|  |
| --- |
| **关于下达2016年人员补充计划的通知** |

|  |  |
| --- | --- |
| 提交部门：[人社处](http://oa.jlu.edu.cn/infoSearch.asp?s=1&t=depart&k=人社处)   提交时间：2016-1-22 14:57:31 | 字号：大 中 小   |

|  |
| --- |
|                 校人字〔2016〕41号 校内各单位：    “学校2016年人员补充计划”经2015年第十六次校长办公会议审议通过，现予以下达，并就有关事宜通知如下。    一、人员补充的基本原则    1. 公平、公正、公开。    2. 遵循程序，依法办事，严格考核。    3. 继续稳定队伍规模，不断强化岗位设置管理，进一步优化队伍结构。    二、聘用资格及条件    2016年新聘人员聘用的资格、条件及聘用程序等，应按照《吉林大学新聘人员聘用管理暂行办法（修订）》中的相关规定严格执行。    三、补充结构    2016年学校拟补充教师（海外博士、出站的博士后研究人员）、专业技术人员、辅导员及专职外事秘书（管理人员），详细分配情况见附件。    辅导员、专职外事秘书（管理人员）的补充工作，由学校相关职能部门按照《吉林大学新聘人员聘用管理暂行办法（修订）》的规定统一组织进行。    四、相关政策调整    （一）拟聘专业教师岗位的，直接纳入事业编制管理；专业教师以外各系列拟聘人员，实行人事代理方式管理。    （二）学历条件    1.聘用教师，原则上要求聘用“海外博士”或出站的博士后研究人员；其中出站的博士后研究人员要求初始学历及最终学历均毕业于“部属院校”，本、硕、博、博士后研究阶段经历原则上应包含一段非本校经历。    2.聘用专职管理人员、辅导员，原则上应聘用硕士研究生毕业及以上学历人员，且至少有一段学习（本科或硕士）经历毕业于部属高等学校。    （三）聘用程序    1.财务、图书系列的笔试分别由财务处、图书馆负责组织，面试由具体用人单位组织。    2.教学科研单位补充专业技术人员的面试考核，要求考核组织人数不少于本单位学术委员会人数，其中教师数量不少于总人数的1/3。    （四）各单位各系列人员补充的面试工作，要求面试组织成员实名投票或打分。    五、其他    1.为了做好2016年的人员聘用工作，各单位要多渠道公布需求信息，实行公开招聘、公平竞争、严格考核。    2.各单位应加大引进高层次人才力度，引进一些在国际上有影响力的专家和学者，提高学校的办学层次和办学水平。    3.为稳步实现教师聘用条件的提升，拟将2016年至2018年作为过渡期，各单位如确无合适的博士后研究出站人员作为拟聘教师的，仍可以选择优秀的“国内博士”，拟聘的“国内博士”首先进入博士后流动站，博士后研究出站并考核优秀的，正式办理入职手续。    4.各单位要更加注重对新聘教师外语能力的要求，新聘教师原则上应可用外语讲授至少一门课程。    联 系 人：王天一     联系电话：85166282    办公地点：中心校区行政楼812室    附件：2016年人员补充计划（一）                                                                人力资源与社会保障处                2016年1月22日 |