

吉林大学口腔医院文件

吉大口字〔2025〕4号

关于印发《吉林大学口腔医院 2025 年卫生技术系列人员招聘工作实施方案》的通知

全院各科室：

《吉林大学口腔医院 2025 年卫生技术系列人员招聘工作实施方案》经 2024 年 11 月 27 日吉林大学口腔医院第 26 次院长办公会议审议通过，现予以印发，请遵照执行。

附件：吉林大学口腔医院 2025 年卫生技术系列人员招聘
工作实施方案



吉林大学口腔医院

2025 年 1 月 15 日

吉林大学口腔医院 2025 年卫生技术系列人员 招聘工作实施方案

根据《吉林大学新聘人员聘用管理办法》《吉林大学新聘教职工固定聘期考核工作过渡期实施方案》及《吉林省住院医师规范化培训实施办法》等文件精神，结合我院工作实际，制定本方案。

一、指导思想

适应吉林大学医学事业发展需要，以学科建设为中心，以师资队伍建设和为重点，优化人才队伍的学科结构、学历结构、学缘结构。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；人事部负责人员招聘的日常工作。

（一）领导小组

组 长：书记、院长

组 员：医院领导班子全体成员、院长助理

（二）考核小组

教师、医生考核小组成员：由全体院领导、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及在医疗质量管理委员会、临床科室主任、相关职能科室负责人中随机抽取人员组成。

（三）工作小组

组 长：分管人事院领导

组 员：人事部、科研部、教学部、党委办公室、医务部主任及相关业务具体工作人员

三、聘用计划

依据学校《关于下达 2025 年吉林大学口腔医院人员补充计划的通知》计划，结合医院实际需求进行招聘。

四、聘用范围

医生

五、聘用条件及资格

（一）基本条件

具有坚定的政治立场，拥护中国共产党的领导，遵守国家法律、法规及学校的相关规定，身心健康，具有良好的职业道德和思想政治修养，符合聘用岗位所需的资格条件，具备履行岗位职责的能力。

（二）医生岗位及具体要求

1. 博士研究生毕业并获得博士学位(含八年制毕业的博士研

究生），年龄不超过 35 周岁。对医生岗位具有委属委管医院聘用工作经验者或博士后出站人员，年龄适当放宽至 38 周岁。

2. 2025 年 12 月 31 日（含当日）前毕业的 2025 届应届博士研究生，并已获得执业医师资格证。

3. 同时需满足下列业绩条件之一（教育部批准办学的八年制博士除外）：

（1）以第一作者或共同第一作者署名排名第 1 发表中科院 I 区学术论文 1 篇，或以独立第一作者署名发表中科院分区 III 区及以上学术论文 1 篇。

（2）主持过国家自然科学基金 1 项（不包括子课题）。

（3）主持过中国博士后科学基金面上项目或特别资助项目或博新计划及以上项目。

（4）以第一发明人身份（或除导师以外排序第一的发明人）获授权的发明专利 1 项（不包括实用新型、外观设计专利等）。

六、公开招聘程序

（一）公布岗位

根据下达的人员招聘计划，制定各系列岗位条件，并公开发布招聘信息。招聘公告发布时间不得少于 15 天。

（二）应聘报名

应聘吉林大学其他附属医院并进入拟聘公示阶段的人员，不得重复报考。应聘者认真填写《吉林大学口腔医院 2025 年卫生技术各系列人员招聘报名表》，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、《住院医师规范化培训合格证书》、教育部归国人员学历认证等相关材料原件及复印件。

具体报名时间详见招聘公告。

（三）聘用资格初审

重点审核应聘人员的年龄、学历学位、专业、现任职务、业绩成果等基本信息。人事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资格进行审核；科研部负责审核科研成果及项目；教学部负责审核教学相关成果及项目；医务部负责审核医疗相关成果及项目；党委办公室负责审核师德师风和思想政治表现。特殊情形资格审核合格人员需经院长办公会审议。

（四）综合素质考核

依据学校新聘人员管理工作要求，按照“公正、公平、公开、择优”的原则统一组织各项考核。

1. 医院统一对报名审查通过人员进行笔试考核。

- （1）笔试内容为英语及相关专业知识。
- （2）笔试成绩和笔试合格分数线在医院官网公布。
- （3）笔试不合格人员不能参加面试。
- （4）英语考试范围为公共英语，不提供参考资料。

2. 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、专业试讲及专家提问组成。

3. 笔试和面试均实行百分制。笔试成绩占总成绩的 40%，面试成绩占总成绩的 60%。

（五）确定拟聘人选

领导小组根据总成绩由高至低的顺序将综合素质考核结果报院长办公会审议，择优确定拟聘用人选。

（六）同行专家评议

科研教师岗位需由学校组织对拟聘人选开展同行专家评议。

（七）公示拟聘人选

对拟聘人选的相关情况进行公示，公示期一般为 7 天。

（八）按照相关规定提交学校审批

七、聘用形式及其他要求

（一）对专职医生的新聘人员按人事代理方式管理，首聘期三年（含试用期）。考核结果为“优秀”等次的，可续聘三年，并由人事代理方式转为学校直接管理；考核结果为“合格”等次的，可续聘三年，继续按人事代理方式进行管理；考核结果为“不合格”等次的，学校不再聘用。连续两个聘期考核结果均为“合格”及以上等次的，可与学校签订长期聘用合同；聘期考核结果为“不合格”等次的，学校不再聘用。具体按照《吉林大学新聘人员聘用管理办法》有关规定执行。

（二）应聘医生岗位人员，进入医疗岗位须取得《住院医师规范化培训合格证书》；学术型博士如尚未取得《住院医师规范化培训合格证书》，须在吉林大学口腔医院完成住院医师规范化

培训，并于住院医师规范化培训结业当年内取得《住院医师规范化培训合格证书》，否则自动解除聘用合同。

（三）取得海外学历的应聘人员，由医院研究决定是否符合应聘的基本资格。

（四）对于有文章要求的岗位，文章需要在办理入职手续前见刊或 ONLINE，否则不予聘用。

（五）人员招聘工作中计算年龄、成果等时间的截止日期为开展招聘工作当月的 1 日。

八、纪律与监督

（一）实行回避制度。

1. 凡与招聘岗位所在部门人员存在夫妻或父母子女关系的应聘人员，不得报考同一科室。

2. 参与招聘的工作人员如涉及与本人有亲属关系、师生关系、利害关系，应当主动回避。

3. 根据《事业单位人事管理回避规定》（人社部规〔2019〕1 号）、《吉林大学关于进一步强化工作回避制度建设的意见》等有关规定应当回避的情形。

（二）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。

（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）本次招聘工作接受医院纪委全过程监督，院纪委受理信访、举报、申诉等。

九、本方案由吉林大学口腔医院具体负责解释，未尽事宜需经吉林大学口腔医院决策会议研究讨论后提出处理意见。