

毕节医学高等专科学校文件

毕医专〔2016〕103号

毕节医学高等专科学校 高层次人才引进管理暂行办法

为进一步规范学校高层次人才引进和管理工作，加强学校高素质教师队伍建设，根据《中共贵州省委省政府关于加强人才培养引进加快科技创新的指导意见》、《毕节市人才引进与跟踪服务管理办法》等文件精神，结合学校发展需要，制定本办法。

第一章 总则

第一条 人才引进必须坚持与学校总体发展目标相一致，优先保证重点学科、特色学科、新兴学科相关专业建设的需要，同时兼顾其他学科。

第二条 引进的人才应当具有较高的知识素质、能力素质和综合素质，具有良好的职业道德和团队精神，拥护党的

路线方针政策，遵纪守法，爱岗敬业，治学严谨，为人正派，身心健康。

第三条 人才引进和管理工作在学校人才工作领导小组的统一领导下进行，领导小组下设办公室在组织部(人事处)，负责人才引进工作的具体组织实施，相关处(系)配合搞好跟踪服务与管理。必须坚持标准，深入考察，严格考核，强化服务，保证质量。

第四条 人才引进应当遵循下列原则：

- (一) 按需引进、以用为本。
- (二) 简化程序、特事特办。
- (三) 公开、公平、公正、择优。
- (四) 德才兼备、结构合理。

第二章 人才引进对象、条件及途径

第五条 根据学校学科专业建设与发展需要，重点引进高学历、高职称、高技能等急需紧缺的专业人才。引进的高层次人才主要包括：

(一) 教授或具有正高级专业技术职务的医务工作者，年龄在 50 周岁以下。

(二) 医学或教育方面的博士研究生，年龄在 45 周岁以下。

(三) 省、市级骨干教师或学科专业带头人。长期在教学、科研、医疗第一线工作，善于合作共事、协同攻关；有较强的学术水平和科研能力，对学科、专业发展有一定预见性，发展潜力较大；在国内核心期刊或国外发表过多篇重要学术论文；具有硕士研究生以上(含硕士)学历的副高级专业技术职称；年龄在 45 周岁以下。

(四) 专业急需的全日制硕士研究生。学校学科专业急需的授课教师；新开设专业需提前储备的师资；拟作为教学

骨干或拟培养的学科专业带头人；对学科专业建设有重要影响的高层次人才；年龄在40周岁以下。

第六条 人才引进的主要途径为在编引进、合同引进和柔性引进：

（一）在编引进。根据学校现有编制、专业设置和岗位需求，每年有计划地引进一批全日制硕士以上研究生（在校服务期至少为8年）。

（二）合同引进。在学校没有编制职数的前提下，根据学校学科专业建设和人才培养的需要，长期聘用一批高学历、高职称、高技能人才（在校服务期至少为8年），高学历人才为全日制硕士以上研究生。

（三）柔性引进。按照不为我有、但为我用的原则，临时聘用一批知名教授、专家学者，或者在医院临床工作多年、具有丰富实践经验的医务工作者。

第三章 引进人才报酬待遇

第七条 引进人才的报酬待遇按市委、市政府有关文件和学校相关规定执行。对优秀的专业人才，可以按照“一人一策”的原则，双方进行协商约定。

第四章 人才引进工作程序

第八条 人才引进工作按下列程序进行：

（一）制定计划。每年10月底前，由学校各处（室）、教学系根据空编情况和工作需要，申报人才引进计划，经学校分管领导同意后报组织部（人事处）汇总，由组织部（人事处）制定年度人才引进工作方案，报学校人才工作领导小组审定。

（二）信息发布。年度人才引进工作方案经上级组织人事部门审定后，通过新闻媒体、政府网站和人才交流会等多

渠道发布人才招聘信息，进行宣传推介。

(三) 资格条件审查。由组织部(人事处)会同有关部门对报名人员进行资格审查,确定参与面谈测评的初步人选。

(四) 组织面谈测评。学校引进人才面谈测评方案经上级组织人事部门审定后,在市人才办、市人社局的指导和学校纪委的监督下,由学校组建专家评委组,负责对应聘人员进行面谈测评,主要采取现场试教、面试等方式进行测评。

(五) 组织考察。由组织部(人事处)组建考察组,采取查阅档案、走访座谈、与被考察对象交流等方式,主要了解通过面谈测评人员的政治素质、现实表现等情况。

(六) 组织体检。由组织部(人事处)参照国家公务员体检标准,统一组织对通过考察程序的入围人员进行体检。

(七) 公示。对拟引进人员在相关媒体上进行公示,公示时间一般为7个工作日。

(八) 办理聘用手续。学校按照有关规定与引进人才签订聘用合同后,按程序办理聘用手续。

第五章 引进人才管理与考核

第九条 引进人才自报到之日起,须与学校签订

《聘用合同》,在校服务期至少为8年(属于柔性引进的人员除外)。因个人原因提出辞职或调动申请的,随调配偶必须同时调离学校,并按学校有关规定和协议赔偿损失。

第十条 引进人才被学校聘用后,原则上前3个月为试用期,试用期结束时,由相关处(系)进行考核,提出意见。对试用期考核合格的引进人才,学校按程序办理聘用手续;对试用期考核不符合学校要求的引进人才,学校有权解除相关协议。

第十一条 引进人才的管理考核工作以有关处(系)为主体,切实做好引进人才的管理、考核、服务、培养等工作,

坚决防止和纠正闲置、浪费人才的现象。

第六章 附 则

第十二条 本办法未涉及的其他事宜，按照国家、省、市有关规定，经学校人才工作领导小组研究决定。

第十三条 本办法将根据学校的发展需要适时做出调整。

第十四条 本办法自发文之日起执行，由组织部（人事处）负责解释。

