

中共江苏理工学院委员会文件

江理工委办〔2016〕65号



关于印发《江苏理工学院高层次人才引进 及考核管理办法》的通知

各基层党组织、各单位、机关各部门：

《江苏理工学院高层次人才引进及考核管理办法》已经学校党政联席会议研究通过，现印发给你们，请遵照执行。

中共江苏理工学院委员会



江苏理工学院

2016年12月30日



江苏理工学院高层次人才引进及考核管理办法

为进一步实施“人才强校”战略，引进高端人才，提升教师队伍层次，优化教师队伍结构，推进学科专业建设，提高科研水平和人才培养质量，根据学校实际，制定本办法。

一、引进对象及条件

（一）学科团队

学科团队一般由一名团队负责人及3名以上成员组成；团队成员学科方向一致，分工明确，同时来校工作；团队负责人需符合学科带头人以上引进条件，其他成员需具有博士学位，年龄原则上不超过40周岁。

（二）特殊高端人才

两院院士、长江学者、国家“千人计划”、国家杰出青年科学基金获得者、国家优秀青年基金获得者、国家“百千万人才工程”入选者、国家“青年千人计划”专家、国务院学位委员会学科评议组成员、教育部学科和专业指导委员会委员、国家级重点学科或重点实验室学术带头人、863、973等国家重大项目主持人，或具有相当水平、在国内外享有声誉的杰出学者等。

（三）学科带头人

具有正高级职称、博士学位，思想政治素质好，具有较强的组织协调能力、团结协作精神和大局意识，身体健康，年龄原则上不超过50周岁。同时至少具备下列条件中的两条：

1. 担任省级及以上重点学科或重点实验室负责人；
2. 近三年内主持完成过国家级科研项目；
3. 近五年取得过省部级二等奖及以上科研成果奖励（排名第一）；

4. 近三年以第一作者或通讯作者在本学科权威刊物上发表学术论文 3 篇以上，或被 SCI 收录论文 5 篇（其中至少有 2 篇为一区），或被 SSCI 收录论文 3 篇或在 CSSCI 源刊上发表论文 8 篇。

海外人才应聘学科带头人，一般应具有博士学位和海外知名大学（世界大学排名 200 强）或科研机构相当于副教授及以上专业技术职务，在海外著名学术刊物发表 5 篇以上有影响的学术论文或获得过有国际影响力的学术奖励。

（四）教授（或相当专业技术职务）

一般应具有博士学位，思想政治素质好，具有团结协作精神和大局意识，身体健康，年龄一般不超过 45 周岁（特别优秀的可适当放宽），能胜任专业核心课程教学任务，同时须具备下列条件中的两条：

1. 近三年主持完成过国家级科研项目；
2. 近五年获得过省部级及以上科研奖励（排名第一）；
3. 近三年以第一作者或通讯作者在本学科权威刊物上发表学术论文 2 篇以上，或被 SCI 收录论文 3 篇（其中至少有 2 篇为二区及以上），或被 SSCI 收录论文 2 篇或在 CSSCI 源刊上发表论文 6 篇。

（五）博士

政治思想素质好，具有团结协作精神和大局意识，身体健康，能从事教学、科研一线工作，具有较强的学术科研水平和较大的科研潜力，年龄一般不超过 35 周岁，特别优秀者及海归博士可适当放宽。具体分为两类：

1. A 类博士

(1) 世界 200 强大学（海外）毕业，具有海外知名大学或科研机构任职经历；或在国外著名学术刊物发表过有影响的学术论文；或获得过有国际影响力的学术奖励。

(2) 海外大学毕业，或国内毕业于中科院、社科院、原“985”及“211”高校或学科（实验室）为国家级重点学科（重点实验室），以第一作者身份发表学术论文，被 SCI（二区）（或影响因子 5 以上）或 SSCI 收录 1 篇以上或在 CSSCI 发表 3 篇以上。

(3) 当年度我校急需引进的紧缺专业博士（以当年学校公布为准），以第一作者身份发表学术论文，被 SCI、EI 收录 2 篇以上或在 CSSCI 发表 2 篇以上。

(4) 非上述范围的博士，以第一作者身份发表学术论文，被 SCI（二区）（或影响因子 5 以上）或 SSCI 收录 2 篇以上，或在 CSSCI 发表 5 篇以上。

2. B 类博士

A 类博士外的其他博士。

（六）柔性引进人才

柔性引进人才原则上应符合学科带头人及以上条件，每年为我校学科建设及科研等工作时间一般不少于 2 个月，具

体工作任务协商确定。

二、引进待遇

（一）学科团队

采用“学术特区”制度，实行目标考核管理体制，即在一定目标任务前提下，学校在人事聘用、考核、实验室管理、科研管理和收入分配等方面提供特殊政策，具体待遇面议。

（二）特殊高端人才

学校为引进的特殊高端人才提供在国内具有竞争力的优惠条件和待遇，同时还将全额享受常州市高校高层次人才引进资助经费，具体待遇面议。

（三）学科带头人、教授

1. 安家费：学科带头人 100 万元；教授 60 万元。其中包括：

（1）进校前五年内获得过国家级教学科研成果奖励（排名前三）：10 万元；

（2）进校前五年内主持完成过国家级重大或重点科研项目：10 万元；

（3）具有博士研究生导师资格（近三年内带博士生）：5 万元；

（4）在国内外具有较高学术地位或较大学术影响，如担任过国家杰出青年科学基金、国家优秀青年基金等方面的评审专家，国家教学指导委员会成员，本学科领域国家级学术组织核心成员（前五名）等：5 万元；

（5）进校三年内以主持人身份获得国家级项目（一般

项目): 10 万元 (获得重大或重点项目另奖励 20 万元)。

2. 科研启动经费

(1) 学科带头人: 文科类 20 万元, 理工类 40 万元;

(2) 教授: 文科类 15 万元, 理工类 30 万元。

3. 其他

(1) 进校领取安家费前两年内每月享受租房补贴学科带头人 2000 元, 教授 1500 元。

(2) 全额享受常州市高校高层次人才引进资助经费。

(四) 博士研究生

1. 安家费

A 类博士: 40 万元; B 类博士: 20 万元。其中包括: 进校三年内以主持人身份获得国家青年基金项目 10 万元。

2. 科研启动经费

(1) A 类博士: 文科类 5 万元, 理工类 8 万元;

(2) B 类博士: 文科类 3 万元; 理工类 5 万元。

3. 其他

(1) 进校 3 年内奖励性绩效津贴按副高职称标准发放;

(2) 进校领取安家费前两年内每月享受租房补贴 1000 元;

(3) 全额享受常州市高校高层次人才引进资助相应经费;

(4) 优秀海归博士根据学术水平可直接参加高级职称评审。

(五) 柔性引进人才待遇

柔性引进人员，由学校聘为特聘教授或兼职教授等，经双方协商同意后签订协议书，实行目标考核管理，具体待遇面议。

三、引进程序

（一）计划制定。各二级单位根据学科建设、教学科研工作需要，在师资队伍规划的基础上，编制人才需求计划，于每年 11 月份将下一年度人才需求计划报人事处汇总，由人事处提交学校讨论确定引进计划。

（二）公开招聘。人事处统一面向国内外发布年度人才招聘信息，学校及二级单位积极组织参加各类招聘活动。

（三）部门审核。二级单位对应聘者材料审阅后，将有意向的人选上报人事处审核。

（四）考核审批。经人事处初步审核通过后，由二级单位组织对拟引进人员组织试讲及面试，主要考核思想品德、教学与科研水平、业务能力、发展潜力及综合素质等；学科带头人对学科归属提出建议。同时，对拟引进人员进行心理健康测试。人事处汇总后形成最终考核意见，由人事工作主管校领导审定，报学校人才工作领导小组审批。

（五）安排体检。经考核审定通过后由人事处安排对拟引进人员进行体检。体检标准参照《公务员录用体检通用标准（试行）》修订版。

（六）人员录用。通过体检及心理测试人员，学校按规定为其办理人才引进接收录用手续。

（七）新引进人员原则上一个月向校长办公会集中报告

一次。

四、考核管理

（一）学校对引进的学科团队、特殊高端人才和学科带头人的引进实行目标考核管理和一事一议制，以协议形式确定双方权利义务。

柔性引进人员依此办法同类处理。

（二）学校对引进的教授及博士研究生的安家费根据按所在岗位进行教学、科研考核。引进3年内完成预期目标或考核合格后（考核任务由相关学院制定），可全额享受相应的引进待遇，否则安家费扣减30%。

（三）科研启动经费的取得、使用及管理按学校相关文件规定执行。

五、其他

（一）引进高层次人才实际享受安家费及科研启动经费可视来校后预期绩效面议，超过考核要求部分通过双方协商相应增加，但须以协议形式确定双方权利义务。

（二）采用“学术特区”制度和实行目标考核管理体制的团队及相关人员，按照相关合同执行。进校后以我校名义获得的高水平教学、科研成果，超过规定目标任务外的部分，按学校教学和科研突出成果奖励办法规定给予奖励。

（三）引进的特殊高端人才、学科带头人及教授，需解决其配偶工作，原则上可以考虑。引进的博士毕业生，配偶具有博士学位，学科专业对口且属于学校所需的，则按学校引进政策予以引进，分别享受规定待遇；配偶具有博士学位，

学科专业对口但不属于学校所需的，经学校研究同意引进，但不享受安家费待遇；配偶不具有博士学位，原则上不安排工作，若属 A 类博士，经学校研究同意安排其配偶工作的，人员性质一律为雇员制，同时，该博士的安家费酌情扣减。

（四）引进各类高层次人才的服务期均为 8 年。如服务期限未满离开学校，则按双方协议和学校教职工履行服务期义务的有关规定处理。

本办法自发布之日起执行，原有办法自行废止。本办法由人事处负责解释。