

吉林省出台促进高校毕业生就业、做好事业单位公开招聘工作 20 条措施

事业单位提高招毕业生比例 硕博岗位不得设限“全日制”

提高比例

加大专项招聘高校毕业生力度

一是提高专项招聘高校毕业生计划比例。2020 年,扣除几类需要招聘具有工作经历人员情况外,各级事业单位专项招聘高校毕业生计划数量要达到其余招聘计划整体数量的 80% 左右。同时,统筹安排好“高精尖特缺”等其他各方面人才招聘工作。

二是明确专项招聘高校毕业生范围。专项招聘高校毕业生公告单独编制和发布,招聘范围为 2020 年毕业的高校毕业生,以及 2018 年和 2019 年毕业且在择业期内未落实工作单位的统招普通高校毕业生。

合理招聘

不得设歧视性或指向性限制性条件

一是做好非全日制研究生就业工作。招聘硕士研究生或博士研究生岗位条件,不得设置“全日制”要求。

二是规范专业条件设置。主要依据教育部发布的各层次学科专业目录设置专业条件,目录外专业可以根据各高校实际开设的专业情况一并设置。

三是合理确定基层单位招聘条件。“四类”地区基层单位可以放宽年龄、学历、专业等招聘条件,合理划出一定数量岗位面向本地户籍人员(或者生源)招聘。

四是按需设置其他资格条件。不得设置歧视性、指向性或岗位无关的限制性条件,努力拓宽选人用人视野。

科学分类

招医疗卫生技术人员不受时间形式限制

一是灵活确定招聘工作组织形式。综合运用“八种类型”招聘形式,灵活开展分类别、多形式、高频次的招聘活动。

二是推进医疗卫生单位招聘“放管服”工作。招聘医疗卫生技术人员根据工作需要可以按规范程序随时组织,不受招聘时间、考试组织形式等限制。

三是建立基层单位招聘高校毕业生便捷通道。“四类”地区乡镇事业单位招聘本科以上学历普通高校毕业生、县级事业单位招聘硕士以上学位高校毕业研究生,可以采取面试、直接考察的方式公开招聘。

四是统筹抓好特殊类别招聘工作。做好技工院校招聘工作,推动高素质技工院校教师队伍建设。继续开展就业援藏专项招聘。

优化制度

支持对招聘的优秀毕业生给予生活补贴

一是改进竞争择优机制。灵活采取降低或不设开考比例、合理确定考试及格分数线或初试不设及格分数线、调整免笔试岗位加试条件、合理划分笔试面试分值权重、规范递补情形等措施和方法,减少限制人才有效参与岗位竞争的政策阻碍。

二是鼓励各地创新招聘优惠政策。支持各市、县对公开招聘引进的优秀高校毕业生给予生活补贴、住房保障、能力培养、职称评聘、择优使用等方面优惠政策。

三是落实提高基层单位工作人员待遇相关政策。落实提高中小学校和基层医疗机构专业技术中高级岗位结构比例、乡镇工作补贴、艰苦边远地区津贴、大中专毕业生到艰苦边远地区县乡工作提前转正定级并高定工资等政策,为高校毕业生等各类人才安心工作提供待遇保障。

招聘环节

采用视频等形式探索开展线上笔试面试

一是各市、县招聘公告发布后 5 个工作日内统一报省人社厅备案,根据需要在省人社厅网站发布或进行信息链接。

二是全面推行网络系统、传真或电子邮箱等线上方式报名。

三是根据疫情防控形势变化,在切实做好疫情防控工作的同时,安全有序组织招聘考试。鼓励开展小规模、分散型考试,采用电话、视频、网络等形式探索开展线上笔试、面试。

四是稳妥安排体检、考察工作。

管理服务

尽早制定招聘方案早公布招聘信息

一是加强事业单位人事综合管理、编制、教育、卫生健康等部门的沟通协调,建立顺畅的工作运行机制。

二是尽早制定招聘方案、尽早公布招聘信息,科学分类、灵活多样组织招聘活动。

三是结合实际研究制定招聘工作突发事件应急预案,编制招聘活动防疫指南,落实落细各项风险防控措施,确保招聘工作安全、平稳、顺利进行。

/ 城市晚报记者 刘佳雪 报道

/ 相关新闻 /

我省创新完善“八种类型”招聘组织形式,优化事业单位选人用人机制

紧缺人才可乘“直通车”先招聘、后备案

为贯彻落实中央《关于构建更加完善的要素市场化配置体制机制的意见》关于“优化事业单位面向社会选人用人机制”的要求,吉林省制定出台《事业单位公开招聘“八种类型”组织形式指导意见》,针对省、市、县、乡不同级别事业单位用人差异,博、硕、本、专等不同学历层次高校毕业生就业需求,学术型、应用型、技能型等不同类型考生特点,不断优化选人用人机制,努力做活人才引进这篇“大文章”,为吉林全面振兴全方位振兴提供人事人才服务和政策保障。

“高精尖”类人才全面自主招聘

事业单位引进高层次、高技能或急需紧缺人才需要通过招聘方式进行的,开辟“直通车”,可先招聘、后备案,由招聘单位全面自主组织。考察工作完成后,可先行签订聘用合同,其他招聘手续在人才到岗后补办。单位聘用此类人才所需空缺岗位不足的,可以申请特设岗位聘用,不受单位岗位总量、结构比例限制。

博士、高级专业技术人才随时考察招聘

事业单位招聘博士或高级专业技术人才,开辟“绿色通道”,可随时发布招聘公告且全年有效,由招聘单位自行组织、持续引才,允许通过考察方式直接确定拟聘人选。单位急需聘用此类人才时现有空缺岗位不足的,可以申请特设岗位聘用,逐步过渡消化。

硕士、中级专业技术人才免笔试分批招聘

事业单位招聘硕士(艰苦边远、贫困、少数民族、边境等“四类”地区乡镇事业单位招聘普通高校本科毕业生)或中级专业技术人才,在招聘考试环节可以免笔试直接面试,招聘计划成熟一批、组织一批,切实提高引才效率。

普通性岗位集中笔试招聘

事业单位招聘初级专业技术人员和九级以下管理人员等报名人数较多的普通性岗位,每年由省、市、县分别定期集中组织,采取笔试、面试相结合的方式。其中,2 个以上县(市、区)招聘时间相近的,可由所在市

(州)统一提供笔试命题管理服务,降低行政成本。

短缺人才“走出去”招聘

事业单位在本地招聘不到的短缺人才或急需紧缺人才,可到外地企业、高等院校、科研院所等单位开展专项招聘或委托有关人才服务机构招聘,实现“上门”服务,促进人才和岗位需求快速对接,提高招聘工作精准性。

特殊人才实行“干啥考啥”为用而考

事业单位招聘演奏、舞蹈、考古、民间艺术等艺术、体育、实践操作方面特殊专业、特殊技能人才,根据实际需求可以灵活确定考试方式,实行“干啥考啥”“为用而考”,重点测试专业能力,考官构成加大专业人员比例,保障单位用人自主权。

难招难留人才放宽条件招聘

艰苦边远、贫困、少数民族、边境等地区基层事业单位招聘工作人员,可以根据实际需求放宽年龄、学历、专业条件,拿出一定数量岗位面向本县、本市或者周边县市户籍人员(或者生源)招聘,并约定 3—5 年最低服务期限,促进人才能够招得来、留得住、用得好。

疫情防控突出的“三类”人员专项招聘

一是提高专项招聘高校毕业生计划比例。

二是省、市级所属事业单位结合工作需要,可以拿出一定数量岗位招聘有基层事业单位工作经历的人员。

三是注重从优秀村(社区)党支部书记、优秀“社工岗”人员中,招聘乡镇(街道)事业单位工作人员。

四是职业院校、应用型本科高校相关专业教师,原则上从具有 3 年以上企业工作经历并具有高职以上学历的人员中招聘。

五是对自主就业退役大学生士兵,实行笔试加分政策。

六是按照对口支援日喀则市毕业生就业相关政策,开展就业援藏专项招聘工作。

七是对新冠肺炎疫情防控一线做出突出贡献的“三类”人员,采取直接考核的方式专项招聘。

/ 城市晚报记者 刘佳雪 报道