

关于进一步完善全省事业单位公开招聘人员工作的意见

(征求意见稿)

为深入贯彻落实中央和省委人才工作会议精神，根据《事业单位人事管理条例》《江苏省事业单位公开招聘人员办法》等文件要求，坚持问题导向，改革招聘机制，创新招聘方式，完善评价标准，充分发挥事业单位在公开招聘人员中的主体作用，支持各级各类事业单位规范、便捷、高效地招聘人员，现就进一步完善我省事业单位公开招聘人员工作提出如下意见：

一、充分发挥用人主体作用。改革招聘方案核准备案工作机制，各级事业单位公开招聘人员方案经其主管部门审核同意后，报同级事业单位人事综合管理部门备案，在同级事业单位人事综合管理部门等单位门户网站上发布招聘公告实施招聘。县（市、区）及以下事业单位公开招聘方案由县级事业单位人事综合管理部门备案后再报设区市级事业单位人事综合管理部门备案。高等院校和科研院所以及承担教学科研任务的高校附属医院，在编制（人员总量）内招聘急需引进目录中的具有高级专业技术职称、博士学位学位、高级技能的高层次人才、紧缺专业人才等特殊人才，其招聘方案可由事前备案调整为事后备案，但应在公示拟聘用人员名单前备案，急需引进人才目录，由各地各部门根据实际情况研究确定，并向社会公布，动态调整。进一步落实事业单位

用人自主权，事业单位可根据编制、岗位空缺情况和单位人才队伍建设需要，按规定自主制定招聘方案，自主确定招聘时间、招聘条件、招聘人数、招聘方式等，并根据备案的招聘方案适时开展招聘工作；省公开招聘人员办法明确由招聘单位或者其主管部门负责组织实施的招聘工作，除招聘考试外，原则上在主管部门监督指导下由招聘单位负责。未设立人事机构的事业单位，招聘工作由其主管部门负责。

二、完善公开招聘的人才评价标准。坚持以品德和能力为导向，以岗位需求为目标，合理确定学历、职称、工作经历等招聘条件，从宽确定毕业专业要求和专业审核标准。强化实践评价，加强专业技术人员科研成果、学术水平、技术能力、工作业绩的考查，引导应聘人员恪尽职守，善于为国家和单位分忧解难，能以实际行动肩负时代重任。改变人才高消费状况，除招聘岗位对学历层次有明确规定外，一般岗位的学历要求可设置为专科及以上或本科及以上，有职业技能等级要求的岗位可以适当降低学历要求或不设置学历要求，职业学校毕业生参加事业单位公开招聘时与普通学校毕业生同等对待。岗位等级不明确的技术岗位招聘人员时，原则上不设置专业技术职称要求。坚决克服唯名校、唯学历倾向，杜绝因人设岗、“萝卜招聘”等问题，在招聘公告和实际操作中，不得设置与招聘岗位无关或非招聘岗位需要的指向性或歧视性条件，不得将毕业院校、国（境）外学习经历、学习方式作为限制性条件。

三、优化公开招聘考试考核方式。进一步推进分类考试，

提高招聘考试精准度，优化统一公开招聘考试的专业类别，在会计、审计、经济、统计、计算机、法律等专业类别的基础上，增加规划与建设工程类专业的招聘考试，英语类专业不再列入统一公开招聘考试范围。强化实践能力考核，积极探索多元考核方式，可采取多轮面试或技能考核的方式强化适岗能力考核，实践能力要求较强的招聘岗位，可采取情境模拟考核、实践考核环节提前等方法，保障招聘人员具备解决实际问题的专业实践能力，考核的具体方法应在招聘公告中载明。加大差额考察的实施力度，事先量化考察标准，明确聘用人选确定办法，克服唯分数取人倾向。优化招聘考试方法，研究事业单位通用职业能力水平考试模式，探索通用职业能力和专业能力分科目或分时段测查、分别划定合格线的方式，避免两者合卷考查的补偿效应。提高招聘考试成绩的利用率，事业单位人事综合管理部门和主管部门组织的统一招聘时可在招聘公告中明确笔试成绩在当年内有效，事业单位相应岗位在统一招聘后如在当年度仍有招聘人员需求的，经核批备案后可发布招聘公告，开展相关公开招聘工作，并可根据统一招聘笔试成绩按照规定比例确定有关人选。加强线上考试平台建设，探索线上考试方法，以满足疫情防控常态化条件下的人才招聘需要。

四、大力支持基层事业单位招才留才。乡镇（街道）基层事业单位招聘人员时可以根据近年来招聘情况适当降低开考比例，同一岗位符合条件的报名人数与拟招聘人数为 3:1 及以下的，可直接通过面试考核的方式确定体检考察人选。

加大乡村定向师范生和农村订单医学生的培养力度，适度扩大培养规模和专业方向，县级人力资源社会保障部门要积极配合相关部门切实解决已经毕业到岗的乡村定向师范生和农村订单医学生在工作生活中的实际困难，保障其下得去、留得住、干得好。鼓励教育、卫生等年度招聘人数较多的部门，特别是设区市以上政府有关部门，为基层教育和医疗卫生机构等搭建统一招聘平台，集中宣传行业和岗位特点及可以提供的优惠政策，以吸引更多人才报名应聘。继续在省级层面组织实施基层医疗卫生机构人才统一招聘。对招聘的高层次人才，可实行协议工资制、项目工资制、年薪制等，相应部分不纳入绩效工资总量核定范围，招聘的高校毕业生，可按规定高定薪级工资。严格落实事业单位新聘用人员服务期制度，在服务期内的事业单位新聘用人员，如果未依法依规解除聘用合同的，除距服务期满不足6个月外不能报名应聘省内其他事业单位，除组织另有任用外原则上不予调动。

五、进一步加强公开招聘工作的监督指导。坚持放权与监督并重，建立有效的监督约束机制，保障用人单位用好授权，履职到位，确保下放的用人授权接得住、用得好。事业单位及其主管部门应切实担起公开招聘的主体责任，将公开招聘工作人员方案列入“三重一大”事项，按照相关规定完善招聘工作运行程序，健全内部控制机制，强化内部监督管理，规范处理争议事项。严格按照《江苏省事业单位公开招聘人员工作风险防控指南》等规定制定各环节风险防控方案，明确各工作环节的责任人员，压实相关人员责任。严格按照

《事业单位人事管理回避规定》要求，认真落实回避制度，同时，将具有夫妻关系、直系血亲关系等回避关系的人员不被聘用至双方直接隶属于同一领导人员的岗位，或具有直接上下级领导关系的岗位列入回避范围，并在招聘公告中载明。单位无内设机构或内设机构无下一级单位的，该单位（或内设机构）领导人员与其他工作人员之间视为具有直接上下级关系。各级事业单位主管部门及事业单位人事综合管理部门要加强招聘政策和操作实务培训，进一步提高从事公开招聘工作人员的业务水平和责任意识，指导所属事业单位科学规范地制定招聘方案、设置招聘条件、开展资格审查、组织考试考核、处理信访舆情事项等工作；建立常态化监督制度，不定期地组织开展公开招聘核查工作，对公开招聘过程中发现的重要问题线索，以书面形式告知相关部门和单位，情节严重的，及时移交纪检监察部门处理，对失职渎职、违规违纪行为严肃问责。

六、进一步提升公开招聘的服务水平。全面梳理公开招聘工作流程，简化业务环节，明确办理时限，加快办理进度，各级事业单位人事综合管理部门受理的公开招聘方案应在5个工作日内完成备案并反馈报送的部门，招聘公告发布和拟聘用人员名单公示应于1个工作日内在同级事业单位人事综合管理部门网站或政府门户网站发布，进入手续应在5个工作日内办结。各部门对所属事业单位报送的公开招聘相关材料应限期提出审核意见并及时反馈用人单位。规范处理应聘人员的陈述申辩，在资格审查、考察等环节作出对应聘人员

有负面影响的结论，相应工作的组织实施单位应明确合理时间范围，接受应聘人员陈述申辩，并及时作出复核结论，告知应聘人员。全面梳理各环节所需材料，同一部门内部前道环节产生的材料通过内部协同方式解决，不要求招聘单位另行提供。按照“谁审核、谁负责”的原则，主管部门已经审核确认的事项，事业单位人事综合管理部门原则上不再要求提供相关证明材料，不再重复审核。充分利用信息手段，努力推进“不见面”办理，使招聘单位“少跑路”，提升公共服务便利化水平。政府部门所属事业单位公开招聘方案、招聘公告、公示信息原则上通过全省人社系统的网上办事服务大厅或当地信息系统向同级人力资源社会保障部门报送。

各地各部门要高度重视事业单位公开招聘工作，加强组织领导，聚焦关键环节，结合实际情况，认真分析研究，制定具体实施意见，切实解决事业单位公开招聘工作中的实际问题。要加强公开招聘政策的宣传解读，回应社会关切，为招才引才营造良好的社会环境。