附件2

人才工作处重点岗位、关键环节风险点及防控措施一览表

填报单位（盖章）： 负责人签字：

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 风险点 | 风险等级 | 岗位、环节 | 风险防控责任人 | 防控措施 | 近三年发生问题情况 |
| 1 | 招聘工作流程存在不规范风险 | 中 | 博士后招聘人才引进 | 付圣贵刘海鹏孙荣涛王军辉毕奎奎 | 1 | 依据《山东理工大学关于引进高层次人才公开招聘实施办法》开展招聘工作。 | 无 |
| 2 | 依据文件制作人才引进流程图和《博士面试考察工作方案》(模板)，供各用人单位开展工作使用。 |
| 3 | 定期开展人才工作推进会、人才秘书培训会，讲解招聘工作流程。 |
| 4 | 严格遵守招聘工作回避原则。本院培养的人才、本院教职工亲属等系回避范围内的情况，均需邀请外聘专家面试考察。 |
| 2 | 招聘标准存在擅自降低风险 | 中 | 博士后招聘人才引进 | 付圣贵刘海鹏孙荣涛王军辉毕奎奎 | 1 | 参照《山东理工大学关于引进高层次人才公开招聘实施办法》和《山东理工大学引进高层次人才实施办法》两个文件，确定引进人才类型。 | 无 |
| 2 | 经学院考察组、学校师资专委会（高层次由人才工作领导小组会）、学校常委会（直聘由校长办公会）研究确定引进人才层次及第五层次博士类型。 |
| 3 | 不按招聘计划进行人才招聘，存在突破计划风险 | 中 | 博士后招聘人才引进 | 付圣贵刘海鹏孙荣涛王军辉毕奎奎 | 1 | 每年年末启动编制学校进人计划工作，由各用人单位申请，学校相关职能部门综合论证，最后经学校常委会研究。每年按照学校研究通过的进人计划进行招聘。 | 无 |
| 2 | 根据山东省每年的招聘工作方案，依据我校引进高层次人才公开招聘办法，结合当年度学校通过的进人计划，制定学校当年度公开招聘人才实施方案，发布招聘简章，并将简章在人社厅备案，按照招聘简章开启人才招聘工作。严格执行招聘计划，不违规不突破，招聘结束后给报到人才进行人社厅增人备案。突破计划人社厅无法备案。 |
| 4 | 引进待遇存在不公开不透明风险 | 低 | 博士后管理人才服务 | 付圣贵刘海鹏孙荣涛王军辉韩晓东 | 1 | 第五层次人才按照《山东理工大学引进高层次人才实施办法》，在备案手续和报到手续完成后，签订引进协议，根据确定的博士类型发放文件中规定安家费、科研启动经费。 | 无 |
| 2 | 四层级及以上人才安家费、购房补贴、科研启动经费及高层次人才年薪根据《山东理工大学引进高层次人才实施办法》，对应引进层次、类型、目标任务等协商确定。 |
| 3 | 所有引进人才的引进合同都需在研究引进之前明确引进待遇，引进合同要上常委会，通过常委会研究方可执行。 |
| 5 | 高层次人才公寓分配使用存在不规范风险 | 低 | 人才服务 | 付圣贵刘海鹏孙荣涛韩晓东 | 1 | 依据《淄博市高层次人才安居房实施细则》、《山东理工大学高层次人才公寓管理办法》的规定，对于我校新引进的第四层次以上的高层次人才，根据人才层级和实际房源情况申请淄博市高层次人才公寓或者学校自有人才公寓租住。 | 无 |