

# 黄山学院文件

校人〔2020〕48号

## 关于印发《黄山学院公开招聘工作人员实施办法》的通知

各学院、部门：

《黄山学院公开招聘工作人员实施办法》已经学校研究通过，现印发实施。

特此通知



2020年12月10日

# 黄山学院公开招聘工作人员实施办法

## 第一章 总则

第一条 为进一步做好学校新进人员的招聘工作，根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）、《安徽省事业单位公开招聘人员暂行办法》（皖人社发〔2010〕78号）等有关文件精神，结合学校实际，制定本办法。

第二条 学校事业编制岗位（含一类人事代理）招聘工作人员适用本办法，国家政策性安置、按干部人事管理权限由上级任命等确需使用其他方法选拔任用人员的情况除外。

第三条 公开招聘应当坚持德才兼备的用人标准，贯彻公开、平等、竞争、择优的原则，必须按照规范的程序、在规定的权限内选人用人。

第四条 学校成立公开招聘工作领导小组，负责公开招聘工作的指导、监督和管理，领导小组下设办公室，办公室设在人事处，负责具体招聘事宜。各用人单位（下称各单位）可根据自己的实际情况设立相应的招聘工作机构。

## 第二章 招聘范围和条件

第五条 招聘人员面向社会，凡符合条件的人员均可报名应聘。

第六条 应聘人员必须具备下列条件：

- （一）具有中华人民共和国国籍；

(二) 遵守宪法和法律；

(三) 具有良好的品行和职业道德；

(四) 具备岗位所需的专业、学历、学位、职称和技能条件，能够完成学校规定的工作任务；

(五) 年龄原则上控制在正高级 50 周岁以下、副高级 45 周岁以下、博士研究生 40 周岁以下、硕士研究生 30 周岁以下，应聘专职教师岗位且具有两年以上相关行业、企业工作经验的聘用人员年龄经学校批准可放宽至 35 周岁。学校急需引进的紧缺专业教师经学校研究批准后年龄可适当放宽；

(六) 具有良好的身体和心理素质，能胜任本职工作，符合体检标准（具体参照《公务员录用体检通用标准及操作手册（试行）》和规程等有关文件执行）；

(七) 岗位所需要的其他条件。

### 第三章 招聘程序

第七条 公开招聘应按下列程序进行：

(一) 制定招聘方案；

(二) 发布招聘信息；

(三) 报名与资格审查；

(四) 组织实施考核；

(五) 综合素质考察；

(六) 确定拟聘用人员，并进行公示；

(七) 体检；

(八) 签订聘用合同，办理相关手续；

第八条 对急需的高层次、短缺专业人才和具有高级专业技术职务的人员，经省事业单位公开招聘主管机关批准，可采取直接考核或简化程序的方式组织招聘。

#### 第四章 招聘方案与信息發布

第九条 学校人事处每年9月组织各单位编报来年的用人需求，并统筹考虑学校教学、科研和其他工作及学校岗位设置管理的需要，根据上级部门审批的增人数量，制定学校年度进入计划方案，报学校研究通过。

第十条 学校人事处根据学校研究通过的进入计划制定年度公开招聘方案，招聘方案主要包括以下内容：

- (一) 学校编制数、空编数、拟招聘人数；
- (二) 拟招聘的岗位、专业及所需资格条件；
- (三) 招聘的组织方式和时间；
- (四) 考核的方法；
- (五) 引进待遇等。

招聘方案经确定后不得随意更改。

第十一条 招聘方案经省人力资源和社会保障厅核准备案后，由省人力资源和社会保障厅和学校共同向社会发布招聘信息。

第十二条 招聘信息主要包括以下内容：

- (一) 学校情况简介；
- (二) 招聘的岗位、招聘人数；
- (三) 应聘人员条件；
- (四) 招聘办法；
- (五) 考核的时间、内容、范围；
- (六) 报名方式等。

### 第五章 考试、考核与体检

第十三条 学校人事处和用人单位共同负责招聘报名和资格审查工作。各用人单位根据招聘计划及招聘条件认真遴选拟考核人员，报人事处审核同意后制定考核方案。应聘同一专业岗位的须形成竞争，拟通知参加考核人数与岗位招聘数的比例原则上不低于 3:1；博士、副高以上岗位如达不到 3:1，根据岗位工作需要，经学校批准，可组织考核。

第十四条 招聘采取专业知识笔试（可增加技能测试等考核环节）和综合面试（可增加试讲、说课等考核环节）相结合的方式，教学人员招聘综合面试模块须进行试讲，试讲后立即进行面试。根据省属事业单位公开招聘的有关规定，经批准，面向博士研究生及副高级专业技术职务人员的招聘，可以采取简化程序方式组织。

第十五条 对资格审查通过者，按以下方式组织考核：

- (一) 笔试

用人单位负责组织实施笔试、阅卷、评分。笔试试题由人事处负责组织相关专家命制。笔试监考人员每个考场 2 人；阅卷、评分人员须 2 人以上，并在答卷上签名。笔试成绩低于 60 分不得进入面试。

## （二）综合面试

### 1. 考核专家组

综合面试须设立考核专家组（成员 7 人以上），考核组设组长和副组长各 1 人，组长由人事处领导担任、副组长由用人单位领导担任，成员由校内专家、校外专家、用人单位领导、人事处领导等人员组成（教学人员招聘须邀请教务处领导参加，其中校外专家原则上须达到考核专家人数的一半）。考核组专家由人事处与用人单位研究确定。

### 2. 考核方式

综合面试主要考查应聘人员的政治思想、道德品质、心理素质、业务能力、工作实绩（学业成绩）以及遵守国家法律法规等综合素质。应聘人员综合面试顺序根据抽签决定。综合面试成绩评分，去掉一个最高分和一个最低分，取平均值，保留两位小数，面试成绩应现场告知应聘人员。应聘人员均须参加心理测试，心理测试结果为不合格者，学校可取消其拟聘资格。

### 3. 成绩合成

应聘人员最终成绩根据笔试成绩与面试成绩两个模块合成确定，各项考核成绩均为百分制，考核总成绩=笔试成绩×40%+综合面试成绩×60%，总成绩保留两位小数。如笔试模块增设技能测试等其它考核环节，则笔试成绩占50%，其它考核环节占50%，合成得出笔试总成绩。如综合面试模块增设试讲等其它考核环节，其它考核环节须在面试前一并进行，不再单独划分比例测算成绩，综合面试总成绩由考核专家结合面试与其它考核环节情况一并给出。根据岗位特点，经学校批准，可在制定考核方案时调整上述成绩合成计算比例。

#### 4. 成绩提交

各用人单位根据招聘计划数和应聘人员考核总成绩，按高分到低分排列，提出考核及聘用意见，须在考核后的七个工作日内将考核材料报送至人事处。

第十六条 考察工作由用人单位负责组织实施，考察组由两人以上组成，考察内容主要是拟聘人员的政治思想、道德品质、业务能力、工作实绩（学业成绩）等情况。

根据《关于加快推进失信被执行人信用监督、警示和惩戒机制建设的实施意见》（皖办发〔2017〕24号）等文件精神，考察结束时考察对象仍属于失信被执行人的，考察环节不予合格。

人事处根据应聘人员考核成绩及综合素质等情况从高分到低分依次确定拟聘人员，经学校校长办公会和党委会研究审定。

第十七条 人事处将拟聘人员进行公示，公示期间，对拟聘人员有异议的，可以向学校人事处或者纪委投诉，有关部门应当及时核查处理。因故出现人选缺额的，在同岗位应聘人员中，按考试最终成绩及应聘人员综合素质从高分到低分依次等额递补。

第十八条 体检由人事处负责组织实施，体检在学校指定的三级甲等以上综合性医院进行。在接到体检通知未及时按要求完成体检或体检不合格者，学校可取消其拟聘资格，根据缺额，经学校批准后可参照考核最终成绩、应聘人员综合素质及体检情况依次等额递补。

## 第六章 聘用

第十九条 学校与受聘人员签订《黄山学院聘用合同》，确立人事关系，待拟聘人员档案、有关材料到位后，按规定办理相关手续。

第二十条 教授、博士、急缺专业硕士等纳入编内引进计划聘用，其他人员按人事代理方式聘用。属编内引进计划的聘用人员经安徽省教育厅审核批准后予以编内聘用，签订聘用劳动合同。

第二十一条 公开招聘的人员按规定实行试用期制度，试用期为 12 个月，试用期包括在聘用合同期限内。政策性安置的人员，不约定试用期。

第二十二条 公开招聘的人员合同期满按照合同约定进行考核，对于考核不合格的不再续聘。用人单位组成考核小组，在聘期结束前 3 个月提出考核意见并报人事处，人事处将各单位情况汇总后报学校研究，并提前 1 个月书面通知公开招聘人员考核结果。

## 第七章 纪律与监督

第二十三条 公开招聘人员实行回避制度，用人单位负责人和从事招聘工作的人员，在招聘工作中，凡与应聘人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的，应当按规定回避。

第二十四条 考核实施前招聘单位须对考核组成员及有关工作人员进行业务培训和保密、纪律教育，以规范操作程序，提高测试水平，增强公正性。

第二十五条 招聘工作做到信息公开、过程公开、结果公开，接受社会及有关部门的监督。

第二十六条 对有下列违反本办法情形之一的，必须严肃处理。构成犯罪的，依法追究刑事责任。

（一）应聘人员伪造、涂改证件、证明，或以其他不正当手段获取应聘资格的；

- (二) 应聘人员在考试考核过程中作弊的；
- (三) 招聘工作人员指使、纵容他人作弊，或在考试考核过程中参与作弊的；
- (四) 招聘工作人员故意泄露考试题目的；
- (五) 招聘工作人员违反规定，影响招聘公平、公正进行的；
- (六) 单位负责人违反规定私自聘用人员的；
- (七) 违反本办法的其他情形的。

第二十七条 对违反公开招聘纪律的应聘人员，视情节轻重取消考试或聘用资格。对违反本办法招聘的受聘人员，一经查实，解除聘用合同，予以清退。

第二十八条 对违反公开招聘纪律的工作人员，视情节轻重调离招聘工作岗位或给予处分；对违反公开招聘纪律的其他相关人员，按照有关规定追究责任。

## 第六章 附则

第二十九条 本办法由人事处负责解释。

第三十条 本办法从公布之日起实施，此前与本办法规定不一致的，按本办法执行。