

湖南农业大学文件

湘农大发〔2020〕28号

关于印发《湖南农业大学 公开招聘实施办法》的通知

校属各单位：

《湖南农业大学公开招聘实施办法》已经学校审定，自2020年3月27日起施行。原《湖南农业大学公开招聘实施办法》（湘农大〔2017〕7号）同时废止。

特此通知。



湖南农业大学公开招聘实施办法

第一章 总 则

第一条 为进一步规范公开招聘工作，保证进人质量、把好进人关口，根据《事业单位公开招聘人员暂行规定》（人事部令第6号）、《事业单位公开招聘违纪违规行为处理规定》（人社部令第35号）、《湖南省事业单位公开招聘人员办法》（湘人社发〔2019〕1号）、《湖南农业大学人事调配管理办法》（湘农大发〔2020〕号）等文件精神，结合学校实际，制定本办法。

第二条 坚持德才兼备、人岗相适，公平公正、择优录用的选聘原则，严格标准、宁缺毋滥，规范程序、分类管理、分级负责。

第三条 公开招聘工作应包括申报计划、审核计划、制定方案、发布信息、组织报名、资格审查、考试、体检、考察、公示聘用人选、办理聘用手续、签订聘用合同等环节，严格按照程序组织实施。

第二章 招聘计划和招聘方案

第四条 用人单位在学校核定的编制数内，根据工作需要和本单位岗位空缺情况，一般于每年11月按要求填写《湖南农业大学公开招聘岗位计划申请表》，向人事处提交下一年的年度招聘计划。

招聘计划主要内容包括：人员结构状况、空编数额、招聘岗位类别、招聘人数、招聘条件、岗位职责、考试方式等。

应根据岗位需求，按照《湖南农业大学人事调配管理办法》（湘农大发〔2020〕27号）第八条规定，科学合理设置招聘条件，不得设置指向性或岗位无关的歧视性条件，不得针对特定对象“量身定做”设置条件。

专业设置须与招聘岗位相匹配，原则上应从宽确定专业要求，同一岗位可以设置一个或多个相近的适合岗位要求的专业，也可以按专业大类设置专业条件。专业名称要准确、规范，一般以教育部发布的学科专业目录为依据。对没有专业要求的招聘岗位，可以设置为专业不限。

第五条 用人单位招聘计划须经本单位领导班子研究通过并报相关校领导同意，学院专业技术岗位招聘计划还须经院学术委员会讨论通过。

第六条 学校公开招聘计划和招聘方案经相关职能部门和相关校领导初审，学校人事调配工作领导小组会议审定并按要求报批后，面向社会公开发布。

第七条 招聘计划在湖南农业大学人才招聘网、湖南农业大学人事处网站和学校授权的其他社会公开媒体发布，发布时间距报名时间不少于7个工作日。招聘计划一经发布，原则上不得变更，因特殊情况确需修改的，须经学校人事调配工作领导小组会议审定并按要求报批。

第三章 报名和资格审查

第八条 报名均采用网上报名方式进行，报名时间不少于3天。符合报名条件的人员于规定时间内按要求报名应聘，并提交相应的证明材料。

第九条 应聘人员报名必须具备下列基本条件：

- （一）遵守中华人民共和国宪法和法律。
- （二）具有良好的品行和职业道德。
- （三）具备岗位所需的专业或技能条件。
- （四）适应岗位要求的身體条件。
- （五）岗位所需要的其他条件。

事业编制人员应聘者还须具有中华人民共和国国籍。

第十条 应聘人员有下列情形之一的，不得报名：

- （一）曾因犯罪受过刑事处罚的人员或曾被开除公职的人员。
- （二）尚未解除党纪、政纪处分或正在接受纪律审查的人员。
- （三）涉嫌违法犯罪正在接受司法调查尚未作出结论的人员。
- （四）在各级各类事业单位公开招聘中因违反《事业单位公开招聘违纪违规行为处理规定》被记入事业单位公开招聘应聘人员诚信档案库，且记录期限未满的人员。
- （五）法律、政策规定不得聘用为事业单位工作人员的其他情形的人员。

第十一条 学校成立由人事处、用人单位和纪检监察部门等单位负责人组成的公开招聘资格审查小组，严格按照有关政策规定和招聘公告确定的招聘条件进行资格审查，应准确把握审查标准，不得随意放宽或提高招聘条件。应聘人员不符合岗位报名条件或弄虚作假，一经查实，取消考试或聘

用资格。

第十二条 通过资格审查的人员名单由人事处在湖南农业大学人才招聘网、湖南农业大学人事处网站公布。

第十三条 公开招聘应当形成竞争。有效报名人数与岗位招聘人数的比例原则上不低于 3: 1。少数专业特殊或确实难以形成竞争的岗位，经学校人事调配工作领导小组集体研究并报批后，可以取消、核减相应岗位招聘计划或降低开考比例，也可修改报名条件、延长报名时间。

公开招聘具有高级专业技术职务或博士研究生及其他急需紧缺专业人才，经学校人事调配工作领导小组研究同意，可以不设置开考比例。

第四章 考 试

第十四条 资格审查通过的应聘人员方可参加考试。

第十五条 考试内容为招聘岗位所必需的综合知识、专业知识、业务能力和工作技能，不指定复习教材。考试方式包括笔试、试讲、面试、实际操作能力测试等，根据岗位性质和专业特点，可选择不同的组合方式。

第十六条 笔试主要考察应聘人员对公共基础知识和相应岗位的专业理论知识等的掌握程度等。笔试由学校人事处会同有关单位根据公开招聘方案和岗位性质组织实施。

（一）命题。成立命题组负责笔试命题工作，由三人及以上相关专业具有高级专业技术职务人员或业务骨干组成，指定一名命题组长。命题工作应严格管理，命题开始至考试结束，命题组成员须封闭式管理，不得以任何方式与外界接

触。命题数量至少为试卷题量的 3 倍，由命题组长主持筛选并形成正、副试卷各 1 份。命题组根据试卷定稿拟定参考答案。若有必要，学校也可委托第三方机构进行命题。

（二）组考。按照国家考试要求组织笔试，严肃考试纪律，保证公平公正。

（三）评卷。一般由命题组负责。评卷应统一评分标准，保证公平公正。

第十七条 试讲主要考察应聘人员的专业知识、教学思路、教学技能等。专任教师岗位必须试讲。试讲由用人单位招聘工作小组组织实施。试讲时间一般不少于 20 分钟/人。用人单位党委或支部的纪检委员对试讲实行全程监督。

第十八条 面试主要考察应聘人员的师德师风、综合素质、专业能力、人岗匹配度等。所有岗位招聘必须面试。面试可以根据岗位特点，选取结构化面试、现场提问、抽题答问等方式，面试时间一般不少于 8 分钟/人。专任教师岗位和学院其他专技岗位的面试一般由学院组织。辅导员岗位、管理岗位、非学院的专业技术岗位的面试一般由人事处会同有关部门组织实施。

第十九条 实际操作能力测试主要考察应聘人员的专业技术、操作水平、应用能力等。是否需要实际操作能力测试，由用人单位招聘工作小组根据招聘岗位性质和专业特点决定。

第二十条 试讲、面试、实际操作能力测试各环节的评委由 7 名专家组成，同一岗位一般应为同一批专家，应按

要求和程序产生。

（一）组建专家库。应根据岗位的特点和要求组建专家库，专家库入选人员一般应为领域内副高及以上职称的专家。专家库的入选人数不少于评委数的3倍，原则上非本单位的专家应占多数。

（二）评委专家组。评委专家组应明确一名专家担任组长。学院的评委专家组组长一般由院长担任。非学院的评委专家组组长可以现场推选产生，也可由人事调配工作领导小组指定。除评委专家组组长外，其他评委一般应从专家库中随机抽取产生，原则上非本单位的评委应占多数。

第二十一条 试讲、面试、实际操作能力测试等环节，评委应严格按标准客观公正地对应聘人员的表现进行综合评分。去掉一个最高分和一个最低分，按其余评委评分的平均值计算成绩。成绩统计表须相应环节的评委、监督员、计分和统分员签字。

第二十二条 专任教师岗位的博士招聘一般采用试讲加面试的方式进行。试讲和面试各占综合成绩的50%，设置试讲成绩合格分数线为80分，根据试讲成绩由高到低按不超过1:5比例确定进入面试人员。设置综合成绩合格分数线为80分。

专任教师岗位的硕士招聘一般采用笔试、试讲、面试的方式进行，根据岗位和学科专业性质，可增加实际操作能力测试。笔试、试讲和面试分别占综合成绩的30%、40%、30%，若有实际操作能力测试，实际操作能力测试与面试合计占比

30% (各占 15%), 设置笔试成绩合格分数线分别为 60 分, 根据笔试合格线以上成绩由高到低按不超过 1:5 比例确定进入试讲、面试、实际操作能力测试人员, 设置综合成绩合格分数线为 80 分。

第二十三条 专职辅导员岗位、管理岗位和其他专业技术岗位招聘一般采用笔试和面试的方式进行, 根据岗位和学科专业性质, 可增加实际操作能力测试。笔试和面试各占综合成绩的 50%, 若有实际操作能力测试, 实际操作能力测试与面试合计占比 50% (各占 25%), 设置笔试成绩合格分数线为 60 分, 根据笔试合格线以上成绩由高到低按不超过 1:5 比例确定进入面试、实际操作能力测试人员, 设置综合成绩合格分数线为 80 分。

第二十四条 子弟小学教师招聘采取试讲和面试的方式进行。试讲和面试成绩各占综合成绩的 50%, 设置试讲成绩合格分数线为 80 分, 根据试讲合格线以上成绩由高到低按不超过 1:5 比例确定进入面试人员, 设置综合成绩合格分数线为 80 分。

幼儿园教师、校医院医师和护士岗位招聘采取实际操作能力测试和面试的方式进行。实际操作能力测试和面试各占综合成绩的 50%, 设置实际操作能力测试成绩合格分数线为 80 分, 根据实际操作能力测试合格线以上成绩由高到低按不超过 1:5 比例确定进入面试人员, 设置综合成绩合格分数线为 80 分。

第二十五条 特殊岗位的考试方式及要求, 提交学校人

事调配工作领导小组会议研究决定。

第二十六条 考试成绩统一在湖南农业大学人才招聘网、湖南农业大学人事处网站公示。进入下一考试环节中放弃的应聘人员，可在符合条件者中依次增补。

第五章 体检、考察、公示和聘用

第二十七条 根据应聘同一岗位合格线以上的综合成绩排名先后，按岗位招聘数 1: 1 的比例确定体检人员。如综合成绩相同的，教师岗位（含子弟小学教师）以试讲成绩排序为准，其他岗位以面试成绩排序为准。

第二十八条 体检在指定的市级以上综合性医院进行，参照公务员录用体检标准执行。

第二十九条 体检合格者进入考察。

（一）成立考察工作小组。考察工作小组不少于 3 人，组长由用人单位负责人担任，成员应至少包含 1 名纪检监察部门工作人员或用人单位党委（支部）纪检委员。考察内容主要包括政治思想、道德品质、能力素质、遵纪守法（含计划生育）、工作或学习表现等情况，以及应聘资格条件的真实性。

（二）考察方式及要求。进校前无工作经历者由相应用人单位考察工作小组去函或实地考察；进校前有工作经历者由相应用人单位考察工作小组到考察对象的现（原）单位进行实地考察。

去函考察由考察工作小组向考察对象所在单位发出公函，请所在单位提供考察对象的现实表现材料，并通过与考

察对象面对面交谈等方式核实有关材料。

实地考察由考察工作小组到考察对象所在单位或档案保存单位现场，客观、公正、全面掌握考察对象的基本情况。

考察工作小组成员须认真查阅考察对象的档案材料，仔细审核年龄、学历、学位、职称、经历和入党、入团情况。特别是涉及严重违反党和国家方针政策或违法违纪处理情况的，必须认真核对，并复印有关材料。

（三）考察结论。考察工作小组对考察过程中反映出来的问题须核实清楚，取得的证明材料应当注明出处，并要求相关单位加盖公章或相关证明人签名。

考察工作小组负责撰写考察报告，全面反映考察对象思想、工作、学习等方面的表现及主要优缺点，作出是否聘用的考察结论，并由考察工作小组成员签名，提交人事处。考察工作小组成员对考察结论有不同意见的，应在考察报告中予以记录。

（四）责任归属。按照谁使用、谁考察、谁负责的原则明确考察责任。对考察情况失真失实的，应追究考察责任人的责任。

第三十条 如有体检、考察不合格或放弃体检、考察者，由用人单位提出书面申请，经学校人事调配工作领导小组研究同意，可以按应聘同一岗位考试综合成绩和体检、考察结果依次等额递补，递补最多不超过两次。

第三十一条 根据综合成绩、体检、考察结果，经学校党委会研究后，确定拟聘用人员。拟聘用人员名单按权限报

省人力资源和社会保障厅审查通过，在省人力资源和社会保障厅网站或湖南农业大学人才招聘网和湖南农业大学人事处网站公示 7 个工作日，公示无异议后，办理聘用手续，签订聘用合同。

第六章 纪律与监督

第三十二条 公开招聘工作纪律执行上级文件和《湖南农业大学人事调配管理办法》（湘农大发〔2020〕27号）规定。对应聘人员、招聘单位和招聘工作人员在公开招聘中违纪违规行为的认定与处理，按《事业单位公开招聘违纪违规行为处理规定》（人社部令第35号）执行。构成犯罪的，依法追究其刑事责任。

第三十三条 公开招聘人员实行回避制度。凡与用人单位负责人有夫妻关系、直系或三代以内旁系血亲关系（含拟制血亲关系）、近姻亲关系的应聘人员，不得应聘该单位人事、财务、审计、纪检监察岗位，以及有直接上下级领导关系的岗位。

用人单位负责人和招聘工作人员在组织公开招聘或办理人员聘用事项时，涉及与本人有上述亲属关系或者其他可能影响招聘公正的，应当主动申请回避。

第三十四条 公开招聘工作全程接受学校纪检监察部门的监督；用人单位负责组织的招聘环节，相应单位的纪检委员应全程参与监督。

第七章 附 则

第三十五条 各用人单位组织实施的公开招聘各环节

评分表由相应单位负责保存 3 年；其他材料由人事处归档。

第三十六条 本办法中的“用人单位”均指设置招聘岗位的二级单位。

第三十七条 本办法由学校负责解释，具体执行中的问题咨询由人事处负责答复，遇到的特殊问题提交学校人事调配工作领导小组会议集体研究。

第三十八条 本办法自 2020 年 3 月 27 日起施行。原《湖南农业大学公开招聘实施办法》（湘农大〔2017〕7 号）同时废止。本办法未涉及的，以上级相关规定为准。