

江苏大学文件

江大校〔2021〕255 号

关于印发《江苏大学公开招聘人员办法》的 通知

全校各单位：

《江苏大学公开招聘人员办法》已经 2021 年 11 月 22 日校长办公会议研究通过，现印发给你们，请遵照执行。

江苏大学

2021 年 12 月 9 日

江苏大学公开招聘人员办法

第一章 总则

第一条 为了深入实施人才强校战略，坚持党管人才原则，进一步规范我校公开招聘人员工作，提高学校人事管理科学化、制度化、规范化水平，根据《江苏省事业单位公开招聘人员办法》（苏办发〔2020〕9号）和相关文件的规定，结合学校实际，制定本办法。

第二条 学校新进人员，除国家政策性安置人员、按干部管理权限由上级任命及涉密岗位等确需采取其他方法选拔任用人员外，一律实行公开招聘。

第三条 公开招聘要在核定人员总量内，按照岗位职责和任职条件，采取考试、考察的方法择优聘用。

第四条 公开招聘要坚持德才兼备、以德为先的用人标准，贯彻民主、公开、竞争、择优的原则。

第二章 职责分工

第五条 学校师资队伍建设工作领导小组负责学校公开招聘工作，集体研究决定年度公开招聘方案与拟聘人员，并报校长办公会审定。

第六条 人事处负责公开招聘的业务工作，负责学校公开招聘方案计划拟制、具体实施及后续工作的审核指导、组织协调。

第七条 各二级单位成立包含领导、专家和教职工代表的公开招聘工作小组，负责公开招聘工作的具体实施。

第三章 招聘程序、方案、公告

第八条 公开招聘一般按下列程序进行：

- （一）制定招聘方案；
- （二）发布招聘公告；
- （三）审查应聘人员资格条件；
- （四）考试、考察；
- （五）健康检查；
- （六）审定并公示拟聘人员名单；
- （七）备案招聘结果；
- （八）办理进入手续；
- （九）签订聘用合同。

第九条 公开招聘方案于每年初编制，经学校研究确定后，报江苏省教育厅、江苏省人力资源和社会保障厅核准备案。公开招聘方案包括：招聘岗位、资格条件、招聘人数、招聘时间、招聘方式、报名方法、招聘结果公示方式、投诉举报方式及需要说明的事项等。

资格条件根据岗位需要科学合理设置，不得设置指向性或者歧视性条件。专业名称参照全省考试录用公务员专业参考目录确定。除国家另有规定外，不得组织面向特定人群的定向招聘。

急需引进的高层次人才、紧缺专业人才等特殊人才，可以优

化程序，采取直接考察的方式招聘。

第十条 公开招聘公告应当载明以下内容：

（一）招聘单位的名称、经费性质、地址；

（二）招聘岗位名称、岗位描述、岗位类别，资格条件、招聘人数、招聘方式、招聘对象、开考比例；

（三）报名方法、报名时间、报名地点、所需提交的材料、资格审查时间、陈述申辩时间；

（四）考试方式、考试科目（或者内容概要）、考试时间、成绩计算方法和公布方式；

（五）考察、健康检查要求；

（六）招聘结果公示方式，投诉举报电话；

（七）最低服务年限等应当告知的其他事项。

招聘公告在省人力资源和社会保障厅、省教育厅、江苏大学网站等发布，发布时间至报名截止，期间不少于7个工作日。

第十一条 招聘公告发布后不得擅自更改。确需更改的，应当在原发布公告的媒体上发布变更公告。涉及降低资格条件、扩大报名范围的变更公告，视同新的招聘公告确定补充报名时间。

第四章 报名与资格审查

第十二条 公开招聘应当面向社会，凡符合条件的人员均可报名应聘。

第十三条 公开招聘可以采取现场报名、网上报名等方式，网上报名时间不少于3个工作日。确需实行现场报名的，现场报

名时间不少于 1 个工作日。

第十四条 在接受报名时，应对应聘人员的资格条件进行审查，查验核实有关证书、证明等相关材料；在面试前对面试对象的资格条件进行复审。**没有通过资格审查**的应聘人员，可以在公开招聘公告规定时间内向资格审查单位**陈述申辩**。负责资格审查的单位应当听取其陈述申辩，对其提出的事实、理由和证据进行审查，并及时作出审查结论。告知审查结论，可以采取网上审查、网上告知、现场审查现场告知等方式。

第十五条 应聘人员一般应具备下列资格条件：

- （一）具有中华人民共和国**国籍**；
- （二）遵守中华人民共和国宪法和法律，拥护中国共产党领导和社会主义制度；
- （三）具备良好的品行；
- （四）具备岗位所需的专业或技能条件；
- （五）适应岗位要求的身心条件；
- （六）岗位所需的其他条件。

国家另有规定限制应聘到事业单位或者事业单位有关岗位的人员，不得报名应聘。

第十六条 公开招聘岗位的开考比例一般为 **1:3**。未达到开考比例的，应当核减招聘人数或者取消招聘岗位，并在原发布招聘公告的媒体上发布岗位变更公告。取消招聘岗位的，应当及时告知该岗位资格审核通过的应聘人员，应聘人员可以改报其他符

合条件的岗位。对少数特殊行业、特殊专业，或者层次要求较高等确实难以形成竞争的急需人员的专业技术岗位，经省教育厅、省人力资源和社会保障厅同意，可以适当降低开考比例，并在公开招聘公告中载明。

第十七条 应聘人员按报名要求提交的材料应当真实、准确、完整、有效。

第五章 考试、考察及健康检查

第十八条 考试可采取笔试、面试、实际操作能力测试等多种方式。考试内容的设置，坚持“以用为本”“干什么、考什么”的原则，体现行业、专业及岗位特点。笔试主要测试招聘岗位所必备的综合知识、专业知识和工作技能等。面试主要测试履行岗位职责所需的业务能力和综合素质等。实际操作能力测试主要测试与岗位相适应的技能和操作水平等。设置**心理测试环节**作为考察项，**不计入总成绩**，主要测试应聘人员心理健康状态和素质能力。

第十九条 学校根据岗位类别组织招聘考试。学校可根据上级部门文件规定自行组织考试，也可以委托政府人力资源和社会保障部门所属人事考试机构、人才服务机构，以及具备条件的第三方机构，为公开招聘提供考试服务。学校须履行考试组织单位职责，加强监督管理，并对考试安全负责。

第二十条 学校自行组织考试的，需制定考试工作规程，规范命题、考试、阅卷评分等环节，并按考试工作规程组织考试。

其中组织笔试的岗位，笔试成绩占总成绩的比例原则上不低于30%。一般情况下笔试结束后10个工作日内，在学校官方网站上发布考生的笔试成绩，以及进入下一考试环节人员姓名、笔试成绩及排名等信息。

第二十一条 学校制定面试流程，包括面试的方法、程序、时间、地点和成绩计算方法、面试评委的组成结构以及监督办法等。学校根据面试流程成立面试评委小组，评委人数应为奇数，一般为7人。管理岗位面试，校内评委人数一般不高于30%；专业技术岗位和工勤岗位的面试，校内评委人数一般不高于50%，面试中如涉及专业内容的，评委应当以同行专家为主。面试评委须按面试题目命题要求和面试要素当场评分。面试成绩当场告知应聘人员。

第二十二条 学校按照招聘公告明确的方法确定考察和健康检查人选，并组织考察和健康检查，如考察和健康检查结果直接影响聘用资格的，应当及时告知应聘人员，如应聘人员要求书面告知的，应当书面告知。

第二十三条 考察和健康检查人选可以按招聘岗位拟聘人数等额或者差额确定。招聘岗位如拟招聘1人，考察和健康检查人选可以确定为2人；拟招聘多人的，差额比例应当不超过二分之一。具体确定办法应当在公开招聘公告中载明。

第二十四条 学校制定考察流程，明确考察的内容、方法等，考察组成员不少于2人。考察应当侧重于师德师风、思想政治表

现、道德品质、与应聘岗位相关的业务能力和工作实绩，核实应聘人员资格条件等。

第二十五条 健康检查应在学校指定的医疗机构进行。健康检查标准参照录用公务员的通用体检标准执行。应聘人员对健康检查结果有疑问的，本人可申请复查一次，并到指定的医疗机构重新检查。属于当场或者当日复查的健康检查项目须当场或者当日提出申请，其他项目可以在收到健康检查结果通知后2个工作日内申请复查一次。健康检查组织单位对申请复查人员组织复查，健康检查结果以复查结论为准。

第六章 公示与聘用

第二十六条 根据考试、考察和健康检查结果，确定拟聘用人员名单。

第二十七条 拟聘用人员名单应当在原发布公开招聘公告的媒体上公示。公示时间不少于7个工作日。公示内容包括招聘单位、岗位名称，拟聘用人员姓名、学历、专业、毕业院校、现工作单位，招聘考试的各项成绩、总成绩、排名。

第二十八条 自报名截止之日起至公示拟聘人员名单的公开招聘工作，一般应在50个工作日内完成。如遇特殊情况，经省教育厅、省人力资源和社会保障厅同意后可以适当延长。发布长期招聘公告招聘的，应当及时公示拟聘用人员名单。

第二十九条 以事业单位身份录用人员，由学校向省教育厅、省人力资源和社会保障厅报批或备案，办理相关聘用手续。

拟聘用人员名单公示后，应聘人员如无正当理由放弃聘用资格的，学校可以在名单公示结束后的 1 年内取消其再次应聘本单位的资格。

第三十条 因下列情形导致拟聘岗位出现空缺的，学校按照公告规定，以考生的考试总成绩从高分到低分依次一次性递补，并报省教育厅、省人力资源和社会保障厅备案：

- （一）应聘人员健康检查或考察不符合要求的；
- （二）拟聘人选公示的结果影响聘用的；
- （三）拟聘人选明确放弃聘用的；
- （四）其他导致拟聘岗位空缺的情形。

聘用审批或备案后不再递补。

第七章 纪律与监督

第三十一条 应聘人员与学校工作人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系、近姻亲及其他须回避的亲属关系的，不得应聘具有直接上下级领导关系的管理岗位，以及《事业单位人事管理回避规定》要求回避的岗位。聘用单位负责人员和公开招聘工作人员与应聘人员有上述亲属关系的，或者有其他情形可能影响公开招聘公正性的，应当实行回避。

第三十二条 学校纪检监察机构接受公开招聘相关举报。学校人事处设立常态化监督制度，设立监督举报电话、电子邮箱，受理有关投诉。

人事处按规定保存公开招聘的相关材料。考试组织方案、答

卷、答题卡、面试评分表、影像等考试方面材料，**存档时间原则上不少于3年**。公开招聘方案和公告、面试人员的报名材料、考察材料、公示信息等材料，按人事工作档案要求存档。

第三十三条 严肃公开招聘纪律。对有下列行为的，按规定严肃处理；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，或者以其他不正当手段获取应聘资格的；

（二）应聘人员在考试、考察、健康检查过程中违纪违规的；

（三）招聘工作人员指使、纵容他人作弊，或者在考试、考察、健康检查过程中参与作弊的；

（四）招聘工作人员故意泄露考试试题、面试评分要素等涉密信息的；

（五）招聘工作人员擅自更改评分标准或者不按评分标准进行评卷的；

（六）招聘工作人员违反规定，影响招聘公平、公正进行的；

（七）违反国家和省公开招聘规定的其他情形。

第三十四条 对违反公开招聘规定的应聘人员，视情节轻重依法取消考试或者聘用资格；对违反招聘规定的受聘人员，一经查实，应当解除聘用合同，予以清退。情节严重或者特别严重的，记入事业单位公开招聘应聘人员诚信档案库。

第三十五条 对违反公开招聘规定的工作人员，视情节轻重给予处分，并在一定时间内停止其继续从事招聘工作或者调离招

聘工作岗位；对违反公开招聘规定的其他相关人员，按照有关规定追究责任。构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章 附则

第三十六条 学校以人事代理方式聘用的人员，其公开招聘工作参照此办法执行。

第三十七条 本办法由人事处负责解释。

第三十八条 本办法自 2022 年 1 月 1 日起施行。如遇国家或省级相关政策发生变化的，以上级政策为准。学校其他文件相关规定与本办法不一致的，以本办法为准。原《江苏大学公开招聘人员暂行办法》（江大校〔2017〕179 号）同时废止。