

# 吉林大学口腔医院文件

吉大口字〔2019〕84号 签发人：周延民

---

## 吉林大学口腔医院 2019 年 管理系列人员招聘工作实施方案

根据《吉林大学新聘用人员聘用管理暂行办法（修订）》、《关于下达 2019 年人员补充计划的通知》（校人字〔2018〕295 号）、《关于学校新聘用人员相关政策调整的通知》（校人字〔2019〕42 号）、《关于 2019 年吉林大学公开招聘专业技术人员和管理人员的启事》（校人字〔2019〕98 号）和《吉林大学白求恩医学部 2019 年附属医院其他专业技术人员和管理人员招聘工作实施方案》（校医部字〔2019〕12 号）文件精神，我院将于近期开展 2019 年管理人员招聘工作，为做好此项工作，制定本方案。

### 一、指导思想

适应吉林大学医学事业发展需要，科学、合理控制附属医院规模，加强内涵建设，利用多种用人机制合理配置人力资源。坚持“公正、公平、公开、择优”及“逢进必考”的原则，为提高医学教育质量，增强医学学科综合实力提供智力支持和人才保障。

## 二、组织领导

医院成立人员招聘工作领导小组，指导人员招聘的各项工作；成立人员招聘考核小组，负责此次人员招聘的面试考核工作；成立人员招聘工作小组，负责应聘人员相关信息的审核工作；人力资源部负责人员招聘的日常工作。

### 领导小组

组 长：周延民 张志民

成 员：李 楠 李 江 胡 敏 刘东玲 苑 锐  
姜广新 朱宪春

### 考核小组

组 长：刘东玲

考核小组组员：由全体院领导及在全体学术委员会成员、全体教学委员会成员、全体学位委员会成员、全体医疗质量管理委员会成员、全体临床科室主任、相关职能科室负责人中随机抽取人员组成。

### 工作小组

组 长：刘东玲

组 员：阿 兰 程 梁 金翔宇 冯 岩 李春枫  
王天博

## 三、聘用计划

行政管理人員 1 人

## 四、聘用范围

管理人员

## 五、聘用条件及资格

(一) 遵守中华人民共和国法律，政治素质过硬，具有良好的职业道德，具备履行岗位职责的能力，遵纪守法，爱岗敬业，善于合作。

(二) 应聘人员所学专业须为医学、管理、人文或理工等相关专业，具有硕士研究生及以上学历并获得相应学位(含应届毕业生，但须于2019年9月30日前取得学历学位证书)，初始学历应为本科毕业并获学士学位。

(三) 年龄要求：应为30周岁以下(1989年7月1日以后出生)；具有博士研究生学历并取得博士学位，年龄可放宽为35周岁以下(1984年7月1日以后出生)。

(四) 身心健康，能够适应所在岗位的工作要求。

(五) 其它：具有三级甲等医院2年以上管理工作经验。

## 六、聘用程序

### (一) 公布岗位

根据医学部下达的人员招聘计划，制定岗位条件，并公开发布招聘信息。

### (二) 应聘报名

应聘者只能申报一个招聘单位，不得重复报名，重复报名者取消应聘资格。应聘者认真填写《吉林大学白求恩医学部2019年附属医院其他专业技术人员和管理人员招聘报名

表》，同时提供毕业证书、学位证书、身份证、毕业生就业推荐表、奖励证明、教育部归国人员学历认证等相关材料原件及复印件。

具体报名时间详见单位招聘公告。

### （三）资格审查

人力资源部负责收集应聘人员材料，按照招聘计划、招聘原则和招聘条件对应聘者进行资格审查；党委办公室负责审核思想政治表现。

### （四）组织考试

资格审查符合条件者，按照“公正、公平、公开、择优”的原则统一组织各项考核。

1. 由第三方机构承办笔试工作，笔试包含“职业能力倾向测验”和“综合应用能力”两部分，成绩各占笔试成绩的50%。

2. 笔试成绩和笔试合格分数线在医院官网公布。笔试不合格人员不能参加综合能力测试及面试。

3. 医院统一组织综合能力测试，内容包括英语及计算机操作，本部分考核为通过性测试。应聘人员通过综合能力考核后方可进入面试环节。综合能力测试成绩不计入总成绩。

4. 医院统一对笔试考核合格人员进行面试。

由考核小组对应聘人员进行打分，面试考核内容由自我介绍、必答题及专家自由提问组成。

5. 面试过程均采用实名投票或打分。

6. 考试（含笔试和面试）成绩实行百分制。原则上笔试成绩占总成绩的 40%，面试成绩占总成绩的 60%。根据总成绩由高至低的顺序，确定拟聘人选。

#### （五）医院、学部审核

1. 领导小组将考核结果报党政联席会审议，择优确定拟聘用人选，将《吉林大学白求恩医学部 2019 年附属医院拟聘其他专业技术人员和管理人员基本情况汇总表》及相关材料报送学部。

2. 学部审核上报材料。

#### （六）确定推荐人选及公示

学部根据审核结果，经学部人才招聘工作领导小组研究确定拟聘用推荐人选，公示后报学校人力资源与社会保障处。公示期一般为 7 天。

### 七、聘用形式及其他要求

（一）学校对新聘用管理人员实行 A 类人事代理方式管理，具体按照学校有关规定执行。

（二）对于按年度用人计划补充的新聘人员，应于 2019 年 9 月 30 日之前完成报道入职手续。因未取得毕业证书及学位证书等个人原因，达不到聘任条件及要求的，不予聘用。

### 八、纪律与监督

（一）招聘工作要做到信息公开、过程公开、结果公开，

接受社会及有关部门的监督。

(二) 实行回避制度。参与招聘的工作人员如涉及与本人有亲属关系，应当主动回避。凡与聘用单位负责人员有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲或者近姻亲关系的应聘人员，不得应聘该单位负责人员的秘书或者人事、财务、纪律检查岗位，以及有直接上下级领导关系的岗位。聘用单位负责人员和招聘工作人员在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，也应当回避。

(三) 严格执行招聘纪律，对有下列违反规定情形的，必须严肃处理。

1. 伪造和涂改证件、证明，或以其他不正当手段获取应聘资格的。

2. 应聘人员在考试考核过程中作弊的。

3. 招聘工作人员指使、纵容他人作弊，或在考试考核过程中参与作弊的。

4. 招聘工作人员故意泄露考题内容的。

5. 违反本规定其他情形的。

(四) 对违反公开招聘纪律的应聘人员，取消聘用资格。

(五) 对违反公开招聘纪律的工作人员，视情节轻重按照有关规定追究责任。构成犯罪的，依法追究刑事责任。

(六) 曾因犯罪受过刑事处罚的人员和曾被开除公职的

人员，或公务员和参照公务员法管理的机关单位工作人员被辞退未满5年的，不得报名；在各级公务员招考及事业单位公开招聘考试中被认定有舞弊等严重违反录用纪律行为的人员，以及受到不得报考处理并仍处于禁考期的人员，不得报名。有上述情形人员，一经发现，取消其应聘资格。

(七) 医院纪委对人员招聘工作进行监督，受理信访、举报、申诉等。

**九、本方案未尽事宜由吉林大学口腔医院党政联席会具体负责解释。**

二〇一九年七月十二日



---

抄送：人力资源部、党委办公室、纪检监察工作部

---

医院办公室

校对：王洪伟

---

份数：4份