

# 湖北孝感美珈职业学院文件

美珈院〔2024〕27号

## 关于印发《湖北孝感美珈职业学院 教职工招聘工作管理办法（试行）》的通知

各职能部门、各院系：

《湖北孝感美珈职业学院教职工招聘工作管理办法（试  
行）》经学校研究通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。



# 湖北孝感美珈职业学院

## 教职工招聘工作管理办法（试行）

### 第一章 总则

第一条 为进一步规范我校招聘工作，保证选人用人质量，提高我校教职工队伍整体素质，结合我校实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于我校教职工的招聘工作。

#### 第三条 招聘工作原则

（一）招聘工作应坚持德才兼备的用人标准，贯彻“公开、平等、竞争、择优”的原则；

（二）招聘工作应在核定岗位的基础上，坚持学校统一管理与各二级单位（部门）用人自主相结合的原则，规范程序，分类指导；

（三）招聘工作应根据招聘岗位的任职条件及要求，坚持人岗匹配的原则，采取考核的方法，择优选拔。

### 第二章 招聘条件

#### 第四条 应聘者必须以下基本条件：

（一）遵守中华人民共和国宪法和法律；热爱祖国，具有良好的政治思想素质，拥护党的路线、方针、政策；

（二）具有良好的品行和职业道德，热爱教育事业，爱岗敬业，具备奉献精神、敬业精神、团队精神和创新精神；

（三）具有岗位要求的身体条件、心理条件和工作能力；

（四）具备岗位需要的其他条件。

#### 第五条 应聘者资格条件

应聘者根据所聘岗位要求，除上述基本条件之外，其年龄、学历、学缘结构及毕业院校等方面需满足招聘的岗位要求。此外，还应具备以下相应资格条件：

（一）教学人员、辅导员：原则上须具有硕士研究生以上学历，且第一学历须为大学本科；具有中级以上职称的教学人员、辅导员应聘者，经考核合格，可适当放宽学历至本科；

（二）管理人员、教辅人员及其他岗位人员：原则上须具有本科以上学历；

（三）各单位在拟定人员需求时，可根据本单位发展需要制订不低于上述资格的招聘条件。

### 第三章 招聘组织和程序

#### 第六条 招聘组织

（一）在学校统一领导下，各二级单位（部门）按照领导负责，同行参与的原则，成立招聘工作小组，由3-5人组成，并报人事处备案。

1. 教学人员招聘工作小组主要由二级学院（部）负责人、党支部书记、系（教研室）主任及本单位优秀教师代表组成（原则上中级以上职称）；

2. 辅导员招聘工作小组主要由分管学生工作校领导、学生工作处负责人、人事处负责人、相关学院院长、党支部书记或分管学生工作领导组成；

3. 管理人员、教辅人员及其他岗位人员招聘工作小组主要由所在单位分管校领导、本单位负责人、人事处负责人组成，也可根据本单位实际情况增加部分相关人员。

## （二）招聘工作小组职责

1. 根据学校下达的当年招聘指标和任职条件，结合本单位（部门）发展需要，制定招聘条件和岗位职责；
2. 确定本单位（部门）最终应聘人选；
3. 讨论并解决本单位（部门）招聘过程中遇到的特殊问题；
4. 二级学院招聘工作小组还应负责落实本单位分年度招聘人员计划。

## 第七条 招聘程序

（一）制定招聘计划。各单位一般应于每年 6 月及 12 月，根据本部门的编制、岗位设置和发展等情况制定下一年度招聘计划，明确招聘的必要性、具体岗位及职责、任职条件等，人事处汇总后报分管校领导审定。二级学院（部）要综合考虑师资队伍的结构比例，如学缘结构、职称结构、学历结构、年龄结构、双师所占比例等；

（二）发布招聘信息。人事处根据招聘计划制定招聘信息，面向社会公开发布招聘信息。招聘信息内容包括：学校简介、招聘部门及岗位、招聘条件、招聘人数、报名方式及报名时所需提交的材料等。

## （三）面试流程

### 1. 教学人员招聘

院（部）组织工作人员对应聘者材料进行初审，包括提交的学历学位证书、专业技术职务证书、代表性成果等相关材料。

符合岗位要求的由院（部）招聘工作小组对初审通过者的教学能力和学术水平进行首轮面试（可组织笔试和试讲），考核通过者排序无异议后，将通过首轮面试人员的材料（人才履历表、初面评核意见表等相关资料）报人事处。院（部）招聘工作小组的工作量按入职人数计算（具体标准另行制定）。

人事处对通过首轮面试通过人员进行形式审查，将通过形式审查人员名单报分管人事工作校领导进行二次面试。

## 2. 辅导员招聘

学生工作处对应聘者材料进行初审，符合岗位要求的由学生工作处组织招聘工作小组对初审通过者进行面试考核，考核通过者由学生工作处将面试结果和拟录用人员名单报人事处，报分管学生工作的校领导进行二次面试。

## 3. 管理人员、教辅人员及其他岗位人员招聘

人事处对应聘者材料进行初审，符合岗位要求的由人事处组织招聘工作小组对初审通过者进行首轮面试，考核通过者排序无异议后，报分管人事工作校领导进行二次面试。

（四）人事处将按要求进行心理素质测试，及教职员工准入查询，结果将作为是否录用的重要依据。

# 第八条 破格录用人员招聘

对于具有较高学术水平和较大发展潜力特殊人才，不符合学校招聘条件的应聘者，学校通过破格选拔的方式组织招聘。

（一）学校组织破格选拔工作小组对破格录用申请人进行公开选拔。破格选拔工作小组会由分主管人事、教学、学生工作校领导，院（部）负责人及相关职能部门负责人组成；

（二）应聘者报名后，院（部）招聘工作小组组织有关学科专家对应聘者的业务能力、思想素质等方面首轮面试，经院（部）招聘工作小组投票通过并统一排序，将破格录用申请人名单、破格理由和应聘材料报人事处；

（三）破格录用人员占应聘院（部）当年招聘指标；

（四）破格选拔工作小组对应聘者进行面试考核，以无记名投票方式表决， $2/3$  以上出席会议的成员同意录用者，方可进入二次面试。

## 第四章 招聘工作纪律与监督

第九条 严格执行公开招聘的回避制度。

学校破格聘任工作小组、各级招聘工作小组成员和招聘工作人员在学校教职工选聘工作过程中，涉及与应聘者有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系、近姻亲关系等亲属关系或师生关系等其他可能影响招聘公正的，应当回避。

第十条 凡有下列行为之一应聘者不得招录：

（一）受过刑事处罚；

（二）有犯罪嫌疑正在接受审查；

(三)受党内严重警告或行政记大过处分,尚未解除的;

(四)被依法列为失信联合惩戒对象的。

第十一条 对违反招聘纪律的应聘者,视情节轻重,取消其应聘或聘用资格。对有下列行为的受聘人员,一经查实,将直接解除劳动合同或聘用协议,予以辞退:

- (一)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)应聘者在考试考核过程中作弊的;
- (三)不守诚信,隐瞒相关事实,导致用人单位作出错误判断的;
- (四)其他违反招聘要求和招聘程序的行为。

第十二条 对录用人员持异议的教职工可直接向人事处提出,人事处将组织有关人员进行复议并于一周内予以答复。

## 第五章 附 则

第十三条 本办法自颁布之日起执行。其他原有规定与本规定不符之处,以本办法为准。

第十四条 本办法由人事处负责解释。

(此页无正文)