

中共江苏省委组织部 江苏省人力资源和社会保障厅 文件

苏人社发〔2013〕326号



关于印发《江苏省事业单位公开招聘人员 有关问题的答复口径》的通知

各市委组织部、市人力资源和社会保障局，昆山、泰兴、沭阳县（市）委组织部、人力资源和社会保障局，省各部委办厅局、省各直属事业单位：

现将《江苏省事业单位公开招聘人员有关问题的答复口径》印发给你们，请认真贯彻执行。

中共江苏省委组织部

组织部

江苏省人力资源和社会保障厅

2013年9月29日

（此件主动公开）

江苏省事业单位公开招聘人员 有关问题的答复口径

《江苏省事业单位公开招聘人员办法》(苏办发〔2011〕46号)已于2012年1月1日起施行。现就贯彻执行中遇到的有关问题答复如下:

一、关于范围和对象

1、国家政策性安置人员、上级任命人员和涉密岗位人员如何界定?

《江苏省事业单位公开招聘人员办法》(以下简称《招聘办法》)规定“事业单位公开招聘人员,除国家政策性安置人员、按干部管理权限由上级任命及涉密岗位等确需使用其他方法选拔任用人员外,一律实行公开招聘。”其中,国家政策性安置人员,系指中央和我省文件明确需要安置的人员;上级任命人员,系指上级任命到具有独立法人资格的事业单位担任单位领导职务的人员;涉密岗位,系指事业单位中经设区市或省直管县(以下统称“设区市”)以上保密行政管理部门认定并经岗位设置综合管理部门备案的岗位。

2、《招聘办法》规定的“面向社会”如何理解?

公开招聘的“面向社会”,主要包括两层涵义:一是招聘公告必须向社会发布,使公众知晓招聘信息;二是应聘对象不受

单位、部门、行业等限制，符合招聘条件的社会各类人员均可报名应聘。

除中央和我省文件有明确规定外，公开招聘不能面向特定群体。

3、急需引进的高层次人才、紧缺人才、创新团队的标准如何确定？如何简化招聘程序？

各设区市和省直各部门根据社会事业发展需要和引进人才的实际情况，研究确定急需引进的高层次人才、紧缺人才、创新团队的标准，制定急需引进的人才目录，明确目录有效期限，并向社会公布。

引进急需的高层次人才、紧缺人才、创新团队，也应当向社会发布招聘公告，公布招聘岗位、招聘条件和招聘方式，接受应聘人员报名。

引进上述人才，可以简化程序，采取直接考核的方式招聘。

4、统一招聘的通用类专业技术岗位主要指哪些？

统一招聘的通用类专业技术岗位系指事业单位中普遍设置的专业技术岗位，岗位等级在八级以下。如专业要求为会计、审计、统计、英语、计算机、法律等的中级、初级专业技术岗位。

设区市可根据实际情况研究确定本地通用类专业技术岗位。

5、已申报参照公务员法管理的事业单位、列入转企改

制名单但尚未实施的事业单位是否执行《招聘办法》？

申报参照公务员法管理的事业单位，在上报审批期间，应暂停进入，待公务员主管部门明确意见后，再按相应管理办法进入。列入转企改制名单但尚未实施的事业单位原则上不再进入。

二、关于条件设置

6、在招聘条件中如何设置年龄、工作经历？

年龄条件一般应设置为 35 周岁以下。中级专业技术岗位或七级、八级管理岗位招聘人员，以及招聘博士研究生的，可放宽到 40 周岁；高级专业技术岗位招聘人员，可再适当放宽。面向普通高校应届毕业生招聘岗位的年龄要求，国家另有规定的，从其规定。

招聘条件中如需设置工作经历条件，相关工作经历应与招聘岗位相一致，最低年限要求应在 5 年以下。大中专毕业生在校期间的实习、勤工助学等时间不列入工作年限。

根据招聘岗位的不同要求，可以设置不同的年龄或工作经历要求。在同一招聘公告中，相同或相近岗位对年龄或工作年限的要求应相对统一。对年龄和工作年限有要求的，应明确计算截止时间，未明确的，以公告发布当月的最后一天为截止时间。

7、在招聘条件中如何设置专业要求？

设置专业条件时，可以明确专业类别（学科门类、一级学

科)或具体专业(二级学科),但名称要规范,具体可以参照我省招录公务员或事业单位公开招聘人员的专业参考目录,也可参照教育部高等学校专业目录,并在招聘岗位表中注明参照目录名称。除在公告中有特别说明外,同一专业类别内的专业视为相关专业。

资格审核时,须按照确定的专业类别或具体专业进行审核。

8、在设置招聘条件中是否需要明确岗位类别和等级?

在设定公开招聘岗位时,应当按岗位设置管理的要求明确招聘的岗位类别和岗位等级,并公布该岗位的基本任职条件。

9、在招聘条件中能否对应聘人员提出特殊的证书要求?

招聘岗位任职条件有执(从)业资格准入要求的,可以提出相关证书的要求。只向行业(系统)内从业人员发放的执(从)业资格证书不能作为公开招聘人员的条件要求。

本科及以上学历计算机类专业毕业的人员,应聘有计算机等级要求的岗位时,可以不提供相应的等级证书。

本科及以上学历英语专业毕业的人员,应聘有大学英语四、六级要求的岗位时,可以不提供相应的合格证或成绩通知单。

10、公开招聘的歧视性条件主要包括哪些内容?

公开招聘的歧视性条件主要指:非岗位必须而对性别、身高、民族、身体(残疾)、毕业学校、学习形式(全日制、非全日制)等提出限制性要求。如果岗位确实有特殊要求的,应说明充分理由,经其主管部门和公开招聘综合管理部门审核同

意后设置。

11、在国（境）外取得的学历学位和所学专业如何认定？

在国（境）外取得的学历学位须经教育部中国留学服务中心认证，并取得认证证明；其专业由招聘单位或其主管部门根据所学课程、研究方向等认定是否符合招聘岗位的专业要求。

三、关于招聘考试

12、同一招聘岗位的应聘对象，能否既有参加笔试的，又有免笔试的？

同一招聘岗位的应聘对象，不能既有参加笔试的，又有免笔试的。招聘公告中明确某招聘岗位进行笔试的，应聘该岗位的人员均需参加笔试。

招聘硕士、博士和副高职称以上专业技术人员的岗位，经设区市以上事业单位公开招聘综合管理部门审核同意可以不组织笔试；招聘本科及以下应届毕业生的岗位原则上应组织笔试。

13、如何计算招聘岗位符合条件的报考人数？

若向应聘人员收取报名费的，报名资格审核合格的缴费人数即为符合条件的报考人数；不向应聘人员收取报名费的，通过资格审查的人数即为符合条件的报考人数。

14、公开招聘考试成绩是否需要设置合格分数线？

事业单位公开招聘的各类考试（测试），可以设置合格分数线。如果某项考试（测试）没有设置合格分数线的，为保证事业单位招聘人员素质，拟聘用人员的该项考试（测试）成绩不

得低于该项考试（测试）总成绩的 50%。

15、招聘单位编外人员参加应聘时如何组织考试？

招聘单位有编外人员参加应聘的，笔试工作原则上应由事业单位主管部门或公开招聘综合管理部门组织，也可委托考试服务机构提供命题、组织等服务；有招聘单位编外人员参加非通用类专业技术岗位面试的，招聘单位评委人数应不高于 30%，特殊情况经其主管部门和公开招聘综合管理部门审核同意后组织实施。

16、《招聘办法》中“面试没有形成竞争的岗位”如何理解？

“面试没有形成竞争的岗位”是指参加该岗位的面试人数等于或少于拟招聘人数。

四、关于组织实施

17、如何划分市、县（市、区）事业单位公开招聘综合管理部门关于公开招聘的工作边界？

《招聘办法》明确各级党委组织部门、人力资源社会保障部门是事业单位公开招聘的综合管理部门，对本地区的公开招聘工作负责。设区市事业单位公开招聘综合管理部门按照《招聘办法》明确的事项负责所辖县（市、区）事业单位公开招聘方案核准等工作，对核准事项及内容负责，并加强监督指导。县（市、区）事业单位公开招聘综合管理部门按核准的招聘方案负责本地事业单位公开招聘工作的组织实施。

18、对教育、卫生等行业中部分单位超过编制数核定的岗

位能否实施公开招聘？

按照师生比核定岗位数的高等院校和按床位比核定岗位数的医院可以在核定的岗位数量内开展公开招聘工作。

19、招聘方案公告后是否可以取消或变更？如变更，报名时间如何确定？

招聘公告是严肃的公示性文件，发布后原则上不能取消或变更。因客观情况发生重大变化的，在招聘工作结束前，经原招聘公告核准备案部门同意后可以在原发布招聘公告的网站上发布取消或变更招聘公告。发布变更公告，如涉及降低招聘条件、扩大报名范围等需要重新组织报名的，按新发布公告确定补充报名时间。

如果报名时间包含国家法定节假日，该时间按工作日计算。

20、公开招聘人员被聘用后不胜任岗位要求能否解聘？

因被聘用人员违反《招聘办法》有关规定取得聘用资格的，取消聘用资格（解除聘用合同），予以清退；因其他原因导致不能胜任岗位要求的，按事业单位人员聘用制度的有关规定处理。

江苏省人力资源和社会保障厅办公室 2013年9月30日印发
