

贵州省人力资源和社会保障厅文件

黔人社厅发〔2013〕10号

关于印发《贵州省事业单位公开招聘 操作办法（试行）》的通知

各市、州人力资源和社会保障局，省直各部门、事业单位：

现将《贵州省事业单位公开招聘操作办法（试行）》印发给你们，请遵照执行。

附件：《贵州省事业单位公开招聘操作办法（试行）》

2013年3月12日

贵州省事业单位公开招聘操作办法

（试行）

为规范事业单位公开招聘行为，根据《事业单位公开招聘人员暂行规定》（人事部令第6号）和《关于进一步规范事业单位公开招聘工作的通知》（人社部发〔2010〕92号）精神，制定本《办法》。

一、基本原则

（一）事业单位面向社会公开招聘人员必须坚持德才兼备的用人标准和公开、平等、竞争、择优的原则，充分体现公平、公正。

（二）事业单位在编制和岗位出现空缺的前提下，按照岗位职责和任职条件，制定招聘计划和公开招聘方案。

（三）省、市（州）人力资源和社会保障部门根据《事业单位公开招聘人员暂行规定》（人事部令第6号）、《关于进一步规范事业单位公开招聘工作的通知》（人社部发〔2010〕92号）的规定，审核事业单位面向社会公开招聘人员方案，并指导、监督整个招聘过程，严格把关。

（四）事业单位公开招聘要充分体现行业、专业和岗位特

点，按岗招聘，量能用人。

二、组织领导

（一）省政府直属事业单位和省直部门所属正厅级事业单位的公开招聘由其自行组织，省直部门所属副厅级及以下事业单位公开招聘，由其主管部门组织；各市（州）事业单位公开招聘，由同级政府人力资源和社会保障部门统筹组织实施，确因工作需要由本单位或主管部门组织的，须经同级人力资源和社会保障部门同意。

各县（市、区、特区）及乡（镇）事业单位公开招聘由市（州）人力资源和社会保障部门审核批准，并委托县（市、区、特区）人力资源和社会保障部门统筹组织实施。

各市（州）所属副厅级及以上事业单位公开招聘，可在市（州）人力资源和社会保障部门指导下，由用人单位组织实施。

政府人力资源和社会保障部门所属考试机构和人才服务机构可受招聘单位、主管部门的委托，承担事业单位公开招聘中的报名、考试等工作。

（二）事业单位公开招聘应成立领导小组，下设组织实施工作办公室。办公室由人事（干部）部门、纪检监察部门、职工代表及有关专家组成，其中，市（州）、县（市、区、特区）及乡（镇）公开招聘组织实施工作办公室，由人力资源和社会保障部门、各招聘单位及其主管部门、纪检监察部门、职工代表及有关专家组成。

三、工作程序及要求

（一）制定招聘计划和招聘方案

事业单位根据编制和岗位空缺情况，按照岗位职责和任职条件，制定招聘计划和招聘方案。招聘计划主要包括以下内容：核定的编制数、缺编数、招聘的岗位及条件、招聘的时间、招聘人员的数量、招聘方式等。招聘方案应载明用人单位简介、招聘岗位、招聘人员数量、应聘人员条件（学历、学位、资格、年龄、工作单位同意报考证明等）、招聘办法、报名方式、考试（考核）方式、时间（时限）等需要说明的事项。事业单位制定的招聘计划和招聘方案，经主管部门批准后，按管理权限报市（州）以上人力资源和社会保障部门核准。

（二）发布招聘信息

事业单位公开招聘方案，应聘人员资格审查情况，笔试、面试（包括专业测试等）成绩和拟聘用人员名单等招聘信息，应当在相关媒体上公布。

省直事业单位公开招聘，在贵州人力资源和社会保障网公布的同时，可在贵州人事考试信息网、贵州人才信息网、招聘单位或招聘单位主管部门网站及相关媒体上公布；各市（州）以下事业单位公开招聘，在人力资源和社会保障部门网站公布的同时，可在政府网站及其它相关媒体网站公布。

公开招聘方案公示时间不得少于7个工作日。公开招聘方案一经公布，应当严格执行，不得擅自更改；确因特殊原因需

要修正、更改的，需报经市（州）及以上人力资源和社会保障部门核准备案后方可进行。

（三）资格审查

事业单位受理应聘人员报名后，应严格按照招聘方案设定的资格条件进行审查，对不符合条件要求的，不得通过。应聘人员提供的应聘材料或信息不实的，招聘单位或主管部门应取消其本次应聘资格；应聘人员恶意扰乱公开招聘工作秩序或者伪造学历学位证明及其他有关证件骗取应聘资格的，市（州）及以上人力资源和社会保障部门应取消其应聘资格并作严肃处理。资格审查贯穿整个公开招聘工作的始终，在公开招聘过程任一环节发现应聘人员资格条件不符合招聘方案要求的，随时取消其应聘资格。资格审查由招聘单位及其主管部门具体负责。

（四）考试

1、事业单位公开招聘考试应体现为“用”而考，“干什么，考什么”。可采取笔试、面试、专业测试、实际操作能力测试、授课（试讲）、专家评议、答辩等考试方式、方法，主要测试应聘人员与岗位相适应的专业知识、业务能力、工作技能和必需的综合知识。对特殊人才和高层次人才的考试（考核），应当力求简便、快捷、有效。专业科目考试成绩在总成绩中所占比重不得低于公共科目（综合知识）考试成绩。

2、笔试。笔试以闭卷方式进行，可选择公共科目或专业科目。对于专业科目划分过细、过多的招聘考试，可测评相关学

科门类或专业大类的专业综合基础知识。

3、面试。根据实际需要，可采取结构化面试、专业测试、实际操作能力测试、授课（试讲）、专家评议、答辩等多种方式进行。单个岗位参加面试人数与该岗位计划招聘数达不到 3:1 比例时，可划定面试最低合格线。

面试应根据岗位专业要求，聘请相关专家做面试考官。考官人数一般为 5 或 7 人，其中应适当外聘部分考官。进行专业性知识或技能面试的，考官应当是相关专业的专家。

（五）体检

体检人选根据总成绩由高到低，按照实际招聘岗位人数等额确定。体检的项目、标准、操作办法，参照我省公务员录用体检有关政策及规定执行。招聘岗位对应聘者体质有特殊要求的，体检可在考试前进行。

事业单位公开招聘体检应当选择本地具有权威的综合性县级以上医院进行。除卫生部核准并予公布的特殊职业外，事业单位在公开招聘中不得要求进行乙肝项目检测。

（六）考察

事业单位对体检合格者就其思想政治表现、道德品质、业务能力、工作实绩以及有无需要实行岗位任职回避等情况进行考察，确定拟聘人员。

（七）公示招聘结果

考察工作结束后，将拟聘人员名单在相关媒体上公示，公

示期一般为 7 至 15 个工作日。

在事业单位公开招聘中因应聘人员自动放弃或体检、政审、公示结果不合格等原因造成招聘岗位空缺的，不作顺延递补。

（八）审核

经公示无异议的拟聘人员，招聘单位或主管部门将下列材料报省、市（州）人力资源和社会保障部门审核：

- 1、招聘结果公示报告；
- 2、《事业单位聘用人员审批表》；
- 3、拟聘人员考察材料；
- 4、拟聘人员毕业证、学位证或专业技术职务任职资格证书；
- 5、其他审核所需材料。

（九）办理聘用手续

对经人力资源和社会保障部门审核通过的拟聘人员，按管理权限报市（州）及以上人力资源和社会保障部门办理聘用手续；对不符合招聘方案要求的拟聘人员，取消拟聘用资格。

四、高层次人才、短缺专业人才和特殊人才的招聘

（一）对事业单位急需引进的具有副高级以上专业技术职务任职资格和硕士研究生以上学历、学位的高层次人才，以及用人单位急需的短缺专业人才、特殊人才，经市（州）及以上人力资源和社会保障部门批准，报省人力资源和社会保障厅备案，可简化考试程序聘用，也可在一定范围内进行考核聘用。对于省属事业单位引进的博士和市（州）及以下事业单位引进

的高层次人才的配偶，可采取简化考试程序或考核方式进行招聘。

（二）高层次人才、短缺人才和特殊人才的标准，应根据事业单位所处的地区环境、人才状况、专业特点、岗位需求和专业紧缺的具体情况确定。具体确认办法，由招聘单位或主管部门提出意见，商同级人力资源和社会保障部门，报经市、州及以上组织、人社部门核准。

五、公开招聘条件设置原则

（一）事业单位公开招聘遵循降低门槛、敞开大门、广纳人才的原则。

（二）事业单位公开招聘，应确保符合条件的应聘人员不因民族、性别或者身体残疾而受歧视。

（三）事业单位公开招聘方案制作应当规范严谨，用语准确规范，不得使用模糊概念。

（四）事业单位招聘高层次人才、特殊岗位和急需紧缺人才，不受招聘岗位计划数与实际应聘报名人数 1:3 开考比例的限制，按实际报名合格人数开考；可根据招聘具体情况，只进行笔试或面试，但为确保招聘质量，应对笔试、面试或总成绩设定科学、合理的聘用分数线。

（五）事业单位专业技术类岗位公开招聘人才，应突出行业、专业和岗位特点，条件设置应放宽；管理类岗位招聘人才，可不设专业条件。

（六）事业单位公开招聘学历、学位要求应当与招聘岗位相一致，不可一味过高追求高学历、学位。

（七）事业单位公开招聘除确因工作需要外，应尽量不设置工作经历、资格证书、发表文章数、获奖数、户籍等条件要求。

（八）事业单位公开招聘年龄限定，参照我省公务员考录年龄设定办法。招聘单位结合学历要求、岗位需要、人才结构，尤其是专业是否紧缺情况，合理设定年龄要求，报市（州）及以上人力资源和社会保障部门核准。对博士研究生学历学位、副高职称以及紧缺专业硕士研究生学历学位的应聘人员，年龄可放宽到 45 周岁。

六、纪律和监督

（一）认真落实《事业单位公开招聘人员暂行规定》（人事部令第 6 号）和有关纪律规定。对违反公开招聘政策规定的公开招聘行为，应当及时予以纠正，对相关人员予以批评教育，造成不良影响的要对责任人进行严肃处理。对违反公开招聘纪律规定的应聘人员，视情节轻重取消考试或聘用资格；对违反招聘纪律规定的受聘人员，一经查实，解除聘用合同，予以清退。

（二）省、市（州）组织、人社部门，事业单位主管部门对事业单位公开招聘的全过程进行审核、指导和监督；事业单位招聘必须严格按照已公布的招聘方案进行；事业单位公开招聘招

聘接受纪检、监察部门全程监督和社会监督。

（三）事业单位（主管部门）按照招聘方案的要求，认真审查应聘人员的资格条件。因审查不严或工作失误导致不符合资格条件的应聘人员通过资格审查的，应取消应聘人员应聘资格，由招聘单位及其主管部门负责向应聘人员做好政策解释和思想工作。对于在资格审查中故意不按照招聘方案设定的资格条件进行资格审查，造成严重后果的，追究招聘单位和相关人员的责任。

（四）要及时受理有关投诉或举报，接受社会监督；要建立事业单位公开招聘工作舆情应急预案和监测报告制度，密切关注网络、媒体等舆论动态，做到早发现、早报告，及时采取有效的应对措施，妥善处理，确保事业单位公开招聘工作规范进行。

七、本办法由省人力资源和社会保障厅负责解释。

八、本办法自 2013 年 5 月 1 日起开始实施。