附件4

**吉林省事业单位公开招聘**

**“八种类型”组织形式指导意见**

（2020年4月版）

为科学分类组织事业单位公开招聘工作，满足不同事业单位多样化的用人需求，优化选人用人机制，积极促进用人单位吸引、留住、用好各类人才，不断提高招聘制度科学性、精准性、规范性，为吉林全面振兴全方位振兴提供有力人事人才服务和政策保障，在总结近年来工作经验的基础上，现就“八种类型”公开招聘组织形式提出如下指导意见。

一、“高精尖”类人才全面自主招聘

全省各级事业单位引进《关于进一步放活事业单位人才交流的意见（试行）》（吉人社联字〔2016〕45号）中确定的五类高层次、高技能或急需紧缺人才，以及《中共吉林省委 吉林省人民政府关于激发人才活力支持人才创新创业的若干意见》（吉发〔2018〕4号）中D类及以上层次人才需要通过面向社会公开招聘方式进行的，可由招聘单位随时启动招聘活动，全面自主组织实施（包括制定招聘方案、发布招聘公告、组织考察、体检、公示等）。为提高引才效率，考察工作完成后，可先行签订聘用合同，其他招聘手续在人才到岗后补办。同时，将吉人社联字〔2016〕45号文件中规定此类招聘方案事前备案改为由招聘单位自主选择事中或事后报主管部门、同级事业单位人事综合管理部门备案；单位聘用此类人才所需空缺岗位不足的，可向同级事业单位人事综合管理部门申请特设岗位，不受单位岗位总量、结构比例限制超岗聘用，逐步过渡消化。

按照我省关于鼓励引导人才向艰苦边远地区和基层一线流动相关政策精神，艰苦边远地区县乡事业单位和基层一线单位自主招聘高层次和急需紧缺人才的条件可适当放宽，采取商同级事业单位人事综合管理部门“一事一议”等方式随时引进。

二、博士、高级专业技术人才随时考察招聘

按照吉人社联字〔2016〕45号等文件精神和实践经验，全省各级事业单位招聘博士研究生和高级专业技术人才的岗位，实行“绿色通道”制度，招聘计划或方案按管理权限经主管部门审核、同级事业单位人事综合管理部门备案后，可随时发布招聘公告且全年有效，由招聘单位自行组织报名及资格审查、考核（考试）、体检、考察、公示等工作。在考核（考试）环节选取考试形式的，可以灵活确定考试的内容和方式；选取考核形式的，可以组织对应聘人员业务能力等直接进行考核，或将考核与考察工作合并进行，在对应聘人员政治思想、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的基础上，直接确定拟聘人选。同时，将《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）文件中规定县（市、区）此类招聘方案由事前报所在市（州）事业单位人事综合管理部门备案改为事中或事后备案；单位急需聘用此类人才时现有空缺岗位不足的，经报同级事业单位人事综合管理部门研究同意，可以超岗聘用，待相应岗位出现空缺后及时消化。

三、硕士、中级专业技术人才免笔试分批招聘

全省各级事业单位招聘硕士研究生（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学历普通高校毕业生）和中级专业技术人才的岗位，在招聘考试环节可以免笔试直接面试，招聘计划或方案按管理权限经逐级审核后，可在市（州）级及以上主流媒体和人社部门网站等分期分批发布招聘公告，成熟一批、组织一批，切实提高工作效率。招聘各环节工作，可根据各地、各部门实际情况，由各级事业单位人事综合管理部门会同招聘单位及其主管部门共同组织，或由事业单位人事综合管理部门指导招聘单位及其主管部门按规定程序自行组织实施。

四、普通性岗位集中笔试招聘

全省各级事业单位招聘初级专业技术人员和九级及以下管理人员等报名竞争人数较多的普通性岗位，每年定期集中组织，采取笔试、面试相结合的方式进行，招聘公告按管理权限经市（州）级及以上事业单位人事综合管理部门核准，在市（州）级及以上主流媒体和人社部门网站等相关网站发布。按照吉人社联字〔2018〕26号文件精神，公开招聘笔试试题命制工作应交由或委托具备命题资质的单位进行，或按规定向具备资质的第三方机构购买命题服务，2个及以上县（市、区）公开招聘笔试内容相同、时间相近的，可由所在市（州）统一提供笔试命题管理服务，降低行政成本。招聘其他各环节工作，由各地、各部门根据实际情况，在明确事业单位人事综合管理部门、招聘单位及其主管部门职责任务分工的基础上，按规范程序组织实施。

五、短缺人才“走出去”招聘

按照吉人社联字〔2016〕45号文件精神，全省各级事业单位公开招聘不到的短缺人才或急需紧缺人才，可到外地企业、高等院校、科研院所等单位开展专项招聘或委托有关人才服务机构招聘，招聘计划或方案经主管部门审核、同级事业单位人事综合管理部门备案，可在招聘地发布招聘公告（招聘岗位资格条件不得以高校毕业生毕业院校作为限制性条件）。招聘各环节工作，可根据各地、各部门实际情况，由各级事业单位人事综合管理部门会同招聘单位及其主管部门共同组织，或由事业单位人事综合管理部门指导招聘单位及其主管部门按规定程序自行组织实施。

六、特殊人才灵活招聘

按照吉人社联字〔2016〕45号文件精神，全省各级事业单位招聘演员、编剧、导演、主持、作曲、指挥、演奏、舞蹈、考古、民间艺术、雕塑、教练员等特殊专业、特殊技能人才的岗位，根据实际需求可以合理设置年龄、学历、专业等招聘条件，灵活确定考试方式，实行“干啥考啥”“为用而考”。招聘计划或方案按管理权限逐级审核后，可在市（州）级及以上主流媒体和人社部门网站等随时发布招聘公告。招聘考试重点测试专业能力，考官构成应加大专业人员比例，并切实保障招聘单位用人自主权。

七、难招难留人才放活条件招聘

为破解基层事业单位“招人难、留人难”问题，根据国家和我省有关文件精神，艰苦边远、贫困、少数民族、边境等地区基层事业单位招聘工作人员，可根据实际需求放宽年龄、学历、专业条件，合理设定户籍、服务期等条件，促进人才能够招得来、留得住、用得好。招聘公告经所在市（州）级事业单位人事综合管理部门核准，在市（州）级及以上主流媒体和人社部门网站等相关网站发布。此类招聘相关政策有：

（一）《中共中央组织部 人力资源社会保障部关于进一步做好艰苦边远地区县乡事业单位公开招聘工作的通知》（人社部规〔2016〕3号）第二部分：1.招聘县乡事业单位管理人员和初级专业技术人员，年龄可以放宽到40周岁以下；招聘中、高级专业技术人员，可以根据工作需要进一步放宽。2.招聘乡镇事业单位工作人员，学历最低可以到高中、中专（含技工学校），但不突破行业职业准入对学历的要求。3.招聘乡镇事业单位管理人员，可以不作专业限制；招聘县乡事业单位专业技术人员，可以适当放宽专业要求。4.可以拿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。

（二）《吉林省人民政府关于加快发展民族教育的实施意见》（吉政发〔2016〕28号）第（十五）条：根据民族地区需求特点，在事业单位公开招聘时可适当放宽学历、专业、年龄等限制条件并规定最低服务年限。民族地区可以制定特殊政策引进急需人才。

（三）《中共吉林省委办公厅 吉林省人民政府办公厅印发〈关于做好全省高校毕业生到基层工作的实施意见〉的通知》（吉办发〔2017〕38号）第3条：开发基层事业单位岗位吸纳就业。艰苦边远地区基层事业单位招录高校毕业生可适当放宽学历、专业等条件，降低开考比例，可设置一定数量的职位面向具有本市（州）、县（市、区）户籍生源或在本市、县长期生活的高校毕业生。艰苦边远、贫困、少数民族、边境地区基层事业单位招聘教师、医护人员或急需紧缺人才，根据实际需求可合理设置年龄、学历、专业、户籍等招聘条件。

（四）吉人社联字〔2016〕45号第（六）条：艰苦边远、贫困、少数民族、边境地区基层事业单位招聘教师、医护人员或急需紧缺人才，根据实际需求可合理设置年龄、学历、专业、户籍等招聘条件。

八、政策倾斜或专项招聘

**（一）高校毕业生专项招聘。**

1.《关于进一步引导和鼓励高校毕业生到基层工作的意见》（中办发〔2016〕79号）第（六）条：鼓励高校毕业生到基层机关事业单位工作。……基层单位出现岗位空缺，择优招录高校毕业生或者拿出一定数量的岗位专门招录高校毕业生。……加大招录国家重点高校优秀毕业生到乡镇一线和其他基层单位工作的力度，为基层干部队伍建设提供源头活水。

## 2.《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 ）第二部分：要加大事业单位面向高校毕业生的公开招聘力度，今明两年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）。

**（二）面向基层工作经历人员公开选拔招聘。**

1.中办发〔2016〕79号第（十八）条：注重拓展在基层工作的高校毕业生职业发展渠道。……省、市级所属事业单位面向社会公开招聘时，应拿出一定数量岗位公开招聘有基层事业单位工作经历的人员。有条件的地区，可明确具体公开遴选或招聘的比例。

2.吉办发〔2017〕38号第10条：拓展高校毕业生在基层工作的职业发展渠道。……省、市级所属事业单位面向社会公开招聘时，应拿出一定数量岗位招聘有基层事业单位工作经历的人员。

3.吉人社联字〔2016〕45号第（八）条：事业单位因工作需要补充具有一定相应岗位工作经历的管理、技术或技能人才，按管理权限经主管部门同意、同级事业单位人事综合管理部门备案，可在本行业、本系统基层事业单位或本辖区国家机关、事业单位在编在岗且已满最低服务年限的人员中，通过公开竞争性选拔的方式调配人才，促进基层单位优秀人才向上级事业单位合理流动。

**（三）注重从优秀村（社区）干部等人员中招聘基层事业单位工作人员。**

1.《中国共产党支部工作条例（试行）》第二十六条：注重从优秀村、社区党支部书记中选拔乡镇和街道领导干部，考录公务员和招聘事业单位人员。

2.《吉林省学习宣传和贯彻落实〈中国共产党支部工作条例（试行）〉分工方案》（吉办发〔2018〕55号）第25条：注重从优秀村、社区党支部书记中选拔乡镇和街道领导干部，考录公务员和招聘事业单位人员。

3.《中共中央办公厅 国务院办公厅印发〈关于加强乡镇政府服务能力建设的意见〉的通知》（中办发〔2017〕11号）第（十六）条：加强乡镇干部队伍建设。……加大从优秀村干部中招录乡镇公务员和事业编制人员力度，有序推进乡镇之间、乡镇与县级机关之间干部交流。

4.人社部规〔2016〕3号第二部分第（四）条：积极探索从优秀村干部中招聘乡镇事业单位工作人员。

5.按照我省关于进一步加强全省城市社区专职工作者队伍建设相关政策，县（市、区）事业单位招聘从事社区相关工作的岗位，可根据岗位需求，适当放宽年龄、学历、专业等条件，设置户籍、社区工作经历等相关条件。街道（乡镇）事业单位招聘从事社区相关工作的岗位，允许从本地区优秀“社工岗”人员中专项招聘，对优秀社区党组织书记、居民委员会主任，以及具有中级及以上社工师职称的人员，允许通过直接考察等方式招聘。

**（四）职业（技工）院校面向具有企业经历人员招聘。**

1.教育部、国家发展改革委、财政部、人力资源社会保障部关于印发《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》的通知（教师〔2019〕6号）第二部分“推进以双师素质为导向的新教师准入制度改革”：自2019年起，除持有相关领域职业技能等级证书的毕业生外，职业院校、应用型本科高校相关专业教师原则上从具有3年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中公开招聘；自2020年起，除“双师型”职业技术师范专业毕业生外，基本不再从未具备3年以上行业企业工作经历的应届毕业生中招聘，特殊高技能人才（含具有高级工以上职业资格或职业技能等级人员）可适当放宽学历要求。

2.《吉林省委省政府关于进一步激发人才活力服务创新驱动发展战略的若干意见》第（十六）条：促进校企间人才流动。高等院校和职业院校招聘工程类或技术类教师时原则上需要有相关企业工作经历，加强“双师型”教师队伍建设。

3.全省技工院校公开招聘工作人员岗位条件设置和直接考察招聘人员的范围划定，可参照《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）执行。

**（五）自主就业退役大学生士兵笔试加分政策。**

《关于促进新时代退役军人就业创业工作的实施意见》（吉退役军人发〔2019〕30号）第（九）条：全省事业单位公开招聘工作人员时，对符合报考条件的自主就业退役大学生士兵，享受笔试初始成绩（百分制）加分政策。其中，一般自主就业退役大学生士兵加5分，荣立三等功的加7分，二等功的加9分，一等功的加11分。多次立功的按立功最高等次加分，其余立功次数不累计加分。在考试成绩相同的情况下，其服役期间荣立三等功及以上（立功受奖等次高或等次相同次数多）者优先聘用。

具体人员认定范围，参照省人社厅《关于落实〈吉林省人民政府关于进一步加强和改进征兵工作的意见〉有关政策的通知》执行。

**（六）就业援藏专项招聘。**

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招聘工作。

**（七）新冠疫情防控一线人员专项招聘。**

为切实做好保护关心爱护疫情防控一线医务人员工作，对在疫情防控一线做出突出贡献的“三类”人员可采取直接考核的方式专项招聘，相关事宜按照《关于印发〈关于深入落实关心关爱疫情防控一线医务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）执行。

此外，按照吉人社联字〔2018〕26号文件规定，各地要牢固树立法治观念和底线意识，不得以“创新”名义违反公开、公平、公正原则随意突破国家和我省公开招聘基本政策和基本程序，如，不得违反规定面向特定群体进行专项招聘或给予特殊群体考试加分等等。各地涉及公开招聘政策调整时必须报省事业单位人事综合管理部门备案同意。