

淮南市委组织部文件

人力资源和社会保障局

淮人社秘〔2011〕12号

关于进一步做好事业单位公开招聘工作 有关问题的通知

凤台县、各区委组织部、人力资源和社会保障局，市直各单位：

为认真贯彻落实中组部、人社部《关于进一步规范事业单位公开招聘工作的通知》和《安徽省事业单位公开招聘人员暂行办法》等文件精神，结合我市实际，现就规范事业单位公开招聘制度，提高选人用人公信度，推进事业单位人事制度改革，进一步做好我市事业单位公开招聘工作等有关问题通知如下，请遵照执行。

一、统一思想，提高认识，进一步增强做好公开招聘工作的责任感和使命感

国家《2010-2020年深化干部人事制度改革规划纲要》和《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》；对深化干

部人事制度改革作出了全面规划，是新形势下推进干部人事制度改革的纲领性文件，为进一步深化事业单位人事制度改革指明了方向。随着事业单位人事制度改革的深化，既为公开招聘的全面实施提供了新动力，也对公开招聘工作提出了新的更高的要求。近日，中组部、人社部下发了《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）、省委组织部、省人社厅下发了《安徽省事业单位公开招聘人员暂行办法》（皖人社发〔2010〕78号），明确要求要加快推进事业单位公开招聘工作，规范事业单位公开招聘行为，促进事业单位公开招聘工作制度化、规范化，我们要把思想和行动统一到上级的决策部署上来。

（一）公开招聘是建立事业单位选人用人新机制，深化干部人事制度改革的重要任务。随着社会主义市场经济体制的建立，计划经济体制下形成的选人用人机制已经不能适应事业单位发展的需要。公开招聘是规范事业单位进入行为，确保进入质量，维护考生合法权益的重要制度，是继实行公务员考试录用制度之后，干部人事制度改革的又一项“阳光工程”，是贯彻落实民主、公开、竞争、择优的干部人事制度改革基本方针的具体体现。因此，我们要把推行公开招聘工作作为当前深化事业单位人事制度改革的一项重要任务抓紧抓好。

（二）公开招聘是提升事业单位人才队伍整体素质的必由

之路。《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》明确提出，到2020年我国人才发展要实现“培养造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍。”事业单位是经济社会发展的重要力量，需要大量高素质的专业技术人才，要坚定不移的推行公开招聘制度，严把事业单位人员进口，聚集优秀人才，提升事业单位人才队伍整体素质，为我市“一主两翼”的发展战略提供坚强的人才支持。

（三）公开招聘是维护社会公平正义，实现公民平等就业的重要途径。就业是公民的基本权利，平等就业是社会公平正义的重要体现，公开招聘制度是一项关系维护社会公平正义的重要制度。公开招聘制度通过完善的制度设计和信息公开、过程公开、结果公开，保障公平，维护正义，从制度上保证了公民通过平等竞争到事业单位担任公职的权利。同时，这种公开透明的选人用人制度，强化了社会和舆论监督，提高了选人用人公信度。

二、加大力度，突出重点，努力开创事业单位公开招聘工作新局面

新形势新任务对事业单位公开招聘工作提出了新的更高要求，要以高度的责任感和使命感，公平公正地做好事业单位选人用人工作。

（一）扩大范围，始终坚持公开招聘的基本模式。近日，

人社部和省人社厅提出了大口径、全覆盖、重基层的要求，就是事业单位新进人员，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确需使用其他方法选拔任用人员外，一律实行公开招聘；对急需引进的高层次人才、紧缺专业人才、具有高级专业技术职务或博（硕）士学位的人员，经批准，可以简化程序，但应实行公开招聘。禁止以各种名义规避公开招聘要求，确保公开招聘制度作为事业单位进入制度的权威性和严肃性。落实好这一要求，关键是要坚持统一规范、分类指导、分级管理。一是要通过规范公开招聘的主要原则、制度框架、基本程序和基本要求，建立统一的制度，达到统一规范的要求。二是要适应教科文卫体等不同行业，教学、科研、医疗、文化、社会服务、机关服务等不同类型事业单位和管理、专业技术、工勤技能人员不同岗位的特点，分类实施公开招聘。三是要按照事业单位分级管理体制，分层级管理事业单位公开招聘工作，分层级落实权限、落实分工、落实责任，真正做到权限清晰、分工明确、责任到人、监督到位。

（二）透明运作，不断提高招聘工作的公开程度。让权力在阳光下运行，使考试成为“玻璃房子里的竞争”，是对事业单位公开招聘的第一要求。公开招聘的核心是“公开”，只有“公开”才能实现公平公正。要始终坚持信息公开、过程公开、结果公开。一是要坚持信息公开发布。事业单位招聘人员信息，包括招聘单位岗位、招聘数量、应聘人员资格条件、报

名与资格审查的时间地点和方式、考试的时间地点和方式、考试成绩计算方法、考核体检的内容标准和要求、拟聘用人员名单的确定、咨询电话、举报或投诉电话以及需要说明的其他事项等，都要面向社会公开发布。二是要确保招聘过程公开透明。及时公布资格审查、笔试、面试、考核、体检、确定拟聘人员等环节的进展情况，明确和细化相关要求，把整个招聘过程置于社会的有效监督之下。三是要做到结果公开。笔试成绩要及时在相关网站上公布，接受应聘者的查询和质疑。面试成绩要当场告知考生。体检、考核结果要及时公布。拟聘人员名单应在招聘信息发布的范围内进行公示，更及时、更广泛地接受社会监督。

（三）明确职能，认真履行组织、人社部门在公开招聘中的职责。市本级和各区属事业单位公开招聘工作由市委组织部、市人力资源和社会保障局统一领导和组织实施；凤台县事业单位公开招聘工作方案须报经市委组织部、市人力资源和社会保障局核准后方可实施。市人力资源和社会保障局所属的人事考试机构为各级各类事业单位公开招聘搭建考试平台，提供高水平、专业化考试服务或指导。

人力资源和社会保障部门是事业单位人事管理工作的综合管理部门，也是事业单位公开招聘的综合管理部门。各级人社部门要充分发挥好管制度建设、管指导规范、管监督检查、管

招聘服务的职能作用，把工作的重心放在培育良好的制度环境、确立严格的操作规范、建立有效的监督机制和提供专业化、高质量的服务上。人社部门要分类指导各级各类事业单位的公开招聘工作，严格招聘计划审核审批，严格招聘工作方案的备案审核，确保每次公开招聘工作的各个环节、各项程序、具体办法都符合基本制度要求。

三、完善程序，规范操作，确保事业单位公开招聘制度的贯彻落实

《安徽省事业单位公开招聘人员暂行办法》的发布实施和本通知所提出的各项要求，为各级各类事业单位实行公开招聘提供了政策依据，是当前和今后一个时期事业单位公开招聘的基本准则，要根据省统一部署，按照统一规范、分类指导、分级管理，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，创造性地开展工作。

（一）完善制度，规范执行事业单位公开招聘的各项规定。《安徽省事业单位公开招聘人员暂行办法》明确规定，事业单位（不含参照公务员法管理的事业单位）招聘专业技术人员、管理人员和工勤人员，均实行公开招聘。在此之前出台的相关规定凡与《安徽省事业单位公开招聘人员暂行办法》文件精神和本通知的要求有不符或相抵触的，以本通知为准。

（二）改革创新，积极探索符合不同类型事业单位特点的

具体方式。事业单位的工作领域广泛、种类繁多，专业性、行业性特点十分显著，岗位和人员需求的多样性非常突出，必须尊重事业单位的用人特点和岗位需求，探索不同的具体招聘方式，核心是把适合的人才选聘到合适的岗位上，不搞“一刀切”。公开招聘不得设置与岗位要求无关的报考资格条件和歧视性条件要求，不准搞“量身定制”。

（三）强化监督，严格执行公开招聘工作纪律。各级组织、人社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，充分发挥好督导员、裁判员的作用，主动深入基层，采取各种有效方式，加强对公开招聘工作的监督，指导事业单位依法行使用人自主权。对违反事业单位公开招聘规定的，市委组织部、市人力资源和社会保障局视情责令纠正或者宣布无效，对造成严重后果的，将依法追究相关责任人的责任。

附：《安徽省事业单位公开招聘人员暂行办法》



淮南市人力资源和社会保障局

2011年1月11日印发

共印80份

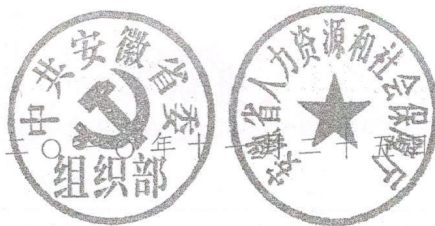
中共安徽省委组织部 安徽省人力资源和社会保障厅文件

皖人社发〔2010〕78号

关于印发《安徽省事业单位公开招聘 人员暂行办法》的通知

各市、县（市、区）委组织部、人力资源和社会保障局，中直驻皖各单位，省直各单位，各高等院校：

现将《安徽省事业单位公开招聘人员暂行办法》印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。在实施中有何问题和建议，请及时反馈。



安徽省事业单位公开招聘人员暂行办法

第一章 总则

第一条 为规范事业单位公开招聘工作,确保新进人员素质,提高选人用人公信度,维护应聘人员合法权益,根据《事业单位公开招聘人员暂行规定》(原人事部第6号令),结合实际,制定本办法。

第二条 事业单位(不含参照公务员法管理的事业单位)招聘专业技术人员、管理人员和工勤人员,适用本办法。

第三条 事业单位新进人员,除国家政策性安置、按照干部人事管理权限由上级任命以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。

第四条 公开招聘坚持民主、公开、竞争、择优的原则,按照德才兼备的标准,采取考试、考察相结合的方法进行。

第五条 公开招聘坚持党委、政府宏观管理与落实事业单位用人自主权相结合,统一规范、分类指导、分级管理。

第六条 公开招聘按照下列程序进行:

- (一)申报、核准招聘计划;
- (二)制定、核准招聘方案;
- (三)发布招聘信息;

安徽省事业单位公开招聘人员暂行办法

第一章 总则

第一条 为规范事业单位公开招聘工作,确保新进人员素质,提高选人用人公信度,维护应聘人员合法权益,根据《事业单位公开招聘人员暂行规定》(原人事部第6号令),结合实际,制定本办法。

第二条 事业单位(不含参照公务员法管理的事业单位)招聘专业技术人员、管理人员和工勤人员,适用本办法。

第三条 事业单位新进人员,除国家政策性安置、按照干部人事管理权限由上级任命以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。

第四条 公开招聘坚持民主、公开、竞争、择优的原则,按照德才兼备的标准,采取考试、考察相结合的方法进行。

第五条 公开招聘坚持党委、政府宏观管理与落实事业单位用人自主权相结合,统一规范、分类指导、分级管理。

第六条 公开招聘按照下列程序进行:

- (一)申报、核准招聘计划;
- (二)制定、核准招聘方案;
- (三)发布招聘信息;

(四) 受理报名, 审查应聘人员资格条件;

(五) 考试;

(六) 考察与体检;

(七) 确定拟聘人员并予公示;

(八) 按照规定报批或者备案;

(九) 签订聘用合同, 办理聘用手续。

对急需引进的高层次人才、紧缺专业人才, 具有高级专业技术职务或博士学位的人员, 经设区的市级以上政府人力资源社会保障部门批准, 可以简化程序进行招聘。

第七条 各级组织、人力资源社会保障部门是对事业单位公开招聘工作进行综合管理的主管机关, 负责对事业单位公开招聘工作进行指导、监督和管理。事业单位主管部门履行对事业单位公开招聘工作的指导和管理职责。

第二章 招聘计划与信息发布

第八条 事业单位在经核准的岗位结构比例范围内, 根据岗位空缺情况制定招聘计划和方案, 经其主管部门审核后, 省直事业单位(含省直机关所属事业单位)分别报省委组织部、省人力资源和社会保障厅核准, 市、县(市、区)直事业单位分别报设区的市委组织部、市人力资源社会保障局核准。

各单位申报、制定招聘计划和方案主要包括以下内容: 招聘单位编制情况和岗位空缺情况、拟招聘人数数量、应聘人员资格

条件、招聘方式、招聘程序、时间安排等。

第九条 招聘计划和方案确定后，由人力资源社会保障部门会同组织部门统一发布，也可同时由事业单位或者其主管部门公开发布。

招聘信息须在组织、人力资源社会保障部门和事业单位主管部门网站上公开发布，也可在人力资源市场网站、人事考试网站以及招聘单位网站或其他媒体上公布。

第十条 招聘信息应当包括以下内容：

- (一) 招聘单位、岗位；
- (二) 招聘数量；
- (三) 应聘人员资格条件；
- (四) 报名与资格审查的时间、地点和方式；
- (五) 考试的方式与科目、内容、范围以及时间、地点；
- (六) 考试成绩计算方法；
- (七) 考察、体检的内容、标准和要求；
- (八) 拟聘用人员名单的确定及其公布方式；
- (九) 咨询电话、举报或投诉电话；
- (十) 需要说明的其他事项。

第十一条 招聘信息的发布时间距离报名开始的时间不少于7个工作日。招聘信息公开发布后，不得擅自更改或取消，确因报考人数过少等原因需要更改或取消的，应由事业单位或者其主管部门提出更正或取消的内容和理由，报同级组织、人力资源社会

保障部门同意后通过同一信息发布渠道发布更正公告。

第三章 报名与资格审查

第十二条 应聘人员必须具备下列资格条件：

- (一) 具有中华人民共和国国籍；
- (二) 遵守宪法和法律；
- (三) 具有良好的品行；
- (四) 岗位所需的专业或技能条件；
- (五) 适应岗位要求的身体条件；
- (六) 岗位所需的其它条件。

尚未解除纪律处分或者正在接受纪律审查的人员，经政府人力资源社会保障部门认定具有考试违纪行为且在停考期内的人员，以及刑事处罚期限未满或者涉嫌违法犯罪正在接受调查的人员，不得应聘。

第十三条 公开招聘不得设置与岗位要求无关的报考资格条件 and 歧视性条件要求。

第十四条 公开招聘的报名和资格审查工作由事业单位或者其主管部门负责组织实施，也可由统一组织报名的单位负责组织实施。

第十五条 公开招聘可以采取网上报名或者现场报名的方式，报名时间一般不少于5个工作日。

第十六条 公开招聘采取网上报名方式的，应聘人员应当根

据规定的应聘资格条件，按照规定的方式提交应聘申请材料，并在网上签署“诚信承诺书”。报名时应聘者提交的申请材料必须真实、准确、完整，并与所报考岗位资格条件要求一致。

第十七条 资格审查根据公布的应聘资格条件，确认应聘者是否具有应聘资格。资格审查时，应逐人查验核实有关证书、证件、证明等材料。凡因弄虚作假或与应聘资格条件规定不符的，一经查实，即取消考试、聘用资格。

第十八条 为确保新进人员质量，应聘同一岗位，报名人数与招聘人数应确定适当的比例。达不到公告规定比例要求的，应相应核减招聘人数或取消该岗位的招聘，并及时告知应聘人员改报其他岗位。对少数因专业紧缺确实难以形成竞争或招聘硕士研究生以上层次人员的岗位，经同级组织、人力资源社会保障部门同意，可降低比例开考。

第四章 考试、考察与体检

第十九条 公开招聘考试应坚持“因事择人”、“考用一致”的原则；要根据岗位特点和用人需要设置考试内容、方式，注重科学性、适用性、合理性；按照《安徽省人事考试规则》实施，规范操作程序，确保考试安全。

第二十条 考试内容主要为招聘岗位所必需的专业知识、业务能力和工作技能等。

第二十一条 考试采取笔试、面试等方式进行。

笔试可采取公共（综合）知识考试和专业知识考试方式，其中招聘专业技术人员应侧重专业知识考试。

面试可采取结构化面试、无领导小组讨论、说课、答辩、情景模拟、技能操作等多种方式进行。

第二十二条 考试可由人力资源社会保障部门会同组织部门统一组织，也可由组织、人力资源社会保障部门与事业单位的上级主管部门共同组织，或由事业单位及其主管部门按照核准的方案自行组织。

各级组织、人力资源社会保障部门所属考试、人才等服务机构可为事业单位公开招聘提供考试考务服务。

第二十三条 为确保用人质量，考试前有关主管机关可根据实际设置最低控制合格分数线。

第二十四条 考试组织单位一般应在笔试结束后 10 个工作日内将考生的笔试成绩进行公布。面试成绩应当场评定并向考生公布。

第二十五条 面试应当成立面试考官组。每组考官一般不少于 7 人。考官组由专家学者、事业单位或者其主管部门领导等组成，其中外聘考官和经过专门培训的考官数量须占考官组人数的一半以上。

第二十六条 考试组织单位按照招聘公告规定的考试成绩计算方法，计算应聘者的考试最终合成成绩，在考试结束后 10 个工作日内进行公布。

第二十七条 事业单位或者其主管部门按照招聘公告规定的

比例，根据应聘人员的考试最终合成成绩由高分到低分顺序确定考察人选，并对其应聘资格条件进行复查核实。

第二十八条 考察内容主要包括应聘者的思想政治表现、道德品质、业务能力、工作实绩（学业成绩）以及是否需要回避等方面的情况。

考察应当组成考察组，考察组由两人以上组成。考察组应当广泛听取意见并查阅相关档案资料，做到全面、客观、公正，并据实写出考察材料。

第二十九条 体检参照《公务员录用体检通用标准（试行）》和规程执行。对身体条件有特殊要求的岗位的体检标准，国家有明确规定的，按国家规定执行。

体检应当在二级甲等以上综合医院进行。体检结果应有结论意见，须加盖医疗机构公章。

事业单位或者体检对象对体检结果有疑问的，可以按照规定进行复检。

第五章 公示与聘用

第三十条 事业单位或者其主管部门根据招聘公告规定的要求和应聘者的考试成绩、考察情况和体检结果，经集体研究后择优确定拟聘人员。

第三十一条 对公开招聘结果在招聘信息发布的范围内进行公示，公示时间不少于7天。

公示内容包括拟聘单位岗位情况、应聘资格条件、拟聘人员基本情况、准考证号、考试最终合成成绩及名次、监督举报电话等。

公示期间，对拟聘人员有异议的，可以向事业单位的上级主管部门反映，或向组织、人力资源社会保障部门或者纪检监察部门投诉，有关单位（部门）应当及时核查处理。

第三十二条 公示期满，对没有异议或者反映问题不影响聘用的，按照规定程序办理报批或备案手续；对有严重问题并查有实据的，不予聘用；对反映有严重问题，但一时难以查实的，暂缓聘用，待查实并做出结论后再决定是否聘用。

第三十三条 事业单位与拟聘人员签订聘用合同前，按照干部人事管理权限的规定，将有关材料经主管部门审核后分别报组织、人力资源社会保障部门办理报批或备案手续。

第三十四条 事业单位法定代表人或者其委托人与受聘人员签订聘用合同，确立人事关系。聘用人员待遇按有关规定执行。

事业单位公开招聘的人员按照规定实行试用期制度。试用期包括在聘用合同期限内。

试用期满合格的，予以正式聘用；不合格的，取消聘用。

第三十五条 因下列情形导致招聘岗位出现空缺的，可以按照规定程序和时限，依据应聘者考试成绩由高分到低分依次递补。

- （一）应聘人员体检或者考察不符合要求的；
- （二）拟聘人员公示的结果影响聘用的；
- （三）拟聘人员自愿放弃聘用的；

(四) 拟聘人员未在规定的时间报到的;

(五) 导致拟聘岗位空缺的其他情形。

第六章 纪律与监督

第三十六条 公开招聘工作要做到信息公开、过程公开、结果公开,组织人事部门应当及时受理有关投诉或者举报,接受社会及有关部门的监督。

第三十七条 公开招聘考试必须遵守保密制度的有关规定和要求,做好考试等相关保密工作。

第三十八条 公开招聘实行回避制度。凡与聘用单位负责人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系或者近姻亲关系的应聘人员,不得应聘与该负责人员有直接上下级领导关系的岗位或者人事、财务、纪检监察岗位。聘用单位负责人员和招聘工作人员在公开招聘过程中,涉及与本人有上述关系或者其他可能影响招聘公正的,也应当回避。

第三十九条 组织、人力资源社会保障部门和事业单位主管部门应当履行监管职责,对违反事业单位公开招聘规定的行为予以纠正或宣布无效;对负有领导责任和直接责任的人员予以严肃处理,保证招聘工作的公开、公平、公正。

第四十条 严格公开招聘纪律。有下列行为之一的,有关主管机关依法依规给予处分;对构成犯罪的,依法追究刑事责任。

(一) 伪造、涂改证件、证明,或以其他不正当手段获取应

聘资格的；

(二) 应聘人员在考试、考察和体检过程中作弊的；

(三) 招聘工作人员指使、纵容他人作弊，或在考试、考察、体检过程中参与作弊的；

(四) 招聘工作人员故意泄露考试题目或违反其他保密规定的；

(五) 事业单位负责人违反规定擅自聘用人员的；

(六) 招聘工作主管机关、事业单位或其主管部门工作人员违反规定，影响招聘公开、公平、公正进行的；

(七) 违反本办法的其他情形的。

第四十一条 违反公开招聘纪律的应聘人员，由有关主管机关依照规定及时处理，视情节轻重取消其考试或聘用资格。对违反规定招聘的受聘人员，一经查实，应当解除聘用合同，予以清退。

第四十二条 对违反公开招聘纪律的工作人员，视情节轻重调离招聘工作岗位或给予处分；对违反公开招聘纪律的其他相关人员，按照有关规定追究责任。

第七章 附则

第四十三条 事业单位面向外国国籍人员进行岗位招聘的，应当经省人力资源和社会保障厅批准，并按照国家有关规定进行招聘。

第四十四条 国家和省对事业单位公开招聘人员另有规定

的，从其规定。

第四十五条 本办法由中共安徽省委组织部、省人力资源和社会保障厅负责解释。

第四十六条 本办法自公布之日起施行。

主题词：人力资源 事业单位 考试 聘用 办法 通知

安徽省人力资源和社会保障厅办公室

2010年11月25日印发

共印 1200 份