

最新合同制的编制待遇如何(实用5篇)

随着人们对法律的了解日益加深，越来越多事情需要用到合同，它也是减少和防止发生争议的重要措施。那么合同书的格式，你掌握了吗？下面是小编为大家整理的合同范本，仅供参考，大家一起来看看吧。

合同制的编制待遇如何篇一

1、工资待遇。这是最大的差别了，有的单位合同制和正式编制要差上一半的工资，试想，干一样的活却拿着不同的工资，估计都会接受不了的。

2、稳定性。事业单位的正式编制是国家发工资，也就是说如果真的有一天这个单位不需要了不存在了，那么国家也得安置你，但是合同制就一拍两散了，当然，其实事业单位的合同制员工基本上也不会随便解聘的。

3、心理差异。有正式编制的工作人员肯定在工作中会更有优越感，自然，合同制的工作人员在心理上就会觉得缺乏尊重，不如有编制的体面。

4、退休金。这也是一个比较关键的问题，同样为一个单位付出了一辈子，正式编制的工作人员退休后退休金要比合同制高的多。

合同制的编制待遇如何篇二

事业编制，人事代理事业编制，合同制区别

总体来说事业编制，人事代理编制人员在工资、保险、福利待遇上并没有本质的区别！但两类人员在身份上有本质的区别：

事业单位行政编制，档案在人事组织部存放；

事业单位的老职工是事业编制，档案在人事局或人事科存放；

事业单位的新近人员（必须是人事部门与事业单位主管部分共同组织的公考招考进入的，有些单位硕士按引进人才可以免考）也是事业编制，但只是占有编制，但编制不具体到某个人，其档案在人事局主管的人才交流中心托管，实行人事代理。

除了上面两种还有第三种那就是事业单位自己招聘的人员（即：没有通过人事部分、与单位主管部分的批准）无编制，虽然也与单位签订合同，但仅仅充其量也就是劳动合同而已。因为现在正值事业单位改革，全国各地情况不尽一致。总体趋势是事业单位实行岗位管理、定编不定人！采用灵活的用人机制！切实调动人员的积极性。新近人员都只是占编制、属于事业单位在职在编人员，但都无编制！因为以后的编制是单位的，不是个人的！

所以现在江浙沪一带的编制其实一般是第二种情况！就是人事代理编制，对于医院这个编制是有的！对于个人只是占用这个编制，但是不占有！就是所这个编并不是你的！其实具体到个人还是没编！

按照现在的发展势头人事代理编制想转成事业编制是基本不可能的！

前两种如果是应届生需要用到派遣证！那么对于应届生如果你的就业协议有医院，卫生局，人事局和学校的章的话，至少可以保证你是一个编内人员了，如果你的档案寄往单位所在地的人才交流中心说明你是人事代理编制（一般都是这样），如果寄往人事局，那么你是事业编制（基本很少），如果你没有人事局和卫生局的章而只有医院和学校的章那么很可能应该就是我下面要讲的第三类人员！

第三类合同制，是医院不用经过上级主管部门直接要人签订合同，可以不要档案！签订的只是劳动合同！在江浙的很多（机会95%以上）医院此类人员的工资奖金和在编相同即同工同酬（当然有些医院连这点也做不到的），但5险1金的缴纳不同会少一些或没有，单位其他福利也少或没有！想走就走，单位也可以随时解聘只有多付给你一个月工资！按照现在的发展势头此类人员想转成上述两种也是基本不可能的！

所以大家在找工作时对于编内编外一定要问清！

而编内的两种更具有迷惑性，一般应届生都搞不清编内还分两种！招聘单位一般会利用这一点，只说编制而不说是那类编制，现在事业编制非常难弄（不管你是博士还是教授——进来没事业编制再想转非常难——毕竟不是一个部门的事），一般的编制也都是人事代理编制！可以看出来三类人员第一类编内最吃香，但是这类编很难搞到（和学历职称往往没关系，和关系往往有很多关系！）而第二类编内往往有学历职称者可以获得，那么没有学历职称者只能占有第三类编外了！

虽然这次两会提到打破编制，实行全员聘用，把医生变为自由人，但是在执行起来个人认为存在莫大的困难，既得利益者很难把现有的利益让出来，而且特别是这类人往往都身居高层时，不过国家既然重视了，肯定会变，最终会让大家都满意，这点我对zf还是有信心的，但是变革应该是一个长期反复曲折的过程，特别是大的变革！所以，我建议大家在找工作时还是按现有人事制度进行职业规划，不要考虑太远，以后的事有点远！而你的青春去不是那么多！三思后行！派遣证就管那么一年！希望大家用好！

应广大园友需要进一步解释事业单位人事代理编制与非人事代理编制的区别

所谓人事代理编制其实是一种流动编制，清华首创，其目的是为了用活人才！但是现在人才多了，这种编制不免会给新

人才的幼小心灵造成不安！

(2) 固定事业编制有空缺，但是需要通过使用流动编制降低用人风险；(3) 因单位特殊的人事管理体制，需要使用流动编制。第一条在大医院可能性现在已经不大因为医院可以通过合同制解决这类麻烦，大医院不缺人！为什么说人事代理编制会降低单位用人风险呢？这就引出了人事代理编制与非人事代理编制的区别。

人事代理编制做为一种流动编制，双方签订要签聘用合同，有一定的聘用期限，聘期到了可以解聘！档案是人才交流中心代管，这种第三方代管的好处是促进了人才流动！比如你以后（聘期未到）要跳到另一家医院，那么你只要跟医院提前一个月递书面申请，由于你的档案不在医院那么，医院不能以非正常手段扣留你的档案了，一个月医院如果不给你答复，你可以去人才中心自己调档走人！（当然你要是另签的合同比如进修合同那么同时还要照那个合同来）还有就是比如你签的是5年的合同那么好了，合同到期，如果不继续签那么你的档案可以由单位找人才中心代理转向个人找人才中心代理（就是聘期满走人），这就存在你可以随时走人，单位也可以随时让你走人的风险！

《事业编制人事代理事业编制合同制区别》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

合同制的编制待遇如何篇三

国家事业单位只为两种：编制人员和非编制人员，而且这两种人员都是聘用制的。不存在什么“固定工(其次)合同工(一般)”。所谓编制人员就是具有国家(人事部门)正式编制的工作人员，其基本工资和地方性补助都是财政拨款的，现在要进入编制都要经过公开招考的。非编制人员就是事业单位自行聘用的(包括临时工)，就像企业聘用一样，不由财政拨款。

聘任制:是指用人单位通过契约确定与人员关系的一种任用方式。一般的做法是由用人单位采取招聘或竞聘的方法,经过资格审查和全面考核后,由用人单位与确定的聘任人选签订聘书,明确双方的权利义务关系和受聘人员职责、待遇、聘任期等。

合同工:是指企业、事业单位通过签订合同招收的短期性工人。合同一般采取书面形式,内容包括时限、任务及共同遵守的各项义务等。1986年中国用工制度改革以后招收的各类工人一般都是合同工。1986年7月12日,国务院发布《国营企业实行劳动合同制暂行规定》和《国营企业招用工人暂行规定》,指出企业在国家劳动工资计划指标内招用常年性工作岗位上的工人,除国家另有特别规定者外,统一实行劳动合同制。企业招用合同工采取公开招收、自愿报名、德智体全面考核、择优录用的原则。

合同工与所在单位固定工享有同等的劳动、工作、学习、参加企业民主管理、获得政治荣誉和物质鼓励等权利。国家对劳动合同制工人退休养老实行社会保险制度。退休养老基金由企业和劳动合同制工人缴纳,退休养老金不敷使用时,国家给予适当补助。实行合同工制的根本目的在于,打破铁饭碗、大锅饭,真正实行各尽所能、按劳分配,充分调动劳动者的生产积极性,提高企业劳动者的素质。

聘用制和合同制有什么区别【二】

聘用合同是事业单位与职工按照国家的有关法律、政策,在平等自愿、协商一致的基础上,订立的关于履行有关工作职责的权利义务关系的协议。了解和认识聘用合同的特征,作为管理人员可以在实践中更好地运用聘用合同这一形式,推进我国事业单位用人制度的改革;作为事业单位和其受聘人员,可以更好地运用这一形式维护其自身的合法权益。

一、聘用合同具有一般合同的法律特征

聘用合同作为一种合同形式，具有一般合同共同的法律特征，主要表现为以下方面：

1. 聘用合同是双方当事人意思表示一致的法律行为，而不是单方的法律行为。聘用合同与一般合同成立的条件一样，只有事业单位和拟聘用人员双方意思表示一致，自愿达成协议时，聘用合同才成立。

2. 聘用合同中双方当事人的法律地位是平等的，这一点是双方自由表达意愿的前提，也是双方实现权利义务的重要基础。事业单位是用人的一方，但不等于单位的法律地位高于聘用人员的地位，可以任意将其意志强加于对方。

聘用合同又不同于一般合同，根据合同法的规定，合同是平等主体的自然人、法人、其他组织之间设立、变更、终止民事权利义务关系的协议；有关身份关系的协议，适用其他法律规定。聘用合同是单位与受聘人员订立的有隶属关系的协议，属于身份关系协议的范畴，因此，聘用合同与调整民事权利义务关系的合同有重要区别。

二、聘用合同是广义劳动合同的'特殊形式

劳动合同是一种确立身份关系的协议，西方国家称之为雇主与雇员之间确立雇佣关系的契约。在我国对劳动合同有广义和狭义的理解。广义的劳动合同是单位与劳动者确立劳动关系的协议。这里所称的单位包括企业、事业单位、社会团体等社会组织。狭义的劳动合同仅指目前适用于企业的劳动合同。聘用合同具有广义劳动合同的法律特征，是广义劳动合同的一种特殊形式，主要表现为以下方面：

1、聘用合同一方当事人必须是用人单位，另一方当事人是受聘人员。这一特征是劳动法律关系的重要特征。用人单位占有或者使用一定的生产资料，通过聘用劳动者，才能完成生产、工作任务，创造经济效益和社会效益。劳动者通过订立

合同，提供一定的劳动，从而获取劳动报酬。因此，聘用合同双方当事人既不能都是劳动者，亦不能都是用人单位。

具备这一形式要件，合同就不能成立和生效。劳动合同属于要式合同，聘用合同是确立用人单位和受聘人员聘用关系的重要协议，国家规定必须采用书面形式订立。因此，聘用关系未以书面形式确立的，聘用合同关系不能成立。

4、聘用合同是诺成合同。根据合同的成立是否以交付标的物为必要条件，可分为诺成合同和实践合同。诺成合同指当事人双方意思表示一致合同即可成立的合同，其不以标的物的交付为合同成立的要件；实践合同是指除当事人双方意思表示一致以外，还需要交付一定的标的物合同才能成立。聘用合同与劳动合同均属于诺成合同，合同成立不以交付标的物为合同成立的要件。

5、聘用合同有一定的试用期。劳动合同与民事合同的重要区别是劳动合同有试用期的规定。按照国家有关规定，聘用合同除规定合同的有效期限外，必须明确一定的试用期作为订立合同的必要前提。

规定试用期有利于用人单位在试用期间对应聘人员进行实际考察，有利于保持合同法律关系的稳定性。为防止用人单位利用试用期期间劳动报酬较低而反复与聘用人员订立试用协议的情况，国家对试用期的期限做出明确规定。

三、聘用合同与狭义劳动合同的主要区别

聘用合同是广义上劳动合同的一种特殊形式，具有劳动合同的基本特征，其基本制度与劳动合同相一致。但是，由于事业单位的特点以及目前国家对事业单位的管理在一些方面仍有别于企业，所以又与狭义劳动合同(企业劳动合同)有一定的区别，主要有以下方面：

1、适用范围不同。狭义劳动合同适用的主体为企业，聘用合同适用的范围主要为事业单位。聘用合同是近年事业单位人事制度改革的产物，聘用合同制度的内容反映了事业单位的用人制度通过订立劳动合同以实现其物质产品的生产。

事业单位则是从事非生产经营活动的组织，通过订立聘用合同实现的劳动成果主要表现为精神产品和知识产品。企业的生产活动以营利为目的，事业单位从事的服务活动属于社会公益事业，在实现其经济效益的同时，必须把社会效益放在首位。

2、政府干预的程度不同。目前事业单位仍在改革当中，作为聘用合同一方当事人的用人单位尚不是完全意义上的独立的市场主体，这一点与企业已在改革中成为独立的市场主体也有所区别。国家在一些重要方面对事业单位仍实行宏观管理，主要表现在以下方面：

(1) 编制管理。目前由国家核拨经费的事业单位仍实行严格的编制管理；

(2) 经费管理。建国后，事业单位一直承袭行政机关的管理方式，经费全部由国家核拨。80年代后，事业单位相继进行财政、人事等领域的改革后，形成全额、差额拨款、自收自支几种类型的事业单位。90年代后期，国家对事业单位的拨款改为定额补助的形式。

但事实上，事业单位的经费仍有国家全额补助、差额补助等形式。如教育系统的中小学，基本是由国家全额拨款的。这些单位尽管对新录用人员通过聘用合同的形式，但其招生计划、教学计划及教师的工资福利等都是按照国家有关规定进行的。

(3) 工资制度。事业单位向聘用人员支付的工资报酬，主要是按照国家规定的标准支付。

按照国家有关规定，事业单位的专业技术人员分别实行不同类型的工资制度，如专业技术人员职务等级工资制、专业技术人员职务岗位工资制、事业单位的专业技术人员分别实行不同类型的工资制度，如专业技术人员职务等级工资制、专业技术人员职务岗位工资制、艺术结构工资制、体育津贴奖金等、以及人员等级工资制。

在近年的改革中，许多事业单位加大了岗位工资的比例，但其工资的刚性程度远大于企业，这也是由事业单位的公益性和改革的渐进性决定的。

因此，事业单位与聘用人员订立聘用合同的内容不仅反映该事业单位的意志，也应当体现国家宏观管理的内容。

3、管理监督部门不同。

按照国务院各部门的职能分工，目前，事业单位和企业分别由国务院人事部和劳动保障部对其进行宏观政策指导和监督。这一体制有利于分工负责，也产生一些弊端。聘用合同实施过程中，有关部门的宏观政策协调、工作协调以及对具体执行政策的区别与衔接的把握，对于从整体上推进事业单位和企业的改革，维护社会稳定是十分重要的。

4、聘用合同的具体制度体现事业单位的性质和特点。

关于事业单位可以单方面解除聘用合同、随时解除聘用合同、以及不得解除聘用合同的条件；受聘人员解除聘用合同的条件等制度都体现了事业单位用人制度的特点，与劳动合同的具体制度有所区别。

综上所述，聘用合同制度作为事业单位用人制度改革的基本形式，标志着我国事业单位人事管理由完全的行政管理方式向契约管理方式的转型。

随着聘用合同制度的推行，必将激发广大专业技术人员工作的积极性，以迎接我国加入wto后世界人才竞争的挑战。同时，也应当看到目前试行中的聘用合同制度仍带有改革过程中的过渡色彩，其各项具体制度尚需在实践中根据不同行业的特点，不断积累经验，逐步规范和完善。

合同制的编制待遇如何篇四

总体来说这两类（事业编制，人事代理编制）人员在工资、保险、福利待遇上并没有本质的区别！但两类人员在身份上有本质的区别：

事业单位行政编制，档案在人事组织部存放；

事业单位的老职工是事业编制，档案在人事局或人事科存放；

事业单位的新近人员（必须是人事部门与事业单位主管部分共同组织的公考招考进入的有些单位硕士按引进人才可以免考）也是事业编制，但只是占有编制，但编制不具体到某个人，其档案在人事局主管的人才交流中心托管，实行人事代理。

除了上面两种还又第三种那就是事业单位自己招聘的人员（即：没有通过人事部分、与单位主管部分的批准）无编制，虽然也与单位签订合同，但仅仅充其量也就是劳动合同而已（后面我还会提到）。

因为现在正值事业单位改革，全国各地情况不尽一致。总体趋势是事业单位实行岗位管理、定编不定人！采用灵活的用人机制！切实调动人员的积极性。新近人员都只是占编制、属于事业单位在职在编人员，但都无编制！因为以后的编制是单位的，不是个人的！

所以现在江浙沪一带的编制其实一般是第二种情况！就是人事代理编制，对于医院这个编制是有的！对于个人只是占用这个编制，但是不占有！就是所这个编并不是你的！其实具体到个人还是没编！按照现在的发展势头人事代理编制想转成事业编制是基本不可能的！

前两种如果是应届生需要用到派遣证！那么对于应届生如果你的就业协议有医院，卫生局，人事局和学校的章的话，至少可以保证你是一个编内人员了，如果你的档案寄往单位所在地的人才交流中心说明你是人事代理编制（一般都是这样），如果寄往人事局，那么你是事业编制（基本很少），如果你没有人事局和卫生局的章而只有医院和学校的章那么很可能应该就是我下面要讲的第三类人员！

第三类合同制，是医院不用经过上级主管部门直接要人签订合同，可以不要档案！签订的只是劳动合同！在江浙的很多（机会95%以上）医院此类人员的工资奖金和在编相同即同工同酬（当然有些医院连这点也做不到的），但5险1金的缴纳不同会少一些或没有，单位其他福利也少或没有！想走就走，单位也可以随时解聘只有多付给你一个月工资！按照现在的发展势头此类人员想转成上述两种也是基本不可能的！

所以大家在找工作时对于编内编外一定要问清！

而编内的两种更具有迷惑性，一般应届生都搞不清编内还分两种！招聘单位一般会利用这一点，只说编制而不说是那类编制，现在事业编制非常难弄（不管你是博士还是教授——进来没事业编制在想转非常难——毕竟不是一个部门的事），一般的编制也都是人事代理编制！

可以看出来三类人员第一类编内最吃香，但是这类编很难搞到（和学历职称往往没关系，和关系往往有很多关系，哈哈！）而第二类编内往往有学历职称者可以获得，那么没有学历职称者只能占有第三类编外了！虽然这次两会提到打破编制，

实行全员聘用，把医生变为自由人，但是在执行起来个人认为存在莫大的困难，既得利益者很难把现有的利益让出来，而且特别是这类人往往都身居高层时，不过国家既然重视了，肯定会变，最终会让大家都满意，这点我对zf还是有信心的，但是变革应该是一个长期反复曲折的过程，特别是大的变革！所以，我建议大家现在找工作时还是按现有人事制度进行职业规划，不要考虑太远，以后的事有点远！而你的青春去不是那么多！三思后行！派遣证就管那么一年！希望大家用好！

应广大园友需要进一步解释事业单位人事代理编制与非人事代理编制的区别

所谓人事代理编制其实是一种流动编制，清华首创，其目的是为了用活人才！但是现在人才多了，这种编制不免会给新人才的幼小心灵造成不安！

流动编制。第一条在大医院可能性现在已经不大因为医院可以通过合同制解决这类麻烦，大医院不缺人！为什么说人事代理编制会降低单位用人风险呢？这就引出了人事代理编制与非人事代理编制的区别。人事代理编制做为一种流动编制，双方签订要签聘用合同，有一定的聘用期限，聘期到了可以解聘！档案是人才交流中心代管，这种第三方代管的好处是促进了人才流动！比如你以后（聘期未到）要跳到另一家医院，那么你只要跟医院提前一个月递书面申请，由于你的档案不在医院那么，医院不能以非正常手段扣留你的档案了，一个月医院如果不给你答复，你可以去人才中心自己调档走人！（当然你要是另签的合同比如进修合同那么同时还要照那个合同来）还有就是比如你签的是5年的合同那么好了，合同到期，如果不继续签那么你的档案可以由单位找人才中心代理转向个人找人才中心代理（就是聘期满走人），这就存在你可以随时走人，单位也可以随时让你走人的风险！

《事业编制人事代理合同制的区别》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

合同制的编制待遇如何篇五

国家事业单位只为两种：编制人员和非编制人员，而且这两种人员都是聘用制的。不存在什么“固定工(其次)合同工(一般)”。所谓编制人员就是具有国家(人事部门)正式编制的工作人员，其基本工资和地方性补助都是财政拨款的，现在要进入编制都要经过公开招考的。非编制人员就是事业单位自行聘用的(包括临时工)，就像企业聘用一样，不由财政拨款。

聘任制:是指用人单位通过契约确定与人员关系的一种任用方式。一般的做法是由用人单位采取招聘或竞聘的方法，经过资格审查和全面考核后，由用人单位与确定的聘任人选签订聘书，明确双方的权利义务关系和受聘人员职责、待遇、聘任期等。

合同工:是指企业、事业单位通过签订合同招收的短期性工人。合同一般采取书面形式，内容包括时限、任务及共同遵守的各项义务等。1986年中国用工制度改革以后招收的各类工人一般都是合同工。1986年7月12日，国务院发布《国营企业实行劳动合同制暂行规定》和《国营企业招用工人暂行规定》，指出企业在国家劳动工资计划指标内招用常年性工作岗位上的工人，除国家另有特别规定者外，统一实行劳动合同制。企业招用合同工采取公开招收、自愿报名、德智体全面考核、择优录用的原则。

合同工与所在单位固定工享有同等的劳动、工作、学习、参加企业民主管理、获得政治荣誉和物质鼓励等权利。国家对劳动合同制工人退休养老实行社会保险制度。退休养老基金由企业和劳动合同制工人缴纳，退休养老金不敷使用时，国家给予适当补助。实行合同工制的根本目的在于，打破铁饭碗、大锅饭，真正实行各尽所能、按劳分配，充分调动劳动者的生产积极性，提高企业劳动者的素质。

聘用合同是事业单位与职工按照国家的有关法律、政策，在平等自愿、协商一致的基础上，订立的关于履行有关工作职责的权利义务关系的协议。了解和认识聘用合同的特征，作为管理人员可以在实践中更好地运用聘用合同这一形式，推进我国事业单位用人制度的改革；作为事业单位和其受聘人员，可以更好地运用这一形式维护其自身的合法权益。

一、聘用合同具有一般合同的法律特征

聘用合同作为一种合同形式，具有一般合同共同的法律特征，主要表现为以下方面：

1. 聘用合同是双方当事人意思表示一致的法律行为，而不是单方的法律行为。聘用合同与一般合同成立的条件一样，只有事业单位和拟聘用人员双方意思表示一致，自愿达成协议时，聘用合同才成立。

2. 聘用合同中双方当事人的法律地位是平等的，这一点是双方自由表达意愿的前提，也是双方实现权利义务的重要基础。事业单位是用人的一方，但不等于单位的法律地位高于聘用人员的地位，可以任意将其意志强加于对方。

聘用合同又不同于一般合同，根据合同法的规定，合同是平等主体的自然人、法人、其他组织之间设立、变更、终止民事权利义务关系的协议；有关身份关系的协议，适用其他法律规定。聘用合同是单位与受聘人员订立的有隶属关系的协议，属于身份关系协议的范畴，因此，聘用合同与调整民事权利义务关系的合同有重要区别。

二、聘用合同是广义劳动合同的特殊形式

劳动合同是一种确立身份关系的协议，西方国家称之为雇主与雇员之间确立雇佣关系的契约。在我国对劳动合同有广义和狭义的理解。广义的劳动合同是单位与劳动者确立劳动关

系的协议。这里所称的单位包括企业、事业单位、社会团体等社会组织。狭义的劳动合同仅指目前适用于企业的劳动合同。聘用合同具有广义劳动合同的法律特征，是广义劳动合同的一种特殊形式，主要表现为以下方面：

1、聘用合同一方当事人必须是用人单位，另一方当事人是受聘人员。这一特征是劳动法律关系的重要特征。用人单位占有或者使用一定的生产资料，通过聘用劳动者，才能完成生产、工作任务，创造经济效益和社会效益。劳动者通过订立合同，提供一定的劳动，从而获取劳动报酬。因此，聘用合同双方当事人既不能都是劳动者，亦不能都是用人单位。

具备这一形式要件，合同就不能成立和生效。劳动合同属于要式合同，聘用合同是确立用人单位和受聘人员聘用关系的重要协议，国家规定必须采用书面形式订立。因此，聘用关系未以书面形式确立的，聘用合同关系不能成立。

4、聘用合同是诺成合同。根据合同的成立是否以交付标的物为必要条件，可分为诺成合同和实践合同。诺成合同指当事人双方意思表示一致合同即可成立的合同，其不以标的物的交付为合同成立的要件；实践合同是指除当事人双方意思表示一致以外，还需要交付一定的标的物合同才能成立。聘用合同与劳动合同均属于诺成合同，合同成立不以交付标的物为合同成立的要件。

5、聘用合同有一定的试用期。劳动合同与民事合同的重要区别是劳动合同有试用期的规定。按照国家有关规定，聘用合同除规定合同的有效期限外，必须明确一定的试用期作为订立合同的必要前提。

规定试用期有利于用人单位在试用期间对应聘人员进行实际考察，有利于保持合同法律关系的稳定性。为防止用人单位利用试用期期间劳动报酬较低而反复与聘用人员订立试用协议的情况，国家对试用期的期限做出明确规定。

三、聘用合同与狭义劳动合同的主要区别

聘用合同是广义上劳动合同的一种特殊形式，具有劳动合同的基本特征，其基本制度与劳动合同相一致。但是，由于事业单位的特点以及目前国家对事业单位的管理在一些方面仍有别于企业，所以又与狭义劳动合同(企业劳动合同)有一定的区别，主要有以下方面：

1、适用范围不同。狭义劳动合同适用的主体为企业，聘用合同适用的范围主要为事业单位。聘用合同是近年事业单位人事制度改革的产物，聘用合同制度的内容反映了事业单位的用人制度通过订立劳动合同以实现其物质产品的生产。

事业单位则是从事非生产经营活动的组织，通过订立聘用合同实现的劳动成果主要表现为精神产品和知识产品。企业的生产活动以营利为目的，事业单位从事的服务活动属于社会公益事业，在实现其经济效益的同时，必须把社会效益放在首位。

2、政府干预的程度不同。目前事业单位仍在改革当中，作为聘用合同一方当事人的用人单位尚不是完全意义上的独立的市场主体，这一点与企业已在改革中成为独立的市场主体也有所区别。国家在一些重要方面对事业单位仍实行宏观管理，主要表现在以下方面：

(1)编制管理。目前由国家核拨经费的事业单位仍实行严格的编制管理；

(2)经费管理。建国后，事业单位一直承袭行政机关的管理方式，经费全部由国家核拨。80年代后，事业单位相继进行财政、人事等领域的改革后，形成全额、差额拨款、自收自支几种类型的事业单位。90年代后期，国家对事业单位的拨款改为定额补助的形式。

但事实上，事业单位的经费仍有国家全额补助、差额补助等形式。如教育系统的中小学，基本是由国家全额拨款的。这些单位尽管对新录用人员通过聘用合同的形式，但其招生计划、教学计划及教师的工资福利等都是按照国家有关规定进行的。

(3) 工资制度。事业单位向聘用人员支付的工资报酬，主要是按照国家规定的标准支付。

按照国家有关规定，事业单位的专业技术人员分别实行不同类型的工资制度，如专业技术人员职务等级工资制、专业技术人员职务岗位工资制、事业单位的专业技术人员分别实行不同类型的工资制度，如专业技术人员职务等级工资制、专业技术人员职务岗位工资制、艺术结构工资制、体育津贴奖金等、以及人员等级工资制。

在近年的改革中，许多事业单位加大了岗位工资的比例，但其工资的刚性程度远大于企业，这也是由事业单位的公益性和改革的渐进性决定的。

因此，事业单位与聘用人员订立聘用合同的内容不仅反映该事业单位的意志，也应当体现国家宏观管理的内容。

3、管理监督部门不同。

按照国务院各部门的职能分工，目前，事业单位和企业分别由国务院人事部和劳动保障部对其进行宏观政策指导和监督。这一体制有利于分工负责，也产生一些弊端。聘用合同实施过程中，有关部门的宏观政策协调、工作协调以及对具体执行政策的区别与衔接的把握，对于从整体上推进事业单位和企业的改革，维护社会稳定是十分重要的。

4、聘用合同的具体制度体现事业单位的性质和特点。

关于事业单位可以单方面解除聘用合同、随时解除聘用合同、以及不得解除聘用合同的条件;受聘人员解除聘用合同的条件等制度都体现了事业单位用人制度的特点,与劳动合同的具体制度有所区别。

综上所述,聘用合同制度作为事业单位用人制度改革的基本形式,标志着我国事业单位人事管理由完全的行政管理方式向契约管理方式的转型。

随着聘用合同制度的推行,必将激发广大专业技术人员工作的积极性,以迎接我国加入wto后世界人才竞争的挑战。同时,也应当看到目前试行中的聘用合同制度仍带有改革过程中的过渡色彩,其各项具体制度尚需在实践中根据不同行业的特点,不断积累经验,逐步规范和完善。