

中共长沙理工大学委员会文件

长理工大党〔2018〕42号



关于进一步加强人才引进工作的意见

人才引进工作是加快推进我校“百强”大学和一流学科建设，实现“办优质本科、建一流学科、创百强大学”发展目标的重要保证。为进一步加强我校人才引进工作力度，促进人才引进工作规范化管理，把好人才引进质量关口，根据《长沙理工大学“湖湘学者”人才计划实施办法（试行）》（长理工大党〔2018〕11号）《长沙理工大学专任教师引进和培养管理办法（试行）》（长理工大人〔2017〕6号）等文件精神，现就进一步加强人才引进工作提出以下意见：

一、加强组织领导，执行引进计划

各学院（单位）党政主要负责人为本学院（单位）人才引进工作的第一责任人，党政领导班子应切实加强组织协调，加大投入力度，整合工作资源，完善工作机制，保证人才引进质量和成效。各学院（单位）要进一步加强教授委员会、新进教师考核委员会等组织建设，明确工作职责和评价机制；要进一步落实相关工作人员的责任，提高人才引进工作成效。

各学院（单位）应按照专业岗位计划相对集中的原则组织面试考察，经考察确定的拟引进人才审批材料，应报联系本学院（单位）的校领导审阅、把关后，于每月月底前报送至人事处汇总。

各学院（单位）要严格执行学校发布的人才引进计划和学校文件规定的基本条件，根据本学院（单位）人才队伍建设规划及学科发展需要，进一步细化岗位人才需求标准，并严格按照既定计划和标准开展招聘宣传、资格审查、面试考察等工作。

各学院（单位）应与学校审定同意的引进人才保持沟通，督促其在规定期限内报到入职；对经沟通放弃来校工作或逾期不来报到的，各学院（单位）应及时书面通知人事处，方可就该岗位计划补充进人。

各学院（单位）人才引进工作完成情况将作为其领导班子考核、师资队伍建设考评的重要指标纳入其考核内容，并将提交学校审定的人才数、审定通过数、实际到岗数及管理服务质量作为重要的考核指标因素。

二、做好政策解读，加强招聘宣传

各学院（单位）负责人及相关工作人员要认真学习《长沙理工大学“湖湘学者”人才计划实施办法（试行）》（长理工大党〔2018〕11号）、《长沙理工大学专任教师引进和培养管理办法（试行）》（长理工大人〔2017〕6号）、《长沙理工大学新引进青年教师导师引领工程实施细则（试行）》（长理工大人〔2017〕7号）等文件，要在人才引进工作中认真负责地向应聘人才进行政策宣传和解读，要在明确引进意向前进行充分沟通，提高人才引进的达成度。

鼓励各学院（单位）自行制作招聘简章，主动走出去或对接相应的高水平大学，有针对性地开展招聘宣传，但招聘简章及招聘宣传中的内容要切实符合学校人才引进政策，对无法确保兑现的待遇等事项不可在招聘简章和招聘宣传中承诺。

三、严格引进程序，把好质量关口

各学院（单位）要坚持竞争择优、宁缺毋滥的原则，执行规定程序，落实工作责任，严把质量关口。

1. 严格开展资格审查。各学院（单位）要在面试试讲考察环节前，严格进行资格审查。应要求应聘人才提供由原工作（学习）单位基层党委或党总支出具的政治表现鉴定书，要根据原单位的鉴定意见，通过面谈沟通等方式对应聘人才的政治表现进行审查，并通过基层党组织会议明确意见；要通过查验原件、网上查证、数据库检索等方式对应聘人才的学历学位、业绩成果等进行核实，对应聘人才符合岗位需求条件情况进行审查，对应聘“湖湘学者”的人才原则上应组织人员到其所在单位进行考察。凡突破学校文件规定的基本条件的，各学院（单位）应在提交拟引进人才审批材料同时提交书面说明。

各学院（单位）应查验应聘人才填写的有关材料的准确性和真实性，提交的拟引进人才审批材料中应附经学院（单位）核实后的反映拟引进人才身份、学历资历及成果材料的复印件，相关工作人员应在复印件上签署“原件已核”并签字盖章。已发表 SCI、EI 等检索论文的，应提供教育部科技查新工作站出具的论文检索证明，对有关成果把握困难的可请学校教学和科研主管部门协助认定。

2. 按规范程序进行考察。对应聘“湖湘学者”的人才，经资格审查合格，应提交学院教授委员会审议，应对其学术声誉、学识水平、研究方向、能力潜力及与本院、本学科发展需求的匹配度等做出客观评价，提出引进意见；学院党组织要在充分考虑教授委员会意见基础上研究提出引进意见，并提交学院党政联席会议研究确定学院引进意见；对确定要引进的人才应与其充分沟通，对照“湖湘学者”人才计划文件有关内容商定有关待遇、岗位职责与工作任务；拟引进人才审批材料经学院院长和党委书记签署意见、签字盖章并经联系本学院（单位）校领导审阅、把关后提交人事处；在提交学校会议审定前，各学院（单位）应协助人事处与拟引进的“湖湘学者”人才建立沟通机制，以进一步落实引进事宜。

对应聘的优秀博（硕）士人才，经资格审查合格，交由相应系（室）负责人和学科带头人通过面谈沟通等方式对其思想政治表现、道德与操守、教学和科研能力及水平等予以综合考察、初审、评价；在此基础上提交学院新进教师考核委员会集中进行面试试讲考察，根据面试试讲考察结果，提出引进意见；学院党政班子要在充分考虑新进教师考核委员会意见基础上，确定学院引进意见，拟引进人才审批材料经学院院长和党委书记签署意见、签字盖章并经联系本学院（单位）校领导审阅、把关后提交人事处。

对于具有副高及以上职称但不符合“湖湘学者”条件的人才考察，应由教授委员会替代新进教师考核委员会行使考察职能并提出引进意见。

教授委员会、系（室）负责人和学科带头人、新进教师考核

委员会、学院（单位）党政负责人在相关审批表格中应明确填写考察评价和引进意见并签名。

3. 教辅岗位引进人才，在考察环节中应制定切实可行的考察工作方案，着重从实操能力方面予以考核评价；对于可引进硕士研究生的岗位，原则上应纳入学校组织的集中公开招聘，采取集中考察的方式进行，入围考察人数应不低于岗位计划数的3倍，且应设置笔试或实操等考察环节。

4. 各学院（单位）应由专人负责人才引进工作各环节工作记录，保存相关材料不少于2年；各学院（单位）不得省略环节、突击上报审批材料；拟引进人才材料不完备、相关环节不到位、党政班子意见不统一、“湖湘学者”人才岗位职责与工作任务未明确、未经联系本学院（单位）校领导审阅把关的不得提交给人事处，经人事处审核发现存在缺失的不予提交学校会议审定。

四、规范报到手续，签订聘用合同

1. 原则上应届博（硕）士毕业生必须在获得博（硕）士学位后2个月内（按学位证书落款时间计算）报到；获得境外博（硕）士学位的应在取得教育部学历学位认证后2个月内报到；非应届毕业生应在接到通知后的2个月内报到，符合有关调动政策的，应按要求限期内办理完毕调动手续。逾期者原则上不再受理其报到事宜，存在客观问题致使不能按期报到者，应及时通过学院（单位）与人事处协商解决。

2. 人事处应严格开展引进人才人事档案的审查工作，通过档案审查发现引进人才存在违法违纪、学术不端等不得聘用为事业单位工作人员有关规定情形的，取消其聘用资格。引进人才的人

事档案中满足按工资套级所需条件要求的相关材料转入我校后兑现薪酬待遇。

3. 引进的“湖湘学者”人才，各学院（单位）应根据学校审定意见、依据《长沙理工大学“湖湘学者”人才计划实施办法（试行）》（长理工大党〔2018〕11号）文件和前期沟通情况，拟定聘用合同，提交人事处审查并组织签订聘用合同。

引进的优秀博（硕）士人才，各学院（单位）应根据学校审定意见、依据《长沙理工大学新引进青年教师导师引领工程实施细则（试行）》（长理工大人〔2017〕7号）等文件，拟定岗位职责与工作任务，填写《长沙理工大学新引进青年教师目标任务书及培养计划》，经培养导师、所在学院（单位）负责人签署意见后，提交人事处审查并组织签订聘用合同。

中共长沙理工大学委员会

2018年7月19日



长沙理工大学党政办公室

2018年7月24日印发