

烟台大学文件

烟大校发〔2017〕41号

关于印发《烟台大学人才引进 与管理实施办法》的通知

各学院、部处室，各直属单位：

现将《烟台大学人才引进与管理实施办法》予以印发，请遵照执行。

烟台大学

2017年10月25日

烟台大学人才引进与管理实施办法

第一章 总则

第一条 为深入贯彻人才强校战略,进一步提高学校人才队伍和创新团队建设水平,推进专业建设和学科建设,全面提高人才培养质量和教学科研水平,建设结构合理、素质优良的人才队伍,为学校事业又好又快发展提供强有力的人才支撑,制定本办法。

第二条 引进人才坚持突出重点、按需设岗、统筹兼顾、优化结构,坚持公开招聘、严格条件、注重业绩和德才兼备。

第三条 人才引进的工作目标:汇集若干造诣精深、国内知名的学科领军人物,引进一批富有创新精神、具有发展潜力的中青年骨干力量,组建一批处于国内领先水平的优秀学科创新团队,建设一支师德高尚、结构合理、与学校发展及社会需要相适应、可持续发展的高水平人才队伍。

第四条 引进人才分为全职引进和兼职引进两种形式。全职引进指通过公开招聘和调动进入学校的正式编制人员。兼职引进指人事关系不转入学校,按照聘用协议,以科研合作、技术攻关、兼职教师等形式,每年在学校工作一定时间的人员。

第五条 高层次人才引进可以采取“特事特办、一事一议”的方式。

第二章 引进人才类别

第六条 根据专业能力和学术水平,引进人才分为杰出人才、领军人才、拔尖人才、学科带头人和青年博士五类。

第七条 杰出人才

两院院士;中国社会科学院学部委员、国家“万人计划”杰出人才和中国国家最高科学技术奖获得者;或国(境)内外相同层次人才。

第八条 领军人才(年龄不超过 55 周岁)

(一)两院院士有效候选人;教育部“长江学者奖励计划”入选者;国家自然科学基金杰出青年基金获得者;国家“千人计划”入选者;国家“万人计划”入选者;国家级重点学科、重点实验室负责人;国家有突出贡献的中青年专家;“泰山学者攀登计划”入选者等。

(二)国家“863”计划重大项目、国家“973”计划项目、国家科技支撑计划重点项目、国家自然科学基金重大项目、国家社科基金重大项目首席科学家(专家);国家自然科学基金创新研究群体学术带头人。

(三)国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖一二等奖、高等学校科学研究优秀成果奖(人文社科类)一等奖的首位人员;省科学技术最高奖获得者。

(四)经专家评价和学校人才工作领导小组研究,认定与上述人才层次相当的其他人才。

第九条 拔尖人才(年龄不超过 50 周岁)

(一)山东省“泰山学者(海外)特聘教授(专家)”、“泰山学者”青年专家;省杰出青年科学基金获得者;教育部“新

世纪优秀人才支持计划”人选；省有突出贡献的中青年专家；国务院特殊津贴获得者；其他省份省级人才工程入选者（相当于“泰山学者工程”）；在国外知名高校获聘教授职务且取得国际公认学术成果的专家。

（二）近5年获得省部级自然科学二等奖以上（含）、省部级技术发明二等奖、省部级科技进步一等奖、省社会科学优秀成果一等奖以上首位人员。

（三）近5年主持国家级（不含国家基金委主任基金和小额资助项目）和省部级重大（重点）等科研项目2项，并以第一作者或唯一通讯作者在本学科学术期刊正刊发表SCI三区、EI、SSCI、CSSCI、A&HCI收录论文、《新华文摘》全文转载、《人民日报》和《光明日报》理论版学术论文合计10篇。

（四）近5年入选ESI高被引作者。

（五）经专家评价和学校人才工作领导小组研究，认定与上述人才层次相当的其他人才。

第十条 学科带头人（年龄不超过45周岁）

（一）在国外取得博士学位，且在国外知名高校获聘副教授职务且取得国际公认学术成果的专家。

（二）全球TOP200高校博士应届毕业生、在全球TOP200高校或年度全球自然指数（NATURE INDEX）排名在前100位的高校与科研院所从事博士后研究1年以上的青年学者，且发表3篇以上高水平学术论文。

（三）近5年，获得省部级科学技术奖或哲学社会科学优秀成果奖二等奖（第二位）以上奖励；主持1项国家级项目（不

含国家基金委主任基金和小额资助项目)或 2 项省部级有资项目。同时以第一作者在本学科学术期刊正刊发表 SCI 三区以上、EI、SSCI、CSSCI、A&HCI 收录论文、《新华文摘》全文转载的论文、出版学术专著、获国家发明专利等合计 6 篇(项),其中专利总数量不超过 20%。

第十一条 青年博士(年龄不超过 35 周岁)

第一层次 全球 TOP300 高校博士毕业生,或获得中国博士后科学基金特别资助的青年学者,或与上述人员水平相当者,且达到较高学术水平。或近 5 年以第一作者(含导师为第一作者本人为第二作者)或通讯作者在本学科领域 SCI、SSCI 一区期刊或学校确定的 A 刊发表论文 2 篇或《中国社会科学》发表论文 1 篇;SCI、SSCI 二区期刊或学校确定的 AB 刊发表论文 4 篇。

第二层次 海外著名高校(研究机构)从事教学科研工作 2 年以上的优秀博士;或近 5 年以第一作者(含导师为第一作者本人为第二作者)或通讯作者发表本学科领域 SCI 二区论文 2 篇或学校确定的 B 刊发表论文 2 篇或 SCI 三区、CSSCI 全文收录 4 篇。

第三层次 符合学校教学科研需要,具有较大发展潜力的优秀青年博士。第一学历应为全日制本科,且本科、硕士、博士和博士后阶段应有两个阶段是“985”(或国家一流大学)、“211”(或国家一流学科)工程重点建设大学(学科)或国家重点科研院所或国外相同水平大学(科研院所)或国内著名行业类高校的全日制毕业生或研究经历。

学校紧缺专业引进的博士研究生,学习经历等要求可适当放宽。

第十二条 有特殊业绩者,学校可根据实际情况确定人才类别及层次。

第三章 引进人才待遇

第十三条 按照引进人才类别及层次,学校对全职引进的人才提供如下待遇:

类别	层次	科研启动费 (万元)		人才津贴 (万元/年)	安家费及购房 补贴(万元)	实验室(团队) 建设经费
		自然 科学	人文 社科			
杰出人才	面议					根据工作需要 提供相应的建 设经费
领军人才		200	50	100	200	
拔尖人才		100	30	40	100	
学科带头人		60	20	20	80	
青年博士	第一层次	20	8		55	
	第二层次	12	4		45	
	第三层次	8	3		35	
备注: 1.人才津贴、安家费及购房补贴等均为税前金额; 2.符合学校“152”人才工程条件的,可按有关程序规定和条件要求确定人才层次,纳入人才工程管理,享受相应人才津贴待遇; 3.学校提供校内福利性住房的,安家费及购房补贴减半。						

第十四条 全职引进人才待遇发放方式

人才津贴随工资按月发放,科研启动费、安家费及购房补贴等人才待遇经费一次性发放。

第十五条 夫妻双方均符合以上条件的,按各自人才层次享受待遇;夫妻双方同为博士,但一方不符合上述条件的,学校可以同时引进,不符合引进条件的一方,安家费和购房补贴

按青年博士第三层次减半享受待遇。

第十六条 学校可以为各类人才安排配偶工作,符合上级有关政策规定的,可办理调动手续,安排正式编制岗位;其他情况可根据学校相关规定推荐安排非正式编制工作岗位。

第十七条 青年博士第一层次及以上层次人才,经专家评价等程序,来校后可以直聘聘用相应专业技术职务。

第十八条 学校引进的高层次人才可同时申请享受烟台市人才待遇。

第十九条 兼职引进的人才待遇,根据其来校工作时间和完成目标任务等情况协议确定。引进的外籍人才待遇,根据具体情况合同约定。

第四章 引进、聘用程序

第二十条 引进程序

(一) 信息发布

学校编制年度公开招聘人才工作方案,经山东省人力资源和社会保障厅主管部门审批后,面向社会发布招聘信息。

(二) 报名

应聘人员提供如下材料:

1. 个人简历;
2. 国家承认的学历和学位证书,属海外学历的,必须提供教育部留学服务中心出具的《国外学历学位认证书》;
3. 专业技术职务资格证书;
4. 身份证;
5. 全日制普通高校应届毕业生应聘的,提交就业推荐表;

6. 符合引进人才相应层次的证明材料，如项目书、获奖证书等。

（三）资格审查

各学院人才引进工作领导小组审核应聘人员材料，经学校人事处同意后，确定面试人选。

（四）面试

各用人单位成立面试考核专家组，由党政主要负责人、相关专业学科带头人、骨干教师等组成，成员一般为 7、9、11 人。面试采取模拟课堂教学和专家现场提问的方式进行，模拟课堂教学和专家现场提问各占面试成绩的 50%。

（五）考察推荐

面试结束后，各单位面试考核专家组负责人将面试情况向所在单位公开招聘领导小组汇报，提出拟录用人员名单及建议确定的人才层次。各学院公开招聘领导小组由本单位党政联席会议成员和部分学术委员组成，对拟录用的人员，本单位公开招聘领导小组全体成员要签署意见。

（六）学校审定

人事处汇总各单位拟引进人才情况，经校学术委员会(师资队伍建设委员会)评议后，报学校研究通过。

第二十一条 聘用程序

经考察体检合格，公示期无异议的拟聘用人选，报上级主管部门核准后，按人事工作相关规定签订聘用协议合同，办理入校和聘用手续。

第五章 聘期目标任务

第二十二条 杰出人才、领军人才、拔尖人才的聘期目标任务,由学校和所在学院与引进人才协商确定。

第二十三条 学科带头人五年聘期内须完成下列目标的两项,或者2、3、4、5项的两倍:

1. 成为新增的省级科研创新平台负责人、泰山学者、省突出贡献专家等省级称号人才,或省级优秀博士论文指导教师。

2. 主持国家级教学科研项目1项、省部级教学科研项目1项。

3. 主持横向科研项目经费累计到账:自然科学类120万元、人文社会科学类30万元。

4. 获国家级教学科研奖励;或获省教学成果奖励、省人文社科奖励一等奖前2位、二等奖首位;或获教育部人文社科奖励、省科学技术奖励一等奖前3位、二等奖前2位、三等奖首位;或省级研究生优秀科技创新成果二等奖、专业学位研究生优秀实践成果二等奖及以上奖项的指导教师。

5. 首位撰写高水平的学术专著或主编、副主编国家级规划教材1部;或首位(或通讯作者)在SCI期刊二区以上发表3篇或三区发表4篇或EI收录5篇;或人文社科类AB类期刊发表学术论文2篇;或CSSCI收录4篇;或首位获国家授权发明专利4项。

第二十四条 青年博士按照不同层次确定目标任务

第一层次 聘期内须完成下列目标的两项,或者2、3、4、5项的两倍:

1. 成为新增的校级或厅级科研创新平台负责人、厅级突出贡献

专家、校级教学优秀教师、青年优秀教师、省厅级基本功大赛获奖者等厅级称号人才；或省级优秀硕士学位论文指导教师。

2. 主持国家级教学科研项目（不含无资项目）。

3. 主持横向科研项目经费累计到帐：自然科学类 90 万元、人文社会科学类 20 万元。

4. 获国家级教学科研奖励额定人员；或获省部级教学科研奖励一等奖前 5 位、二等奖前 4 位、三等奖前 3 位；或获省教育厅科研奖励、烟台市科研成果奖一等奖前 2 位、二等奖首位；或获其他厅局级科研奖励一等奖首位；或省级研究生优秀科技创新成果奖、专业学位研究生优秀实践成果奖的指导教师。

5. 前 3 位撰写高水平的学术专著或参编国家级规划教材 1 部；或首位（或通讯作者）在 SCI 期刊四区以上发表论文 4 篇或三区以上发表 3 篇或二区以上发表 2 篇；或 EI 收录 4 篇；EI 期刊发表 4 篇；或人文社科 AB 类期刊发表学术论文 2 篇；或 CSSCI 收录 4 篇；或首位获国家授权发明专利 3 项。

第二层次 聘期内须完成下列目标的两项：

1. 新获得校级教学优秀教师、青年优秀教师、省厅级基本功大赛获奖者等称号。

2. 前 2 位承担国家级教学科研项目；或主持省部级及以上教学科研项目；或主持各类项目累计到帐经费自然科学类 60 万元、人文社会科学类 15 万元。

3. 获国家级教学科研奖励的额定人员；或获省部级教学科研奖励一等奖额内人员、二等奖前 5 位、三等奖前 3 位；或获省教育厅科研奖励、烟台市科研成果奖一等奖前 3 位、二等奖

前 2 位、三等奖首位；或获其他厅局级科研奖励一等奖前 2 位、二等奖首位；或省级研究生优秀科技创新成果奖、专业学位研究生优秀实践成果奖指导教师；或省级优秀硕士学位论文指导教师。

4. 参与撰写高水平的学术专著；或参编国家级规划教材 1 部；或首位（或通讯作者）在 SCI 期刊四区以上发表论文 3 篇或三区以上发表 2 篇；或 EI 收录 3 篇；或人文社科 AB 类期刊发表学术论文 1 篇；或 CSSCI 收录 3 篇；或首位获国家授权发明专利 3 项。

第三层次 聘期内须完成下列目标的两项：

1. 新获得校级教学优秀教师、青年教师、省厅级基本功大赛获奖者等称号。

2. 承担国家级教学科研项目；或前 3 位承担省部级及以上教学科研项目；或主持厅局级及以上教学科研项目；或主持各类项目累计到帐经费自然科学类 40 万元、人文社会科学类 10 万元。

3. 获省部级及以上教学科研奖励额定人员；或获厅局级科研奖励一等奖前 5 位、二等奖前 3 位、三等奖首位。

4. 参与撰写高水平的学术专著；或参编国家级规划教材 1 部；或首位（或通讯作者）在 SCI、EI 期刊发表论文 2 篇，或人文社科 AB 类期刊发表学术论文 1 篇，或 CSSCI 收录 2 篇，或北大版核心期刊论文 3 篇；或首位获国家授权发明专利 2 项，或实用新型专利 3 项。

第二十五条 以上学科带头人和青年博士的教学科研项目

标任务为最低要求，按照不同学科之间科研水平的差异性，各学院可根据本单位教学科研、学科建设实际情况与发展要求，在此基础上制定更高的目标任务。

第六章 聘期管理

第二十六条 引进人才的日常管理工作由所在学院负责。

第二十七条 引进人才实行聘用制合同管理。引进人才须与学校、学院签订三方聘用合同，明确目标任务、引进待遇及发放方式等。聘期内，根据学校岗位聘用相关规定，参加岗位聘任。

第二十八条 引进人才首个聘期为5年。引进人才最低服务期为两个聘期，服务期不满两个聘期的，收回部分待遇。

第二十九条 对引进人才进行中期考核和期满考核。来校第三年进行中期考核，第五年进行期满考核。引进人才的考核工作由人事处(人才办)组织进行。

第三十条 引进人才的某项业绩特别突出或做出特殊贡献，但未包含在聘期目标任务中，可由本人和学院提出申请，并经人事处提请学校审定其考核结果。

第三十一条 引进人才聘期期满考核结果分为合格和不合格两个等级。聘期考核合格后，经学校、学院与引进人才三方协商，可按新的聘用合同管理或纳入学校常规管理。期满考核不合格，可给予一年待完成期，如待完成期满考核仍不合格，给予转岗或者解聘处理，当事人按合同约定退回相关待遇。

第七章 其他需要说明的问题

第三十二条 关于教学科研业绩的认定由教务处、社科

（科技）处和研究生处负责解释。

第三十三条 享受人才津贴的高层次人才，聘用合同中规定的各项教学与科研成果，学校不再发放相应的教学科研奖励，超额完成部分可享受相应的校内绩效奖励。

第三十四条 本办法适用于学校教师岗位的人才引进。非教师岗位引进的人才，聘期待遇及目标任务按其从事岗位工作性质等确定。

第八章 组织领导

第三十五条 学校人才工作领导小组统筹全校人才引进与管理工作，人事处（人才办）负责人才引进、人才考察和考核等组织协调工作，相关部门和用人单位共同做好人才进校前后的各项服务管理工作。

第三十六条 对于引进的拔尖人才及以上层次人才，实行校领导联系专家制度。

第三十七条 单位主要负责人为本单位人才引进工作的第一责任人，各用人单位要建立由同行专家与党政领导共同筛选、学术委员会考察、党政联席会集体研究的引进人才工作机制，做好对引进人才的思想品德、心理素质、教育经历、教学能力、科研成果、发展潜力等情况的考察工作。

第八章 附则

第三十八条 本办法自2017年11月1日起执行，原《烟台大学引进人才工作暂行办法》（烟大校发〔2014〕13号）同时废止。

第三十九条 本办法由人事处负责解释。

烟台大学办公室

2017年11月1日印发
