

湖北第二师范学院文件

鄂二师院行发〔2023〕3号

湖北第二师范学院关于印发 《高层次人才引进与管理办法（试行）》的通知

校内各单位：

《湖北第二师范学院高层次人才引进与管理办法（试行）》已经学校2022年第34次校长办公会议审议通过，现印发给你们，请遵照执行。



湖北第二师范学院高层次人才引进与管理办法（试行）

为进一步规范我校高层次人才引进与管理工作,不断加强人才队伍建设,按照《事业单位人事管理条例》(国务院令第 652 号)、《事业单位公开招聘人员暂行规定》(人事部令第 6 号)、《关于进一步规范全省事业单位公开招聘工作的若干意见》(鄂人社发〔2016〕23 号)等文件要求,结合学校实际,制定本办法。

一、引进原则

坚持德才兼备、以德为先,公开公平、竞争择优,程序规范、运转高效的基本原则。

二、引进类型

(一) 光谷学者(包括学科领军人物、学科带头人、中青年学术骨干和光谷学子等)

(二) 博士青年教师

(三) 其他人才

三、引进程序

光谷学者的聘任程序、聘任条件和聘期任务按照学校《“光谷学者”实施办法》规定执行。其中,学科领军人才、学科带头人、中青年学术骨干的人才引进,采取一事一议等简便程序进行。博士青年教师以及其他人才的引进一般按照以下程序进行:

(一) 制定计划。各学院结合学科专业建设、教学科研、人才培养等需要,分专业拟定下一年度人才引进计划,经学院党政联席会研究后报人事处汇总,经学校研究审定报省人社厅审核

发布。

（二）受理报名。设岗学院及学校人事处自公告发布之日起至招聘年度12月15日止，受理应聘者报名，招满即止。

（三）组织考核。人才引进工作在省人社厅指导监督下，以学校为主组织进行，全程接受学校纪委、监察专员办公室及社会公开监督。招聘对象为博士学位、副高职称以上人员，可以免笔试，采取面试和考核相结合的方式进行。专任教师的招聘程序一般为：

1.学院考核

设岗学院成立人才引进考核小组，由学院党政主要负责人任组长，其他学院领导及相关专业负责人、教师代表为成员，考核小组一般不少于7人。学院人才引进考核小组应对拟引进人员资格条件及成果材料进行初审，初审合格后将相关材料提交科研处、教务处等职能部门进行认定。应聘人员具有原单位自主评审职称资格的，设岗学院须按照学校《引进人才职称认定办法》进行审核。

考核时，设岗学院应通过试讲、答问、操作等环节进行面试，重点考核应聘人员的教学、科研能力。试讲内容由设岗学院根据岗位需求指定，试讲时间不少于15分钟。面试总分100分，实行最低合格分数线控制，面试分数低于80分者视为不合格。人事处、教务处、科研处等职能部门应派人参加设岗学院考核。

考核结束后，设岗学院综合确定校级考核推荐人选，并提出

引进类别建议以及首聘期任务建议清单。首聘期任务建议清单不低于学校标准，与考核材料一并报人事处。

2.校级考核

人事处、科研处、教务处、学科办等部门负责人组成资格审查小组，对学院推荐的校级考核人员进行复核，复核结果报学校人才引进复核小组审定，确定校级考核人选。

校级考核由校党委书记、校长，分管人才、人事、学科、教学、科研的校领导，设岗学院联系校领导以及人事处、科研处、教务处、学科办等部门负责人和心理学专家组成，一般为 7-9 人。考核小组通过考核对象自我介绍、现场提问、综合评议和票决等环节对应聘人员进行综合面试，对应聘人员的专业能力及综合素质进行评价，同意票数达到考核小组成员人数 2/3 及以上的视为通过，进入体检、考察环节；同一招聘岗位出现票数相同时，设岗学院面试成绩排前的应聘人员进入体检、考察环节。

（四）体检与考察。学校参照《公务员录用体检通用标准（试行）》等规定组织实施体检，在指定医院进行，体检费由应聘人员自理。考察由人事处和设岗学院共同负责，以面谈、查阅档案、发函等方式进行。考察坚持德才兼备、以德为先标准，主要对应聘人员思想政治、道德品质、能力素质、工作实绩、遵纪守法、廉洁自律等情况进行全面考察，并形成考察报告。若应聘人员无特殊情况未按规定参加体检，视为自动放弃。体检、考察不合格的，取消拟聘人选资格。

（五）研究审定。人事处将考核结果及体检考察情况报校长

办公会或党委常委会会议研究审定。

（六）公示。人事处对学校会议研究确定的拟聘人选进行公示，公示期为 7 个工作日。对公示反映有异议并查有实据，不符合聘用条件的，取消其拟聘人选资格；对公示反映存在异议但一时难以查实的，暂缓聘用，待查实并做出结论后再决定是否继续聘用。

（七）办理聘用手续。公示结束后，学校将招聘结果报省人社厅审核备案。省人社厅审核通过后，学校与拟聘人选签订聘用合同，办理入职手续，实行岗位管理。拟聘人员已取得专业技术职称的，按学校《引进人才职称认定办法》执行。拟聘人员无正当理由逾期不报到的，取消聘用资格，学校可根据需要递补。

（八）试用期管理。拟聘人员按相关政策规定实行试用期管理，试用期计算在聘用合同期限内。试用期满考核合格的，予以正式聘用；不合格的，取消聘用。

（九）违纪违规处理。对应聘人员在招聘中违纪违规行为的处理，按照《事业单位公开招聘违纪违规行为处理规定》（人社部令第 35 号）执行。

四、相关要求

（一）学校建立“学校主导、学院主体、党政一把手齐抓共管”的人才引进工作机制。各学院要根据本单位人才队伍实际，科学合理地制定引进高层次人才规划和年度计划，建立高层次人才信息资源库。

（二）引进人才的日常管理由用人单位负责。用人单位要建立健全高层次人才业务档案，要为高层次人才营造良好的环境，提供优质服务 and 人文关怀，充分发挥引进人才在学科建设、教学科研工作中的作用。

（三）学校对引进人才实行合同管理，双方的权利、义务以及待遇等事项在合同中约定。引进人才聘期未满且因个人原因需要调离的，其配偶属于照顾性调入的，应同时调离，其他待遇按所签合同有关约定执行。

（四）学校建立人才引进工作考评机制。人才引进工作纳入用人单位主要领导年度工作目标考核内容，学校每年对人才引进工作进行考评，对于引进高层次人才工作成效显著的单位给予表彰和奖励。