

# 山东女子学院引进高层次人才管理规定

## 第一章 总 则

第一条 为全面实施人才强校战略，建设一支数量充足、结构合理、素质优良的高水平师资队伍，不断提高学校教育教学质量和科研水平，规范和完善人才引进工作程序，根据上级有关文件精神，结合学校实际，制订本规定。

第二条 本规定所指的高层次人才是学校学科建设急需、在学术技术等领域具有较高造诣和突出成果的高级专业技术职务的专家学者和学校学科建设急需、具有发展潜力的博士。

## 第二章 基本原则

第三条 科学规划、加大投入。人才引进必须坚持与学校总体发展目标相一致的原则，有利于促进学科专业建设与发展，有利于教学科研水平的提高，有利于教师队伍的整体优化，有利于学校综合实力和核心竞争力的提升。学校及各院部应加大人才引进工作力度，增加资金投入，努力实现人才引进工作规划目标。

第四条 保证重点、统筹兼顾。人才引进应优先保证学校重点、特色、新兴学科专业的建设需要，同时兼顾其他学科专业。重点引进学术造诣深厚，在国（境）内外有较高知名度的顶尖人才、领军人才和学术骨干，以及学科专业建设和科研急需、具有发展潜力的青年学术骨干。

第五条 注重能力、德才兼备。引进人才既要注重学历，又

要注重学术水平。热爱高等教育事业，具有优良的敬业精神、团队精神和职业道德，能够胜任教学科研一线工作需要。

第六条 科学评价、择优引进。按照“公开、平等、竞争、择优”的原则，相关部门应对拟引进人才进行深入考察，严格考核，科学评价，择优录用，确保人才引进质量。

### 第三章 组织领导

第七条 学校人才引进工作在学校人才引进与培养领导小组领导下进行。领导小组由学校领导和相关部门负责人组成，其相关职责是：负责研究确定人才引进规划；决定人才引进的类型及相应支持条件，协调解决引进工作中的有关问题。领导小组下设办公室，设在人事处，人事处处长兼任办公室主任，负责日常管理工作。

第八条 各院部成立人才引进与培养工作小组，由本院部党政领导和有关专家组成。其主要职责是：根据本院部学科建设发展需要，拟订本院部人才引进规划；负责人才引进的具体工作。

第九条 学校在年度预算中设立人才引进工作专项资金，用于引进人才工作过程中所需资金和引进人才待遇的支付等。

第十条 建立和完善人才引进工作机制。学校人才引进工作在人才引进与培养领导小组领导下，由人事处牵头，相关职能部门积极配合，各院部具体落实。学校人才引进与培养领导小组根据工作需要定期召开会议，协调解决学校人才引进工作中的有关问题，研究提出重大问题和重要人才引进的意见报党委会研究。

各院部人才引进工作小组根据工作需要定期召开会议，落实学校人才引进工作相关措施，研究解决本单位人才引进工作中的具体问题，为人才提供良好的工作环境。

#### 第四章 人才类别及待遇

第十一条 所引进人才应具有良好的政治素质、精深的学术造诣，身心健康，能胜任教学科研工作，富有敬业精神和团队精神。一般分四个层次：

第一层次：顶尖人才

中国科学院院士，中国工程院院士，中国社科院学部委员，“万人计划”杰出人才，国家最高科学技术奖获得者，与上述人员水平相当者。

第二层次：领军人才

A类（国家级）：年龄55周岁以下的下列人员：国家“千人计划”入选者，国家“万人计划”领军人才，教育部“长江学者奖励计划”特聘教授、讲座教授，百千万人才工程国家级人选，中国科学院“百人计划”入选者，国家有突出贡献的中青年专家，享受国务院政府特殊津贴专家，国家杰出青年科学基金获得者，国务院学科评议组成员，国家级教学名师、全国优秀教师，国家重点学科、重点实验室第一学术带头人，国家重点实验室的负责人，国家自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖一等奖前二位或二等奖首位，国家高等教育教学成果一等奖首位，与上述人员水平相当者。

B类（省部级）：年龄55周岁以下的下列人员：省科学技术最高奖获得者，泰山学者，科技部创新人才推进计划人选，教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者，省特级教师，省级有突出贡献的中青年专家，教育部高校科学研究优秀成果奖一等奖首位，省部级自然科学奖、技术发明奖一等奖首位，与上述人员水平相当者。

第三层次：学术骨干

A类：年龄50周岁以下具有博士学位学位的教授，且符合以下条件：

1. 所学专业符合学校需求；
2. 具有较强的教学科研能力，成果突出；

B类：年龄45周岁以下具有博士学位学位的副教授，且符合以下条件：

1. 所学专业符合学校需求；
2. 具有较强的教学科研能力和较大的发展潜力，成果比较突出。

C类：年龄45周岁以下具有硕士研究生学历学位的教授，且符合以下条件：

1. 所学专业符合学校需求；
2. 具有较强的教学科研能力和较大的发展潜力，成果比较突出。

符合本层次人才其他条件但成果不突出或者有博士学位但无

博士学历者，视情况降低层次或类别确定待遇。

具有高校教师系列外高级职称或相当层次的专业技术职务且达到本次相应类别人才标准的，可参照执行相应待遇。

第四层次：优秀中青年博士

年龄一般应在40周岁以下的博士学历学位者，条件优秀的可放宽到45周岁以下，分为A、B、C三类。

按照《山东女子学院引进博士综合评价量化赋分表》（附件1）计算综合得分，90—100分者为A类，80—90（不含）分者为B类，60—80（不含）分者为C类。

院部面试不合格者不予引进。

第十二条 引进的高层次人才享受以下待遇：

（一）给予全职引进的高层次人才住房补贴和科研启动费（标准见下表），可报销相应交通费及搬家费。

住房补贴和科研启动费标准

人才类别		住房补贴 (万元)	科研启动费(万元)	
			人文社科	自然科学
第一层次: 顶尖人才		一事一议		
第二层次: 领军人才	A类			
	B类			
第三层次: 学术骨干	A类	50-70	30-40	40-60
	B类	40-50	20-30	30-40
	C类	25-35	12-15	15-20

第四层次: 优秀博士	A类	30-40	15-20	20-30
	B类	25-30	12-15	15-20
	C类	20-25	10-12	12-15

引进人才入校报到后学校按照相关规定发放住房补贴，科研启动费以学校科研项目立项形式兑现，按学校科研启动费管理相关规定执行。

科研启动费、住房补贴确定后不再因本人的职务、职称等的变动而调整。

（二）引进人才本人及配偶在济南市区没有住房的，学校可提供校内周转房，具体按照《山东女子学院高层次人才周转房使用管理暂行规定》（鲁女院发[2017]55号）办理。

（三）提供必要的办公或实验条件。其中，第一、二、三层次人员按一事一议原则提供科研平台或团队建设经费。

（四）第四层次的应届毕业博士研究生或未取得高级职称的博士学位学位者入校前三年享受校内副教授岗位津贴待遇。

（五）学校为高层次人才开辟职称评聘“绿色通道”，符合条件的高层次人才可以破格晋升高一级专业技术职务。

（六）引进人才如有夫妻两地分居情况的，可视情况解决。

（七）学校附属幼儿园优先招收引进高层次人才的子女，学校协助解决子女小学、中学的入学等问题。

（八）符合山东省、济南市高层次人才相关政策规定的，经认定后可以享受相应待遇。

(九) 其他待遇面议。

以上人才引进的各项待遇将关联调整。

第十三条 本规定所涉及的住房补贴、津贴等均为税前金额，按照国家规定，其个人所得税一律由学校财务处代扣代缴。高层次人才科研启动费及住房补贴等费用从学校人才引进专项经费列支。

第十四条 学校鼓励引进人才团队(3人以上)，待遇一事一议。团队成员达到学校高层次人才标准的，享受相应待遇。

第十五条 对学校发展急需，具有突出才能、突出业绩的高层次高技能人才，可以按照一事一议原则，参照相应层次、类别人才标准和待遇予以引进。

## 第五章 工作流程

第十六条 人才引进方式应以公开招聘为主，符合调动政策的可以办理调动。

第十七条 每年12月份，各院部将人才需求计划报送人事处。人事处根据各院部人才需求情况拟定下年度学校人才引进方案，经学校批准后实施。

第十八条 以调动方式引进人才的工作流程。

(一) 学校各部门或教职工收到人才求职申请后，应及时将申请人基本信息报人事处，人事处对申请人的年龄、学历学位、专业技术职务、科研成果和工作经历等情况进行资格初审。

(二) 符合学校高层次人才引进条件的，由人事处通知用人

院部对申请人进行业务能力和综合素质考核；不符合的，由人事处告知申请人和用人单位部。

（三）通过资格初审，拟按第三、四层次引进的人才，由用人单位部的人才引进与培养工作小组、相关教研室主任、专业教师和纪检监察、教务、科研等部门组成考评组对申请人进行业务能力和综合素质考核，考核后形成是否引进的书面意见报送人事处。拟按第一、二层次引进的人才，可免于面试答辩，由学校人才引进与培养领导小组进行考察。

（四）通过用人单位部考核的，由人事处负责与申请人协商形成拟引进的初步意见，报分管校领导审批。

（五）经分管校领导批准后，人事处将拟引进人才的基本情况、用人单位部和具体待遇的初步意见提交学校党委会讨论决定。

第十九条 以公开招聘和调动方式引进的人才，在组织人事考察、体检合格后，按照事业单位相关政策规定签订聘用合同，办理聘用手续。

## 第六章 管理和服务

第二十条 学校与引进的高层次人才签订服务协议，服务期为8年。首个服务期内因个人原因离开学校的，以及在服务期内考核不合格须解除聘用（劳动）合同和服务协议的，学校将按合同及服务协议有关约定和相关规定处理。

第二十一条 学校与引进高层次人才签订工作目标责任书，未



按时完成工作目标任务的，学校可视情况追回已发放的部分或全部住房补贴和科研启动费。

第二十二条 各院部是高层次人才引进的主体单位，负责引进人才的日常管理与服务工作，应积极为引进人才创造良好的工作和生活条件。学校按照绩效考核管理办法对各院部人才工作完成情况进行考核。通过努力完成学校下达的高层次人才引进任务的院部，按照每引进1名高层次人才奖励2万元的标准核发奖励性办公经费，追加到本院部当年办公经费中。

第二十三条 引进的高层次人才与原工作单位之间产生的合同、经济等其他问题由本人解决。

## 第七章 附 则

第二十四条 本规定由人事处负责解释。

第二十五条 本规定自公布之日起施行。

第二十六条 2018年3月9日后引进的高层次人才适用本规定。

- 附件：1. 山东女子学院引进博士综合评价量化赋分表  
2. 山东女子学院高层次人才引进申请审批表

附件1

## 山东女子学院引进博士综合评价量化赋分表

	学习阶段			
	层次	本科	硕 士 研 究 生	博 士 研 究 生
A. 学习经历 (40)	一流大学建设高校的一流学科	14	12	14
	一流大学建设高校	13	11	13
	一流学科建设高校的一流学科	13	11	13
	一流学科建设高校	12	10	12
	国内其他高校	博士点高校: 9 硕士点高校: 5 其他高校: 3	博士点高校: 8 其他高校: 5	9
	国内其他高校	博士点高校: 9 硕士点高校: 5 其他高校: 3	博士点高校: 8 其他高校: 5	9
B. 年龄 (10分)	年龄	35周岁以下	35—40周岁	40—45周岁
	分值	10	5	2
C. 专业需求 (10分)	档次	紧缺、重点专业	一般需求专业	需求相近专业
	分值	10	6	2
D. 科研能力 (15分)	档次	优秀	良好	一般
	分值	15	10	5
E. 面试 (20分)	E项得分=院部面试成绩×20%。院部面试成绩满分100分，及格线60分，得分不到60分者不予引进。			
F. 其他 (5分)	其他优势:		得分:	
注：1. A、B、C、D、E、F项得分由二级院部确定，学校复核。 2. A项就读于科研院所或海外高校的，参照国内同层次高校赋分；非全日制学历或无相应阶段学历学位的不计分。 3. D项主要以近五年的科研成果为依据赋分。 4. F项为其他5项之外的情况，简要填写内容并赋分。 5. 学校可根据学科建设发展情况调整该表项目和分值。				

### 附件 2

## 山东女子学院高层次人才引进申请审批表

姓名		性别		出生年月		参加工作时间		政治面貌	
职称		职务		现工作单位				籍贯	
学习工作经历									
近五年代表性科研成果									
用人院部人才引进与培养工作小组意见	考评时间和地点			考核具体方式	试讲( ), 答辩( ), 专业测试( ), 面谈交流( ), 其他:				
	业务能力和素质综合评价:								
	<p>根据学校高层次人才引进与管理相关规定和被考评人资格条件, 按照《引进博士综合评价赋分表》, 被考评人 的总得分为( ), 其中 A 项( )、B 项( )、C 项( )、D 项( )、E 项( )、F 项( ), 拟确定人才档次为第( )层次( )类。</p> <p style="text-align: center;">人才引进与培养工作小组成员签字:</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p>								

<p>用人院部党政联席会意见</p>	<p>经 年 月 日党政联席会研究，同意本部门人才引进与培养工作小组的意见，建议按照第 层次 类人才以 方式引进，给予待遇：</p> <p>党政负责人签字（盖章）：</p> <p>年 月 日</p>
<p>相关部门意见</p>	
<p>人事处意见</p>	<p>负责人签字（盖章）：</p> <p>年 月 日</p>
<p>学校人才引进与培养工作领导小组意见</p>	<p>签字（盖章）：</p> <p>年 月 日</p>
<p>学校意见</p>	
<p>备注</p>	<p>1.本表正反面打印，第一页由用人院部填写后交人事处。 2.用人院部将经审核并由本人签字的《山东女子学院高层次人才应聘登记表》以及反映拟引进人才学历学位、职称职务、代表性教学科研成果和其他相关材料的复印（影印）件报送人事处。</p>