

山东理工大学文件

鲁理工大政发〔2020〕46号

关于印发《山东理工大学 关于引进高层次人才公开招聘实施办法》的 通 知

各学院、研究院，校行政各部门、各直属单位，经济与管理学部：

《山东理工大学关于引进高层次人才公开招聘实施办法》业经研究同意，现予以印发，请结合实际，认真贯彻执行。

山东理工大学

2020年4月10日

山东理工大学

关于引进高层次人才公开招聘实施办法

为进一步加大引进高层次人才力度，深化事业单位公开招聘制度改革，简化高层次人才招聘程序，根据山东省委组织部、山东省人力资源和社会保障厅《关于印发省属事业单位公开招聘放权试点工作实施方案的通知》（鲁人社字〔2019〕174号）要求，结合国家和山东省有关事业单位公开招聘的规定，特制定本办法。

一、高层次人才范围

本办法所指高层次人才包括入选省部级及以上人才工程人才、高级专业技术岗位人员或取得博士学位学历学位人员。

二、招聘原则

（一）坚持政治标准。把好引进招聘高层次人才政治关、思想关、品德关，加强政治素质、思想品德考察，对于存在影响聘用问题的，一律不予聘用。

（二）坚持事业选人。强化人岗匹配意识，因事设岗、以岗选人，突出实绩、注重发展，尊重人才成长规律。

（三）坚持公开公正。坚持公平竞争，做到信息、过程和结果的公开，鼓励创新选人用人方式、方法和测评内容。实行回避制度。

三、招聘工作方案

根据学校事业发展对人才的需求，在核准的人员控制总量范围内，按照放权试点相关要求，制定年度引进高层次人才公开招聘方案。方案主要包括年度招聘信息发布、岗位学科专业名称、

岗位计划数量、资格条件、业务能力、考察方式方法、组织监督等。

（一）招聘计划。年度引进高层次人才计划经学校党委常委会研究通过后执行。在执行过程中，根据实际情况，引进高级专业技术人员和省部级及以上人才等急需紧缺人才，经学校人才工作领导小组研究同意，可增加和调整进人计划；博士招聘计划原则上在一个一级学科下的二级学科可动态微调，未经学校研究同意，不得突破一级学科招聘。

（二）信息发布。年度引进人才招聘信息通过校园网（不得少于7个工作日）、第三方媒体等发布。各用人单位可依据学校文件规定、结合实际、突出特色，通过本单位网站、第三方媒体、微信等方式发布引进人才招聘信息。根据人才市场情况，可发布长期、一定期限或针对某一类专门人才的招聘信息。信息主要内容包括单位简介、招聘岗位及数量、招聘人员条件、报名方式途径、考试考察体检时间内容方式等。

（三）岗位要求。招聘岗位条件设置要明确、具体，易于操作和界定，不得设置歧视性和禁止性条件。招聘计划中的学科专业名称，参照教育部的学科专业目录；海外学历专业需经教育部认证。按照发布的招聘信息规定的招聘条件审查应聘人员资格条件，坚持统一标准，统一尺度，用人单位进行初审并报人才工作办公室统一审查，资格审查贯穿招聘全过程。

（四）考试考察。按照“招什么、考什么”原则，合理确定测试方式和内容，重点测评应聘人员的专业素质和职业发展潜力。

笔试面试严格按山东省人事考试考务相关规定组织，不得出现“怪题”“重题”，确保命题和考务工作安全。

（五）创新方式。用人单位在遵循学校引进人才工作程序的情况下，可结合学科专业特点、各层次人才需求情况，创新引进人才公开招聘方式、方法和测评内容，不断提高引进人才的科学性和针对性。创新引才招聘方案需在正式发布前提交人才工作办公室审核备案，通过后予以实施。

四、招聘工作程序

（一）省部级以上人才、高级专业技术人员招聘程序

1. 个人申报。应聘者向用人单位和人才工作办公室提供个人情况简历，同时附上有关身份、职务、人才称号以及科研成果等证明材料，经用人单位与人才工作办公室协商后开展考察工作。

2. 单位考察。用人单位对应聘人员进行业务和思想政治考察并经党政联席会研究后，填写《山东理工大学引进高层次人才考察表》《山东理工大学应聘人员思想表现考察表》，分别报送人才工作办公室和党委教师工作部。

3. 审核论证。人才工作办公室对用人单位提交的高层次人才考察表及相关材料进行审核，并提交学校人才工作领导小组进行研究论证，确定提交党委常委会研究名单。

4. 学校研究。经学校人才工作领导小组研究同意人员，提交学校党委常委会研究。

5. 公示聘用。经学校党委常委会研究通过并公示后，按规定报省人力资源和社会保障厅备案，并办理相关聘用手续；或通过山东省事业单位高层次急需紧缺人才特聘办法办理。

（二）博士面试考察程序

根据学校发布的引进人才公开招聘信息，经过组织报名、资格审查，并按以下方式进行面试考察。

1. 面试要求

(1) 资格审查。采取现场确认、电话视频、网络查询、专家推荐等方式进行资格审查。经审查符合应聘条件的，通知面试相关事宜；不具备应聘条件的，取消面试资格。

(2) 专家组成。面试考察组专家由学校、用人单位和外聘专家组成，其中，专业技术岗位面试一线专业技术人员在专家中的比例不少于三分之二（含外聘专家中的一线专业技术人员）。面试考察组人数为奇数，一般为 7、9、11 人，面试考察组组长由用人单位主要负责人担任。考察组的人员组成根据面试的内容进行选配。

(3) 考察方式。面试采取专业测试、答辩、试讲、面谈交流等方式进行，也可采取直接考察的方式组织。面试的内容根据招聘岗位专业要求确定，主要考察应聘人员的思想政治、道德品质、岗位能力、理论素养、教学技能、教态教风、语言表达、心理健康以及与岗位相适应的科研学术水平、业务能力、思维能力等方面的素质和能力。试讲采用板书与多媒体相结合方式，试讲时间一般在 30 分钟左右。面试结束后，由工作人员按《山东理工大学应聘人员面试考察评价表》统计分数，由考察组组长、工作人员签字后，备案留存。

面试要求本人到场，不得由他人顶替。如有极个别特殊情况，可采取电话、视频等其他方式进行交流沟通。

(4) 评分标准。面试成绩实行百分制，按评分标准评定。面试专家要按规定根据应聘人员的综合表现，独立评判打分。面试总分为 100 分，现场打分，按照每个测评要素去掉一个最高分、一个最低分后综合计算平均成绩的办法，确定应试人员面试成绩。面试成绩保留小数点后两位，尾数四舍五入。设定面试合格分数线 80 分。

2. 单位考察。用人单位对应聘人员按照面试要求进行业务和思想政治等考察并经党政联席会研究后，填写《山东理工大学应聘人员考察意见表》《山东理工大学应聘人员思想表现考察表》，分别报送人才工作办公室和党委教师工作部。

3. 专家评议。学校学科与师资队伍建设专门委员会适时组建校内外专家评议小组，对经人才工作办公室提交的用人单位通过的考察人员进行评议，或根据需要委托第三方学术机构评价。经专家评议通过人员，提交学校党委常委会研究。

4. 公示聘用。经学校党委常委会研究通过后，在校园网公示 5 个工作日，无异议后，组织考察体检，合格者按规定报省人力资源和社会保障厅备案，并办理相关聘用手续。

(三) 快速招聘程序

1. 学科专业建设急需紧缺的高层次人才，特殊情况下，经用人单位考察、人才工作办公室审核后，可采取直接提交学校党委常委会研究的方式予以引进。

2. 由学校牵头、各用人单位组团方式参加海内外专场人才招聘会，对优秀人才采取现场（或视频）直接考察方式。凡达成初步意向者，经学校党委常委会研究通过后予以引进。

3. 特别优秀的急需紧缺高层次人才，由用人单位和人才工作办公室考察并提交学校党委常委会研究同意后，通过高层次急需紧缺人才特聘办法，直接报送省事业单位公开招聘主管部门审批。

五、招聘工作要求

（一）加强组织领导。各部门、各单位要强化政治意识、大局意识、责任意识，高度重视引进高层次人才公开招聘工作。要切实加强组织领导，采取有效措施，优化工作机制，理顺工作关系，配强工作力量，积极稳妥做好公开招聘工作。

学校人才工作领导小组负责高层次人才公开招聘工作的指导协调、统筹监督工作，人才工作办公室作为引进高层次人才公开招聘工作责任单位。各用人单位成立引进高层次人才公开招聘考察小组，单位主要负责人任组长，成员由党政负责人、教授委员会成员、同行专家等组成，负责本单位高层次人才引进工作的公开招聘、考察评价、思想品德、监督指导等工作。

（二）严肃工作纪律。认真执行国家和山东省公开招聘政策规定，坚持标准条件，认真审查把关，规范操作程序，做到信息公开、过程公开、结果公开，接受社会 and 群众的监督。学校工作人员凡与应聘人员有规定的亲属关系、同事关系、师生关系或其他可能影响招聘公开、公正的，实行回避制度。

对违反公开招聘纪律的应聘人员，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）处理，对违反公开招聘纪律的工作人员，依据《事业单位工作人员处分暂行规定》（人社部监察部令 18 号）等有关规定给予处理。

六、本文自印发之日起执行，由人才工作办公室负责解释。此前发布的有关文件规定，凡与本办法不一致的，按照本办法规定执行。

抄送：各党总支（党委），校党委各部门、各群团组织。

山东理工大学校长办公室

2020年4月10日印发
