

广西壮族自治区

人力资源和社会保障厅办公室文件

桂人社办发〔2013〕135号

关于进一步规范区直事业单位 公开招聘工作的通知

自治区各委、办、厅、局，自治区直属事业单位，各高等院校人事（干部）处：

为进一步规范事业单位招聘行为，促进公开招聘工作制度化、规范化，根据《事业单位公开招聘人员暂行规定》（人事部 2005 年第 6 号令）、《广西壮族自治区事业单位公开招聘工作人员试行办法》（桂政发〔2005〕45 号）、《关于印发〈广西壮族自治区事业单位公开招聘人员实施办法〉的通知》（桂人社发〔2011〕155 号）等文件精神，现就规范区直事业单位公开招聘工作相关问题通知如下：

一、关于公开招聘事项公布的问题

在公开招聘过程中，招聘单位必须在自治区政府人力资源和社

会保障部门（以下简称人社部门）门户网站及下属的广西人事考试网或广西人才网公布以下内容：公开招聘公告、需要调整的招聘事宜、拟聘人员公示及其他事项。挂网证明是办理增人手续时的必备材料。

二、关于拟聘岗位及岗位要求设置的问题

（一）拟聘岗位应明确岗位类别及岗位名称，如：专业技术、语文教师。岗位名称相同但岗位要求不同的，可标注岗位序号，如：航道管理岗位 1、航道管理岗位 2。

（二）拟聘岗位的岗位要求不得设置指向性、歧视性或与岗位无关的限制性条件。除少数需要长期在野外工作、长时间从事负重体力活或一些女性无法较好完成工作任务的岗位招聘时需要性别提出要求外，不得设置性别限制。政治面貌要求中共党员的，要明确是否包括预备党员。

（三）拟聘岗位的学历设置要明确是否为“全日制普通高等学校毕业”，未做此要求的岗位，国家承认学历的相关人员均可报考。

拟聘岗位的专业设置要准确、规范，参照教育部门《研究生学科专业目录》、《高等学校本科专业目录》、《普通高职高专专业目录（试行）》以及公务员考试专业分类指导目录，并不得含有“××相关专业”字样。专业设置可以上述任何一项或多项专业分类为标准，扩大选人视野，提高选人质量，但必须在招聘公告中予以明确。

只招聘应届毕业生的岗位需注明“××年应届毕业生”。

年龄要求应表述为“××周岁以下（×年×月×日及以后出生）”。

三、关于资格审查工作要求的问题

(一) 资格审查时，需对报考人员的学历学位和专业进行匹配性审查。报考人员具有拟聘岗位要求专业所对应的本级学历学位层次或上级学历学位层次的，可以通过学历学位和专业的资格审查；报考人员只具有拟聘岗位要求专业的下一级学历学位层次的，视为不符合报考条件，不予通过。

(二) 报考人员具备的资格条件必须与公告的岗位招聘计划一致。因招聘单位资格审查不严格，同意不符合条件的报考人员参加考试的，人社部门将不予办理增人手续，由此引起相关纠纷的，后果由招聘单位及招聘单位的主管部门承担，且该招聘单位在一个年度内不得再次进行公开招聘。

四、关于同一岗位考试、考核方式要求的问题

同一岗位所有报考人员的考试、考核方式必须一致，且应在公告中明确采取哪种方式。

五、关于部分岗位达不到开考比例时的处理问题

(一) 招聘单位在接受报名和资格审查时，应把握每个岗位不少于 1:3 的比例开考的原则。未达到开考比例，有特殊原因急需补缺的，经人社部门核准后可以开考。

(二) 个别岗位两年内多次招聘并经降低资格条件后，仍未招聘到人的，经人社部门核准后可以按照 1:1 的比例开考。

(三) 经人社部门核准开考或因考生缺考，面试时达不到 1:3 开考比例的，该岗位考生成绩须达到该考场面试满分值 70%以上（含

70%)的方可按招聘需求进入下一程序。考生成绩都达不到70%以上分值的,取消该岗位的招聘。

六、关于对面试考官、考生及其他面试工作人员要求的问题

(一)公开招聘面试考官严格按照《关于印发〈广西壮族自治区事业单位公开招聘人员实施办法〉的通知》(桂人社发〔2011〕155号)及《关于印发〈广西壮族自治区事业单位公开招聘工作人员面试工作规则(试行)〉的通知》(桂人社发〔2012〕79号)的规定组成。面试考官一般由7人组成,特殊情况可增至9人。面试考官为7人时,招聘单位3人,主管部门和人社部门指派代表各1人,外单位专家2人;面试考官为9人时,招聘单位4人,主管部门和人社部门指派代表各1人,外单位专家3人。人社部门建立面试考官库,可为招聘单位随机抽取专家考官。

招聘单位组织面试工作,应来函告知人社部门派员组成面试考官。不按规定组成面试考官的,面试结果无效。

面试考官应当场签到,并签订《保密协议书》。办理新增人员手续时需提供考官签到表。无法提供的,人社部门不予办理增人手续。

(二)考官、考生和考场工作人员在面试过程中不得透露考生姓名、所在学校或单位、籍贯等信息。考生透露的,扣减面试成绩的5%-20%,情节严重的,取消其面试成绩;考官透露的,取消其面试打分,情节严重的,取消其考官资格;工作人员透露的,将其立即逐出考场,由其所在单位给予纪律处分。

(三)招聘单位在组织面试工作时必须对参与面试工作的面试考

官及其他工作人员进行考前培训，有条件的单位应挑选具有面试考官资格的人员担任面试考官。培训内容包括面试的操作程序、工作要求、考官及工作人员的职责等。

七、关于考核工作要求的问题

(一) 面试结束后，根据考生成绩，按照招聘公告公布的考核比例确定考核人选。

(二) 考核工作由招聘单位具体负责组织实施。招聘单位应在考核前成立考核小组，组织考核小组成员学习、熟悉考核规定和有关要求，掌握考核方法。考核组必须由2人以上构成。

考核可以采取个别谈话、召开座谈会、查阅档案、同考核对象面谈，以及听取所在学校、工作单位、社区(村)情况介绍等形式进行，必要时可组织民主测评。

(三) 招聘单位可在考核实施前拟定考核评分细则，将考核要素分值化。评分要素可以包括政治思想表现、学术技术水平、业务能力等，招聘单位可根据单位实际需求增减评分要素和分配分值。同时，招聘单位要对考核人选资格条件进行复查。

八、关于体检标准及工作要求的问题

(一) 体检标准参照修订后的《公务员录用体检通用标准(试行)》及《公务员录用体检操作手册(试行)》的有关规定执行，有国家制定行业体检标准的按行业标准执行。

拟聘人员的体检工作由招聘单位或招聘单位的主管部门组织实施。公开招聘考试结束后，根据考核结果，按照招聘计划1:1比例确

定体检人选。

(二) 招聘单位或考生本人对体检结果提出质疑要求复检的，须经人社部门批准。复检仅能进行一次，体检结果以复检结果为准。

九、关于高层次、高技能人才及紧缺型专业人员招聘程序的问题

(一) 高层次、高技能人才及紧缺型专业人员的招聘计划须经主管部门审核并报人社部门核准备案，经人社部门核准备案的招聘计划是办理增人手续的依据。

(二) 高层次、高技能人才及紧缺型专业人员的招聘计划经人社部门核准备案后，考试考核方式可由招聘单位根据单位的实际需求确定，但需在招聘公告中明确。

单独对高层次、高技能人才及紧缺型专业人员采取直接考核方式招聘的，必须有人社部门指派的人员参与考核工作。考核过程中，人社部门确认有违规行为的，取消该岗位的招聘。

十、关于涉密岗位招聘的问题

(一) 涉密岗位，须经自治区保密部门和自治区人社部门共同确认。未经人社部门确认的涉密岗位，不准办理招聘手续。涉密岗位的招聘方案需包含以下内容：涉密岗位的主要工作职责、岗位任职的基本条件、考核对象的范围、考核小组的组成、考核的方式方法以及考核评判标准。

(二) 招聘单位成立涉密岗位人员招聘考核小组，考核小组一般为3人，招聘单位1人、主管部门1人、人社部门1人。

(三) 涉密岗位人员的招聘应按不少于1:2的比例考核，并细化

考核内容；办理涉密岗位增人手续时需提供详细的人员考核情况。考核过程中，人社部门确认有违规行为的，取消该岗位的招聘。

（四）涉密岗位招聘的人员必须在该岗位上工作满5年，未满5年的，人社部门不予办理岗位变动手续。

本通知从2013年8月1日起执行。并由自治区人力资源和社会保障厅负责解释。各市可参照本通知对本辖区事业单位公开招聘工作进行规范。

