

河 海 大 学

专业技术岗位申请表

（供申报应聘教学科研系列岗位使用）

申请人姓名：	陈龙
所在学院（单位）：	商学院党委、商学院、经济与金融学院
现任专业技术职务：	讲师
申报学科（专业）：	企业管理（含：财务管理、市场营销、 人力资源管理）
拟申请专业技术岗位：	副教授

河 海 大 学 人 事 处 制

填 表 说 明

1、本表供申报应聘教师岗位使用，一式二份。

2、本表第一至第十一项及第十二项中部分内容由本人填写，由学院（单位）及相关职能部门负责审核。

3、根据国人部发[2006]56号、国人部发[2006] 70号及教人[2007]4号文，教师岗位等级划分如下：教授或研究员（一～四级），副教授或副研究员（五～七级），讲师或助理研究员（八～十级），助教或研究实习员（十一～十三级）。中国科学院院士、中国工程院院士，经教育部批准，进入专业技术一级岗位。申请者应填写具体的专业技术等级，例如教授（四级）等。

4、本表用A4纸双面打印。

.....

承 诺

我自愿申报 副教授 岗位（副高级），我保证对本表中本人所提供的信息真实、准确，并愿意承担由于本人所提供的信息虚假带来的一切责任和后果。

申请人签名： 陈龙

日期： _____

一、基本情况

姓名	陈龙	性别	男	民族	汉族	出生年月	1990-05-03
参加工作时间	2019-04-17	不变号	20190014	政治面貌	群众	行政职务	无
最高学历	博士研究生毕业	最高学位及取得时间	博士 2019-01-03	现任专业技术职务及取得时间	讲师 2019-04-17	现专业技术职务聘任时间	2019-04-17
现任职学院(单位)	商学院党委、商学院、经济与金融学院			现任职所在二级学科	企业管理（含：财务管理、市场营销、人力资源管理）		
现从事专业方向	组织行为与人力资源管理						
拟申请岗位类型	教学科研型			是否有一年及以上担任辅导员或班导师工作经历并考核合格			是
拟申请岗位	副教授			拟申请岗位所在二级学科	企业管理（含：财务管理、市场营销、人力资源管理）		
拟从事专业方向	组织行为与人力资源管理						
所在团队	人力资源研究所	团队负责人	樊传浩		团队正高级/副高级职称人数	团队正高级3人，副高级2人，正高占高级职称比例为150%	

二、主要学历（从大专或大学填起，六项以内）

起 止 年 月	学 校	专 业	学历/学位
2008-08 2012-06	哈尔滨工业大学	工商管理	大学本科毕业 学士
2012-09 2014-07	哈尔滨工业大学	企业管理	硕士研究生毕业 硕士
2014-09 2018-12	哈尔滨工业大学	工商管理	博士研究生毕业 博士
2017-09 2018-09	University of Leeds	组织行为	研究生教育

三、主要经历（十项以内）

起 止 年 月	工 作 单 位	职务 / 职称
2019-04	河海大学	讲师

四、任现职以来取得的人才培养、科学研究、团队与学科建设、国际合作与公共服务等代表性业绩综述（根据评审条件简述，每部分建议控制在500字以内）。

（1）人才培养代表性业绩

担任班导师和本科生导师，积极指导大学生创新创业项目和学科竞赛。自任职以来共指导3位人力资源管理专业本科生，3位工商管理双学位专业本科生，以及1位工商管理留学生顺利完成毕业设计。指导大学生创新创业训练项目校级项目1项。多次指导学生参加人力资源管理专业的学科竞赛，取得的代表性成果为：指导2022一带一路暨金砖国家技能发展与技术创新大赛一大数据分析应用与决策赛项（本科组），团体二等奖（指导教师：陈龙，贾琼）；指导2022年第三届江苏省“精创教育杯”大学生人力资源管理技能挑战赛，获三等奖（指导教师：凌斌，陈龙）；指导2022年第七届全国大学生人力资源管理知识技能竞赛（踏瑞杯），第五赛区二等奖（指导教师：王全蓉，陈龙）；指导2020年第五届全国大学生人力资源管理知识技能竞赛（踏瑞杯），第五赛区二等奖（指导教师：赵晓阳，陈龙）。作为青年教师，会积极辅助团队中的其他导师指导研究生的论文写作，并认真解答学生对研究方法和论文写作中存在的疑惑。

（2）科学研究代表性业绩

本人自任职以来主要从事工作压力和积极工作行为等方面的研究。首先，随着中国特色社会主义进入新时代，我国人民对于追求美好生活的需求越来越强，如何减少工作压力对追求美好生活的抑制作用是当下重要的研究方向；其次，在绿色发展和安全生产的理念下，如何激励员工进行绿色行为、安全行为和建言行为等积极工作行为也是组织行为和人力资源管理中的研究热点。围绕着工作压力和积极工作行为，本人自任现职以来以第一作者身份共发表论文12篇，其中9篇SSCI（包括1篇中科院2区，1篇ABS 3星，1篇ABS 2星，6篇ABS 1星），1篇SCI（JCR 2区）；主持单个横向科研项目一项（合同经费25万，已到账25万），主持江苏省高校哲学社会科学研究一般项目一项（2022SJYB0025），2020年入选江苏省“双创博士”。代表性科研成果的主要创新性和贡献如下：（1）在题为“Interrupting the

Crossover Effect of Leader's Role Overload on Employee's Negative Affect: The Moderating Role of Self-Concordance Goal”的研究中识别出了目标自我符合度对领导角色负荷交叉影响员工的缓冲作用；（2）在题为“The Impact of Role Overload on Job Crafting from the Perspective of Construal Level Theory”的研究中挖掘了角色负荷影响工作重塑的内在机制及作用条件；（3）在题为“Cognitive Complexity Increases Climate Change Belief”的研究中发现了认知复杂度提升气候变化信念的边界条件。

（3）团队与学科建设

积极参与团队与学科的建设，主要的代表性业绩是参与人力资源管理国家级一流本科专业建设点的申请和后续的建设工作。本人在一流本科专业建设点的申请过程中主要在指导学生学科竞赛、联系专家进行咨询和教学科研工作中起到了一定的作用，目前人力资源管理已成功申请到国家级一流本科专业建设点，并于2021年公示。在一流本科专业建设点的建设过程中，本人作为战略人力资源管理课程的骨干成员，参与了战略人力资源管理线上线下混合课程的建设，目前已完成战略人力资源管理线上课程资源的录制，并成功在智慧树平台上线。另外，本人还参与了商学院管理行为研究室的建设，配合学院完成了事件相关电位采集分析系统的采购论证，以及与该系统相关的实验室装修工作。

（4）国际合作与公共服务

本人曾在2017年9月到2018年9月受国家留学基金委的资助到利兹大学商学院联合培养一年，在此期间与Kerrie Unsworth教授建立了良好的合作关系。自任职以来与Kerrie Unsworth教授合作发表了3篇SSCI论文，其中一篇属于高水平A类论文，目前仍有一篇论文正在合作投稿中。同时本人还担任了Journal of Managerial Psychology和Current Psychology等SSCI国际期刊的审稿人，在任职期间共完成了18次期刊的审稿工作。2020年本人还承担了国际会议IACMR的审稿工作，并以题为“谁会因工作压力而建言？探索员工交换倾向和认知刚性的调节作用”向该国际会议投稿，并收到了录用和会议邀请通知。

五、对所申请岗位的认识和未来学术发展规划（本部分请简述竞聘成功后拟开展相关工作设想，限 800 字）

竞聘副教授成功后，本人需要在立德树人、学科建设、科学研究、国际合作和社会服务方面承担更大责任和更多的工作。在立德树人方面，应秉持更高的专业技术职务需要更厚的道德修养来支撑的信念，孜孜以求地提高自己的思想道德素质，持续加强师德师风的建设和学习，始终不忘拥党爱国和乐教奉献的初心，牢记为党育人为国育才的使命，坚持贯彻党的教育方针，全心全意地投身到教育教学的工作中。在学科建设方面，本人会积极参与人力资源管理国家级一流专业建设点的建设任务，并顺利通过建设点的验收工作。为此，本人首先会继续以《战略人力资源管理》课程骨干成员的身份，完成该课程线上线下混合式金课的申请并通过的任务；其次，本人拟分析和总结人力资源管理专业学科竞赛的成功逻辑，力争指导学生冲击国家级或省级学科竞赛奖项；再次，本人会继续发表对学科发展有贡献的学术论文和教改论文，并持续申请国家级和省部级科研和教改项目；最后，本人拟开设《Excel在人力资源管理中的应用与VBA程序设计》课程，旨在提高人力资源管理专业本科生实操技能的同时，激发人力资源管理专业本科生的编程思维，增强学生的可雇佣能力和本科生的签约就业率。在科学研究方面，本人将以问题为导向做有价值的研究。未来的研究方向将围绕三个方面展开：第一个是企业员工绿色行为的人际影响，研究发现对提升企业的绿色人力资源管理具有重要的意义；第二个是基于易经视角探究水利行业员工积极工作行为的激励因素，研究发现对水利人才的管理具有提升作用；第三个是教师红色教导行为的影响因素和结果研究，研究发现对提高教师的思政设计技能和水平具有重要作用。在研究方法方面，可以使用脑电和眼动仪开展实验研究，助推学院实验平台的建设。在国际合作方面，本人将继续加强与国际合作教授的交流，积极参加国际学术会议和访学活动。在社会服务方面，本人将继续承担校内和校外的学位论文或期刊的审稿工作，努力推动科研成果转化，产生社会价值。

六、代表性成果

1. 教学工作

主讲课程(限5门以内)

序号	学年学期	讲授课程名称及其他教学工作	课程性质	授课对象及人数	总课内学时数
1	2020-2021-2	人力资源管理	学科基础课	本科生 33	32.00
2	2022-2023-1	人力资源管理	学科基础课	本科生 25	32.00
3	2019-2020-2	战略人力资源管理	专业选修课	本科生 67	32.00
4	2020-2021-2	战略人力资源管理	专业选修课	本科生 68	32.00
5	2021-2022-2	战略人力资源管理	专业选修课	本科生 56	32.00

教学获奖(限5项以内)

序号	获奖名称	获奖级别	获奖等级	获奖年度	颁奖单位	个人排名	总人数

2. 指导研究生(教学科研型教授、教学为主型教授、科研为主型研究员必填)

本人虽尚未以指导教师的身份指导研究生，但作为青年教师，会积极辅助团队中的其他硕士生导师指导研究生的学术论文写作。另外，在所讲授的博士研究生课程《人力资源与组织管理》中也会针对博士研究生所提出的学术问题进行指导。

3. 发表论文(河海大学第一单位、本人为第一作者的论文，限8项以内)

序号	作者	题目	刊物或会议名称	年度	卷期号	本人角色及检索类型
1	陈龙	Interrupting the Crossover Effect of Leader's Role Overload on Employee's Negative Affect: The Moderating Role of Self-Concordance Goal	Journal of Managerial Psychology	2022	4	第一作者 SSCI

直接评价（他人的引用、转化等）：

间接评价（其他体现成果创新水平和科学价值的第三方评价）：						
序号	作者	题目	刊物或会议名称	年度	卷期号	本人角色及检索类型
2	陈龙	The Impact of Role Overload on Job Crafting from the Perspective of Construal Level Theory	Personnel Review	2022		第一作者 SSCI
直接评价（他人的引用、转化等）：						
间接评价（其他体现成果创新水平和科学价值的第三方评价）：						
序号	作者	题目	刊物或会议名称	年度	卷期号	本人角色及检索类型
3	陈龙	Cognitive complexity increases climate change belief	JOURNAL OF ENVIRONMENTAL PSYCHOLOGY	2019		第一作者 SSCI
直接评价（他人的引用、转化等）：						
间接评价（其他体现成果创新水平和科学价值的第三方评价）：						
序号	作者	题目	刊物或会议名称	年度	卷期号	本人角色及检索类型
4	陈龙	Does emotional resistance to change definitely stifle voice behavior? Revealing the reversal effect of humble leadership	CURRENT PSYCHOLOGY	2019		第一作者 SSCI
直接评价（他人的引用、转化等）：						
间接评价（其他体现成果创新水平和科学价值的第三方评价）：						
序号	作者	题目	刊物或会议名称	年度	卷期号	本人角色及检索类型

						型
5	陈龙	When Work Support Does not Work: Investigating the Jointly Moderating Effect of Challenge Stressor and Hindrance Stressor on Safety Compliance	International Journal of Occupational Safety and Ergonomics	2022		第一作者 SSCI
直接评价（他人的引用、转化等）：						
间接评价（其他体现成果创新水平和科学价值的第三方评价）：						
序号	作者	题目	刊物或会议名称	年度	卷期号	本人角色 及检索类型
6	陈龙	The Curvilinear Effect of Negative Affect on Voice Behaviour from the Perspective of Activation Theory	current psychology	2022		第一作者 SSCI
直接评价（他人的引用、转化等）：						
间接评价（其他体现成果创新水平和科学价值的第三方评价）：						
序号	作者	题目	刊物或会议名称	年度	卷期号	本人角色 及检索类型
7	陈龙	When and Why Leaders' Helping Behavior Promotes Employees' Thriving: Exploring the Role of Voice Behavior and Perceived Leader's Role Overload	Frontiers in Psychology	2020		第一作者 SSCI
直接评价（他人的引用、转化等）：						
间接评价（其他体现成果创新水平和科学价值的第三方评价）：						
序号	作者	题目	刊物或会议名称	年度	卷期号	本人角色 及检索类

						型
8	陈龙	Dynamic Computational Theory Construction and Simulation for the Dynamic Relationship between Challenge Stressor and Organizational Citizenship Behavior	Frontiers in Psychology	2022		第一作者 SSCI
直接评价（他人的引用、转化等）：						
间接评价（其他体现成果创新水平和科学价值的第三方评价）：						

4. 主持科研项目(限5项以内)

序号	项目类别	项目名称	项目编号	项目委托单位	所属科技计划名称	合同经费(万元)	到账经费(万元)	项目起止时间
1	技术咨询	数字化产业高绩效薪酬系统设计方案研究咨询服务	822117716	南京行则成数字信息产业发展有限公司		25.00	25.00	2022-11-01 2024-06-30

5. 奖励

序号	成果名称	奖项名称	获奖级别	获奖等级	获奖年度	颁奖单位	学校排名	本人排名	总人数

6. 标准

序号	名称	类别	颁布部门	颁布时间	总字数(万)	本人排名

7. 教材

序号	教材名称	教材类别	出版社	出版时间	总字数(万)	本人完成字数(万)	本人排名
----	------	------	-----	------	--------	-----------	------

--	--	--	--	--	--	--	--

8. 专利

序号	专利号	专利名称	专利类型	法律状态	授权时间	本人排名	总人数

9. 咨询报告或政策建议

序号	成果名称	类别	采纳部门	采纳时间	本人排名

10. 其他

任教以来讲授了6门专业课程，总共300学时左右。系统地讲述了《战略人力资源管理》、《人力资源管理》和《人力资源与组织管理》等课程。在课程设计中融入案例、视频和课堂讨论等形式，启发学生思考。同时，也会将课程思政与专业知识的内容进行结合，并将最新的科研成果分享给学生，拓宽学生的视野，激发学生的科研兴趣。此外，开展和探索《战略人力资源管理》线上和线下混合式教学的形式，并参与建设《战略人力资源管理》线上课程的建设。

七、主要学术团体兼职

起 止 年 月	学术团体名称	兼 职 职 务

学院审核人签字：

审核日期：

学院（单位）负责人签字：
（学院（单位）公章）

审核日期：

八、任现职以来教学工作情况

1、任现职以来完成教学工作情况

学年学期	讲授课程名称及其他教学工作	课程性质	授课对象及人数	总课内学时数	备 注
2020-2021-2	人力资源管理	学科基础课	本科生 33	32.00	
2022-2023-1	人力资源管理	学科基础课	本科生 25	32.00	
2019-2020-2	战略人力资源管理	专业选修课	本科生 67	32.00	

2020-2021-2	战略人力资源管理	专业选修课	本科生 68	32.00	
2021-2022-2	战略人力资源管理	专业选修课	本科生 56	32.00	
2022-2023-2	战略人力资源管理	专业选修课	本科生 58	32.00	
2020-2021-1	人力资源与组织管理	专业课	研究生 6	32.00	
2021-2022-2	人力资源与组织管理	专业课	研究生 6	32.00	
2019-2020-1	人力资源管理案例研究	专业选修课	本科生 46	32.00	
2019-2020-1	组织中的人		本科生 70	16.00	
2020-2021-1	组织中的人		本科生 67	16.00	
2021-2022-1	组织中的人		本科生 56	16.00	
2022-2023-1	组织中的人		本科生 55	16.00	
2021-2022-2	组织的奥秘（混合式课程）	专业基础课	本科生 57	32.00	
2022-2023-2	组织的奥秘（混合式课程）	专业基础课	本科生 51	32.00	

注：课程性质指专业课、基础课、专业基础课、公共课等

2、任现职以来的教学获奖情况（含校内讲课竞赛）

序号	获奖名称	获奖级别	获奖等级	获奖年度	颁奖单位	个人排名	总人数

3、担任班导师、指导研究生、留学生、访问学者、青年教师情况（限填近3年以来的工作）

2020年担任人力1班班导师，认真履行班导师应负的责任。作为本科生导师，积极指导学科竞赛和论文撰写。曾指导学生参加“2022年一带一路暨金砖国家技能发展与技术创新大赛之大数据分析应用与决赛项(本科组)”荣获团体二等奖；指导学生参加“2020年第五届全国大学生人力资源管理知识技能竞赛(踏瑞杯)”赛区二等奖；2022年指导大学生创新创业训练项目校级项目1项。2022年到2023年指导一位留学生完成本科学位论文的撰写并完成了答辩。作为青年教师，也积极辅助团队中的硕士生导师指导研究生的学术论文写作。

4、教学成果及教学改革方面的成绩

任教以来讲授了6门专业课程，总共270学时左右。逐步完善了《战略人力资源管理》、《人力资源管理》和《人力资源与组织管理》的课程体系。在课程设计中融入案例、视频和课堂讨论等形式，启发学生思考。同时，也会将课程思政与专业知识的内容进行结合，并将最新的科研成果分享给学生，拓宽学生的视野，激发学生的科研兴趣。《战略人力资源管理》自2022年开始采用线上线下混合式教学的方式。2022年获得第29届教师讲课竞赛青年组提名奖。

5、课程建设及实验室建设方面的实绩

积极参与《战略人力资源管理》线上和线下混合式课程的建设，2022年参与完成了《战略人力资源管理》线上课程的录制，并在智慧树平台上线。在实验室建设方面，参与了商学院管理行为研究室的建设，配合学院完成了事件相关电位采集分析系统的采购论证，以及与该系统相关的实验室装修工作。

6、任现职以来出版教材、教学参考书目录（请按顺序填写序号，教材名称，教材类别，本人排名，本人完成字数，总字数，出版社名称，出版日期等重要情况。）

无。

学院审核人签字：

审核日期：

审核人签字：

（教务处公章）

审核日期：

九、任现职以来科研工作情况

1、任现职以来，作为项目第一负责人承担的在科技处立项的项目

序号	项目类别	项目名称	项目编号	项目委托单位	所属科技计划名称	合同经费(万元)	到账经费(万元)	项目起止时间
1	技术咨询	数字化产业高绩效薪酬系统设计方案研究咨询服务	822117716	南京行则成数字信息产业发展有限公司		25.00	25.00	2022-11-01 2024-06-30
2	新引进教师项目	领导帮助行为对员工工作繁荣的影响及作用机制	2019B03614			3.00	3.00	2019-01-01 2020-12-31
3	青年教师、博士后项目	工作压力对工作繁荣的影响及作用机制研究：基于自我符合模型的视角	B220201059			6.00	6.00	2022-01-01 2023-12-01

2、任现职以来发表论文（作者机构为河海大学）

序号	作者	题目	刊物或会议名称	年度	卷期号	本人角色及检索类型	备注
1	陈龙	Interrupting the Crossover Effect of Leader' s Role Overload on Employee' s Negative Affect: The Moderating Role of Self-Concordance Goal	Journal of Managerial Psychology	2022	4	第一作者 SSCI	
2	陈龙	The Impact of Role Overload on Job Crafting from the Perspective of Construal Level Theory	Personnel Review	2022		第一作者 SSCI	
3	陈龙	Cognitive complexity increases climate change belief	JOURNAL OF ENVIRONMENTAL PSYCHOLOGY	2019		第一作者 SSCI	

4	陈龙	Does emotional resistance to change definitely stifle voice behavior? Revealing the reversal effect of humble leadership	CURRENT PSYCHOLOGY	2019		第一作者 SSCI	
5	陈龙	When Work Support Does not Work: Investigating the Jointly Moderating Effect of Challenge Stressor and Hindrance Stressor on Safety Compliance	International Journal of Occupational Safety and Ergonomics	2022		第一作者 SSCI	
6	陈龙	The Curvilinear Effect of Negative Affect on Voice Behaviour from the Perspective of Activation Theory	current psychology	2022		第一作者 SSCI	
7	陈龙	When and Why Leaders' Helping Behavior Promotes Employees' Thriving: Exploring the Role of Voice Behavior and Perceived Leader's Role Overload	Frontiers in Psychology	2020		第一作者 SSCI	
8	陈龙	Dynamic Computational Theory Construction and Simulation for the Dynamic Relationship between Challenge Stressor and Organizational Citizenship Behavior	Frontiers in Psychology	2022		第一作者 SSCI	
9	陈龙, 陈明, 闫晓明, 高焱	如何缓冲表层扮演的耗损效应? 工作支持和睡眠时间的调节作用	中国人力资源开发	2019	36(10): 62-79	第一作者 中文核心	

注：“作者”前带*的表示第一作者为本人指导的研究生。

3、任现职以来出版科技论著、行业规范（作者机构为河海大学）

序号	著作名称	著作类别	出版社	出版时间	总字数(万)	本人排名

4、任现职以来获科技奖励（河海大学为完成单位之一）

序号	成果名称	奖项名称	获奖级别	获奖等级	获奖年度	颁奖单位	学校排名	本人排名	总人数

5、任现职以来授权的职务专利（河海大学为专利权人）

序号	专利号	专利名称	专利类型	法律状态	授权时间	本人排名	总人数

上述1—5点审查意见：

学院审核人签字：

审核人签字：

（科技处公章）

审核日期：

审核日期：

6、任现职以来国际学术交流

序号	时间	地点	国际学术会议名称	举办单位	提交论文题目	是否作大会发言

7、任现职以来获科技奖励（成果完成单位非河海大学）

序号	成果名称	奖项名称	获奖级别	获奖等级	获奖年度	颁奖单位	学校排名	本人排名	总人数

8、任现职以来发表论文（作者机构非河海大学）

序号	作者	题目	刊物或会议名称	年度	卷期号	备注

9、任现职以来申报的职务专利（专利权人非河海大学）

序号	申请号	专利名称	专利类型	法律状态	受理申请 (授权)时间	本人排 名	总人数

10、任现职以来，参与的在科技处立项的项目

序号	项目类别	项目名称	项目编号	所属科技 计划名称	本人在 项目中的 排名	项目第一 负责人签名
4	其它社科纵向项目	2021年中国水利人才数量、质量与结构发展研究	522002112	其它社科纵向项目		
5	社科成果培育项目	基于人工智能算法进行决策判断的认知神经机制研究	B220207022		3	
6	技术服务	安徽中晶税务师事务所战略规划研究	822119516			

11、任现职以来，参与的其他未在科技处立项的项目

序号	项目名称	项目编号	立项单位	合同经费 (万元)	所属科技计划名称 (见备注)	审核人签字 (盖章)

备注：如引进人才科研启动基金、博士后基金、河海大学水文水资源与水利工程科学国家重点实验室开放基金、高教所高教研究项目等。

上述6—11点审查意见：

学院审核人签字：

科研副院长签字：

(学院公章)

审核日期：

审核日期：

十、任现职以来社会服务及获得的人才计划资助情况

1、在校内担任社会工作情况(包括班主任、辅导员、教学或科研管理工作等)

2020年担任人力1班班导师，同年参与学生发展工作室的交流活活动，并与学生进行一对一的交流，针对学生入学以来的一些困惑进行疏导。对于承担的课程，能够做到认真备课和上课，同时积极参与系里《战略人力资源管理》线上课程的建设。担任本科生和留学生指导教师的过程中，对学生的学术问题能够做到悉心教导，并辅导学生规范地完成毕业论文的写作。对学院安排的研究生论文内审工作，能够做到按时按点的完成。

2、在校外担任社会工作或服务工作情况（如科普报告、咨询服务等）

校外工作主要承担的是审稿的工作，目前担任Journal of Managerial Psychology和Current Psychology等SSCI期刊的审稿人，在任职期间共完成了18次期刊的审稿工作。

3、获得的人才计划情况

2020年入选江苏省“双创博士”计划。

十一、任现职以来考核情况

1、教学能力和质量考核意见

学院（单位）负责人签字：

单位盖章：

年 月 日

学校教务处负责人签字：

年 月 日

2、思想政治、师德师风表现考核意见

（对申报人员政治素质、师德师风职业道德、团结协作精神、集体观念、敬业精神等方面签署具体翔实的意见）

学院（单位）党委负责人签字：

（公章） 年 月 日

校党委负责人签字：

（校党委公章） 年 月 日

3、综合考核意见

任 现 职 历 年 来 年 度 考 核 情 况（限填5年）			
考核部门	考核年度	考 核 等 级	备 注
	2020	合格	
	2021	合格	
	2022	优秀	
任 现 职 以 来 聘 期 考 核 情 况（限填最近2个聘期）			
考核部门	聘期（起止年月）	考 核 等 级	备 注
商学院	2020-01 2022-12	合格	

学院（单位）岗位聘用委员会主任签字：

（公章）

年 月 日

十二、学院（单位）岗位评议工作组意见

（明确申报人员是否符合基本任职条件；对申报人员任现职以来履行岗位职责情况，教学、科研、管理能力等进行评议，形成推荐意见）

评议工作组组长签字：

（公章） 年 月 日

总人数	表 决 结 果						备 注
	同意 人数		不同意 人 数		弃权 人数		

十三、学院（单位）岗位聘用委员会意见

推荐岗位： _____

学院（单位）岗位聘用
委员会主任签字： _____

（公章） 年 月 日

总人数	参加人数	表 决 结 果						备 注
		同意 人数		不同意 人数		弃权 人数		

十四、学校教师岗位评议工作组意见

<div>评聘工作组组长签字：</div> <div>(公章) 年 月 日</div>							
总人数	表 决 结 果						备 注
	同意 人数		不同意 人 数		弃权 人数		

十五、学校聘用委员会意见

<div>学校聘用委员会主任签字：</div> <div>(公章) 年 月 日</div>
--