

安徽第二医学院文件

校政发〔2025〕51号

关于印发《安徽第二医学院 高层次人才引进与管理办法》（试行）的通知

各单位：

《安徽第二医学院高层次人才引进与管理办法（试行）》业经学校党委会议审定通过，现予印发执行。

特此通知。



安徽第二医学院 高层次人才引进与管理办法（试行）

第一章 总则

第一条 为落实“人才强校”战略，提升学校核心竞争力，促进学科专业建设、科学研究工作和人才培养，加快建好办学特色鲜明、区域影响显著的高水平应用型医学本科院校，结合学校实际，制定本办法。

第二条 本办法所称高层次人才，是指符合学校学科专业建设、科学研究工作和人才培养需要，从国内外引进学校重点学科专业、特色学科专业、新兴学科专业以及紧缺学科专业、研究方向所需的师德师风端正、符合引进条件的、具有高水平学术背景的专业人才。

第三条 引进人才坚持公开招聘、公平竞争、科学评价、择优引进、合同管理的选用机制，突出德才兼备、注重业绩的选才要求。

第四条 引进人才方式主要为全职录用，同时确立“不求所有、但求所用”的人才观，积极探索柔性引进模式。

第五条 各二级学院成立由党政负责人、教研室负责人、学术带头人等组成的人才工作领导小组，负责本学院人才引进工作，扎实做好人才的联系、引进、使用、考核和服务等工作，为引进人才提供基本的工作条件和相关平台。

第二章 引进人才条件与类别

第六条 引进人才基本条件

1.拥护中国共产党的领导，忠诚党和人民的教育事业，热爱祖国，遵纪守法，爱岗敬业，乐于奉献，具备良好的思想政治素质和职业道德水平，无违反师德师风行为、无违法违规行为及其他不良行为记录。

2.具有良好的学术背景和较强的学术发展潜力，具有国际学术交流的能力和好的团队协作能力，事业心和责任感强。

3.身心健康，符合安徽省事业单位公开招聘人员体检标准，能胜任教学、科研、社会服务等工作需要。

第七条 引进人才类别

（一）领军人才

达到《安徽省高层次人才分级分类目录》中规定的 C 类及以上人才标准的。

（二）拔尖人才

达到《安徽省高层次人才分级分类目录》中规定的 D 类人才标准的（一般正高职称除外）。

（三）优秀高级职称人员

本科院校或三级医疗卫生等机构正高职称，或副高职称博士学历学位，年龄一般不超过 50 周岁，具有一定学术影响，并在近 5 年满足第 1 项成果或 2-6 项中两项以上成果：

- 1.主持国家自然科学基金面上项目或国家社科基金项目 1 项；
- 2.以第一作者在中科院一区的期刊上发表论文 2 篇以上或在 CSSCI 收录期刊发表论文 2 篇以上；
- 3.主持一类教育教学研究项目 1 项以上,并取得阶段性成果；
- 4.获一类教学成果奖（特等奖前 3 名、一等奖前 2 名、二等奖第 1 名）；
- 5.省部级自然科学、社会科学、技术发明、科技进步获奖项目主要完成人（一等奖前 3 名，二等奖前 2 名，三等奖第 1 名）；
- 6.省级及以上一流本科专业点带头人、国家级教学团队主要完成人（前 2 名）；
- 7.国家级精品课程主持人，全国教材建设奖特等奖（主编、副主编）、一等奖（主编）获得者；
- 8.具有省级学科带头人、省学术技术带头人及后备人选、省级人才计划入选者（省特支计划/江淮英才、皖江学者、省百人计划、省高端人才引育行动项目）等省级以上人才称号。

（四）博士人才

符合学校学科专业建设、研究方向需求，在本学科专业领域取得一定业绩成果，学术潜力和创新能力较强，胜任核心课程的教学任务或相关研究工作。年龄一般要求 40 周岁以下，具有高级职称的年龄可放宽至 45 周岁以下。

A 类博士：近 5 年业绩符合下列条件之一或经综合评定达到相当业绩条件：

(1) 有本学科高水平学术论文代表作 3~4 篇 (自然科学类发表一类期刊论文 3 篇以上, 且中科院一区文章不少于 1 篇; 人文社科类发表三类及以上期刊论文 3 篇以上, 且二类及以上不少于 2 篇); (2) 主持二类以上科研项目; (3) 获一类科研奖励, 或二类科研奖励一等奖 (前 3 名) 或二等奖 (前 2 名) 或三等奖 (第 1 名)。

B 类博士: 近 5 年业绩符合下列条件之一或经综合评定达到相当业绩条件:

(1) 有本学科高水平学术论文代表作 2~3 篇 (自然科学类发表一类期刊论文 3 篇以上, 且中科院二区及以上文章不少于 1 篇; 人文社科类发表三类及以上期刊论文 3 篇以上, 且二类及以上不少于 1 篇); (2) 主持三类以上科研项目 (不含教育厅重点研究项目); (3) 获二类科研奖励或三类科研奖励一等奖 (前 3 名)、二等奖 (第 1 名); (4) 出站博士后; (5) 学校紧缺、新兴的学科专业、研究方向以及重点建设学科专业的博士。

C 类博士: 符合学校学科发展要求的其他类别博士。

业绩成果要求近五年取得。论文成果应为第一作者 (不含会议论文), 条件中涉及“以上”“以下”均包含本级。

(五) 高层次团队

团队成员一般不少于 3 人, 在相关学科具有一定的学术影响力, 主持过国家自然科学基金面上项目 (或相当水平), 科研潜力大; 其中 C 类以上人才不少于 1 人, 其他人员达到本办法高层次人才标准; 具有相对稳定的团队合作机制, 已取得良好

合作成效和共同成果，拥有自主知识产权的创新成果。

（六）由用人单位提交建议的情形

拟引进的人才不属于以上类别，具备以下条件之一的，可由用人单位提出人才等级认定建议经学校人才工作领导小组审定。

1.在 Cell、Nature、Science 正刊和一级子刊中发表论文。

2.获得行业内公认具有较高影响力的各类型教学、科研和学术奖项或称号。

3.具有其他高水平学术成果或学科急需引进的高层次人才。

第八条 特别优秀或学校急需，或 6 个月以上、海内外较高水平大学（泰晤士、U.S.News、QS 等世界排名前 100）以及科研机构访学或工作经历者，年龄可适当放宽；学校急需紧缺特殊人才的有关条件经研究可适当放宽。

第三章 引进人才的岗位职责

第九条 学校将根据岗位职责及引进人才来校前的科研教学水平，制定其聘期内的具体工作任务及目标，并与引进人才商议决定，最终明确在聘用合同中。

第十条 领军人才和拔尖人才的岗位职责按上级有关规定并结合学校实际执行。

第十一条 优秀高级职称人员、A 类-C 类博士人才岗位职责

（一）优秀高级职称人员人才岗位职责

1.参加教研室的教学活动，承担核心课程讲授任务，或研究

院（所）研究活动；为学生开设专业课程或专题讲座；积极开展学术交流。

2.聘期内成功申请高水平科研项目，发表高水平学术论文，做出具有国内先进水平的创新成果，原则上不能低于来校时的水平。

3.负责本专业或学科的学术梯队建设，培养高层次学术骨干和青年人才，形成一支具有竞争实力的创新团队。

（二）A 类博士人才岗位职责

1.参加教研室的教学活动，承担核心课程讲授任务，或研究院（所）研究活动；为学生开设专业课程或专题讲座。

2.聘期内成功申请高水平教育教学研究项目或科研项目，发表高水平学术论文，力争科研达到或保持国内先进水平；积极参与本专业建设，主持实验室建设，带领本专业或创新平台或研究基地达到或保持国内先进水平。

3.在聘期内取得的教科研业绩及文章水平，原则上不能低于来校时的水平。

（三）B 类博士人才岗位职责

1.参加教研室的教学活动，胜任教学任务，或研究院（所）研究活动；发表较高水平学术论文，力争科研达到或保持国内先进水平；积极参与本专业或学科建设。

2.聘期内成功申请较高水平科研项目或教育教学项目。

3.在聘期内取得的教科研业绩及文章水平，原则上不能低于来校时的水平。

(四) C类博士人才岗位职责

1.参加教研室的教学活动，胜任教学任务，或研究院（所）研究活动；发表具有一定水平的学术论文，力争科研达到国内较先进水平；积极参与本专业或学科建设。

2.聘期内成功申请较高水平科研项目或教育教学项目。

3.在聘期内取得的教科研业绩及文章水平，原则上不能低于来校时的水平。

第四章 引进人才待遇

第十二条 全职录用的人才享受以下待遇：

学校设立专项经费，主要用于引进高层次人才薪资、安家费和科研启动经费等。以下引进的各类人才除享受学校待遇外，符合规定的，可按规定申请享受安徽省和合肥市相应的引进人才待遇。

(一) 领军人才和拔尖人才

按照“一人一策”原则，具体待遇面议。

(二) 优秀高级职称人员

1.安家费：60-80 万元（税前），60%协议签订后第一年发放，40%待首聘期工作任务完成后发放。

2.科研启动经费：自然科学类 30-50 万元，人文社科类 20-30 万元。

3.薪资：享受年薪制薪酬，首聘期年薪标准按校内同职称人员上浮一个层级确定待遇。

4.按学校新桥校区周转房管理有关办法提供周转住房或来校工作第一年提供租房补贴 1500 元/月。

5.提供必要的工作室和配套设施,安排助手并协助组建学术梯队。

6.配偶协助安置。

(三) 博士研究生

A 类博士

1.安家费: 50-60 万元(税前), 60%协议签订后第一年发放, 40%待首聘期工作任务完成后发放。

2.科研启动经费: 自然科学类 20-30 万元, 人文社科类 10-15 万元。

3.薪资: 享受年薪制薪酬, 首聘期年薪标准按校内同职称人员上浮一个层级确定待遇。

4.按学校新桥校区周转房管理有关办法提供周转住房。

5.提供必要的工作室和配套设施。

B 类博士

1.安家费: 20-30 万元(税前), 60%协议签订后第一年发放, 40%待首聘期工作任务完成后发放。

2.科研启动经费: 自然科学类 8-15 万元, 人文社科类 3-5 万元。

3.薪资: 享受年薪制薪酬, 首聘期年薪标准按校内同职称人员上浮一个层级确定待遇。

4.按学校新桥校区周转房管理有关办法提供周转住房。

5.提供必要的工作室和配套设施。

C 类博士

1.科研启动经费：自然科学类 5-10 万元，人文社科类 3-5 万元。

2.薪资：享受年薪制薪酬，首聘期年薪标准按校内同职称人员上浮一个层级确定待遇。

3.按学校新桥校区周转房管理有关办法提供周转住房。

4.提供必要的工作室和配套设施。

具备博士学位学历学位的正高和副高职称人员，安家费分别提高 10 万元、5 万元。

（四）高层次团队

对引进的 3 人以上高层次人才团队，除按以上相应人才类别给予团队成员相应待遇外，另给予 10-30 万的团队科研启动费，具体根据聘期目标任务确定。

高层次人才各项待遇实行一人一策、一事一议，可根据具体情况在参照类别基础上，适当调整。

第十三条 年薪制的有关规定

1.年薪制高层次人才薪酬在学校绩效工资总量中单列，申请相应增加学校绩效工资总量，所需经费由学校设立的高层次人才引进专项资金支出。

2.年薪制高层次人才不再发放岗位绩效工资（岗位工资、薪级工资和绩效工资）和绩效奖金；获得的高水平科研成果可按照学校《科研成果奖励办法》给予奖励。

3.年薪制高层次人才档案工资仍按事业单位收入分配制度相关规定正常晋升。

4.“五险两金”按原聘任岗位薪酬为基数缴纳。

5.年度发放时，原则上第一年按照年薪标准的 85%预发，年度考核合格后第二年按照年薪标准的 90%预发，第三年根据第二年考核情况按照年薪标准 85%-100%发放；聘期考核时，再根据协议任务完成比例进行清算。

第五章 引进人才程序

第十四条 编制计划。用人单位根据学科专业建设需要，于每年 11 月申报下一年度引进高层次人才计划，人事处（人才办）根据学校人员编制情况和人才队伍现状汇总审核，提交校长办公会审议、校党委会会议审定后上报省卫生健康委、省人社厅核准。

第十五条 制定、核准招聘方案。学校根据核准的招聘计划，制定详细的招聘方案。招聘方案应具体、可操作性强，细化到引进人才招聘的具体方式方法、流程步骤。主要包括招聘信息发布、测试考核形式、招聘工作时间等，报省卫生健康委、省人社厅审核通过后，对外公开发布招聘信息。

第十六条 资格审查。应聘者提交电子版或纸质版《引进高层次人才报名表》，同时提供个人简历、学历学位证明、任职证明、代表性论文论著、科研成果证明材料以及个人要求等相关材料。学校依据管理权限对申请人的材料进行初审，如符合

条件且属学科所缺人才，则通过初审，进入考核阶段。用人单位依据招聘方案和岗位设置要求对应聘人员的专业素养、学术水平、科研能力等进行初步审查。

第十七条 测试考核。专业测试按照《安徽省省直事业单位公开招聘人员专业测试实施细则》（皖人社发〔2013〕29号）和招聘方案确定的考核方式执行。专业人才引进测试考核工作由人事处（人才办）在学校人才工作领导小组领导下组织实施，成立考官组进行考核测试，评定成绩。

第十八条 体检与考察。根据招聘计划数和应聘人员测试考核最终成绩，从高分到低分，按1:1比例确定参加体检、考察人员。

1.体检按照《公务员录用体检通用标准（试行）》和《关于进一步规范全省事业单位招聘人员体检工作的通知》等文件执行。对体检出现缺额的，按总成绩从高分到低分依次等额递补。

2.考察工作根据拟聘用岗位的要求，采取多种形式，全面考察应聘者的思想政治表现、道德品质、业务能力、工作实绩（学业成绩）以及是否需要回避等方面的情况。

第十九条 公示。人事处根据考核、考察和体检结果确定拟聘人员名单，报学校审定后在校园网和省卫生健康委网站公示5个工作日。

第二十条 正式聘用。经公示无异议或公示结果不影响聘用的，由学校按照规定要求提供相关材料，经省卫生健康委审核

并报省人力资源和社会保障厅核准后，签订聘用合同，办理相关聘用手续。

第二十一条 符合省人社厅《关于进一步规范省直事业单位人员流动工作的通知》（皖人社秘〔2016〕371号）规定的特殊需要人员引进条件的，引进程序按其规定执行。

第六章 柔性引进人才

第二十二条 学校设立名誉教授、兼职教授、客座教授、特聘教授、特聘专业或技术带头人等岗位用于柔性引进高层次人才来校兼职、咨询、讲学、合作研究等。

第二十三条 柔性引进人才的条件

1.热爱高等教育事业，治学严谨，具备良好的政治素质、职业道德和团结协作精神，有参与我校教学、管理、科研、专业建设等实际工作的意愿，能较好的指导或参与学校的教育教学建设、研究工作。

2.学术造诣较深，在所从事的领域已取得显著成绩，得到同行专家的公认，能对我校学科专业建设或科学研究工作起较大促进作用。

3.一般具有高级职称或博士学位或相当职称职务，年龄不限，身体健康，能较好履行约定的工作职责。

第二十四条 柔性引进人才的岗位职责

根据岗位职责及柔性引进人才来校前的科研教学水平，制

定其聘期内的具体工作任务及目标，并与柔性引进人才商议，最终明确在聘用协议中。

1.积极参与所在学科研究工作，或学科专业建设，指导教学改革、专业建设、师资队伍建设。

2.以我校名义共同申报重大教科研项目或进行项目合作研究。

3.开设本学科专业前沿领域的课程和讲座；或为学校特色专业或精品课程建设做出重大贡献；或以我校名义取得较高水平的教学或科研成果。

4.指导和培养青年教师（研究人员），建立一支具有较强专业理论基础和专业特长，学术水平和创新能力较强，结构合理的教学或科研团队。

第二十五条 柔性引进的程序

1.用人单位根据学科专业建设以及教学科研工作需要物色人选，提出书面报告，明确柔性引进人才具体条件、聘用期限、工作任务和目标等，并填写《柔性引进人才审批表》，经学校原则同意后报人事处（人才办）备案。

2.柔性引进人才应提供个人学习和工作简历、近5年来的主要学术成就、拟聘期限、聘期内拟完成的工作目标以及需要学校提供的条件及相关待遇等，并附相关学历及成果材料。

3.用人单位对柔性引进人才的业务水平进行考核，内容主要包括柔性引进人才的基本条件、学术水平、教学科研能力等。

必要时聘请校外专家考核。用人单位提出初审意见报人事处(人才办)审核,报学校批准聘用。

4.学校与柔性引进人才签订聘用协议(包括聘用时间、工作任务及待遇等),聘期 1-3 年。

第二十六条 柔性引进人才待遇

1.柔性引进人才的待遇由人才类型、工作任务、来我校实际工作时间等确定,一人一议,商议确定后明确在工作协议中,结算方式可以选择按项目管理结算、按工作量结算或按年薪结算等多种结算方式。

2.学校根据柔性引进人才所在学科专业建设需要,经相关专家论证后,可以为其提供相应的科研启动费。

3.柔性引进人才来校工作所需的办公用房、办公用品、食宿条件、实验条件及交通费用等由所在用人单位负责协调有关部门解决。

第二十七条 柔性引进人才考核与管理

1.根据柔性引进人才年度及聘期目标,对柔性引进人才进行年度考核和聘期考核。年度考核着重考察柔性引进人才在本年度的履职情况;聘期考核全面考察柔性引进人才在聘期内的履职情况及完成任期目标情况。

2.柔性引进人才对照所签订的聘用协议,认真总结履职情况。所在用人单位对柔性引进人才的工作进行考核,并将考核意见报人事处(人才办);人事处(人才办)组织同行专家进行评估,

并提交学校决定是否续聘。如当年无故未来校工作或没有任何实质性工作进展者，解除聘用协议。

第七章 引进人才考核与管理

第二十八条 考核与管理方式

1.全职引进的高层次人才实行聘期制,按照聘用合同进行管理。每 3-5 年一个聘期,聘用合同明确聘期内在教学、科研、专业(学科)建设等方面的目标和任务。其中,专职科研人员的岗位职责、工作任务及目标,与引进人才商议确定,在聘用合同中明确。若服务期未满,要求离开学校(包括调出、辞职、自费出国等)或工作考核不合格被学校解聘,引进人才须承担合同违约责任。

2.引进人才聘期内所取得的教学、科研等成果均属职务成果,归属安徽第二医学院所有;其发表有关论文、著作或申报有关奖励、专利和科研项目等,须以安徽第二医学院为署名单位或通讯作者(申报)单位。

3.学校对引进的高层次人才实行年度考核和聘期考核。考核重点围绕岗位履责和任务完成情况进行,同时综合考量其政治素质、师德师风、创新能力、协作精神等方面内容。引进人才在考核时需详细说明工作任务完成情况、教学和科研情况、经费使用情况以及下一步工作计划等,并在考核前提交考核表及提供相关证明材料。具体考核内容、考核标准和处理措施在聘用合同、协议中予以明确约定。

4.用人单位负责引进人才的日常管理和考核,考核结果报人事处(人才办)审核备案,年度考核重点考察引进人才是否能适合和胜任工作及阶段性工作完成情况;聘期考核由用人单位组织由专家、相关职能部门负责人等 3-5 人组成的考核组考核受聘者聘期合同工作任务完成情况,提出考核评价初步意见,人事处(人才办)在审核汇总用人单位考核意见的基础上,组织提交校人才工作领导小组会议审议,形成最终考核意见。

5.考核组和学校人才工作领导小组有权对受聘者工作完成情况 & 完成比例进行评定,评定结果作为是否发放剩余安家费、薪酬以及续聘的依据。对确实不能发挥作用和履行岗位职责的人员,学校根据考核结果及时对其调整岗位、降级聘用直至解除聘用。

第二十九条 续聘规定

首聘期考核优秀的,受聘者按照首聘期职责任务或根据学校需求并结合受聘者个人专业特长拟订职责任务,聘入下一聘期,人才年薪按照首聘期标准的 120%发放。

首聘期考核合格的,受聘者按照首聘期职责任务或者根据学校需求并结合受聘者个人专业特长拟订职责任务,聘入下一聘期,薪酬标准维持首聘期不变。

首聘期考核基本合格或不合格的,由学校研究并与引进人才协商决定引进人才今后是否续聘、工作安排及待遇等。

第三十条 服务期要求

全职引进的高层次人才与学校签约后,在校服务期不少于 8

年。在服务期内，学校原则上不予批准引进的高层次人才提出的辞职、自费出国、调离学校等申请。若个人坚持要求离校，每提前一年应向学校支付违约金 4-10 万元(领军和拔尖人才 10 万元/年，优秀高级职称、博士类人才 4 万元/年)，不足一年按一年计算，依此类推。同时，录用人员应根据服务期按比例退还学校所支付的安家费；退还学校提供的科研启动费，已物化的部分，应将物化设备或资料交还学校；退还提供的周转住房或租房补贴。服务期内因考核不合格解除聘用（劳动）关系的，须退回学校为其提供的全部安家费和科研启动费（已物化的部分，应将物化设备或资料交还学校）。其他涉及违约及赔偿责任的，按照聘用合同、协议处理。

第三十一条 科研启动经费使用管理

科研启动经费以项目形式给予资助，一般研究周期不超过 3 年。按项目进行管理，分阶段下达，科研处负责科研启动经费的日常管理工作。

第八章 引进人才的工作机制

第三十二条 建立引才工作责任制。实行人才引进二级管理目标责任制，引进人才的日常管理以所在用人单位为主。进一步完善“党委领导、党政协同、部门协调、学院（研究院）主体”的工作机制。学校根据学院（研究院）、学科专业的特点及发展需要，对高层次人才引进提出年度指标要求，纳入部门年度发展目标考核指标。人事处、各学院（研究院）及相关部门要

及时督促检查引进人才岗位职责完成情况，并适时提出意见和建议。

第三十三条 完善引进人才工作联动机制，分工协作做好人才服务保障工作。人事处（人才办）按规定完成引才计划编制等招聘引进程序性工作；有关经费安排、住房安排、科研项目申报、实验室建设等由财务处、总务处、科研处、质管办、教务处及实验室与设备管理处等有关职能部门配合完成；各学院（研究院）要成立人才引进工作小组并确定1名负责人负责本学院（研究院）的人才引进工作，学院要积极为引进人才营造良好的工作环境，帮助协调解决实际困难，充分发挥人才在学科专业建设中的作用。

第三十四条 完善“一人一议、一人一策”引进人才机制。对各类人才在本规定的标准内，依据其业绩条件，经学校集体研究后给予相应的待遇；对于业绩特别突出、急需紧缺的人才，可以依据人才市场的情况，经学校研究同意后，可适当提高其待遇标准。

第三十五条 校本部（研究院）职工取得博士学位后回（到）校工作有关待遇按学校有关规定执行。

第三十六条 本办法涉及到的教科研等业绩分类按省教育厅《安徽省普通本科高等学校教师专业技术资格申报条件》（皖教人〔2016〕1号）执行。

第三十七条 本办法涉及到的安家费、年薪和其他所得应按国家有关规定由个人纳税，并由财务处代扣代缴。协议另有约定的除外。

第三十八条 本办法自印发之日起执行，原校政发〔2024〕7号同时废止。

第三十九条 直属附属医院可参照本规定自行拟定人才引进管理办法。

第四十条 本办法由安徽第二医学院人事处（人才办）负责解释。

附件：1.安徽第二医学院引进高层次人才报名表
2.安徽第二医学院柔性引进人才审批表

附件 1:

安徽第二医学院引进高层次人才报名表

姓名			身份证号			照片
岗位 代码		性别		出生年月		
政治 面貌		籍贯		民 族		
毕业 学校				所学专业 (方向)		
最高 学历				取得学历 时间		
最高 学位				取得学位 时间		
现工作单位、职务、职称					职称取得时间	
海外学习/工作背景						
通讯地址					邮 编	
电子邮箱					联系电话	
家庭 主要 成员	姓名	与本人关系		出生日期		工作单位及职务
大学 以上 学习 简历	起止年月	毕业学校		所学专业(方向)		获得学历学位情况

工作经历	起止年月	工作单位	职务、职称	具有何种行业资格证书		
论文论著情况						
名称		日期	出版社和书号或 期刊名称、刊号、期号	类别	排名	
说明：著作、教材要填写书名、撰写章节、撰写字数、出版社及书号；论文要填写论文题目、刊物名称、刊号、期号、类别。						
承担教科研项目情况						
名称		立项单位	时间	类别	排名	完成情况
获教科研奖励情况						
名称		授奖单位		时间	类别	排名
奖惩情况						
其他业绩成果及需说明事项						
本人郑重承诺：以上所填写的信息完全真实，如有弄虚作假，则自动放弃考试和聘用资格，或由贵校实行“一票否决”。 应聘人员（签名）：_____ 年 月 日						

注：相关材料，请以附件形式用电子邮件发送至 rsc@ahyz.edu.cn；空格不够，可另附页。

附件 2:

安徽第二医学院柔性引进人才审批表

姓名		性别		出生日期		政治面貌		照片	
职称及取得时间					学位		学历		
工作单位						党政职务			
拟聘类型		☐ 名誉教授 ☐ 客座教授 ☐ 兼职教授 ☐ 特聘教授 ☐ 特聘学科或专业带头人 ☐ 特聘技术带头人					拟聘时间	(请聘任单位填写拟定时间)	
工作经历									
近期主要研究内容及方向									
获奖情况及主要业绩成果									
学院意见		院长签字 (盖章): _____ 年 月 日							
人事处意见		签 字: _____ 年 月 日							
学校意见		签 章: _____ 年 月 日							
备注		说明: 报送此表时请附拟聘人员身份证复印件, 最高学历学位证书、专业技术职务复印件及代表性业绩成果材料。							

安徽第二医学院党政办公室

2025 年 11 月 6 日印发

校对：陈坤