2020.4.11 星期六
责编:王娟 美编:王莺燕 组版:滕爱花
现代快报+

不拘一格“选”人才

# 江苏出台事业单位公开招聘新规 可等额或差额确定考察体检人选

**快报讯（记者 项凤华 徐苏宁）**4月10日，现代快报记者从江苏省人民政府新闻办公室举行的新闻发布会上获悉，新《江苏省事业单位公开招聘人员办法》（以下简称“新《招聘办法》”）经省委常委会、省政府常务会审议通过并于日前正式实施。新《招聘办法》共8章45条，突出政治性，保障公平性，提高科学性，落实自主性。考察体检人选可以按招聘岗位拟聘人数等额或差额确定，同时建立新聘用人员服务期制度。

根据新《招聘办法》，招聘单位对急需引进的高层次人才、紧缺专业人才等，可以采取直接考察的方式进行招聘。为减少应聘人员“赶考”现象，同类岗位招聘次数较多的单位或部门，可探索实施笔试成绩在当年多次有效的招聘方式。考察体检人选可以按招聘岗位拟聘人数等额或差额确定，招聘岗位如拟招聘1人，考察体检人选可以确定为2人；拟招聘多人的，差额比例应当不超过二分之一。这些创新措施为招聘单位科学确定招聘方式预留了充足政策空间，既方便“高精尖缺”人才引进，也方便一般人才的招聘。

强调落实公开招聘的自主性。新《招聘办法》明确高等院校公开招聘自行组织，其他事业单位的公开招聘，只要有人事机构，也可自行组织。同时，针对基层事业单位招人留人困难等重点难点问题，明确对特殊行业、特殊专业、经济薄弱地区，或层次要求较高等招聘困难的岗位，可降低开考比例。

建立新聘用人员服务期制度。拟聘用人员名单公示后，无故放弃的，招聘单位或其主管部门可在名单公示结束后的一年内不再接受其再次应聘。新聘用人员与招聘单位订立三年以上聘用合同的，除依法依规解除聘用合同外，应在招聘单位最低服务三年（含试用期），防止恶意应聘、无效招聘，为招聘单位尽力留住人才。

省人力资源和社会保障厅副厅长朱从明表示，公开招聘是事业单位补充工作人员的主渠道。原《江苏省事业单位公开招聘人员办法》于2012年1月1日实施，至2019年底全省各类事业单位共招聘事业编制工作人员24.52万名。近年来，中央对人才工作提出了一系列新要求，招聘工作也遇到一些亟待解决的新问题。2018年6月，江苏启动对原《招聘办法》的修订工作，广泛征求各方面意见，邀请专家论证，先后历经15次大的修改完善。新《招聘办法》将进一步完善江苏省事业单位公开招聘制度，构建起更加务实高效科学规范的用人机制，把各方英才聚集到党和国家事业中来。

## 一图读懂 新《江苏省事业单位公开招聘人员办法》六大亮点

不再统一硬性要求笔试成绩不低于30%；可根据拟招聘人数等额或差额确定考察体检人选；建立新聘用人员服务期制度……新《江苏省事业单位公开招聘人员办法》（以下简称“新《招聘办法》”）一发布，就引发广泛关注。新《招聘办法》共8章45条，与原《招聘办法》相比新在哪里？4月10日，江苏省人力资源和社会保障厅对大家关心的热点问题一一作出解答。

现代快报+/ZAKER南京记者 项凤华 徐苏宁

**No.1 突出事业单位公开招聘的政治性**

明确公开招聘要深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，要坚持党管人才原则；

要坚持党委政府宏观管理和落实事业单位用人自主权相结合；对应聘人员，将遵守中华人民共和国宪法和法律，拥护中国共产党领导和社会主义制度作为应聘的基本条件。

**No.2 完善公开招聘的工作机制，突出“放管服”**

明确事业单位人事综合管理部门、事业单位主管部门、事业单位的各自职责，明确各自责任边界，进一步落实事业单位用人自主权，事业单位招聘人才将更加便捷、自主、科学。

高等院校公开招聘自行组织，其他事业单位的公开招聘，只要有人事机构，也可自行组织。

自行组织的事业单位可自主制定招聘方案，自主发布招聘公告，自主接受报名、自主开展资格审查、自主组织考试考核、自主确定体检考察人选、自主组织体检考察。

明确事业单位及其主管部门对组织实施的公开招聘工作负主体责任，事业单位人事综合管理部门组织统一公开招聘时，对其负责的工作负主体责任。并明确公开招聘各类材料存档要求，细化了责任追究情形。

**No.3 创新招聘方式，着力提高公开招聘的科学性**

招聘单位或部门对急需引进的高层次人才、紧缺专业人才等，可采取直接考察的方式招聘。

同类岗位招聘次数较多的单位或部门，可探索实施笔试成绩在当年多次有效的招聘方式，有效提高招聘工作效率，减少应聘人员疲于“赶考”现象，降低招聘单位的招聘成本。

如组织笔试，不再统一硬性要求笔试成绩不低于30%，这对报名人数较多、层次较高的招聘岗位，招聘单位可以有更多的选择空间。

可根据拟招聘人数等额或差额确定考察体检人选，招聘一人的可以考察两人，招聘多人的差额范围控制在招聘人数的1.5倍之内，并要求事先在招聘公告中载明以保障公平，这将打破唯分数、唯学历的现象，也更加保障事业单位的用人自主权。

**No.4 创新管理制度，着力解决招人留人难的问题**

明确对特殊行业、特殊专业或层次要求较高、经济薄弱地区、偏远基层事业单位等招聘难岗位，可不受开考比例限制或直接降低开考比例，从而防止一些单位和岗位因报名人数较少而无法正常开考。

建立新聘用人员服务期制度，新聘用人员与招聘单位订立三年以上聘用合同的，除依法依规解除聘用合同外，应在招聘单位最低服务三年（含试用期）。拟聘用人员名单公示后，如应聘人员无故放弃，招聘单位或其主管部门可在名单公示结束后的一年内不再接受其再次应聘。防止应聘人员无诚意应聘，随意跳槽，为招聘单位尽力留住人才。

**No.5 推进社会诚信体系建设**

应聘人员须对自己提供的信息和以往行为负责，如提供虚假不实等材料且影响聘用资格的，一经查实，取消应聘资格。

明确应聘人员可以在公告规定时间内对报名资格审查异议向资格审查单位陈述申辩，负责资格审查的单位应当听其陈述申辩，对其提出的事实、理由和证据进行审查，并及时作出审查结论，告知应聘人员。

如考察体检结果直接影响聘用资格的，应当及时告知应聘人员，如应聘人员要求书面告知的，应当书面告知。

**No.6 着力提高公开招聘的工作效率**

进一步优化公开招聘工作的流程。

全省事业单位或其主管部门于每年初制定一个招聘方案，根据工作需要，随时在人社部门网站发布招聘公告，并要求各招聘单位提高工作效率，将招聘公告发布到报名截止的时间从10个工作日压到7个工作日，将报名截止到拟聘用人员名单公示的时间从60个工作日压缩到50个工作日，更好地服务应聘人员。

制图 王焱

关键词：**等额或差额**

### 差额办法必须在公开招聘公告中载明

**问：**新《招聘办法》提出“考察体检人选可以按招聘岗位拟聘人数等额或者差额确定”，实际操作中如何保障公平？

**答：**江苏省乃至全国事业单位公开招聘，只要组织考试的，都是通过最终成绩确定拟聘用人员，江苏省曾有应聘人员因与第一名相差0.02分与心仪的岗位失之交臂，有的招聘岗位应聘人员的最终成绩，第一名与第二名相差并不大，在后期接触中发现第二名明显好于最终成绩第一名的，招聘单位很想聘用第二名，但无政策支持。

“不拘一格降人才”，要打破事业单位公开招聘人员中唯分数、唯职称、唯论文、唯帽子等倾向，充分发挥招聘部门、单位的党组织选人用人的领导和把关作用，让事业单位充分行使用人自主权，这也是提高公开招聘科学性的重要体现。鼓励招聘部门和单位着眼事业发展，敢于担当，勇于使用这一政策。

维护公平的理念贯穿于新《招聘办法》的始终，在差额确定考察体检人选中，首先明确差额范围，招聘岗位如拟招聘1人，考察体检人选可以确定为2人；拟招聘多人的，差额比例控制在拟招聘人数的1.5倍之内。这样做，就是防止由于人为因素将不适宜的人选列入考察体检范围。其次，差额办法必须在公开招聘公告中载明。事先公告，就是要防止有人针对考试成绩，为将考试成绩相对较差的人员列入考察体检范围，而确定差额办法。在公告中载明，也是事先告知各位应聘人员。这些举措就是要保障公开招聘的公平性。

关键词：**服务期**

### 建立新聘用人员服务期制度，最低服务三年

**问：**新《招聘办法》明确提出建立招聘人员的服务期制度，设立服务期，对招聘单位和应聘人员有何影响？

**答：**新《招聘办法》明确公开招聘的“拟聘用人员与招聘单位订立3年以上（含试用期）聘用合同的，除依法依规解除聘用合同外，应当在招聘单位最低服务3年（含试用期）”。对新招聘人员实行服务期制度，不仅应聘人员非常关心，招聘部门和单位同样十分关注。

对新招聘人员设立服务期制度，首先是鼓励应聘人员诚信应聘。公开招聘一个人，需制定招聘方案、发布招聘公告、报名、资格审查、考试、考察体检、拟聘用人员公示等环节，招聘环节较多，招聘周期较长，招聘成本也不低，招聘单位对聘用人员充满期望。但是，部分聘用人员出于种种原因不能安心工作。

2018年曾专门统计过，历年公开招聘人员在2018年离开本事业单位的有12653人，在本单位工作不足1年的占12.98%，3年以内离开的占45.08%，考进公务员队伍的占9.69%，应聘到其他事业单位的占77.93%。人员的频繁跳槽，给招聘单位正常工作安排带来了一定的影响。修订过程中，有的基层事业单位建议一定要设立服务期，并期望时间要长一些，期望应聘人员带着诚意应聘，诚信应聘。

其次是鼓励人员有序流动。新招聘人员都应与招聘单位签订聘用合同，如确实不适应招聘岗位，可以与招聘单位协商解除聘用合同，不能不辞而别，如考上公务员、在试用内发现岗位不适合自己或有其他规定情形等，根据《江苏省事业单位人员聘用制暂行办法》，个人都可以随时与单位解除聘用合同。聘用合同解除后，再应聘事业单位将不受影响。

新聘用人员服务期制度实行后，应聘人员参加应聘将会谨慎一些，招聘单位，特别是基层事业单位，也可以及时掌握工作人员的真实想法，及时采取有效措施留住人才。服务期制度，对新《招聘办法》实施前招聘人员不受影响。