

徐州工程学院文件

徐工院人发〔2019〕7号

徐州工程学院人才引进与管理实施办法

为进一步贯彻落实人才强校战略，加大高层次人才引进与培养工作力度，优化师资队伍结构，规范人才引进与管理工作，为建设区域性应用技术型大学提供坚实的人才队伍保障，特制定本办法。

第一章 工作原则

第一条 按需引进原则。坚持以国家和区域经济社会发展的重大需求为导向，根据学科、专业建设与发展需要，统筹规划人才引进的层次和方向，坚持突出重点、按需引进、讲求实效，大力引进高端领军人才和高层次创新创业人才。

第二条 两级管理原则。全面考虑学科发展和新兴学科建设的需要，有序引进各级各类优秀人才。学校人才引进工作遵循校院两级管理原则，建立“学校为主导、学院为主体”的人才引进工作机制，落实学院的用人自主权。

第三条 公开公平原则。人才引进工作坚持“公开招聘、程序规范、公平竞争、严格考核、择优录用”的原则，重点考察考核引进人才的思想品德、业务水平、协作精神、国际交流能力等，把好人才的入口关。

第二章 引进条件

第四条 引进人才的基本条件：

(一) 政治立场坚定，热爱高等教育事业。遵纪守法，爱岗敬业，具有与应聘岗位相适应的学术背景和发展潜力。

(二) 具有良好的师德师风，治学严谨，学术道德正派。

(三) 身心健康，具有良好的团队合作和学术交流能力，能胜任教学、科研和社会服务等工作需要。

第五条 引进人才主要分为领军人才、拔尖人才、青年英才、其他人才、团队等五大类别：

(一) 领军人才

1. 领军A类人才：主要包括中国科学院院士、中国工程院院士、国（境）外著名学术机构的院士、国家自然科学奖二等奖/国家科学技术进步二等奖/国家技术发明奖一等奖及以上奖励的第一完成人，或与上述人才水平相当的顶尖人才。

2. 领军B类人才：教育部“长江学者奖励计划”特聘教授、“国家杰出青年科学基金”获得者、国家“千人计划”专家（创新项目）和“新世纪百千万人才工程”国家级人选、国家级教学名师、国家重大研发计划项目首席科学家、国家自然科学基金重大项目负责人、国家社科基金重大项目负责人、江苏省“333高层次人才培养工程”第一层次培养对象、国（境）外著名大学教授或相当量级的人才。年龄一般不超过60周岁。

3. 领军C类人才：国家级有突出贡献中青年专家、国家“青年千人计划”入选者、国家“优秀青年科学基金”获得者、国家“青年拔尖人才支持计划”入选者、“长江学者奖励计划”青年项目获得者、中科院“百人计划”入选者；具有担任国家重点学科或重点实验室带头人经历者或相当量级的人才。年龄一般不超过55周岁。

4. 领军D类人才：教育部“新（跨）世纪优秀人才支持计划”入选者；省部级创新团队的负责人、江苏特聘教授、省教学名师、江苏省“双创人才”、江苏省“333高层次人才培养工程”第二层次培养对象；国（境）内外知名大学教授；具有担任省（部）级重点学科或重点实验室带头人经历者或相当量级的人才。年龄一般不超过50周岁，有主持过国家级科研项目的经历。

(二) 拔尖人才

具有博士学位，年龄一般不超过40岁（副高职称可放宽至45岁，正高职称放宽至50岁）。相关科研

成果要求为近五年取得。

1. 拔尖 A 类人才：具有博士学位的教授、副教授或相当量级的人才。具有主持过国家自然科学基金或国家社会科学基金等国家级项目经历，且以第一作者在本学科 SCI 期刊发表论文 3 篇（其中一区 2 篇），或 SSCI 期刊发表论文 2 篇，或 CSSCI 期刊发表论文 5 篇。

2. 拔尖 B 类人才：具有博士学位的教授、副教授或相当量级的人才。具有主持过省部级及以上重大项目经历，且以第一作者在本学科 SCI 期刊发表论文 3 篇（其中一区 1 篇），或 SSCI 期刊发表论文 2 篇，或 CSSCI 期刊发表论文 5 篇。

3. 拔尖 C 类人才：博士毕业于国（境）内外知名大学（泰晤士报世界排名前 200 强高校）或毕业学科在 ESI、QS 学科排名世界前 100 名的国（境）内外大学，且在本学科领域 SCI 期刊发表论文 3 篇（其中一区 1 篇），或 SSCI 期刊发表论文 2 篇，或 CSSCI 期刊发表论文 4 篇。

（三）青年英才

具有博士研究生学历学位，年龄一般不超过 40 岁（高级职称可放宽至 45 岁），且符合当年博士引进分档的具体条件。青年英才引进的评价标准实行“一院（学科）一策”，相关科研成果要求为近五年取得。

1. A 类博士

毕业于国（境）外著名大学（《泰晤士高等教育》公布的排名前 200 强高校），或毕业学科在 ESI、QS 学科排名世界前 100 名的国（境）内外大学，或中科院、社科院、国家“世界一流大学 A 类建设高校”，且成果达到当年各用人单位青年英才 A 类博士评价标准的相关要求（参见当年徐州工程学院高层次人才招聘政策及计划）。

2. B 类博士

符合下列条件之一：

（1）毕业于国（境）内外知名大学（《泰晤士高等教育》公布的排名前 200 强高校）或毕业学科在 ESI、QS 学科排名世界前 100 名的国（境）内外大学；

（2）毕业于中科院、社科院、“双一流建设高校”，且成果达到当年各用人单位青年英才 B 类博士评价标准的相关要求（参见当年徐州工程学院高层次人才招聘政策及计划）。

3. C 类博士

符合学校学科和专业建设需求，科研能力较强，胜任核心课程的教学任务，且成果达到当年各用人单位青年英才 C 类博士评价标准的相关要求（参见当年徐州工程学院高层次人才招聘政策及计划）。

4. D 类博士

符合学校学科和专业建设需求，科研能力较强，胜任核心课程的教学任务，且成果达到当年各用人单位青年英才 D 类博士评价标准的相关要求（参见当年徐州工程学院高层次人才招聘政策及计划）。

（四）其他人才

符合学校特定岗位需要，具有硕士学位的高级职称人员或特别优秀的名校硕士研究生。

1. 副高不超过 40 周岁，正高不超过 45 周岁，且须满足以下条件中的 1 项：

（1）近 5 年主持省部级科研项目 1 项以上；或获得省部级科技进步（省部级哲学社会科学）一等奖排名前 5，或二等奖排名前 3，或三等奖排名前 2；或获得国家教学成果奖排名前 5、省级教学成果奖特等奖排名前 5、一等奖排名前 3、二/三等奖排名前 1；

（2）近 5 年以第一作者在本学科核心期刊上发表论文理工类 5 篇、文科 8 篇以上，其中至少有 1 篇被 SCI 或 EI 或 SSCI 或 CSSCI 收录；或获得授权发明专利 2 项（排名第一）；

（3）获得省级及以上人才工程；

（4）学校发展急需，具有丰富工程实践背景，经考核确认具有某一方面专长的工程技术人员，或在社会、文化、艺术、体育等领域取得业界公认突出业绩的优秀人才。

2. 特别优秀的硕士研究生要求不超过 30 周岁，本、硕专业一致，且毕业于世界排名前 200 强高校（排名以《泰晤士高等教育》公布的为准；国内就读本科的，本科毕业院校应为具有硕士学位授权点高校），或本科、硕士均毕业于国内一流大学或一流学科。

（五）团队

对于团队的引进，通过组织专家论证给予特别支持。团队成员之间应具有长期合作的基础，团队带头

人原则上应符合我校人才引进领军人才的条件，团队其他成员应符合我校人才引进要求。团队科研费用整体核拨，团队成员的个人待遇根据其实际水平参照各类人才引进标准适当提高，其中，带头人提高 20%，其他成员提高 10%。

第三章 引进待遇

第六条 学校每年底制定下一年度的高层次人才招聘政策及计划，引进人才待遇按照当年度学校发布的引进待遇政策执行，特殊情况可一人一议。

第七条 引进人才安家费分三次发放，除第一次在聘用合同签订并正式入职后发放 50%外，其余两次（分别按 30%、20%发放）均根据考核结果发放。学校为引进人才提供两年过渡房居（租）住，或发放两年的租房补贴 1200 元/月。

第八条 科研启动费的拨付分两次进行。学校与引进人才签订聘用合同并正式入职后，拨付 50%科研启动费，引进人才中期考核合格后，拨付剩余的 50%科研启动费。科研启动经费按我校纵向科研经费管理办法的有关规定进行管理和使用。

第九条 引进人才按聘用合同要求，完成相应任务即可享受国家政策或合同规定的工资、津贴等待遇。

第十条 中级职称及以下博士研究生，入校三年内享受副教授奖励性绩效工资待遇（最低岗级）。三年后按新聘任专业技术职务享受有关待遇，晋升专业技术职务须正常参加学校组织的专业技术职务评聘工作。

第十一条 配偶双方皆为引进人才的，可分别享受相关待遇，但过渡房只安排一处。

第十二条 用人单位为引进人才提供相应的工作条件，并根据引进层次和工作需要配备相应的助手。

第四章 工作程序

第十三条 制定进人计划。各用人单位根据学科和专业建设的需要，在每年 11 月底前提出下一年的人才引进计划，并报学校人事处。人事处审核后，按照人才引进的基本原则，兼顾需要和编制指标情况，统一协调，并于每年 12 月上旬组织各用人单位进行人才引进计划论证答辩，答辩通过后，报请学校审议，确定下一年度人才引进计划，并报徐州市相关部门审核批准。

第十四条 发布招聘公告。人事处根据批准的人才引进计划，拟定招聘公告，经徐州市人力资源和社会保障局批准后，在徐州市人社局和学校网站公开发布，并通过相关网络等方式向国（境）内外发布招聘信息。各用人单位和人事处密切配合，加强与应聘人员的联系和沟通，积极跟进。

第十五条 资格审查。人事处和各用人单位提供专门邮箱、联系人和联系方式，接受人才应聘材料。人事处于 3 个工作日内将收到的应聘材料初审后转至相关用人单位。用人单位对应聘材料进行学科、专业等方面的审核，于 5 个工作日内决定是否同意考核，并将初步意见向应聘人员反馈。

第十六条 综合考核。领军人才和团队引进的考核由学校负责，人事处组织校内外同行专家对满足引进条件的申请者进行通信或会议评审，初步确定其入选类别，然后将初审意见提交学校审议。其他人才由用人单位成立考核小组，负责对应聘人员进行考核，具体要求如下：

（一）考核小组。各二级学院成立以书记和院长共同担任组长的考核小组，成员由用人单位相关领导、专业教师等组成，考核小组人员一般为 5-7 人。

（二）考核内容。用人单位的考核一般可包括试讲、面试等环节。考察应聘人员的教学方法、教学技能、教学效果，了解其教学水平（双语教学能力），了解应聘人员学习、工作经历，学术研究背景、科研水平、科研潜力等相关情况。同时，注重考察其原单位表现及核实其科研成果。

（三）考核结论。用人单位考核小组对应聘人员的考核情况进行打分，并填写《徐州工程学院引进人员信息调查表》，明确引进类型和相应待遇，签署意见后连同应聘人员的考核材料一起报人事处。

第十七条 学校审批。人事处负责审核用人单位的考核结果，对拟聘人选具体类别和引进待遇等提出意见，报学校审议决定。

第十八条 手续办理。经审批拟录用的人员，由人事处按有关规定办理体检、网上公示、录用报批、合同签订、待遇发放等相关手续。

第五章 聘后管理

第十九条 学校与引进人才签订聘用协议，明确薪酬待遇、双方职责及权利义务、服务期限等，服务期一般为八年，协议一式叁份。

第二十条 引进人才全部实行“六年两个考核期”的跟踪考核制度。聘期考核自引进人才正式到校工作，并签订聘用协议之日起，满3年进行一次中期考核；满6年进行年终考核。考核由学校负责组织，学校根据考核结果执行有关待遇。年终考核不合格者，学校可以解聘或低聘。引进人才每年参加教职工常规年度考核。

第二十一条 考核标准。在做好学院教学和学科建设工作的基础上，引进的青年英才由学校设定考核标准；引进的其他人才和团队参照该考核标准，一人一议，确定具体考核标准，考核标准均作为聘用协议的内容。考核时，不能归入相应类别的成果由学校相关部门认定，科研成果由科研管理部门认定；教学业绩成果由教务管理部门认定。用于考核的成果必须以徐州工程学院为第一署名单位和第一通讯单位。

（一）领军人才、拔尖人才

领军人才、拔尖人才的年终考核须完成下列成果2项，中期考核须完成下列成果1项。

1. 主持获批国家级科研项目1项；
2. 获得省部级及以上教学成果奖1项（排名第一）；
3. 获得省部级及以上成果奖1项（哲学社会科学奖、自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖），其中国家级奖排名前5，省部级一等奖排名前2，省部级二等奖排名第一；
4. 主持项目经费到账总额：理工类学科500万元以上、人文社会科学类学科120万元以上；
5. 获批省部级及以上优秀教学团队或科技创新团队；
6. 主持获批省部级及以上教学或科研平台；
7. 作为第一作者或通信作者发表高水平学术论文，SCI一、二区或SSCI期刊论文4篇或CSSCI期刊论文8篇；
8. 获得省部级及以上领导人正面批示；
9. 决策咨询报告被省部级及以上政府部门采纳或内参发表；
10. 作为学科带头人获批省优势或重点（培育、建设）学科；
11. 获批省级及以上高层次人才工程项目。

（二）青年英才

青年英才的年终考核须全部完成所列考核标准，中期考核须完成其中1项。

1. 青年英才A类博士（理工类学科）

（1）作为主持人获批国家自然科学基金（青年）项目1项或获得省部级及以上成果奖1项（哲学社会科学奖、自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖），其中国家级奖排名前5，省部级一等奖排名前3，二等奖排名前2，三等奖排名前1；

（2）以第一作者在本学科最权威期刊、SCI期刊发表论文4篇（其中SCI二区以上1篇）；

（3）作为主持人获批省级以上项目1项或主持项目经费到账总额100万元。

2. 青年英才A类博士（人文社科类学科）

（1）作为主持人获批国家级科研资助项目1项或获得省部级及以上成果奖1项（哲学社会科学奖、自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖），其中国家级奖排名前5，省部级一等奖排名前3，二等奖排名前2，三等奖排名前1；

（2）以第一作者在本学科最权威期刊、CSSCI期刊发表论文4篇，或SCI期刊发表论文3篇（其中SCI二区以上1篇），或SSCI期刊发表论文2篇；

（3）作为主持人获批省级以上项目1项或主持项目经费到账总额50万元。

3. 青年英才B类博士（理工类学科）

（1）以第一作者在本学科最权威期刊、SCI期刊发表论文3篇（其中SCI二区以上1篇）；

（2）作为主持人获批省级及以上项目1项；

（3）作为主持人成果获得市厅级及以上奖励2项或主持项目经费到账总额60万元。

4. 青年英才B类博士（人文社科类学科）

（1）以第一作者在本学科最权威期刊、CSSCI期刊发表论文4篇，或SCI期刊论文3篇，或SSCI期刊论文1篇；

（2）作为主持人获批省级及以上项目1项；

(3) 作为主持人成果获得市厅级及以上奖励 2 项或主持项目经费到款总额 30 万元。

5. 青年英才 C 类博士

(1) 以第一作者在本学科最权威期刊、SCI 期刊、CSSCI 期刊发表论文 3 篇，或 SSCI 期刊发表论文 1 篇；

(2) 作为主持人获批省级及以上项目 1 项或作为主持人获批市厅级及以上项目 2 项；

(3) 作为主持人成果获得市厅级及以上奖励或主持项目经费到款总额：理工类 30 万元、人文社科类 15 万元。

6. 青年英才 D 类博士

(1) 以第一作者在核心期刊发表论文 4 篇，其中本学科最权威期刊、SCI 期刊、CSSCI 期刊 2 篇；

(2) 作为主持人获批市厅级以上项目 1 项；

(3) 作为主持人成果获得市厅级及以上奖励或主持项目经费到款总额：理工类 15 万元、人文社科类 5 万元。

7. 青年英才考核时，EI 期刊论文或发明专利 2 篇（项）可视同 SCI 四区文章 1 篇（至多视同 1 篇）。

第二十二条 考核说明。引进人才在中期考核时，如完成相应考核标准之一，则视为中期考核合格，学校按时发放第二次安家费、科研启动费（提前合格，提前发放），否则视为中期考核不合格，学校暂缓发放第二次安家费、科研启动费。如中期考核不合格，但期末考核合格，则全额发放第二、第三次安家费、科研启动费。

中期考核以后，如提前达到 6 年考核要求，经学校同意后，可以提前支取剩余的安家费。

第二十三条 引进人才考核程序为：

1. 引进人才提交工作总结，填写考核表，并提供相关详细支撑材料；

2. 用人单位对引进人才的履职情况进行综合鉴定；

3. 相关部门对引进人才教学、科研成果进行审核；

4. 人事处对引进人才履职情况提出意见，并报学校审批；

5. 人事处根据审批意见执行有关引进待遇。

第二十四条 在服务期内，引进人才提出辞职、长时间自费出国、调离等必须经学校研究同意。

第二十五条 年薪制引进人才的薪酬待遇执行期限一般为六年。如中期考核优秀，其年薪标准可根据实际情况作相应调整；如中期考核合格，维持原标准执行；如中期考核基本合格，则根据具体情况进行降级聘用、有条件聘用或解聘。发生降级聘用和有条件聘用时，引进人才的年薪标准应根据其所属类别进行调整或不再享受年薪制转为普通同职级人员。

第二十六条 年薪制人才如期末考核结果为优秀，续聘时可继续享受原年薪标准，也可重新商定年薪标准；或选择转为普通同职级人员，按照普通同职级人员进行考核和享受相应待遇。年薪制人才如期末考核结果为合格，则续聘时转为普通同职级人员进行考核和享受相应待遇。

第二十七条 年薪制人员在聘期内一般不再享受学校绩效工资及其他相关的奖励办法；如年薪制人员在聘期内取得具有特别重大影响的成果和奖励，包括国家级人才项目或标志性科研成果，可由所在学院参照相关奖励办法提出奖励申请并报学校审批。

第二十八条 引进的高层次人才的配偶符合规定，并经学校批准在校内安置工作的，按学校有关规定执行；若引进的高层次人才在离开学校（含调离、辞职、自动离职、解聘）时，其引进时由学校安排工作的配偶须同时离职。

第六章 附 则

第二十九条 《徐州工程学院高层次人才招聘政策及计划》、《徐州工程学院高层次人才聘用协议》样本等，经学校研究决定后实施。

第三十条 引进的青年英才正式入职一年内以我校为第一单位发表论文或取得其他科研成果，增加此成果后，如达到高一层次人才引进条件，经本人申请，人事处审核，报学校审批后补齐相应引进待遇。用于计算引进待遇的成果，不得再用于聘期考核。用于计算引进待遇的所有成果须为近五年取得，且须为第一作者。

第三十一条 人才引进工作坚持公开、公正、公平原则，自觉接受组织和群众的监督。对不按要求和

程序办理的，应予以纠正；对弄虚作假、以权谋私的行为，一经查实，按有关规定严肃处理，并追究当事人的责任。

第三十二条 全校各单位要从学校发展的大局出发，以高度负责的态度做好人才引进和管理工作，应根据学科发展情况科学制定人才引进评价标准，认真做好引进人才的服务、管理与考核工作，努力营造人才引育的良好环境。

第三十三条 本办法中 SCI 期刊论文分区以中国科学院期刊分区表为准。各种成果及获奖级别等参照学校科研成果奖励相关办法的规定，以学校认定为准。

第三十四条 本办法自 2019 年 1 月 1 日起执行，在此之前引进的人才（已签订引进协议的）仍按原协议执行。人才的柔性引进工作按照学校发布的柔性引进管理办法执行。原《徐州工程学院高层次人才（教师）考核实施办法（暂行）》（徐工院人发〔2018〕8 号）同时废止。

本办法由人事处负责解释。学校原有规定与本办法不一致的，均以本办法为准。

徐州工程学院

2019 年 3 月 18 日

徐州工程学院院长办公室

2019 年 3 月 18 日印发