大宁县人民政府办公室文件

大政办发〔2026〕16号

大宁县人民政府办公室
关于印发《关于进一步规范县属企业员工招聘及用工管理工作的意见》的通知

各乡（镇）人民政府，县直各有关单位，县属各国有企业：

现将《关于进一步规范县属企业员工招聘及用工管理工作的意见》印发给你们，请认真贯彻落实。

大宁县人民政府办公室

2026年9月29日

关于进一步规范县属企业员工招聘及用工管理工作的意见

为进一步规范县属企业用工管理，建立用人自主、进人规范、管理高效的国有企业员工管理制度，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国企业国有资产法》《山西省劳动用工备案办法》及《国有企业领导人员廉洁从业规定》等法律法规以及有关政策规定，结合我县实际，现就进一步规范县属企业员工招聘及用工管理工作提出如下意见:

一、总体要求和基本原则

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大及历次全会精神，认真贯彻落实中央、省、市关于国资国企改革工作有关精神，切实把坚持党管人才与建设中国特色现代国有企业制度相结合，坚持政府宏观指导与企业市场化自主用工相结合，遵循公平公正、竞争择优、总量控制、按需用人、人岗相适的原则，规范县属企业用工管理，提高企业员工整体素质，提升国有企业人力资源开发管理科学化、程序化、规范化水平。县属企业对本部及所属企业劳动用工实行统一管理。

坚持立足县情、分类施策的原则。充分考虑大宁县县域

经济体量小、人口规模小（全县常住人口约5万人）、县属企业正处于改革重组攻坚期的实际，对不同类型、不同规模的县属企业实行差异化用工管理，避免“一刀切”，确保制度设计与县域实际相适应。

二、完善企业内部用工管理

（一）建立市场化用工机制。企业应当建立健全用工管理和员工招聘规章制度，科学制定人力资源战略发展规划，全面建立和实施以劳动合同管理为核心、以岗位管理为基础的市场化劳动用工机制。

（二）加强岗位体系建设。企业要按照精简优化、人岗相适、岗事相宜原则，全面推行定岗定责定薪定员管理。在有效压缩管理层级、调整优化组织架构和业务流程基础上，明确各层级岗位的职责任务、工作标准和上岗条件，制定完善岗位说明书，合理使用各类专业人才。

（三）畅通退出渠道。企业要依法建立优胜劣汰的用人管理机制，畅通员工退出渠道。要细化员工行为规范、劳动纪律和奖惩标准，明确劳动合同期满续签标准，在推行全员绩效考核的基础上，对违法违规、违反企业规章制度或不胜任岗位要求等符合解聘条件的员工，依法依规予以解聘。

三、规范外部综合管理

（一）总量管理

按照山西省国有企业“六定”改革要求，各县属企业根据承担的工作任务、职能职责和业务开展实际以及行业特点、

行业标准、行业规范，本着“精简、高效、必须”的原则，科学合理设置内设机构，并在此基础上，按照“定员管理、总量控制、优化结构”的原则，编制企业定岗定员方案，合理确定内设机构数量和人员数额，报主管部门初审后，由县工科局核准。因企业发展或职能变化需增加内设机构、人员的，应报主管部门初审后，由县工科局核准。县属企业经核准的人员数额，作为核定企业职工工资总额的直接依据，与企业工资总额预算实行联动管理（即工资总额基数按核准人数计算，超编或空编均不调整基数）。

（二）新增管理

县属企业新增人员，在核定员额范围内按岗位性质分类管理。

1、组织安置。上级党委或出资人根据工作需要委派、任命和交流的人员；涉密、涉外岗位人员；按国家有关规定政策性安置人员和特殊紧缺高层次人才引进等有关规定办理处置。

2、内部调配。县属企业因业务调整、岗位空缺等原因需新增人员的，应优先从本企业富余人员或其他县属企业符合条件的人员中调配使用。富余人员是指本企业因机构精简、产能调整、技术升级或职能划转等原因，超出核定岗位编制且暂无合适岗位安排的现有在册职工（含待岗、转岗待安排人员）。内部调配由调出和调入企业双方协商一致后，报主管部门和县工科局备案，并经分管国资副县长同意。

3、公开招聘。企业生产经营管理需要的管理岗位、专业技术岗位等人员，一律实行公开招聘。坚持面向市场、自主用工原则，贯彻公开、平等、竞争、择优原则，采取考试与考核相结合的方式，逢进必考。符合企业主业需求的特殊专业大学应届毕业生可以采取校园招聘方式招录。对于因岗位特殊、地处偏远等原因难以通过公开招聘方式招录人员的，经主管部门和县工科局批准，可采取直接考核、考察聘用等方式进行。

4、劳务派遣或服务外包。对于保安（门卫）、卫生保洁、园林绿化、种养殖、餐厅食堂、维修维护、车队司机等劳务性、服务性、辅助性的岗位，以及项目用工、季节性临时用工等（统称为编外用工人员），企业应采用劳务派遣或服务外包方式用工，不得以长期聘用临时工的形式变相招录人员。企业须履行职代会或全体职工讨论、与工会协商、内部公示等法定民主程序，拟定编外用工总量需求后，报经主管部门和县工科局同意后，方可聘用。原则上，被派遣劳动者数量不得超过企业用工总量（正式劳动合同人员+派遣人员）的10%，服务外包人员不计入劳务派遣用工比例。此外，编外用工人员应优先从国企改革托管人员中选用，但不排斥面向社会公开招聘，不得以此作为唯一用工来源，变相限制其他劳动者平等就业权利；公开招聘时，不得设置与岗位职责无关的限制条件，严禁隐性就业歧视。各企业须严格遵守上述规定，严禁以长期临时工方式变相规避用工管理。

（三）流动管理

主管部门和县工科局对限额内人员在县属企业间实行流动管理。县属企业及所属企业员工因工作需要在县属企业内部流动的，由县属企业事前报主管部门和县工科局备案；县属企业及所属企业员工在县属企业之间流动的，应经双方企业研究提出，报主管部门和县工科局审批，并经分管国资副县长同意；因工作需要，从县外国有企业调入人员，需报县政府批准同意。

（四）借用管理

县属企业员工原则上不得长期外借使用。县有关行政机关、事业单位或重点工作专班确因工作需要向企业借用员工的，须与县属企业事前沟通，报主管部门和县工科局批准同意后方可借用。借用时长、借用期间的管理权属等参照行政事业单位人员借用相关规定执行。借入方须就借用期间人员管理责任作出书面承诺。指令性借用应严格限定适用情形，仅限重大应急抢险、阶段性专项攻坚等确需紧急统筹力量的特定任务，期限一般不超过六个月；确需延长的，应重新履行审批手续，累计借用期限原则上不超过一年。未经批准连续外借超过一年的，经主管部门会同县工科局调查核实后，可根据实际情况核减企业相应岗位和员额。借用期间，借出企业的员额和工资总额予以保留。

四、规范公开招聘程序

招聘前县属企业向主管部门和县工科局申报用人计划，

制定招聘方案，报主管部门和县工科局同意后，由工科局向政府汇报并同意后，按下列程序组织实施，主管部门和县工科局视具体情况也可统一牵头组织实施，也可委托有资质的专业机构组织实施。

（一）发布招聘公告；

（二）受理应聘人员的申请，对资格条件进行审查；

（三）考试、考核；

（四）体检；

（五）根据考试、考核和体检结果，确定拟聘人员，并公示；

（六）根据《中华人民共和国劳动合同法》规定，企业与聘用人员签订劳动合同，办理相关用工手续及劳动用工备案手续；

（七）聘用人员报县工科局备案。

五、规范用工合同管理

县属企业新聘用人员实行劳动合同制。企业应以劳动合同为基础建立用人制度，通过劳动合同的法律形式规范用人单位与职工的劳动关系。企业聘用员工应按照《中华人民共和国劳动合同法》的规定签订书面《劳动合同》，明确双方的责任、权利和义务。企业应结合岗位特点依法合理确定劳动合同期限，并依法约定试用期。合同期满需继续聘用的，应签订续聘劳动合同。劳动合同的解除和终止按照相关法律法规的规定执行。县属企业使用劳务派遣用工的，应严格执

行《劳务派遣暂行规定》等相关法律法规。

六、严格劳动用工备案制度

县属企业与劳动者建立、解除或者终止劳动关系的，应当办理劳动用工备案。县属企业按照有关规定准备相关资料，由企业负责人签字、单位盖章后，经县属企业或主管部门（划转前）负责人签字、单位盖章，报县工科局并经负责人签字、单位盖章后，到县人社部门进行劳动用工备案。县属企业劳动用工备案的数据资料，作为核定工资总额、国资国企改革、界定劳动关系的主要依据。

县工科局、县人社局应积极推进县属企业劳动用工管理信息化建设，逐步建立县属企业人力资源信息数据库，实现用工信息的实时采集、动态管理和数据共享，提高用工管理的科学化、规范化水平。

七、实行回避制度

县属企业实行员工公开招聘回避制度。凡与招聘企业主要负责人有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的应聘人员，不得应聘该单位人事、财务、审计、监督、纪检等岗位，以及有直接上下级领导关系的岗位。招聘单位领导班子成员和招聘工作人员在办理人员招聘事项时，涉及与本人有上述亲属关系或者其他情形可能影响招聘公正的，应当主动申请回避。违反回避制度规定的，招聘结果或人员流动安排无效，由企业重新组织招聘或调整岗位；已入职的，应当依法依规予以清退或调离相关岗位。对

因未严格执行回避制度造成不良影响的，依纪依规追究相关人员责任。凡隐瞒应当回避情形的人员，一经查实，按照相关规定严肃处理。

八、严肃工作纪律

县属企业应严格按照国有企业新进员工招聘、企业间人员流动、外借使用等管理程序，履行报批手续。未经主管部门和县工科局审批，擅自作出招聘、流动、借用等决定的，县工科局不予核定追加相应工资总额，县人社局不予办理劳动用工备案，并督促企业限期整改；劳动关系的效力问题，依照劳动法律法规通过法定途径处理。县纪委监委派驻县属企业机构、主管部门及县工科局依纪依规分别对县属企业员工招聘及用工管理工作进行监督、检查，县人社局对劳动用工等情况实施监督检查。县属企业违反本意见规定的员工招聘程序、资格条件或超员额招聘的，由主管部门、县工科局督促企业按照劳动法律法规、公司章程开展核查处置；涉及违纪违法的，依规依纪追究相关责任人责任；在员工招聘工作中弄虚作假、徇私舞弊的责任人员，严格依纪依规追责。国有独资企业应严格执行本意见规定的审批备案程序。国有控股、参股企业，应按照《中华人民共和国公司法》及公司章程的规定，由股东会、董事会履行相应决策程序，出资人股东按股权比例行使股东权利，不宜一律由政府直接审批。

九、附则

本意见自印发之日起实施。国有控股、参股企业，按照

公司法、公司章程，履行员工招聘决策程序。本意见实施前，县属企业已存在的用工不规范问题，由主管部门和县工科局会同相关企业制定整改方案，给予三个月的过渡期予以规范。

本意见由县工科局负责解释。