

中共江苏省委组织部 文件 江苏省人力资源和社会保障厅

苏人社发〔2011〕46号



关于转发中组部、人力资源和社会保障部 《关于进一步规范事业单位公开招聘 工作的通知》的通知

各市、县（市、区）委组织部、人力资源和社会保障局，省直各有关单位：

现将中组部、人力资源和社会保障部《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）转发给你们，并提出如下贯彻意见：

一、统一思想，进一步提高对事业单位公开招聘工作重要性的认识。事业单位公开招聘是深化干部人事制度改革的重要内容，是规范事业单位进入行为、提高进入质量的重要制度保障，是实现公民平等就业的重要途径。各地各部门要认真学习

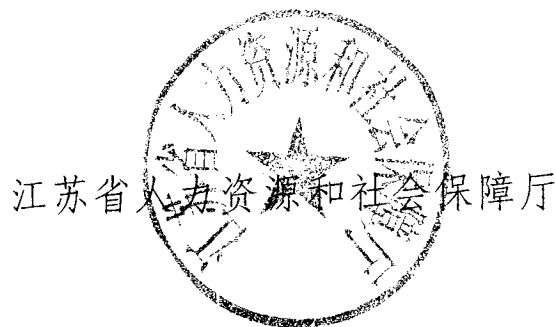
中组部、人力资源和社会保障部《关于进一步规范事业单位公开招聘工作的通知》和《事业单位公开招聘人员暂行规定》(人事部令第6号),并在工作中认真贯彻执行。事业单位新进人员除国家政策性安置、按干部人事管理权限由上级任命及涉密岗位等确需使用其他方法选拔任用人员外,都要实行公开招聘。在2011年要基本实现公开招聘制度在全省各级各类事业单位的全覆盖。

二、坚持“干什么考什么”原则,进一步提高事业单位公开招聘工作的科学性。事业单位行业分布广、岗位门类多、技术要求高,公开招聘工作一定要坚持统一规范、分类指导、分级管理。各地各部门要积极探索公开招聘的组织方式、选拔评价内容和评价方法。公开招聘的考试、考核方法应符合事业单位特点,充分体现行业、专业和岗位特点。在考试内容上,要坚持“干什么考什么”的原则,根据岗位要求合理设置考试内容,提高公开招聘工作的科学性,把适合的人才在需要的时候选聘到合适的岗位上。公开招聘高层次人才、紧缺人才可以采取直接考核的方式进行。

三、抓好公开环节,进一步提高事业单位公开招聘工作的公信力。事业单位公开招聘工作要切实做到“信息公开、过程公开、结果公开”,增强透明度,提高公信力。招聘公告要内容完整,文字简洁,意思清晰,并通过组织、人力资源社会保障部门网站及其他媒体统一向社会发布。招聘公告一经发布,应当

严格执行，不得擅自更改。要健全公示制度，拟聘人员名单及其考试成绩与名次、招聘岗位，以及该人员与岗位招聘条件相对应的有关信息，都应予以公示。事业单位公开招聘严禁内部招聘、人情招聘、内定名单、依人画像、设置歧视性条件等违法违规现象。

四、突出重点，进一步加大对事业单位公开招聘工作的监管力度。各地各部门要建立严格的事业单位公开招聘工作监管制度，通过检查巡视、台帐查询、舆论监督等形式强化监督，对招聘工作中发现的问题要有错必究，发现一起查处一起。各地各部门要重点加强对管理岗位和工勤技能岗位工作人员招聘的监督管理。各市要加大对县（市、区）级以下事业单位公开招聘工作的指导力度。



二〇一一年一月二十四日

中共中央组织部 人力资源和社会保障部 文件

人社部发〔2010〕92号

关于进一步规范事业单位公开招聘工作的通知

各省、自治区、直辖市党委组织部、政府人力资源社会保障厅（局），福建省公务员局，新疆生产建设兵团党委组织部、人事局，各副省级市党委组织部、政府人力资源社会保障（人事）局，中央和国家机关各部委、各人民团体干部（人事）部门：

事业单位公开招聘制度推行以来，各地各部门结合实际，积极探索，稳步实施，有力推动了公开招聘制度在事业单位的建立。但同时也要看到，在实施公开招聘的过程中，还存在着制度推行不平衡、政策执行不到位、操作程序不规范等问题。为贯彻落实《2010—2020年深化干部人事制度改革规划纲要》（中办发

[2009] 43号)和《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》(中发〔2010〕6号),加快推进事业单位公开招聘工作,规范事业单位招聘行为,促进事业单位公开招聘工作制度化、规范化,现就有关问题通知如下:

一、严格政策,全面落实事业单位公开招聘制度各项规定

事业单位新进人员,除国家政策性安置、按干部人事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。事业单位要在岗位空缺的前提下,按照岗位职责和任职条件,通过公开招聘择优聘用工作人员。严格执行《事业单位公开招聘人员暂行规定》(人事部令第6号)关于招聘范围、条件、程序、信息发布、资格审查、考试考核、聘用等方面的要求。事业单位应当按照规定制定公开招聘方案并报送有关部门核准备案。各级组织人事部门要按照规定权限严格履行招聘方案核准备案职责。

各地各部门要加快完善政策措施,尚未制定本地区本部门公开招聘实施办法的,要在2011年3月份前出台。已经出台实施办法的,要分类细化要求,完善公开招聘组织工作规程。到2012年,要基本实现公开招聘制度在全国各级各类事业单位的全覆盖。

二、坚持公开,增强事业单位公开招聘工作透明度

事业单位公开招聘要遵循民主、公开、竞争、择优的原则,切实做到信息公开、过程公开、结果公开。

严格规范公开招聘信息发布。事业单位招聘人员应当面向社会公开发布招聘信息，内容应包括公开招聘范围、条件、程序和时间安排、招聘办法、报名方法等内容。发布时间不少于7个工作日。招聘信息须在组织人事部门网站、招聘单位及主管部门网站上免费公布，同时也可以在网上人力资源市场网站或者其他媒体上公布。招聘信息一经公布，应当严格执行，不得擅自更改。

增强公开招聘实施过程透明度。对于公开招聘中资格审查、笔试、面试、考核等环节的进展情况应当面向社会公布，并确保及时、全面、准确。

健全公开招聘结果公示制度。公开招聘结果应在招聘信息发布的范围内进行公示，时间不少于7个工作日。公示内容应包括招聘单位名称、招聘岗位情况以及拟聘人员基本情况。

三、突出分类，创新事业单位公开招聘组织方式方法

公开招聘要坚持统一规范、分类指导、分级管理。要严格按照统一的公开招聘制度的要求，充分体现不同行业、不同类型事业单位的特点以及各类工作人员的专业特点，分类组织实施公开招聘。

公开招聘方式方法应符合事业单位特点，充分体现行业、专业及岗位特点。公开招聘采取考试与考核相结合的方法，择优聘用。公开招聘高层次、紧缺人才，可以采取直接考核的方式。各地各部门要积极探索符合高校毕业生就业特点的公开招聘方式，更好地服务于高校毕业生就业工作。

规范和完善公开招聘考试、考核方法。考试可采取笔试、面试、实际操作能力测试等多种方式。按照“干什么，考什么”的原则，合理设置考试内容，符合岗位要求。对专业技术岗位和工勤技能岗位的招聘，不应将行政职业能力测试列为笔试内容。考核应侧重于思想政治表现、道德品质以及与应聘岗位相关的业务能力和工作实绩等。

各地各部门要研究制定公开招聘考试工作规程，规范考试命题、笔试阅卷、面试组织等环节。要完善保密制度，明确分工，责任到人，确保考务安全。要加强公开招聘考官培训工作，提高面试、实际操作能力测试工作水平，增强考试公正度。鼓励有条件的地方加强题库建设。

组织人事部门、事业单位主管部门要根据事业单位公开招聘工作的实际需求，发挥考试、人才等服务机构的优势，为事业单位公开招聘搭建考试考务服务平台。

四、严肃纪律，提升事业单位公开招聘工作公信力

要认真落实《事业单位公开招聘人员暂行规定》关于回避制度的规定。在公开发布的招聘信息中，要明确有关人员回避的要求。对违反回避规定的公开招聘行为，应当及时予以纠正，对相关人员进行批评教育，造成不良影响的，要对有关责任人进行严肃处理。

对违反事业单位公开招聘规定的，由县级以上组织人事部门视情况责令纠正或者宣布无效；对负有领导责任和直接责任的人

员予以严肃处理，根据情节轻重进行批评教育、调离工作岗位或者给予处分；对违反公开招聘规定的应聘人员，要按照规定及时处理。

事业单位公开招聘人员，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。落实人力资源社会保障部、教育部、卫生部《关于进一步规范入学和就业体检项目维护乙肝表面抗原携带者入学和就业权利的通知》（人社部发〔2010〕12号）要求，除卫生部核准并予以公布的特殊职业外，事业单位在公开招聘中不得要求进行乙肝项目检测。

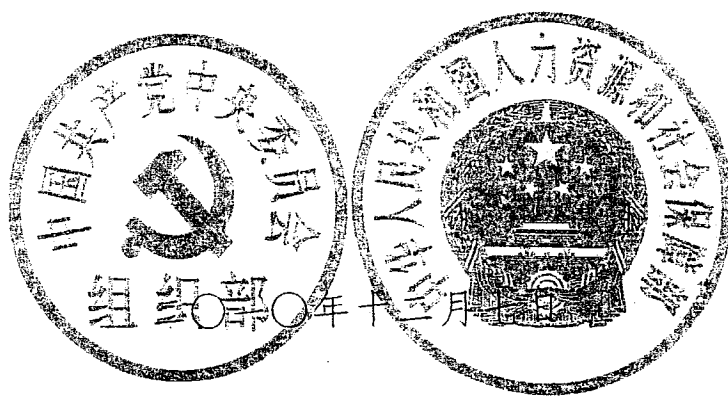
五、强化监管，确保事业单位公开招聘工作有序进行

各级组织人事部门要切实履行好事业单位公开招聘工作综合管理部门的职责，建立严格的制度规范，加强管理，强化监督，指导事业单位依法行使用人自主权。要加大对县级以上事业单位公开招聘工作的指导力度。事业单位主管部门要切实履行对事业单位公开招聘工作的指导和管理职责。公开招聘工作要主动接受纪检监察机关的监督。

组织人事部门应当及时受理有关投诉或者举报，接受社会监督。对有关投诉或者实名举报的调查处理情况，应当向投诉人或者实名举报人反馈；对新闻媒体反映问题的调查处理情况，应当及时向社会公布。

要建立事业单位公开招聘工作舆情监测报告制度，密切关注网络、媒体等舆论动态，做到早发现，早报告。加强对公开招聘

突发性事件的舆情研判，制定应急预案，通过新闻发布会、向媒体提供新闻通稿等形式，第一时间发布权威消息，引导舆论，及时采取有效的应对措施，妥善处理。畅通信息渠道，对于重大舆情要及时处置并报同级党委政府和上级组织人事部门。



(此件主动公开)

主题词：人力资源 事业单位 招聘 通知

人力资源和社会保障部办公厅

2010年12月8日印发

主题词：人力资源 事业单位 公开招聘 通知

抄送：中共中央组织部、人力资源和社会保障部。

江苏省人力资源和社会保障厅办公室 2011年1月24日印发

共印 500 份