

市政府办公室印发关于县（市、区） 国有企业员工招聘工作指导意见的通知

通政办发〔2022〕119号

各县（市、区）人民政府，市各直属园区管委会：

《关于县（市、区）国有企业员工招聘工作的指导意见》已经市委、市政府同意，现印发给你们，请结合工作实际，认真贯彻执行。

南通市人民政府办公室

2022年11月25日

（此件公开发布）

关于县（市、区）国有企业员工 招聘工作的指导意见

为加强各县（市、区）国有企业选人用人制度建设，规范员工招聘行为，扩大选人用人范围，提高选人用人公正性，吸引高层次人才、创新型人才向国有企业集聚，切实提升国有企业人力资源质量和管理水平，促进国有企业员工队伍结构优化，提高核心竞争力，推动国有企业转型升级发展，现就县（市、区）国有企业员工招聘工作提出以下指导意见。

一、适用范围

本指导意见适用于纳入我市各县（市、区）国资监管机构监管范围的国有企业及其各级全资、控股子公司，以及各开发园区所属国有企业及其各级全资、控股子公司。

二、指导原则

（一）绩效挂钩原则。以企业效益为中心，国有企业的员工招聘和企业绩效挂钩。企业绩效增长，企业人员数量和工资总额可视实际情况增加，反之人员数量和工资总额要予以控制。

（二）分类分级原则。根据国有企业的功能分类，按净资产收益率、人均利润等指标对企业人员总数、工资总额进行规模控制。各县（市、区）国资监管机构直接监管的国有企业（一级企业）管理人员及其全资、控股子公司高级经营管理人员的招聘工作，在县（市、区）国资监管机构指导下，由各县（市、区）一

级企业组织实施；各国有企业及其全资、控股子公司其他员工的招聘工作，可以在县（市、区）国资监管机构指导下，由各相应的国有企业会同招聘企业联合组织实施。

（三）定编定额原则。对各国有企业集团（公司）本部和投资管理型企业、公益性板块或部门，实施定编定额管理，制定管理标准，提升工效水平。

（四）公开招聘原则。坚持公开、平等、竞争、择优的招聘原则；坚持人力资源优化配置原则；坚持企业工资总额预算管理原则；规范招聘流程，增强工作透明度，做到招聘信息公开、过程公开、结果公开，强化事前、事中、事后监管。

三、组织领导

各地成立国有企业员工招聘工作领导小组。领导小组由县（市、区）政府（管委会）有关领导任组长，县（市、区）纪委监委、组织、财政、人社、审计部门和国资监管机构负责同志为成员，负责国有企业员工招聘工作的业务指导和监管，审核各国有企业年度员工招聘计划，指导国资监管机构组织招聘工作。领导小组下设办公室，负责国有企业员工招聘日常工作，办公室设在本地国资监管机构。

四、分类管理

根据企业功能定位及产业发展情况，对招聘人数和工资总额实施分类管理。

（一）盈利企业。前2年净资产收益率均在5%以上，人均利润10万元以上的商业类企业，企业效益持续增长的，按照企业工

资总额增长率低于效益增长率原则，由企业根据工作需要确定人员招聘需求。

（二）微利企业。前2年净资产收益率均为正的商业类企业，对员工人数、工资总额实行控制，企业可按不超过年度离职人数的50%补充所需人员，离职人员年度工资总额的75%可留存企业，用于员工激励。

（三）亏损企业。净资产收益率为负的商业类企业，员工一般“只出不进”，离职人员年度工资总额的50%可留存企业，用于提升企业薪酬竞争力。企业因发展需要确有招聘需求的，可单独上报，专门研究。

（四）特殊情况。

1. 公益类企业：实行“三定原则”，对人员、工资进行总量控制，在核定的范围内，企业可自主进行增减调整。

2. 处于建设期、成长期的企业：可视企业业务量增加、发展阶段变化等情况，增加人员配备，新增人员按企业阶段性工作需要分期分批逐步到岗。

3. 招聘特殊员工的企业：企业内部有无法调剂的特殊岗位、特殊技能员工或企业需定向引进、聘任高层次人才和紧缺专业人才的，可单独提交招聘请示，经国有企业员工招聘工作领导小组批准，其薪酬待遇可不受企业内部薪酬体系限制，招聘方式可适当灵活、程序可适当简化。

4. 招聘一线生产岗位工人、劳务派遣人员的企业：按总数不超过上年度员工核定数原则，报县（市、区）国资监管机构备

案后，自主确定招聘人数和招聘方式。

五、招聘管理

（一）招聘报批。国有企业员工招聘实行年度报批管理，年初由国有企业根据生产经营情况和工作需要，制订招聘计划，经国有企业党委研究同意后，一般在每年2月底前报县（市、区）国资监管机构。招聘计划内容包括：计划概况、招聘理由、岗位情况、招聘数量、条件和范围等。

（二）招聘核准。年度招聘计划经县（市、区）国有企业员工招聘工作领导小组审议批准后，由国有企业组织实施。

（三）招聘类型。员工招聘分为对内招聘和对外招聘。

对内招聘适用于国有企业可以内部调剂使用的工程、财务、行政等通用岗位，面向国企正式员工，员工录用按组织调配与企业面试相结合的方式，报县（市、区）国资监管机构审核或备案后实施。

对外招聘适用于企业高管、中层员工、特殊技能员工及难以调剂的相关岗位，面向社会公开招聘，原则上每年集中组织实施两次。有特殊情况的，经各县（市、区）国有企业员工招聘领导小组或国资监管机构研究同意可单独组织。

（四）招聘程序

1. 制定招聘方案。国有企业根据招聘计划的批复意见，制订招聘方案。企业招聘方案应包括企业基本情况和招聘岗位数量、条件要求、招聘方式等内容。招聘方案要符合国家、省、市有关法律法规和政策规定，保证真实有效。国有企业招聘方案报县（市、

区)国资监管机构审核通过,其全资子公司、控股企业的员工招聘方案报国资监管机构备案后,由招聘企业根据方案组织实施。

根据国有企业干部管理权限,对招聘、录用国有企业中层副职或其全资、控股子公司领导班子副职(含享受副职待遇)及以上人员的,原则上由县(市、区)国资监管机构牵头或委托公司党委成立考察组,对确定的考察对象按照规定程序严格考察,全面了解考察对象的素质、能力、业绩和廉洁从业等情况,经国资监管机构审核通过后,方可办理入职手续。拟招聘、录用人员薪酬待遇超过公司同类岗位人员的,须报国资监管机构备案,未经备案,不得录用。

2. 公开发布招聘信息。招聘信息内容应包括:招聘岗位、名额和报考资格条件,报名时间、网址及报名方式方法等。招聘信息应在本级国资监管机构网站以及本地县(市、区)级人才就业网公开发布,也可同时在企业网站或报纸、电台、电视台等媒体公开发布。招聘信息公布时间距离报名截止时间一般不少于10个工作日。

3. 报名和资格审查。严格把握招聘资格条件。应聘人员应具备下列基本条件:遵纪守法,品行端正,具有良好的职业道德,原则上要具有与岗位要求相匹配的学历、专业和资格条件,以及符合岗位要求的其他条件。

实施对外招聘还应要求应聘人员身体健康,年龄一般在40周岁以下,具有大学本科及以上学历。在同一批次招聘中,不得随意降低或提高已公开发布的招聘条件。无特殊情况,招聘简章

不得设置限制性别、身高等歧视性规定，原则上不得设置工作年限要求。要注重人才引进和培养，向专业对口的高层次名校优生倾斜。对特别优秀或因工作特殊需要而引进的高层次人才，经集体研究后可适当放宽相应的任职资格条件。

加强资格审查。要认真审核应聘人员的身份、学历、专业、工作经历和违法犯罪等情况。专业范围参照公务员招考规定执行。对资格审查合格的，签发准考证。原则上实行竞争性招聘，通过资格审查人数不足开考比例1：3的，可核减招聘计划数，直至取消该招聘职位。对特别优秀或因工作特殊需要而引进的优秀人才，可经同级国资监管机构审批后降低开考比例。

4. 考试。招聘员工必须进行考试。通过资格审查的应聘人数超过岗位招聘计划数的10倍的，可先组织适岗评价，进行初步筛选，按照1:10比例确定排名靠前的应聘者进行考试。对内招聘考试形式以面试为主，对外招聘采用笔试、面试相结合的方式

（1）笔试：以招聘岗位所必需的专业知识、业务能力和工作技能为主，由招聘企业组织专家或委托专业机构出卷，并签署《命题保密承诺书》。笔试结束后一般5个工作日内公布考生的笔试成绩。笔试成绩由高到低排序，一般按1：3比例确定进入下一轮面试人选。

（2）面试：主要采用结构化面试形式，侧重考察考生综合素质、人岗相适度、专业契合度。考官人数应当为奇数，一般由5人或7人组成，原则上由招聘企业领导人员、国资监管机构相关

工作人员各1人及考官专家库成员组成。专家库考官采取抽签形式确定。按笔试和面试成绩各占50%计算综合成绩（对内招聘以面试成绩为主），按综合成绩由高到低排序，取高分者进入体检。

招聘中层以上管理岗位的人员，一般进行二次面试。考官共5人或7人，原则上由招聘企业主要负责人（或其他班子成员）、国资监管机构相关工作人员各1人以及专家库成员等组成，所有面试成绩均当场公布，按笔试成绩占30%、一次面试成绩占30%、二次面试成绩占40%计算综合成绩，按综合成绩由高到低排序（如成绩相同，笔试成绩较高者在前；如笔试成绩也相同，一次面试成绩较高者在前），取高分者进入体检。

5. 体检、公示、录用

（1）体检：体检项目和标准按照企业内部规定执行，也可参照《公务员录用体检通用标准（试行）》执行。体检通过人员为拟录用人员。

（2）公示：拟录用人员信息在本级国资监管机构网站进行公示，公示时间为5个工作日。

（3）录用：公示结果不影响聘用的，报本级国资监管机构审核或备案后，办理录用手续。试用期一般为2—6个月。

因考生体检不合格、自愿放弃或在公示中发现影响聘用问题而导致拟聘岗位出现空缺的，可根据笔试、面试综合成绩排序依次递补进入体检人选。递补期限为拟聘人员公示期满之日起15日内。

符合录用条件的人员，企业无正当理由不得拒绝录用。

招聘活动结束后，应将招聘结果报国资监管机构备案。

6. 招聘纪实管理。对资格审查、笔试及面试、体检、考察或背景调查、会议研究、公示、签订劳动合同等招聘环节，推行招聘纪实制度，做到客观准确、完整具体、简便管用，使每名员工的招录过程可追溯、可倒查。招聘工作形成的有关材料，要及时归档，妥善保管，保管时间不少于10年。要充分运用好纪实结果，把员工招聘形成的纪实资料作为开展选人用人监督检查和实行责任追究的重要依据。

7. 社会保障政策。按规定确定录用人员后，应自用工之日起一个月内与该劳动者订立书面劳动合同，并向公司所在地的县（市、区）人力资源社会保障部门办理用工登记备案，依法参加社会保险。

六、纪律监督

（一）实行回避制度。凡与招聘企业领导班子成员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的人员，不得应聘该企业人事、财务、审计、监察、纪检等岗位，以及与该领导班子成员有直接上下级领导关系的岗位。应聘人员与招聘企业具体组织、参与招聘工作的人员，有上述亲属关系或者其他可能影响招聘公正关系的，该工作人员应当回避。

（二）加强责任追究。对有下列情形的，按规定严肃追究相关责任人责任：资格审查把关不严造成不良影响的；指使、纵容他人作弊，或在考试过程中参与作弊的；故意泄露考试题目的；违反规定私自聘用人员的；出现影响招聘公平、公正进行的其他

行为的。对违反公开招聘纪律的工作人员，视情节轻重予以调离相应工作岗位或给予处分；对违反公开招聘纪律的其他相关人员，按照有关规定处理。

（三）加强监督检查。加强对企业员工招聘工作的监督检查，坚决遏制招聘工作中的不正之风和违规违纪行为。国有企业要建立健全人员公开招聘管理制度，完善招聘信息公开发布制度，自觉接受社会监督。县（市、区）国资监管机构要建立国有企业公开招聘管理协调机制，加强对国有企业员工招聘工作的指导和全过程监督，促进就业机会公平。市、县（市、区）国资监管机构要开展经常性的监督检查，对员工招聘工作中存在问题的企业，要进行约谈提醒、批评教育，涉及违规违纪的，移交纪检监察部门查处。每年对国有企业员工招聘工作开展专项检查，检查结果报市、县（市、区）国有企业员工招聘工作领导小组。

七、其他

（一）国有企业新进人员除通过上级任命、组织调配、政策性安置等渠道任用或安置外，一律实行公开招聘。

（二）原国有企业员工招聘规定与本意见不一致的，按本意见执行。