**附件1：**

**江西师范大学科学技术学院优秀人才引进办法**

根据学院“十三五”发展规划，落实校院两级管理改革要求，发挥二级教学院在人才招聘中的主体作用，吸引更多优秀人才来院工作，结合实际，特制定本办法。

**一、基本原则**

在学校统一领导下，根据实际用人需求和学校批准的招聘计划，按照公平公正，德才兼备，择优录用的原则，通过考核，公开招聘优秀硕士及博士专业技术人才。整个招聘过程严格按照《中共江西师范大学委员会落实把纪律挺在前面要求的实施办法》（校党字〔2016〕33 号 ）进行，招聘工作以用人单位（教学院）为实施主体，组织人事处负责业务指导。

**二、优秀人才的范围（只适用于专业技术岗）**

1.具有博士学历学位的人才（一般不超过40周岁）；

2.具有副高及以上职称的人才（一般不超过45周岁）；

3.“双师型”人才（一般不超过40周岁）；

4.具有研究生学历、硕士学位且具备以下条件的人才（一般不超过35周岁）：

在应聘学科相关领域具有较深的造诣，发表过高水平的学术论文。近3年内主持过厅局级以上科研项目1项或参加过国家级科研项目研究（凭立项证明或鉴定、结题证明）或获得厅局级以上科研成果奖奖励（凭奖励证书），同时还具备以下所述论文条件：

(1)理工类：以第一作者署名在SCI、EI收录的杂志上发表论文2篇（获国家发明专利授权等同SCI论文）；

(2)人文社科类：以第一作者署名发表由江西师范大学认定的C类学术期刊论文2篇或外语类译著2部以上。

**三、引进程序**

（一）计划确定

每年十月份，用人单位（教学院）根据本单位编制、岗位需求等实际情况，向组织人事处提出优秀人才需求计划申请。组织人事处对各单位申报的需求计划进行汇总、审核后，报学院审定、学校批准。

（二）计划发布

组织人事处根据学校批准的招聘计划及要求，在相关网站向社会统一发布招聘公告。各用人单位（教学院）可在各自微信公众号同步发布。

（三）收集简历、资格审查

用人单位（教学院）负责应聘人员简历的收集、整理，并按照公告中的岗位条件进行资格初审工作，组织人事处负责对应聘人员的资格复审。对审查合格的应聘者由用人单位（教学院）负责通知应聘者进行面试。

（四）组织考核

用人单位（教学院）拟定考核方案报学院审批后组织招聘考核工作，优秀人才考核一般采用面试（或试讲）形式，考核全程由院组织人事处参与、校人事处监督。具体要求：

1.博士

面试考官小组原则上为7人或以上，一般由联系（分管）学院的校领导、学院学术委员会部分成员、教学督导（由校教务处选派）及该学科的专任教师代表组成。设主考官1名，主持面试的全过程。主考官原则上由联系（分管）学院的校领导或学院主要负责人担任。

2.其他优秀人才

面试考官小组原则上为7人或以上，一般由院领导、学院学术委员会部分成员、教学督导（由院教务处选派）及该学科的专任教师代表组成。设主考官1名，主持面试的全过程。主考官原则上由院领导或用人单位（教学院）主要负责人担任。

面试结束后，面试考官小组对面试情况进行评议，填写《江西师范大学科学技术学院优秀人才面试意见表》，并当场宣布面试结果（面试成绩为优秀、良好、合格、不合格四个档次）。

（五）心理测试、体检、考察

组织人事处负责组织对拟聘用人员的心理测试、体检工作；用人单位（教学院）负责对拟聘用人员的思想政治、综合素质能力等方面的考察工作。心理测试、体检、考察不合格人员不予聘用。

（六）研究录用

学院研究审定拟录用名单，报告学校批准后聘用。

**四、工作纪律**

1.面试考官、工作人员凡与考生有亲属或师生关系的，应实行回避。

2.用人单位在面试工作中应接受纪检、监察部门的监督，对违反工作纪律的面试考官及相关工作人员，由纪检、监察部门按照有关规定处理。

**五、有关说明**

1.引进优秀人才作为学院人才引进激励机制，引进过程中坚持优中选优、宁缺勿滥。

2.本办法自下文之日起实施，由组织人事处负责解释。