

索引号:	11220000013544525W/2020-02040	分类:	人事管理;通知
发文机关:	吉林省人力资源和社会保障厅	成文日期:	2020年04月21日
标题:	关于积极促进高校毕业生就业全面做好2020年全省事业单位公开招聘工作的通知		
发文字号:	吉人社联〔2020〕13号	发布日期:	2020年04月22日

关于积极促进高校毕业生就业全面做好2020年全省事业单位公开招聘工作的通知

吉人社联〔2020〕13号

各市（州）、县（市、区）党委组织部、政府人力资源和社会保障局，长白山、长春新区党工委组织部（党群工作办公室）、管委会人力资源和社会保障局，省直各部门（单位）人事（干部）处，各省管高等学校党委：

为贯彻落实《中共中央组织部办公厅 人力资源社会保障部办公厅关于应对新冠肺炎疫情影响做好事业单位公开招聘高校毕业生工作的通知》（人社厅发〔2020〕27号）等国家和我省有关文件精神，准确把握新形势、新任务、新要求，强化宏观政策指导，优化人力资源配置，促进各级事业单位吸引、留住、用好高校毕业生等各类人才，助力吉林全面振兴全方位振兴，现结合实际，就全面做好2020年全省事业单位公开招聘工作通知如下：

一、加大专项招聘高校毕业生力度

（一）提高专项招聘高校毕业生计划比例。按照人社厅发〔2020〕27号（附件1）文件要求，今明两年全省事业单位空缺岗位主要用于专项招聘高校毕业生（含择业期内未落实工作单位的高校毕业生）。各地、各部门要统筹做好招聘计划安排调整工作，2020年，扣除医疗卫生单位招聘疫情防控一线医务人员或具有住院医师规范化培训证书人员、职业（技工）院校招聘具有相关企业工作经历人员、招聘博士或中高级专业技术人员、招聘高层次高技能或急需紧缺人才、省级或市级单位面向基层单位选拔招聘人员等招聘计划数量外，省本级、各市（州）、县（市、区）专项招聘高校毕业生计划数量要达到所属事业单位其余招聘计划整体数量的80%左右。同时，要统筹安排好“高精尖特缺”等其他各方面人才招聘工作。

（二）明确专项招聘高校毕业生范围。各地专项招聘高校毕业生公告要单独编制和发布，招聘范围应明确为2020年毕业的高校毕业生，以及2018年和2019年毕业且在择业期内未落实工作单位的统招普通高校毕业生（国家统一招生的普通高校毕业生离校时和在国家规定的择业期内未落实工作单位，其户口、档案、组织关系仍保留在原毕业学校，或保留在各级毕业生就业主管部门（毕业生就业指导服务中心）、各级人才交流服务机构和各级公共就业服务机

构的毕业生)。第四季度发布招聘公告的,非急需用人单位的招聘范围可以放宽到2021年毕业的高校毕业生。

二、合理设置岗位招聘条件

(三)做好非全日制研究生就业工作。按照《教育部办公厅等五部门关于进一步做好非全日制研究生就业工作的通知》(教研厅函〔2019〕1号,附件2)精神,全省各级事业单位公开招聘硕士研究生或博士研究生要对不同教育形式的研究生提供平等就业机会,岗位条件设置不得体现“全日制”要求。招聘本科及以下学历人员,在设置岗位资格条件时,不得从逻辑关系上产生排斥非全日制硕士或博士研究生报考的现象。

(四)规范专业条件设置。招聘岗位专业条件设置要坚持“从宽确定”的原则,主要依据教育部发布的《学位授予和人才培养学科目录(2018年4月更新)》《普通高等学校本科专业目录(2020版)》《普通高等学校高等职业教育(专科)专业目录(2015年)》及其各年度增补专业等目录设置。招聘技能人才的岗位专业条件,可以同时参照《全国技工院校专业目录(2018年修订)》设置。相关专业目录电子版由省人社厅商省教育厅综合整理后统一提供。对目录外专业,可以根据掌握的实际情况一并设置。对没有专业要求的招聘岗位,可以设置为专业不限。

(五)合理确定基层单位招聘条件。艰苦边远、贫困、少数民族、边境等“四类”地区县(市)、乡(镇)事业单位招聘工作人员,根据实际需求可以放宽年龄、学历、专业等招聘条件,合理划出一定数量岗位面向本县、本市或者周边县市户籍人员(或者生源)招聘,并视情况在聘用合同中与聘用人员约定3-5年最低服务期限。

(六)按需设置其他资格条件。招聘岗位其他资格条件设置要与岗位实际工作需求相匹配,不得设置歧视性、指向性或岗位无关的限制性条件,努力拓宽选人用人视野,为广大考生提供平等竞争机会。岗位条件设置具体工作,可以结合实际参照《吉林省事业单位公开招聘工作人员岗位及资格条件设置工作指导意见(2020年4月版)》(附件3)进行。

三、科学分类开展招聘工作

(七)灵活确定招聘工作组织形式。综合运用近年来全省探索完善的“八种类型”招聘形式,结合省、市、县、乡不同级别事业单位用人差异,博、硕、本、专等不同学历层次高校毕业生就业需求,学术型、应用型、技能型等不同类型考生特点,灵活开展分类别、多形式、高频次的招聘活动,形成招聘高校毕业生等各类人才的良好氛围。具体工作参照《吉林省事业单位公开招聘工作人员“八种类型”组织形式指导意见(2020年4月版)》(附件4)进行。

(八)推进医疗卫生单位招聘“放管服”工作。按照《关于印发〈关于深入贯彻落实关心关爱疫情防控一线人员相关人事编制激励政策实施细则〉的通知》(吉人社发〔2020〕13号)要求,加快组织完成疫情防控一线医务人员直接考

核专项招聘工作。继续扩大医疗卫生单位及其主管部门公开招聘医疗卫生技术人才组织权限，根据工作需要可以按规范程序随时组织，不受招聘时间、考试组织形式等限制。

（九）建立基层单位招聘高校毕业生便捷通道。艰苦边远、贫困、少数民族、边境等“四类”地区乡镇事业单位招聘本科及以上学历普通高校毕业生、县级事业单位招聘硕士及以上学历高校毕业研究生，以及招聘行业、岗位、脱贫攻坚急需紧缺专业高校毕业生，可以结合报名人数等实际情况，采取面试、直接考察的方式公开招聘。

（十）统筹抓好特殊类别招聘工作。按照《人力资源社会保障部办公厅关于技工院校公开招聘有关事项的通知》（人社厅发〔2019〕95号，附件5）要求，做好技工院校招聘工作，推动高素质技工院校教师队伍建设。按照我省对口支援日喀则市毕业生就业相关政策，根据实际情况变化适时做好专项招聘工作。

四、优化招聘政策制度设计

（十一）改进竞争择优机制。根据不同类型招聘情况科学设计竞争规则，灵活采取降低或不设开考比例、合理确定考试及格分数线或初试不设及格分数线、调整免笔试岗位加试条件（如报名竞争比例或人数）、对竞争人数较多岗位开展多轮面试选拔、灵活确定笔试内容或面试方式体现“为用而考”、合理规划笔试面试分值权重、直接考察、规范递补情形等措施和方法，减少限制人才有效参与岗位竞争的政策阻碍，不断提高选人用人科学性、准确度。

（十二）鼓励各地创新招聘优惠政策。鼓励长春市、松原市、白山市等地区，按照本通知精神进一步完善和开展好旨在吸引、留住优秀高校毕业生的“采兰计划暨强师强医计划”“‘招博引硕’高层次人才引进计划和高校学子归巢计划”“引进‘名校优生’”等人才招聘项目，鼓励各地结合实际对公开招聘引进的优秀高校毕业生给予生活补贴、住房保障、能力培养、职称评聘、择优使用等方面优惠政策，总结推广各地、各部门在招聘工作中探索形成的成功经验和有益做法。

（十三）落实提高基层单位工作人员待遇相关政策。进一步落实近年来我省提高中小学和基层医疗机构专业技术中、高级岗位结构比例政策，拓展基层事业单位工作人员职业发展空间。落实乡镇工作补贴、艰苦边远地区津贴、大中专毕业生到艰苦边远地区县乡工作提前转正定级并高定工资等政策，为高校毕业生等各类人才安心工作提供待遇保障。

五、做好重点招聘环节组织实施工作

（十四）加强招聘信息宣传。各市（州）、县（市、区）招聘公告发布后5个工作日内要统一由各市（州）事业单位人事综合管理部门报省人社厅备案，根据需要在省人社厅网站发布或进行信息链接。同时，要有针对性地通过

报纸、电视、广播、网络等媒体广泛推介招聘信息，扩大信息发布范围和社会知晓度。

（十五）认真做好线上报名和资格审查工作。根据招聘规模和工作条件，全面推行网络系统、传真或电子邮箱等线上报名方式，安排专人负责报名前的测试工作，确保报名网络应用正常、传真号码或电子邮箱地址准确无误。成立资格审查小组，选派专人对考生资格条件进行认真审查，严格资格审查人员业务培训，准确把握政策标准，正确使用专业目录，确保资格审查结果准确、公正。对资格审查中难以把握的问题，审查小组要及时报招聘工作组织机构相关负责人员商有关方面共同研究处理。

（十六）精心组织招聘考试。各地、各部门要落实分区分级精准防控要求，根据疫情防控形势变化，在切实做好疫情防控工作的同时，安全有序组织招聘考试。鼓励各地、各部门灵活开展小规模、分散型考试，采用电话、视频、网络等形式探索开展线上笔试、面试。在疫情低风险情况下，可以在落实卫生防疫要求、控制规模、确保安全的前提下，开展现场笔试、面试等工作。在疫情高、中风险情况下，暂不组织现场笔试、面试，以适当方式开展线上笔试、面试。

（十七）稳妥安排体检、考察工作。体检工作要在落实疫情防控要求的前提下，在具备相应资质的专业医疗机构组织实施，体检标准参照修订后的《公务员录用体检通用标准（试行）》并结合事业单位不同岗位实际用人需求确定。考察可以采取多种方式，对拟聘人员政治思想、道德品质、业务能力、工作实绩、遵纪守法等情况进行全面考察，并对其报名资格条件进行复查，提高考察工作实效。

六、提升招聘工作管理服务水平

（十八）加强组织领导。各地、各部门要充分认识做好新形势下事业单位公开招聘工作的重要意义，切实加强组织领导，对招聘工作重要事项、关键环节，主要领导要亲自研究、亲自部署，分管领导要靠前指挥、严格把关。各级事业单位人事综合管理部门要加强与编制及教育、卫生健康等重点行业主管部门的沟通协调，明确责任分工，建立顺畅的工作运行机制。

（十九）提高工作效能。各地、各部门要简化不必要的工作环节和要求，尽早组织各用人单位梳理招聘需求、尽早确定招聘计划、尽早制定招聘方案、尽早公布招聘信息，合理安排时间，缩短招聘周期，紧密有序组织，提高工作效率。要科学分类、灵活多样组织招聘活动，不断完善符合事业单位特点的选人用人机制，避免招聘方式方法简单固化，不断提高招聘质量和用人单位满意度。

（二十）有效防范风险。各地、各部门要按照《中共中央组织部 人力资源社会保障部关于印发〈事业单位人事管理回避规定〉的通知》（人社部规〔2019〕1号，附件6）、《关于进一步扩大县（市、区）事业单位公开招聘管理权限的通知》（吉人社联字〔2018〕26号）等有关文件规定，严格遵守各项

公开招聘工作纪律和要求。要加强对参与组织公开招聘工作人员的培训管理，主动邀请纪检监察机构对招聘工作重点环节进行全程监督，及时发现和妥善处理工作中遇到的各种问题，坚决防止违纪违规、工作失误、把关不严等行为发生。要紧密跟踪舆情，结合实际研究制定招聘工作突发事件应急预案，编制招聘活动防疫指南，落实落细各项风险防控措施，确保招聘工作安全、平稳、顺利进行。

附件：1. 中共中央组织部办公厅 人力资源社会保障部办公厅关于应对新冠肺炎疫情影响做好事业单位公开招聘高校毕业生工作的通知

2. 教育部办公厅等五部门关于进一步做好非全日制研究生就业工作的通知

3. 吉林省事业单位公开招聘工作人员岗位及资格条件设置工作指导意见（略）

4. 吉林省事业单位公开招聘“八种类型”组织形式指导意见

5. 人力资源社会保障部办公厅关于技工院校公开招聘有关事项的通知

6. 中共中央组织部 人力资源社会保障部关于印发《事业单位人事管理回避规定》的通知

中共吉林省委组织部 吉林省人力资源和社会保障厅

2020年4月21日