

中共吉林省委组织部
中共吉林省委机构编制委员会办公室
吉林省人力资源和社会保障厅
吉林省财政厅

文件

吉人社联〔2025〕128号

关于印发《吉林省事业单位公开招聘工作人员 实施办法》的通知

各市（州）党委组织部、机构编制委员会办公室，政府人力资源和社会保障局、财政局；长白山管委会党工委组织部、人力资源和社会保障局、财政局；省直各部门（单位）、各省属高校：

为进一步规范全省事业单位公开招聘工作，提高选人用人质量，建设高素质专业化事业单位工作人员队伍，根据《事业单位人事管理条例》《事业单位公开招聘人员暂行规定》《中共中央组

组织部 人力资源社会保障部关于进一步做好事业单位公开招聘工作的通知》等有关规定，结合我省实际，省委组织部、省委编办、省财政厅、省人力资源和社会保障厅联合制定了《吉林省事业单位公开招聘工作人员实施办法》。现印发给你们，请认真贯彻执行。

各地、各部门要认真组织学习，抓好政策培训和宣传解读，确保事业单位公开招聘工作规范有序，公开、公平、公正开展。执行中如遇问题，请及时向省委组织部、省人力资源和社会保障厅报告。

附件：吉林省事业单位公开招聘工作人员实施办法

中共吉林省委组织部

中共吉林省委机构编制委员会办公室

吉林省人力资源和社会保障厅

吉林省财政厅

2025年12月29日

吉林省事业单位公开招聘工作人员实施办法

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，落实新时代人才强省战略部署，提高事业单位选人用人工作质量与水平，建设高素质专业化事业单位工作人员队伍，根据《事业单位人事管理条例》《事业单位公开招聘人员暂行规定》《中共中央组织部 人力资源社会保障部关于进一步做好事业单位公开招聘工作的通知》等有关规定，结合实际，制定本办法。

第二条 事业单位招聘专业技术人员、管理人员，适用本办法。参照公务员法管理的事业单位除外。

第三条 事业单位新聘用工作人员，原则上应面向社会公开招聘。国家政策性安置、按照人事管理权限由上级任命、涉密岗位等确需采用其他方法选拔任用的人员除外。

第四条 公开招聘坚持党管干部、党管人才，坚持德才兼备、以德为先，坚持人岗相适、人事相宜，坚持公开、平等、竞争、择优。

第五条 事业单位公开招聘应在核定的编制和岗位数额内进行。

第六条 事业单位人事综合管理部门负责本级事业单位公开招聘工作的综合管理和监督服务工作。

事业单位主管部门负责所属事业单位公开招聘工作的指导、管理和协调。

第七条 事业单位招聘七级及以下管理岗位、十一级及以下专业技术岗位，原则上应统一组织实施。可以由事业单位综合管理部门按层级组织，也可以会同教育、卫生健康等行业主管部门分类别组织。各地、各部门可结合实际确定具体实施办法。

省属高校（含附属医院）和其他符合条件规模较大的面向社会提供公益服务的事业单位招聘“高、精、尖、特、缺”人才、博士研究生、高级专业技术人才，可以按照规定程序和要求自主实施公开招聘。

第八条 在组织实施招聘中，应成立由事业单位或主管部门相关负责人、组织、人事、纪检监察等部门人员组成的招聘工作组织机构，按权限负责招聘工作的具体实施。

招聘工作组织机构不得将资格审查、考试、直接考核、考察等关键责任环节委托社会考试服务机构等第三方进行。

第九条 事业单位公开招聘考试收取考试考务费用和支出开展工作所需经费要严格按照有关规定执行。

第二章 招聘条件与程序

第十条 事业单位招聘人员应面向社会，凡符合条件的人员

均可报名应聘。应聘人员须具备以下基本条件：

- （一）具有中华人民共和国国籍；
- （二）遵守中华人民共和国宪法、法律、法规；
- （三）拥护中国共产党领导和社会主义制度；
- （四）具有良好的政治素质和道德品行；
- （五）适应岗位要求的身體条件和心理素质；
- （六）符合招聘公告规定的其他条件。

第十一条 有下列情形之一的不得报考：

（一）参加服务基层项目以及公务员招录、事业单位招聘等未达到现工作地、单位要求最低服务年限的人员；

（二）曾因犯罪受过刑事处罚的人员，被开除中国共产党党籍的人员，被开除公职的人员，被辞退未满五年的国家机关、事业单位工作人员，被依法列为失信联合惩戒对象的人员；

（三）在公务员招考和事业单位公开招聘中被考试组织部门认定有严重违纪违规行为并在禁考期内的人员；

（四）现役军人；

（五）应聘后即构成《事业单位人事管理回避规定》所列回避关系岗位的人员；

（六）法律法规规定不得聘用的其他情形人员。

第十二条 招聘岗位条件设置应科学合理，原则上从宽确定专业要求，明确岗位类别和等级。学历学位、学科专业、年龄、工作年限等条件不得设置歧视性、指向性或不合理的限制性条

件。公告需明确专业参考目录及对应代码。对专业性要求不高的岗位，原则上按专业大类设置，无专业要求的岗位可设为专业不限。

第十三条 公开招聘应按以下程序进行：

- （一）制定公开招聘方案；
- （二）发布招聘岗位、资格条件等招聘信息；
- （三）审查应聘人员资格条件；
- （四）组织考试或直接考核；
- （五）组织体检；
- （六）进行考察；
- （七）公示拟聘人员名单；
- （八）订立聘用合同，办理聘用手续。

第三章 招聘方案与公告

第十四条 招聘方案主要包括：招聘组织机构、岗位及条件、招聘时间、招聘人数、招聘方式等。

第十五条 招聘方案报同级事业单位人事综合管理部门备案同意后，组织实施公开招聘工作。符合本办法第七条第二款自主招聘情形的，招聘方案报主管部门备案同意即可组织实施，并在招聘公告发布后5个工作日内，将招聘公告和招聘方案报同级事业单位人事综合管理部门备案。

第十六条 招聘工作组织机构应根据备案的招聘方案制定招

聘公告。公告应载明招聘范围、岗位、资格条件、人数、报名时间与方式、考试与直接考核方式、考试科目及成绩计算方法、咨询方式等内容。

第十七条 招聘公告按程序备案后，应在同级事业单位人事综合管理部门官方招聘平台公开发布，可在事业单位及主管部门网站同步发布，可经授权在其他媒体转载。不得仅通过内部网站、社交媒体或张贴告示等方式在特定范围发布。

采取校园招聘、现场招聘及按规定采取直接考核方式的，均应面向社会公开发布招聘信息，不得限制其他符合条件人员报名。不得违反规定组织面向特定人群的招聘，不得借“人才引进”等名义违规进人。

第十八条 应聘人员应如实提交个人信息、材料及联系方式，并签署诚信承诺书，承诺信息真实准确，承担不实承诺的相关责任。因信息填写不实、不完整或错误的，责任自负。弄虚作假的，一经查实即取消考试或聘用资格。

第十九条 各类型招聘公告一经发布，不得擅自变更。确需变更的，应按原渠道发布变更公告，并相应延长报名时间。

招聘公告发布至报名截止的时间不得少于7个工作日，其中报名时间不得少于5个工作日。报名期间须保持报名渠道畅通。

第二十条 招聘工作组织机构负责资格审查，按公告条件进行审查。不得在以上程序外擅自增设前置条件或简历筛选等环节。对符合条件者原则上均应允许进入下一环节。资格复审中因

不符合条件或自愿放弃出现的空缺，一般可按同一岗位笔试成绩从高到低依次递补。面试名单确定后，不再递补。对未通过资格审查者，有义务接受询问并告知原因。资格审查贯穿公开招聘全过程，任何环节发现应聘者不符合条件的，均应取消其应聘或聘用资格。

第四章 考试与直接考核

第二十一条 笔试内容应突出精准、有效测评，侧重测试岗位所需的综合素质及专业知识。

面试内容应与岗位职责、专业特点相关联，增强测评的针对性和科学性。可采取结构化、无领导讨论、专业能力测试、试讲、技能操作、才艺展示等方式进行。

直接考核内容由招聘工作组织机构根据用人需求自行设定。

第二十二条 命题须严格执行相关工作规范，不得命制抄袭拼凑、重复使用的试题。自主命题应选派熟悉人才测评技术、了解岗位要求的专家参与。委托命题应选择专业水平高、符合保密要求的机构。从事考试培训的机构及人员，以及近3年内有相关培训授课、辅导经历者不得参与命题。

第二十三条 事业单位人事综合管理部门应建立面试考官库和巡考工作人员库并定期更新。面试考官组应为5人以上奇数，外部邀请考官比例不得低于55%，且同一事业单位选派考官不得超过1人。自主招聘面试的，外聘考官不得少于考官总数的三

分之一，其中采取直接考核方式招聘的，其外部邀请考核人员比例，由招聘工作组织机构确定。每个考点巡考人员至少为 2 人。

同一岗位考生由同一考官组使用同一套题本面试，面试当日有多个考官小组的，应当抽签分配考官小组进行面试。

面试室须配备录音录像设备全程记录。招聘考试相关资料应保存 1 年以上。

第二十四条 考点设置及环境须符合考务组织、保密和安全要求，并采取有效技术手段防范作弊。加强考务人员培训，明确职责。对考试违纪违规行为须及时处置并按程序上报。

第二十五条 试题的命制、印刷、密封、运输、交接、保管、启封等环节须严格执行《国家统一考试保密管理办法》及相关规定。

第五章 体检与考察

第二十六条 体检工作由招聘工作组织机构或同级事业单位人事综合管理部门按规定组织实施。

第二十七条 体检对象根据招聘人数和应聘者考试、考核结果等额确定。

第二十八条 体检一般应在符合资质要求的县级以上综合性医院进行，参照公务员录用体检通用标准。法律、法规和行业主管部门有统一规定的，从其规定。

第二十九条 事业单位或应聘者对体检结果有异议的，经招

聘工作组织机构同意，可申请复检一次。复检应在不低于原体检医疗机构级别的其他医疗机构进行，体检结果以复检结论为准，并结合事业单位实际用人需求确定。

第三十条 招聘工作组织机构根据考试、考核、体检结果等确定考察人选。

第三十一条 招聘工作组织机构成立考察组，采取个别谈话、实地走访、审核档案、查询社会信用记录、面谈等方式，全面了解考察人选的政治思想、道德品质、能力素质、遵纪守法、学习工作表现、个人诚信及应聘资格条件等情况。

第六章 公示与聘用

第三十二条 招聘工作组织机构根据考试与直接考核、体检、考察结果，集体研究确定拟聘人员名单，并在招聘公告发布的相同范围进行公示，公示期不少于5个工作日。

第三十三条 公示内容应包括主管部门、事业单位、岗位名称、公告编号、考生姓名、性别、考试成绩、考察结论等基本信息。

第三十四条 公示期间，对反映有严重问题并查有实据不符合聘用条件的，取消拟聘资格；对反映有严重问题但一时难以查实的，暂缓聘用，待查实并作出结论后再决定是否聘用；对公示期满无异议或反映问题不影响聘用的，按规定程序办理聘用手续。

第三十五条 事业单位应与受聘人员签订聘用合同，合同期限一般不低于 3 年。

第三十六条 公开招聘新进人员均应按规定实行试用期制度，其中初次就业的工作人员与事业单位订立的聘用合同期限 3 年以上的，试用期为 12 个月。试用期包含在聘用合同期限内。试用期满考核合格的，予以正式聘用；不合格的，取消聘用。

第七章 纪律与监督

第三十七条 事业单位人事综合管理部门应切实履行管理职责，健全制度，加强管理，强化监督，根据需要巡视监督考试、考核工作，在招聘各环节中发现违法违规违纪情形的，责令事业单位或主管部门及时纠正。

行业主管部门应主动加强对所属事业单位招聘工作的指导，强化重点环节的巡视和监督。

事业单位应当严格执行公开招聘政策规定，严肃工作纪律，保守工作秘密。

巡视人员主要对考试程序及规范、考试安全、考生抽签、考官抽签、面试试题命制、考官评分等关键环节进行重点巡视。

第三十八条 事业单位公开招聘中违纪违规行为，适用《事业单位公开招聘违纪违规行为处理规定》。构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第三十九条 应聘人员与事业单位工作人员有亲属关系的，

应当要求在报名时主动报告，其中与领导人员有亲属关系的要从严审核把关，切实防范“近亲繁殖”问题。

事业单位负责人及工作人员在参与招聘各环节工作时，涉及与本人有需回避亲属关系的或存在工作关系等其他可能影响公正情形的，应主动进行回避。

第八章 附 则

第四十条 本办法所称“以上”“以下”均包含本数。

第四十一条 本办法由中共吉林省委组织部、吉林省人力资源和社会保障厅负责解释。

第四十二条 各地、各部门此前规定与本办法不一致的，以本办法为准。国家另有规定的，从其规定。

第四十三条 本办法自2025年12月29日起施行。中共吉林省委组织部、吉林省人事厅《关于印发〈吉林省事业单位人员公开招聘暂行办法〉的通知》（吉人联字〔2005〕42号）同时废止。