

# 江苏理工学院内部文件

人〔2018〕66号

## 关于高层次人才引进 与管理办法（试行）的补充规定

各单位、各部门：

为深入贯彻落实《江苏省委关于聚力创新深化改革打造具有国际竞争力人才发展环境的意见》（苏发〔2017〕3号）、《江苏省委省政府关于深化科技体制机制改革推动高质量发展若干政策》（苏发〔2018〕18号）、《人力资源社会保障部 教育部等九部门关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》等文件精神，经校长办公室会议研究决定，现对《江苏理工学院高层次人才引进与管理办法（试行）》（江理工人〔2018〕111号）作如下补充规定。

一、强化师德师风考核。各二级学院的党政主要负责人为所在学院人才引进师德师风考核的共同第一责任人。要严把人才引进思想政治素质考核关，把优良的政治素质和职业道德作为评价人才引进的第一标准，实行师德师风一票否决制。

各相关部门、单位需通过发函询问、电话咨询、调研走访等形式全面了解应聘人员的思想政治素质状况。

二、突出工程专业类人才实践能力考核。工程类专业引进的教师，原则上须有企业任职经历。对于从高校直接录用的优秀博士毕业生，上岗后需要有 6 个月以上的企业实践经历。对于参与企业重要创新项目研发、参与重要企业工程建设项目取得显著的经济和社会效益，及有重大科技创新成果的人才的引进，采用“一人一议”的办法。

三、禁止招聘性别歧视行为。严格执行《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》文件精神，在制定招聘计划、发布招聘信息、招用人员过程中，不得限定性别或性别优先，不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女，不得询问妇女婚育情况，不得将妊娠测试作为入职体检项目，不得将限制生育作为录用条件，不得差别化地提高对妇女的录用标准。

四、强化分类评价和绩效考核。结合学校发展实际，高层次人才引进的评价标准、考核指标及紧缺专业实行动态调整，原则上每学年变动一次。

五、本补充规定自印发之日起执行，由人事处负责解释。

人事处

2018 年 12 月 25 日

## 附：2018 年紧缺专业

机械电子工程、机械制造及其自动化、材料焊接、车辆工程、交通运输工程、云计算、大数据科学与分析、软件工程、智能控制与智能制造、控制科学与工程、会计学、财务管理、旅游管理、艺术设计、平面设计、翻译、商务英语、学前教育、生物信息团队、资源环境和清洁能源团队、材料表界面结构与功能研究团队所需专业。