

中共江苏省沿海集团委员会文件

苏海开发委〔2021〕66号



省沿海集团党委 省沿海集团 关于印发《江苏省沿海开发集团有限公司 公开招聘工作管理暂行办法》的通知

各部门、各企业：

《省沿海开发集团有限公司公开招聘工作管理暂行办法》已经集团 2021 年第 18 次党委会研究通过，现印发给你们，请遵照执行。

省沿海集团党委

省沿海集团

2021 年 11 月 1 日

省沿海集团公开招聘工作管理暂行办法

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻新时代党的组织路线和国企改革精神，进一步完善和规范江苏省沿海开发集团有限公司(以下简称集团公司)公开招聘工作,加快建设一支高素质专业化干部队伍,推动公司高质量发展,根据有关制度规定,结合集团公司实际,制定本制度。

第二条 本办法适用于集团公司本部及所属企业面向社会公开招聘企业领导人员和成熟专业人才、面向高校公开招聘应届毕业生。

对集团公司及所属企业急需紧缺的高层次人才或特殊岗位人才,可“一事一议、一人一策”,具体按集团公司有关人才引进的办法执行。

第三条 公开招聘工作应遵循以下原则:

- (一) 党管干部;
- (二) 德才兼备、以德为先、任人唯贤;
- (三) 事业为上、人岗相适、人事相宜;
- (四) 公开、公平、公正;
- (五) 考试与考察相结合;
- (六) 突出政治标准和专业能力,注重工作实绩;

(七) 分级管理、统分结合。

第四条 公开招聘领导人员的,必须在核定企业领导职数限额内进行且内部无合适人选;公开招聘企业专业技术岗、管理岗、技能岗、市场营销岗的,必须与企业岗位缺额和企业现有发展规模、速度、效益相匹配。

集团系统现有工作人员符合报名资格条件的,在试用期满、不违反招聘纪律和招聘回避制度的前提下,可公平参与竞争。

第二章 职责分工

第五条 公开招聘工作在集团党委统一领导下,由集团公司经理层、集团相关职能部门及所属企业具体组织实施。

对集团公司层面统一组织的公开招聘工作,由集团党委会审定招聘计划、集团总经理办公会审定招聘工作方案并确定拟录用人选(属集团党委管理干部的由集团党委确定拟录用人选)。

第六条 集团人力资源部(党委组织部)是公开招聘工作的归口管理部门,主要职责:

(一) 负责研究拟订公开招聘制度;

(二) 负责研究拟订集团系统年度人才招聘(含公开招聘、公开选调、人才引进等)计划、工作方案;

(三) 负责公开招聘工作的组织策划、方案审核和监督执行,负责组织实施由集团公司层面统一组织的公开招聘工作;

(四) 负责对所属企业自主开展的公开招聘计划及拟录用人选进行审核备案;

(五) 指导所属企业规范开展公开招聘工作。

第七条 所属企业的主要职责：

(一) 根据本企业及分(子)公司发展目标，拟订年度人才招聘计划、制定公开招聘工作方案。

(二) 对纳入集团层面统一组织的公开招聘职位，会同集团公司做好拟订任职资格与条件、报名与资格审查、考试考察等工作。

(三) 对经集团公司批准、自主开展的公开招聘职位，由公司党组织研究制定招聘计划并履行向集团公司备案手续；公司总经理办公会研究制定公开招聘工作方案并由公司人力资源部门具体组织实施；公司党组织研究确定拟录用人选并履行向集团公司备案手续。

(五) 负责组织考生体检、背景调查、驻点调研、办理入职手续、劳动合同签订、开展岗前培训等工作。

第三章 编制计划

第八条 用人单位应综合考虑企业发展战略、实际工作需要、定编定岗、结构改善、能力提升、自然减员等因素，着眼于全面落实人才强企和创新驱动战略、引进优秀年轻人才、补充配备关键岗位及急需紧缺人才，围绕打造一支高素质专业化的干部队伍，科学、合理编制年度招聘计划，按需择优补充人才。

第九条 用人单位应坚持以事择人、因岗择人，本着“总量控制、从严从紧、梯次配备、人员增长与企业发展战略和经济效

益增长相匹配、校园招聘与社会招聘相结合并逐步以校园招聘为主”的原则，立足主营业务发展和转型升级需要，补短板、强弱项，原则上批量配备、集中配备，研究拟订具体批次的招聘计划。

第十条 公开招聘计划内容包括：用人单位（部门）、招聘职位及职数、招聘理由、招聘方式（社招或校招）、新增用人成本能否被新增利润所覆盖等信息。

坚持标准和条件、不降格以求，未录满的招聘职位将自然纳入补充招聘或下轮招聘计划。

第十一条 所属企业应于每年 6 月底前向集团人力资源部（党委组织部）上报本企业下半年人才招聘计划，12 月底前上报次年上半年人才招聘计划。集团人力资源部（党委组织部）对招聘计划进行汇总、预审，提请集团公司党委会研究审定后执行。

在集团公司授权范围内，集团主业运营公司所属分（子）公司招聘计划由其母公司党委会研究审定，报集团人力资源部（党委组织部）备案同意后执行。确因实际工作需要，所属企业自主开展人才招聘的，其招聘计划及招聘工作方案报集团人力资源部（党委组织部）批准后执行。

第四章 制定方案

第十二条 用人单位在招聘计划获批后应拟订公开招聘工作方案，按招聘权限报集团总经理办公会或主业运营公司总经理办公会审议通过后执行。

第十三条 公开招聘工作方案内容包括：招聘职位职数、招

聘对象（在职或应届）、基本条件与任职资格、工作地点、薪酬待遇、公开招聘程序、时间安排、工作经费预算、防疫措施、组织领导等。

第十四条 应聘人员应具备以下基本条件：

（一）具有中华人民共和国国籍，享有公民的政治权利，具备报考职位所需要的资格及专业和技能条件。

（二）拥护党的路线方针政策，爱党爱国、诚实守信、团结友善、爱岗敬业、遵纪守法、廉洁从业，应届毕业生要求学习成绩优良，在职人员要求年度考核为“称职”及以上。

（三）熟练使用办公软件，有较强的学习创新、落地执行、沟通协调、团结协作、语言表达等能力，具有与岗位相匹配的经营管理或专业技术能力，能胜任工作，较好履行岗位职责且考核合格。

（四）认同企业文化，愿意遵守公司规章制度和员工义务。工作热情高，锐意进取、敢于担当，吃苦耐劳、踏实肯干，拥有较强的事业心责任感和抗压能力。

（五）身体健康、心理健康，相貌端庄、举止得体，无精神疾病、传染病及其他重大疾病史。

（六）应届毕业生包括上一年度未就业大学生，以及回国（境）后初次就业并经国家教育部认证学历学位的境外留学生。

第十五条 招聘职位的任职资格主要包括：年龄上限、政治面貌、学历学位、专业、特长、专业技术职称或国家职业资格、现任职务职级、工作年限、工作能力、工作经历、学业成绩或主

要业绩、成果以及获奖情况等。

第十六条 具有下列情形之一的，不得通过资格审查：

（一）受过刑事处罚、行政拘留、撤职或撤销党内职务、开除或开除党籍（学籍）的；

（二）被列为失信联合惩戒对象的；

（三）涉嫌违纪违法正在接受有关专门机关审查尚未作出结论的；

（四）受到诫勉、组织处理或者党纪政务处分等影响期未满或者期满影响使用的；

（五）按照国家和省有关规定，到定向单位工作未满服务年限或有其他限制性规定的；

（六）被竞业禁止或市场禁入的；

（七）曾在招录考试中作弊的；

（八）不符合招聘回避、任职回避有关规定的；

（九）法律法规或招聘单位规定的其他情形。

第十七条 公开招聘工作一般应当经过下列程序：

（一）发布招聘公告（简章）；

（二）报名与资格审查；

（三）适岗性评价；

（四）考试；

（五）体检；

（六）驻点调研；

（七）组织考察（背景调查）；

- (八) 确定拟录用人员；
- (九) 在一定范围内公示；
- (十) 办理入职手续。

公开招聘工作方案可对上述程序进行适当简化或调整。

第五章 组织实施

第十八条 发布公告(简章)。通过公司网站及微信公众号、省国资委微信公众号、专业招聘网站等渠道公开发布招聘公告(简章)。公开招聘公告(简章)内容包括招聘的职位以及人数、招聘方式(社招或校招)、报名条件与资格、报名方式、报名截止时间、招聘程序、入职管理、咨询及监督电话等。

集团公司集中各单位招聘计划,统一发布招聘公告。具有自主招聘权的单位也可根据本单位计划,自行发布招聘公告。集团公司或自主招聘单位有权根据岗位需求变化及报名、考试、录用等情况,调整、取消或终止个别岗位的招聘工作,并在法律允许范围内对招聘公告享有最终解释权。

第十九条 公开报名。一般采用网上报名方式;每人限报1个职位;不指定考试用书,不对应聘人员收取任何费用,不举办、不委托任何机构举办考试辅导培训班;对中高端职位同步接收猎头公司推荐的人选(后付费方式);报名人员应提供本人的近期免冠2寸彩照、身份证(仅正面)、学历学位证书(毕业生推荐表)、技术职称证书、职(执)业资格证书、专业等级考核证书、奖励证书、工作业绩证明、任职文件等材料电子版或pdf扫描件。

应聘者对报名资料信息的真实性、准确性、完整性、有效性负责。凡发现应聘人员资格条件不符或提交虚假申请材料的，一经查实，尚未录用的，取消录用资格；已经录用的，予以解除劳动合同。用人单位对应聘者信息严格保密。

毕业于国内“世界一流”建设高校或境外 ESI 世界排名前 100 名高校的，具有博士学位或正高专业技术职称的，被列入江苏省“333”等高层次人才工程的，已通过“名校优生”、组织部选调生或国家公务员笔试的，已被集团公司确定为人才招聘储备人选的，报名条件可适当放宽，其中条件特别优秀的经研究可免笔试并优先录用。

第二十条 笔试、适岗性评价、面试。

（一）笔试：采取闭卷现场考试或在线素质测试的方式，测试应聘人员在综合基础知识、专业技能、分析判断与文字综合能力等方面对应聘岗位的适应程度。从高分到低分排序，单个招聘职位的笔试或素质测试成绩前 5 名可进入面试。

部分市场营销类岗位、技能类岗位、特殊岗位、名校优生岗位、中高端人才岗位经研究可免笔试，可采用组织推荐、调查考察、科研能力评估、工作业绩评价以及专家评审会等方法对特定人才进行客观评价。

（二）适岗性评价：为防止简单地以分取人，组织用人单位对考生进行学校学历学位、专业特长、职务职级、表彰奖励等条件对比、履历分析、能力素质及实绩研判，作适岗性评价并排序。

（三）面试：结合笔试（素质测试）成绩和适岗性评价排序，

择优确定面试对象，采取现场方式进行结构化面试，测试应聘人员在职业素养、能力素质、个性特征等方面对应聘岗位的适应程度。

面试前对应聘者的报名资格进行现场复审，高校应届毕业生应提供《毕业生就业推荐表》《全国普通高等学校毕业生就业协议书》原件并留存复印件，社会在职人员应提供学信网的《中国高等教育学历认证报告》并签字留存；境外高校毕业生应提供由教育部留学服务中心出具并可在线查验的国（境）外学历学位证书。

第二十一条 入职体检。综合考试情况和岗位匹配度，按照1:1的比例确定体检对象，组织到三甲医院进行入职体检。

第二十二条 实地调研。对应聘集团所属农业企业且体检合格的，由用人单位组织应聘者到公司实地考察了解，双向沟通交流，确认单位录用意向和考生入职意愿。如有应聘者主动放弃的，依次递补。

第二十三条 组织考察（背景调查）。对体检合格人员进行组织考察或背景调查，着重了解其德、能、勤、绩、廉等方面的表现情况，突出政治标准，注重考察专业素养、作风形象和工作实绩。在职人员还需提供由中国人民银行出具的个人征信报告、由公安部门出具的《无犯罪记录证明》。

第二十四条 确定拟录用人选。综合基本条件、考试成绩和组织考察（背景调查）等情况，集体研究决定拟录用人选。

第二十五条 在一定范围内公示。对集团职能部门正副职或

所属企业中层副职以上领导职位的拟任人选在一定范围内公示，公示期不少于5个工作日。对集团系统以外的公示对象，可以委托所在地区和单位组织（人事）部门进行公示。

第二十六条 录用。用人单位与拟录用人选签订《入职协议》、办理入职手续，签订三年以上固定期限《劳动合同》并实行6个月的试用期，试用期届满前考核合格的，予以正式录用；考核不合格或被证明不符合录用条件的，解除《劳动合同》。对聘任为集团职能部门正副职或所属企业中层副职以上领导人员的，实行任职试用期，任职试用期为一年；对聘任为所属企业经理层成员的，还实行任期制和契约化管理。

第二十七条 入职管理。通过公开招聘引进至集团本部工作的人员，与集团本部建立劳动关系，执行集团本部薪酬福利制度；引进至集团所属企业工作的人员，与所属企业建立劳动关系，执行所属企业薪酬福利制度。

对未按时报到入职的应聘者，视为自行放弃录用资格。

第六章 纪律监督

第二十八条 严肃公开招聘工作纪律。公开招聘工作要严格按照工作方案规定的内容、程序进行；报考人员要自觉遵守公开招聘工作的有关规定，服从统一安排；工作人员要严格遵守干部人事工作纪律，严格执行保密规定。

第二十九条 加强对公开招聘工作的监督。集团纪委或自主招聘单位纪委对公开招聘工作实施全程监督，确保客观公正。纪

委监督电话应通过招聘公告对外公布。

第三十条 严格执行回避制度。参与公开招聘工作的命题专家、面试考官以及其他相关人员，如出现需要回避的情况，应主动要求回避。

第三十一条 加强考试试题保密工作。笔试一般委托给具有较高公信力的专业中介机构全程组织实施；面试实行专人保密出题，面试考官不少于5人且由纪委派出现场监督员。

第七章 附 则

第三十二条 具有自主招聘权的所属企业公开招聘工作可参照本办法执行。

第三十三条 本办法由集团公司党委负责解释，具体解释工作由集团人力资源部（党委组织部）承担。

第三十四条 本办法自印发之日起实施，并通过公司网站对外公开。