程、形式、标准等,有些企业虽然给出了大概的考核内容,但范围过于宽泛,不利于应聘者很好的备考。三是招聘过程中沟通反馈不畅通、不及时,缺乏监督环节。很多地方国有企业在招聘时仅公布了咨询电话,由于咨询的考生多且受工作时间限制,常常会因为咨询电话占线或无人接听而导致沟通不畅通,可能增加应聘者不公平的体验。四是监督机制不健全。目前很多地方国有企业为了加强内部监督,邀请纪检部门参与招聘。但由于纪检部门对招聘流程不熟悉、内部缺少强有力的制度依据等原因,导致内部监督流于形式。同时,在非必要的情况下,很多地方国有企业在招聘时没有笔试、面试、录用等公示环节,导致外部监督缺失。

4 地方国有企业招聘程序公平的解决策略

4.1 加强对招聘公平的重视

一是认识到招聘公平的重要性。地方国有企业既要认识到公平的招聘对企业高质量发展、塑造良好形象及维护地方政府公信力的重要作用,更要通过营造公平的就业环境来承担起保障和改善当地民生的重要社会责任。二是重塑企业文化,倡导公平招聘。文化对人们的影响是潜移默化的,有什么样的企业文化将会产生什么样的行为表现。因此,企业应塑造尊重多元、包容差异、注重公平的企业文化。在招聘时应树立公平、公正和公开的理念,将招聘的标准聚焦于企

业的实际需要、应聘者的能力、发展潜力和岗位匹配度上,自觉消除学历、性别、户籍等歧视。三是要注重招聘人员的素养和专业培训。招聘人员的素养和专业程度将极大地影响招聘的公平性。因此,企业应挑选职业素养较高的员工从事招聘工作,并且要重视对招聘人员进行系统的培训^[4],以提高招聘人员公平、公正、客观地评价应聘者的能力,减少首因效应、近因效应、晕轮效应及个人倾向对应聘者的影响。

4.2 完善招聘制度建设

完善的制度是企业招聘程序公平公正的有力保障。通过制定明确的招聘程序和标准,可以减少人为的主观因素对招聘结果的影响。同时,完善的招聘制度能有效防止“萝卜招聘”和“裙带关系”“近亲繁殖”等现象,有力保障招聘的公平公正。地方国有企业在制定招聘制度时,首先要考虑程序的完整性。一个完整的招聘程序应包含制定招聘计划、发布招聘公告、接收应聘简历、筛选简历、笔试、面试、体检与考察、公示、录用等主要环节,缺少某一环节都有可能滋生不公平的行为。其次,制度要尽可能详细地规定各个程序的标准和细节。比如招聘公告发布环节要明确发布的主要平台及合理的期限;笔试和面试环节要明确命题的原则和考核的方向,如果委托命题,要明确合作单位的要求,如果内部命题,要明确保密规定,同时要明确笔试成绩和面试成绩的占比等;体检和考察环节要明确合格参照标准;公示环节要明确公示的平台和时限。同时,制度中要明确内部监督方式,比如纪检部门的参与方式、面试考核过程是否要录像等。

4.3 进行科学的人力资源规划和岗位分析

一是人力资源规划。人力资源规划是指企业为实现发展战略,完成生产经营目标,根据内外部环境及条件的变化,通过对企业未来人力资源供需的分析和评估,运用科学的方法进行组织设计等,确保企业在需要的时间和岗位上获得各种必需的人力资源的过程。企业通过人力资源规划来预测未

来的需求,明确所需人才的类型、结构和质量等,既明确了招聘的方向,也为招聘信息的制定提供了重要依据。二是岗位分析。通过科学的岗位分析,企业可以明确各个岗位的职责,所需的学历、工作经验、职称等任职资格,为企业招聘信息的制定提供了明确的依据。不仅能够减少招聘信息中一些模糊性的描述,也能够使企业避免盲目追求高学历的招聘执念,进而能够让更多应聘者更加公平地参与竞争。其次,企业也可以根据岗位分析结果合理设置各个岗位的面试问题、考核方向和标准,确保面试考核的客观性和准确性,从而提高招聘的公平性。

5 结语

地方国有企业招聘公平是自身高质量发展的重要保证,是传播良好企业形象的重要途径,也是维护地方政府公信力的重要体现。招聘不公平主要体现在招聘歧视、招聘考核不合理、招聘不透明等方面,这些方面有的贯穿于招聘全过程,有的体现在某一具体招聘环节上。程序公平是结果公平的保障,因此,地方国有企业要从自身出发,通过塑造公平公正的企业文化、完善招聘制度、进行科学的人力资源规划和岗位分析等方面为企业创造公平的招聘程序,从而确保招聘结果的公平公正。

参考文献

- [1] 董佳瑞.浅析国有企业招聘工作的现存问题及应对措施[J].企业改革与管理,2023(8):95-96.
- [2] 任行.大型国有企业人力资源招聘面临的挑战与对策[J].石油化工技术与经济,2024(5):5-8.
- [3] 吴复为.全媒体时代地方国有企业形象建构研究——以ES供电公司为例[D].湖北民族大学,2023.
- [4] 王婉.基于伦理视角的农业企业招聘公平问题研究[J].农业科研经济管理,2018(2):44-48.