

中国科学院金属研究所文件

科金人字〔2021〕22 号

中国科学院金属研究所关于印发《中国科学院金属研究所公开招聘管理办法》的通知

所内各部门：

为进一步完善人员聘用制度，规范人事管理和招聘行为，提高用人质量，根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第 652 号）、《事业单位公开招聘人员暂行规定》（人事部令第 6 号）、《中国科学院人员聘用制度实施办法》（科发人字〔2016〕2 号）、《中国科学院岗位管理实施办法》（科发人字〔2017〕8 号）等有关规定，修订了《中国科学院金属研究所公开招聘管理办法》，现予印发，请遵照执行。原《中国科学院金属研究所公开招聘管理办法》（科

金人字〔2015〕6号)同时废止。

- 附件：1. 中国科学院金属研究所用人需求申报表
2. 中国科学院金属研究所初评简历筛选说明
3. 中国科学院金属研究所初评工作事项确认表
4. 中国科学院金属研究所初评面试结果汇总表
5. 中国科学院金属研究所初评结果上报表
6. 中国科学院金属研究所求职登记表
7. 中国科学院金属研究所终评结果上报表
8. 中国科学院金属研究所试用期考核表
9. 中国科学院金属研究所公开招聘流程图



(此件主动公开)

中国科学院金属研究所公开招聘管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步规范人事管理和招聘行为，严把进入质量关，建设高素质人才队伍，根据《事业单位人事管理条例》（国务院令第652号）、《事业单位公开招聘人员暂行规定》（人事部令第6号）和《中国科学院人员聘用制度实施办法》（科发人字〔2016〕2号）、《中国科学院岗位管理实施办法》（科发人字〔2017〕8号）等有关规定，结合我所实际，制定本办法。

第二条 公开招聘岗位设置分为科技岗位、支撑岗位和管理岗位三类，须严格按照中国科学院相关规定和要求，明确岗位基本任职条件和职责。除国家政策性安置、按照人事管理权限由上级任命及涉密岗位等确需使用其他方式选拔任用人员外，新聘用专业技术人员、管理人员和工勤人员（即员工，包括事业编制人员、特别研究助理、项目聘用人员，下同）都要贯彻公开、平等、竞争、择优的原则，坚持德才兼备的用人标准，面向社会公开招聘。

第三条 对于急需引进的高层次、短缺专业人才，具有高级专业技术职务人员的招聘与引进，按照国家、中国科学院和本所的有关规定执行，由人事处将岗位需求等相关事宜提交所务会议审议通过后，成立考核组，组织考核答辩。

第四条 自然科学研究系列岗位招聘的具有博士学位的人员应申请特别研究助理岗位，并按照本所特别研究助理相关规定办

理；其他岗位招聘的具有博士学位的人员，可以申请事业编制岗位。未取得博士学位的人员须先申请科金公司项目聘用编制岗位，按规定招聘录用后经过一段时间使用，在考核合格的前提下可申请竞聘事业编制岗位。科金公司项目聘用人员竞聘事业编制岗位工作，按照中国科学院和本所相关规定和程序进行。

第五条 本所设立由分管人事工作的所领导以及党委办公室、人事处、纪检与审计处、职代会（工会）负责人组成的招聘工作领导小组，负责审查招聘工作方案，对招聘工作进行全程监督和指导。

第二章 岗位设置与基本任职条件

第六条 用人部门应根据本部门发展规划和工作实际需要，合理提出岗位设置需求，原则上一岗一人。

（一）用人部门通过 OA 系统向人事处提交《中国科学院金属研究所用人需求申报表》（附件 1）。其中，科研部门用人须经创新课题组组长/PI、研究部主任、中心负责人、财务处和科技处负责人审批同意；职能部门用人须经部门负责人审批同意。

（二）人事处对用人部门提出的需求逐一进行审核，经汇总后形成全所招聘计划，分批次上报所务会议审批。

第七条 所务会议统筹考虑本所事业编制数量、发展目标、人力资源规划和工作需要等因素，研究确定全所各批次招聘计划。

第八条 创新课题组/PI 团队的岗位设置应结合其运行经费状况及年度考核结果进行核定。原则上，对赤字运行及考核结果为 D 档（较差）的创新课题组/PI 团队不给予岗位增量支持。

第九条 职能部门岗位数量（包含事业编制岗位和科金公司项目聘用编制岗位）由所务会议研究确定。各职能部门可在本部门岗位数量范围内，提出用人需求申请。

第十条 用人部门应根据岗位工作需要，科学合理地设置岗位任职条件，其中专业要求须与招聘岗位职责相匹配，不得设置指向性或与岗位无关的歧视性条件。

第十一条 各类岗位应聘人员应具备下列基本任职条件：

（一）思想品行端正，遵纪守法，作风正派，遵守学术道德规范，遵守科研诚信要求。

（二）身体健康。

（三）具备符合招聘岗位要求的文化水平（学历、学位）、专业技术知识、能力、技能和经验，应聘实行执业资格制度岗位的，须持有相应的执业资格证书。

（四）爱岗敬业，工作责任心强，善于沟通，具备良好的团队协作能力。

（五）具备招聘岗位要求的其他条件。

第十二条 招聘岗位发布后，两年内未完成招聘的，相应岗位设置予以取消。后续因工作需要仍需设岗的，用人部门须重新提交申请。

第三章 招聘组织及程序

第十三条 所务会议审议批准后的招聘计划，包括招聘岗位、资格条件和职责要求等，由人事处通过各类招聘渠道统一对外公开发布。

第十四条 公开招聘的考试、考察工作采取笔试和面试等方式进行，分为初评和终评两个环节。

第十五条 人事处根据所务会议审议通过的岗位任职条件，对应聘人员进行资格审查，将符合条件的应聘人员的简历推送至用人单位。用人单位负责筛选出参加初评的应聘人员，且筛选时应满足以下要求：

（一）筛选特别研究助理岗位应聘人员时，如应聘人员不超过 3 人，凡符合岗位任职条件的，应全部进入初评；如应聘人員有 4 人及以上符合岗位任职条件，筛选后进入初评人数一般应不少于 3 人。

（二）筛选其他岗位应聘人员时，筛选后每个岗位人数一般应不少于 3 人，其中科研助理、财务助理类岗位及职能部门岗位一般应不少于 5 人（下同）。对于出现报名人数少于 3 人或者符合基本任职条件少于 3 人等情况，经人事处研判并采取针对性措施（如扩大招聘宣传等）仍未有效解决的，提交招聘工作领导小组研究处理。

（三）应聘人员筛选工作完成后，用人单位将未入选人员的名单及未入选原因填写至《中国科学院金属研究所初评简历筛选说明》（附件 2），并按时提交人事处。

第十六条 初评一般应采用笔试结合面试的方式进行，考核评议的内容应为招聘岗位所必需的专业知识、业务能力和工作技能。对于应聘工勤等岗位的人员，在其面试环节还可根据需要增加现场操作能力测试。

笔试、面试、现场操作成绩占比由用人单位根据岗位要求确

定。

第十七条 科研部门的招聘初评工作在人事处指导下，由创新课题组/PI 团队组织。初评评议委员会原则上由创新课题组组长/PI 或学科专题组长、领域专家（副高级及以上专业技术岗位人员）构成，成员不少于 7 人（非本创新课题组/PI 团队人员应超过半数）。

职能部门的招聘初评工作在人事处监督下，由本部门组织。初评评议委员会原则上由本部门负责人、对应党支部书记、相关专家以及人事处代表构成，成员不少于 7 人。

第十八条 用人部门应提前 5 个工作日将《中国科学院金属研究所初评简历筛选说明》（附件 2）、《中国科学院金属研究所初评事项确认表》（附件 3）、初评笔试试题及标准答案或评分标准提交人事处初审，经招聘工作领导小组审核通过后开始初评工作。

第十九条 初评笔试试题及标准答案或评分标准由用人部门根据岗位职责编写，每个岗位笔试试题应不少于 3 套，经招聘工作领导小组审查通过后从中抽取 1 套，或由招聘工作领导小组从 3 套试题中另行组卷并根据实际调整公共基础知识试题。抽取或组卷后的试题由人事处封存，在初评笔试现场启封发放并监考。

笔试试题内容应考察应聘人员对岗位职责相关专业知识的掌握及运用能力、综合分析能力以及岗位所要求的科研、技能或管理水平等。为了让应聘人员充分展现自己的能力，用人部门在编写笔试题目时，应遵循题量和难度适中、主观题与客观题相结合的原则。

第二十条 初评笔试工作结束后，由人事处屏蔽答卷人信息并组织所内专家进行交叉阅卷评分。评分结果经阅卷专家签字后

连同试卷原件交由人事处保存，并将评分结果告知用人单位。

第二十一条 初评面试工作结束后，由用人单位填写《中国科学院金属研究所初评面试结果汇总表》(附件4)，经初评评议委员会成员签字后提交人事处。

第二十二条 用人单位负责将初评笔试、面试、现场操作成绩综合统计为百分制成绩，填写《中国科学院金属研究所初评结果上报表》(附件5)，并将进入终评候选人的《中国科学院金属研究所求职登记表》(附件6)一同提交人事处。

第二十三条 除仅有1人进入特别研究助理岗位初评情况外，各岗位初评后应筛选出2位(含)以上候选人进入终评，其中科研助理、财务助理类岗位及职能部门岗位应筛选出3位(含)以上候选人进入终评。如经过初评，未产生足额终评候选人，用人单位可申请该岗位进入下一批次招聘计划。

第二十四条 人事处组织通过初评的应聘人员完成职业能力及性格测试(一般通过委托专业机构完成，具体情况根据委托合同确定)，在终评开始前将测试结果提供用人单位参考。

第二十五条 终评以面试答辩方式进行，成立终评评议委员会，负责对各个招聘岗位进入终评的候选人进行评议，经答辩后投票表决，候选人得票数超过参会评委人数2/3(含)视为通过。

第二十六条 科研部门岗位终评由研究部组织，人事处负责监督与指导；职能部门岗位终评由人事处统一组织。为保证终评的严肃性，终评评议委员会组成须经招聘工作领导小组审批，一旦组成原则上不能临时调整人员，由人事处协调做好终评组织工作；确因不可抗力原因需临时调整人员的，人事处会同用人单位

商议确定合适的人选后，报招聘工作领导小组审批。

科研部门岗位终评评议委员会原则上由部门负责人（含部门主任、副主任、主任助理）、创新课题组组长/PI 或学科专题组长、对应党支部书记、领域专家（副高级及以上专业技术岗位）以及人事处负责人构成，一般不少于 9 人。

职能部门岗位终评评议委员会原则上由所领导、相关部门代表、人事处负责人以及相关专家组成，一般不少于 9 人。

第二十七条 经终评评议委员会评议产生的候选人为招聘岗位的唯一人选，若用人部门确有不接受原因，须向人事处提交书面理由，经所务会议审议同意后，可重新招聘。重新招聘时如遇有上次报名并未被录用的人选参加竞聘，一律予以淘汰。

第二十八条 通过终评评议的人选须向人事处提交 3 个月以内的健康体检报告，体检医院等级须为三级甲等。

第二十九条 终评评议委员会对招聘结果进行确认并签字（附件 7），人事处据此形成拟聘推荐人选并提交所务会议审议，所务会议集体研究确定拟聘人员并由人事处进行，公示不少于 5 个工作日。

第三十条 后勤服务部门岗位的初评与终评，参照职能部门相关要求执行。

第四章 招聘录用与岗位聘用管理

第三十一条 对公示结果不影响聘用的人选，由人事处通知其办理报到手续，按照招聘岗位编制的类别，签订相应的聘用合同或劳动合同。

第三十二条 首次签订事业编制聘用合同人员的初次聘用期限为 3 年，试用期为 6 个月；特别研究助理岗位人员的合同期限与试用期，按照本所特别研究助理制度相关规定执行；签订劳动合同人员的聘期和试用期，按照《中华人民共和国劳动合同法》有关规定执行。

第三十三条 用人部门须在新聘员工试用期满后 5 个工作日（含）内向人事处提交《中国科学院金属研究所试用期考核表》（附件 8），对其在试用期的表现给出考核评价意见。对于试用期考核不合格人员，与其解除相应的聘用合同或劳动合同。

第三十四条 为平衡本所科技、支撑、管理三类岗位结构，按照中国科学院相关管理办法，新聘的事业编制科技与支撑岗位人员（特别研究助理择优入事业编制人员除外），将按工程技术系列、实验技术系列或非主系列岗位聘用；管理岗位人员将主要按职员岗位聘用（其中，对兼有专业技术职责要求的科技管理岗位，可根据工作需要按相应的专业技术岗位聘用；对会计、审计等国家有职业资格要求的岗位，按相应的专业技术岗位聘用）。

第三十五条 为进一步优化人员配置、增强组织活力、提高人岗适配度，公开招聘岗位人员到位后，可根据工作需要进行内部岗位调动，岗位调动后的人员编制类别不变。

（一）科技、支撑、管理三类岗位内部的岗位调动（不跨类别），由个人在 OA 系统中提出申请，调出及调入部门负责人和人事处负责人进行审批。

（二）科技、支撑、管理三类岗位之间的岗位调动（跨类别），

按照内部竞聘上岗工作程序执行。

第五章 纪律与监督

第三十六条 公开招聘工作按照国家及中国科学院有关规定实行回避制度。新进人员与本所员工之间或新进人员之间有夫妻关系、直系血亲关系、三代以内旁系血亲关系以及近姻亲关系的，不得同期聘用（包含同时存在与本所签订的聘用合同，或同时存在与沈阳科金新材料有限公司签订的劳动合同，或同时存在上述两种合同），对引进高层次科技人才等特殊情况可适当放宽。

管理与支撑部门设置的岗位不能新聘（包括公开招聘和竞聘上岗）与员工和事业编制退休职工有上述亲属关系的人员。

所领导班子成员、岗位评议/聘用委员会成员、公开招聘工作组织人员在公开招聘、竞聘上岗等聘用工作中，遇有与本人有上述亲属关系的，应当回避。

领导人员在选拔聘用过程中的回避政策按照中国科学院及本所相关制度执行。

第三十七条 严肃公开招聘纪律，对有下列情形的，聘用结果无效。

（一）应聘人员伪造、涂改证件、证明，或以其他不正当手段获取应聘资格的；

（二）应聘人员在考试、考察过程中作弊的；

（三）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；

（四）招聘工作人员故意泄露考试题目的；

（五）不按审批通过的岗位任职条件聘用人员的；

（六）不按规定程序进行招聘，或不经招聘程序直接录用的。

第三十八条 对违反公开招聘纪律的员工，一经查实，将依法依纪依规严肃追责问责。人事处负责将公开招聘过程中形成的相关材料作为选人用人检查监督、倒查追责的档案资料，及时归档、妥善保存。

第六章 附则

第三十九条 本办法如有与国家和中国科学院相关规定不一致的，以国家和中国科学院相关规定为准。

第四十条 本办法由人事处负责解释。

第四十一条 本办法自印发之日起施行。原《中国科学院金属研究所公开招聘管理办法》（科金人字〔2015〕6号）同时废止。