

# 威海市国资委 关于规范市属企业员工公开招聘工作 的指导意见

威国资发〔2024〕21号

各市属企业：

为进一步规范市属企业招聘行为，确保员工招聘工作的公开、公平、公正，不断夯实市属企业人才基础，实现企业高质量发展，根据有关法律法规和政策规定，现就规范市属企业员工公开招聘工作提出如下意见。

## 一、严格落实公开招聘要求

（一）坚持党的领导。市属企业党组织要发挥领导和把关作用，坚持党管人才原则与市场化选聘相结合，突出政治标准和专业能力，树立正确选人用人导向。建立更加适应市场竞争要求的用工管理体系，实现人才队伍更加优化，人员配置更加高效。

（二）坚持按需招聘。市属企业应根据功能定位、战略规划和三定方案，按照科学合理、精简效能的要求，合理确定用工的人员结构比例，有效使用劳动力资源。招聘要以岗位空缺为前提，坚持因事设岗、以岗择人、竞争择优、人岗相适。企业全员劳动生产率（劳动生产总值/本年平均从业人员人数）下降的，下一年度用工总量不得超过上年度末人数。市属企业可采用劳务派遣或购买服务等方式来缓解短期用工压力。

（三）坚持总量控制。市属企业应根据《威海市市属企业工

资总额管理办法》，坚持企业用工管理与工资总额管理相结合，通过工资总额管理来调控企业员工规模。在不突破工资总额的前提下，可根据企业实际需求对外招聘，原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额。

## 二、严格执行公开招聘制度规定

(一)健全完善公开招聘制度。市属企业应根据相关法律法规、行业特点和企业实际，健全完善员工公开招聘制度。招聘制度要包含招聘原则、招聘计划、招聘方式、招聘流程、资格条件、招聘纪律、监督渠道等内容。

(二)全面落实公开招聘要求。市属企业招聘员工，坚持面向市场、企业自主用工原则，全面实施公开招聘。收购或成建制转入，以及安置退役士兵、随军家属、援疆援藏学生等政策性新增人员，按照有关规定办理。企业招聘员工原则上自行组织，也可委托有资质的社会中介机构组织实施，委托社会中介机构组织实施的，须履行企业内部决策程序并签订委托协议。

(三)加强用工备案管理。市属企业招聘工作应严格履行企业用工事前备案制度，季节性用工和临时用工不纳入备案范围。同时，对市场化程度较高、流动性大、企业急需紧缺的工作岗位，在不突破企业工资总额的前提下，由企业提出申请，经市国资委批准后，实行事后备案管理，事后备案的人员不得调动至集团其他单位。市属企业应在每年6月30日、12月31日前向市国资委报送半年、全年人员增减情况，事后备案的企业应于每季度最后一个月的25日向市国资委报送本季度事后备案人员情况。如企业

发生兼并重组、新设企业或机构、规模性增加人员等，经企业申请、市国资委审核后，可对工资总额做出相应调整。

(四)全面实行回避制度。公开招聘工作应严格执行回避制度，切实做到招聘工作公开、公平、公正。凡与招聘企业负责人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或近姻亲关系的应聘人员，不得应聘该企业人事、财务、审计、纪检监督检查等岗位，以及有直接上下级领导关系的岗位。具体负责组织招聘工作的人员，涉及与应聘者有上述亲属关系或存在其他可能影响招聘公正情形的，也应当回避。

(五)认真落实试用期考核制度。招聘企业应依法与聘用人员签订劳动合同或聘用协议，按规定办理相关手续，落实好聘用人员的相关待遇。企业要对首次聘用人员实行试用期制度，试用期限按有关规定执行。用人单位要建立试用期考核机制，加强对首次聘用人员试用期考核，对试用期考核不合格人员应当解除劳动合同。

### 三、全面规范公开招聘程序

市属企业公开招聘员工应当按照以下程序组织实施：

- (1) 制定招聘方案并履行企业内部决策程序，经党委会研究讨论、董事会议定；
- (2) 将议定后的招聘方案报市国资委备案；
- (3) 备案后按程序组织招聘，发布招聘公告；
- (4) 接受人员报名，开展资格审查；
- (5) 组织考试工作（笔试、面试）；

- (6) 考察和体检；
- (7) 将拟聘用人员基本情况表报市国资委；
- (8) 公示拟聘用人员名单；
- (9) 确定拟聘用人员，办理招用手续。

实施中应重点做好以下事项：

(一)规范招聘计划制定。市属企业要不断优化用工结构，控制用工总量。出现岗位空缺时，优先通过内部挖潜和调剂方式解决，确需新招聘人员的，一般应坚持人均劳动生产率、人均效率不降低的原则，合理制定招聘计划，原则上每年不超过2次。初创企业或新设企业，可根据实际需要分批招聘。新增岗位中高校毕业生招聘比例按照国家和省有关具体要求执行。

(二)规范资格条件设置。招聘资格条件设置应当科学合理，与工作岗位相匹配，不得设置民族、性别等歧视性条件，不得将毕业院校、学习方式(全日制和非全日制)、国(境)外学习经历、户籍等作为限制性条件，不得设置与岗位要求无关的条件。招聘公告发布后，在报名时间内，凡符合条件的人员均可报名应聘。

(三)规范招聘公告内容。招聘公告应当符合公开招聘工作的规定要求，主要包括企业的情况简介，招聘岗位及人数(岗位描述、条件要求)，应聘资格条件，报名方法、招聘方式、时间安排、考试、考察和体检等相关要求或信息，咨询、监督电话或邮箱，免责条款及其他需要说明的信息等内容。招聘公告可在市国资委网站、招聘企业网站及其他媒体上发布，发布时间不得少于5个工作日。

(四)规范招聘考试形式。坚持凡进必考，考试应当兼顾公平

与效率，体现统一性与多样性，根据工作需要和岗位特点，科学确定考试内容和考试方式，考试应当划定合格分数线。招聘考试原则上采取笔试、面试相结合的方式。

笔试主要测试应聘人员的基础知识和专业能力等。笔试应当按照岗位类别、特点，采取分类考试的方式进行，考试内容、科目、类型等由招聘企业确定。在专业技术技能岗位人员的招聘中，企业应将技术技能水平作为考试的主要内容。

面试主要考察应聘人员的职业道德、专业知识和业务能力等。面试应当制定实施方案，主要包括面试的原则、组织方式、测试方向、程序、时间、地点、成绩计算方法、考官及工作人员组成、工作纪律等事项。面试考官人数一般不少于5人，面试过程全程录像。

(五)规范考察和体检程序。招聘企业应对通过考试的应聘人员的资格、素质、能力、业绩和廉洁从业等情况进行全面考察和复核。严格落实社会招聘人员背景调查程序，认真审核出生时间、政治面貌、学历学位、履职经历、身份信息、信用记录等信息，对是否符合规定的报考资格条件、职位相匹配等情况进行考察。特别在拟录用前，有条件的需对应聘人员此前各阶段履职经历进行详实的背景调查，确保考察结果全面、真实、准确。招聘企业对考察合格人员，按招聘人数等额比例确定进入体检范围人选。市属企业公开招聘体检一般应在县级以上综合性医院进行。体检标准和项目参照公务员录用体检通用标准及操作手册执行，国家或行业另有规定的从其规定。对放弃考察、体检资格或者考察、

体检不合格造成的空缺是否递补，具体由招聘企业自行确定并在招聘方案和招聘公告中予以明确。

(六)规范招聘公开事项。招聘企业应按照招聘公告明确的程序，及时、准确公布资格审查、笔试、面试、考察、体检、人员递补等招聘过程相关信息。有关体检不合格、取消考试成绩、取消应聘资格等涉及应聘者自身利益的相关信息，应按法定送达方式通知应聘者本人，并告知相关权利。考察、体检工作结束后，公示拟聘用人员名单，时间不少于5个工作日。

#### **四、加强组织领导和监督检查**

(一)强化组织领导。市属企业要高度重视员工公开招聘工作，切实履行主体责任，根据生产经营管理需要和企业人才队伍建设实际，采取切实措施，加强员工招聘管理、优化人力资源结构。

(二)严肃工作纪律。市属企业招聘工作要严格按照国家、省市相关政策规定和各项公开招聘工作纪律进行、禁止以各种形式规避制度规定擅自招聘人员，严禁违规干涉公开招聘资格条件设置、招聘程序确定、考试命题和评分等行为。负责招聘的工作人员，要严格遵守组织人事工作纪律，严格执行回避制度和保密制度，切实保障应聘人员合法权益，促进平等就业。招聘工作要全程纪实留痕，做好资料留存，有条件的笔试、面试要全程录像，确保公开透明。

(三)加强监督检查。市国资委对市属企业员工公开招聘工作进行指导和监督，定期开展员工招聘后评价工作。对于检查中发现的一般性违规招聘问题，在年度考核中予以扣罚，并责令企业

对相关人员进行处理；对招聘中出现的弄虚作假、营私舞弊等严重问题，市国资委启动责任追究程序，对各级责任人员进行问责，涉及违纪违法的，移交纪检监察机关依纪依法处理。对于违规招聘的员工，依法依规予以辞退；对于违规招聘的中介机构，一经发现，列入市属企业招聘黑名单，今后不得再参与市属企业的招聘工作，情节恶劣的，追究法律责任。

本意见自印发之日起施行，《威海市国资委关于修订〈关于规范市属企业用工管理的指导意见（试行）〉的通知》（威国资发〔2020〕49号）同时废止。

威海市国资委

2024年7月24日