暨南大学文件

暨人〔2014〕34号

暨南大学关于印发《暨南大学人才引进实施办法》的通知

校机关各部、处、院、室、中心，各直属单位，各学院，珠海校区管理委员会：

《暨南大学人才引进实施办法》经学校研究通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知

暨南大学

2014年4月3日

暨南大学人才引进实施办法

第一章　总　则

第一条　为贯彻落实“侨校+名校”的发展战略，实现把我校建成特色鲜明、国内一流、国际知名的研究型大学的奋斗目标，学校在采取有效措施稳定现有师资队伍的前提下，致力于进一步加大人才尤其是高层次人才的引进力度。特制定本办法。

第二条　人才引进必须服从、服务于学科、专业建设发展需要，优先保证重点学科、特色学科、优势学科和新兴交叉学科建设的需要，进一步加大学科、学术群体的引进力度。

第三条　我校引进的人才，必须具有优良的职业道德、较高的教学水平、科研水平和良好的合作精神，身体健康。

第四条　建立灵活多样的用人机制，确立“不求所有，但求所用”的人才观，积极探索、实践各种柔性引进模式，详见《暨南大学柔性引进相关规定》。

第二章　部门职责

第五条　为加强和规范各用人单位的人才引进工作，各院（所）、直属单位应成立人才引进工作小组，由有关领导和相关

专家组成，对引进人才道德素质、思想表现、学术水平、教学科研能力等方面进行综合考核。

第六条 人力资源开发与管理处负责人才引进的规划、管理、服务工作。暨南大学人才工作办公室为引进人才提供“一站式”服务。

第七条 财务与国有资产管理处负责人才引进中相应经费的筹措与管理工作。

第八条 社科处、科技处负责引进人才科研成果的审核，并协助办理引进人员科研启动费使用和管理的相关手续等。

第九条 实验室与设备管理处负责协调解决引进人员的仪器设备的购置与管理等。

第十条 总务后勤管理处根据学校文件、决议等负责落实引进人员的住房和工作场地，并办理有关引进人员的购房补贴申领手续等。

第十一条 暨南大学研究生院负责引进人才研究生招生的相关工作。

第十二条 党政办公室督办并协助人才工作办公室推进各项重点、难点工作。

第三章 引进程序

第十三条 各院（所）、直属单位根据学科建设需要和相关

人事规定，研究讨论引进人才的类型、规模、岗位设置、招聘要求、使用计划、承担学科建设任务和所要达到的目标等，制定年度进人计划，报人力资源开发与管理处汇总，经学校批准后付诸实施。经学校批准后，人力资源开发与管理处和用人单位通过各种有效途径向国内外发布信息，进行公开招聘。

第十四条 应聘者向用人单位提交书面应聘申请，并附个人基本情况的资料。用人单位对应聘者的学术水平、科研成果进行初步审查。

对通过初审的应聘者，各院（所）、直属单位人才引进工作小组必须通过面试、答辩、试讲等形式对应聘者的学习经历、教学能力、学术水平、科研成果等方面进行考察，以无记名投票方式确定推荐人选，并将答辩结果和所有相关资料报人力资源开发与管理处。教学岗位的面试，均需进行试讲。

第十五条 引进人员如实填写相关表格，各院（所）、直属单位要严格把好引进人员的审核关，对拟引进人员填写的信息要认真核对，确保真实无误。各院（所）、直属单位详细填写推荐意见后，报送至人力资源开发与管理处。

第十六条 人力资源开发与管理处根据学科特点，分学科组织校内外专家对学院推荐人选进行评审。在评审会上，专家组从教学能力、学术水平、发展潜力等方面进行评审，对是否引进以及进校后的职称及人才层次方面提出具体评价意见，提交学校人

才工作领导小组审定。

第十七条 对于专家组同意拟作高层次人才引进和同意申请绿色通道聘任的人员，人力资源开发与管理处聘请校外同行专家对其学术水平进行评议，评议结果作为学校人才工作领导小组最终决定是否聘任的依据之一。

第十八条 学校人才工作领导小组，主要负责对专家组提交的人才引进情况的审议，并确定高级岗位的聘任及相关待遇。

第十九条 学校人才工作领导小组审议后，报校长审批通过后执行。

第二十条 对于院士、“千人计划”、“长江学者”、“国家杰出青年基金获得者”入选者、“973”项目首席科学家，“863”首席科学家等高层次人才或特殊人才，可不受人才引进申报时间和程序的限制，直接上报学校审批。

第二十一条 经审批拟录用的人员，由人力资源开发与管理处按学校有关规定办理体检、学历认证、报批录用、签订聘用合同、工资发放等相关手续。

第二十二条 引进人员进校后，人力资源开发与管理处和用人单位负责对他们的工作情况进行不定期跟踪评价，并从工作和生活上给予关心和支持，指导、促进他们的发展与进步。

第二十三条 学校每年对引进人才工作进行总结、考核，各院（所）、直属单位年终向学校递交工作总结，详细说明本年度

引进人员的数量、质量、效益等具体情况。对在引进人才工作中取得突出成绩的单位或个人，学校给予表彰奖励。

第四章　应聘条件及相关待遇

第二十四条　我校引进的人才，可分为六个层次，其中省部级以上重点学科引进的人员原则上要求达到第五以上层次的水平，其基本应聘条件如下：

（一）第一层次。

作为学科建设的领军人物，能够带领本学科在其领域赶超或者保持国际先进水平。包括诺贝尔奖获得者、两院院士、外籍院士，或具有上述相当成就的国内外知名教授（年龄一般不超过60岁）。

（二）第二层次。

海内外著名大学的教授，海外著名研究机构资深研究员（聘期内每年在学校工作9个月以上），能带领本学科在其领域赶超或者保持全国领先水平的领军人才，原则上自然科学不超过50周岁，人文社会科学不超过55岁（以当年12月31日为计算截止日），其中包括：

1. 国家千人计划入选者；

2. 长江学者特聘教授；

3. 国家杰出青年基金获得者；

4. “973”项目首席科学家、“863”首席科学家；

5. “国家特支计划”杰出人才、科技创新领军人才、科技创业领军人才、哲学社会科学领军人才、百千万工程领军人才；

6. 国家创新群体负责人；

7. 国家科技三大奖第一完成人；

8. 国家级教学成果奖一等奖以上（排名第一）；

9. 南粤百杰、省级创新团队带头人、领军人才；

10. 其他学术地位、水平与此相当的人选。

（三）第三层次。

全职引进的海外知名高校、科研院所副教授（或相当职务）以上，或全职引进的国内一流高校、科研院所正高级职务的杰出人才。原则上自然科学不超过42周岁，人文社会科学不超过47周岁（以当年12月31日为计算截止日），其中包括：

1. 珠江学者或同级别省级人才工程项目入选者；

2. “百千万人才工程”国家级人选；

3. 国家“青年千人计划”获得者、“国家特支计划”青年拔尖人才；

4. 国家自然科学基金优秀青年基金获得者；

5. 国家重大科技专项负责人、国家社科基金重大项目首席专家；

6.国家级教学名师、国家级精品课程类项目负责人、“国家特支计划”教学名师；

7.其他学术地位、水平与此相当的人选。

（四）第四层次。

全职引进的在海外知名高校、科研院所拥有正式教学科研职位的杰出人才或优秀博士、博士后，或全职引进的国内一流高校、科研院所副高级以上职务的杰出人才。原则上自然科学不超过35周岁，人文社会科学不超过40周岁（以当年12月31日为计算截止日），经同行专家评议其学术水平在国内40岁以下青年同行中所处的层次约为前15%，且近五年科研成果符合下列条件的一项：

1.在《Science》、《Nature》、《CELL》或SCI(影响因子20以上)的国际顶尖期刊上发表论文1篇，本人排名第一或为通讯作者；

2.作为第一作者或通讯作者在本学科权威期刊（每个一级学科限两种）上发表4篇；

3.所发表的第一作者或通讯作者学术论文经SCI、EI、SSCI、A＆HCI检索，单篇近五年被其他人引用50次以上；

4.教育部”新世纪优秀人才支持计划”入选者；

5.广东省杰出青年基金获得者；

6.省部级教学名师、省部级精品课程类项目负责人；

7.其他学术地位、水平与此相当的人选。

（五）第五层次。

学校相关专业急需的国内外具有较好发展潜力的优秀博士、博士后，原则上自然科学不超过32周岁，人文社会科学不超过35周岁（以当年12月31日为计算截止日），经同行专家评议其学术水平在国内青年同行中所处的层次约为前30%，且近五年科研成果符合下列条件的一项：

1.作为第一作者或通讯作者在本学科权威期刊（每个一级学科限两种）上发表2篇；

2.所发表的第一作者或通讯作者学术论文经SCI、EI、SSCI、A&HCI检索，单篇近五年被其他人引用30次以上；

3.人文社会科学学科获省级科研成果奖二等奖或部级科研成果三等奖以上（排名第一），自然科学学科获国家三大奖二等奖以上（排名前3）、省部级科研成果奖二等奖以上（排名第1）；或获国家级教学成果奖二等奖以上（排名前3）；

4.其他学术地位、水平与此相当的人选。

（六）第六层次。

国内外高校博士毕业、博士后人员，到岗后从事教学和科研工作。

第二十五条 引进人才的薪酬水平和相关待遇根据个人能力、业绩贡献和学科发展需要确定，可参考以下标准：

（一）学校在聘期内按岗位年薪制（同级别基本工资、岗位

以下待遇在2015年以后提高了。
第三层次 50万元年薪，教授。
第四层次 30万元年薪，副教授。
第五层次 20万元年薪，上岗副教授。
其他安家费等相应提高。

津贴、节假日补贴+人才岗位津贴）为入选对象发放工资，第一层次为100万元（税前），第二层次为50万元（税前），第三层次为30万元起（税前），第四层次为20万元（税前），第五层次为15万元（税前）。其中80%为基本年薪，20%为目标任务考核绩效工资。院系根据学科特点予以配套，使年薪具有行业和地区竞争力。

（二）学校为引进人才提供购房补贴和安家费，其中第一层次300万元，第二层次200万元，第三层次100万元，第四层次50万元，第五层次20万元。购房补贴和安家费第一年按30%发放，剩余部分根据聘期平均按月发放。其中第四、五、六层次按学校规定享受3年的租房补贴。

（三）根据各学科特点、现有条件及发展需要，由学校和院系为入选对象及其团队提供相应的科研经费支持，其中第一层次理工医科类1000万元（含500万元团队平台建设经费），人文社会科学类150万元；第二层次理工医科类500万元（含300万元团队平台建设经费），人文社会科学类100万元；第三层次理工医科类150万元，人文社会科学类50万元；第四层次理工医科类50万元，人文社会科学类20万元；第五层次理工医科类20万元，人文社会科学类10万元。

（四）科研经费的拨付分两次进行。按照合同前三年拨付前期70%科研启动经费；引进人才期满考核合格后，拨付剩余的30%

科研启动经费。

（五）引进人才符合国家或省级各类高层次人才计划申报条件的，学校积极为引进人才申请、落实国家、省里给予引进人才的相关政策和待遇。

第二十六条 关于引进人才职称认定的情况。

对于从国（境）外引进的优秀博士或博士后，或国内其他高校引进的优秀人才，如业绩成果突出，可由学院评估后申请按绿色通道方式聘任正高或副高职称，并提交三份校外专家推荐意见。如经同行评议通过，并经学校人才工作领导小组审批同意，可由学校在合同期内聘任相应高级职称。引进人才在三年内按照学校规定参加职称评审，如未通过，则按中级兑现待遇。

第二十七条 其他相关规定。

（一）各单位必须在学校核定编制、岗位总数范围内进行人才引进工作，满编、超编或无相应核定岗位的单位原则上不得引进。

（二）同时符合多个层次要求的人员，待遇只能按照最高的一项享受，不能多项同时享受。

（三）夫妻双方都有条件享受以上待遇的，购房补贴和安家费按照补贴金额较高一方的标准发放。

（四）紧缺专业的优秀人才可按照以上条件适当放宽要求，有标志性重要成果的优秀人才可参照以上条件特殊办理。

第五章　聘任及管理

第二十八条　学校对引进的五类人才实行合同管理，以合同方式明确双方的责、权、利以及违约责任。引进人才首次签订合同的期限为 5-10 年。合同内容应设定聘任期满完成的目标任务，包括成果、项目及获奖、团队建设、人才培养等。目标任务明确列入由学校、院系和入选对象签订的《暨南大学引进人才聘任合同》。

第二十九条　引进的人才根据目标任务进行期中检查和期满考核。期中检查由学院负责组织，学校职能部门参与，主要是对合同具体执行和进展情况进行跟踪评价。期满考核由学校负责组织，主要考核引进人才履行聘任合同中的工作任务和工作目标的情况。

第三十条　考核等次分为合格和不合格两个等次。期中检查合格者，继续履行聘任合同中的相关约定。期中检查不合格者，学校将要求其以书面形式陈述理由及今后具体改进的工作计划。期满考核合格的人员，学校按照合同约定发放目标任务考核绩效（即年薪总额的 20%部分），并拨付剩余 30%的科研经费。期满考核不合格者，不再发放目标任务考核绩效和拨付科研经费，并依照聘任合同的有关条款进行处理。

第三十一条 引进人才在服务期内要求调离学校的，要根据已服务时间比例退回学校为其提供的科研启动费、安家费和购房补贴等相关费用，按学校有关程序办理调离手续。如配偶已由学校安排工作，需同时随迁。

第六章 附 则

第三十二条 本办法自颁布之日起执行，《暨南大学引进人才暂行办法》（见暨人〔2006〕145号文）同时废止；此前所发相关文件规定与本办法不一致的，按本办法执行。

第三十三条 本办法由人力资源开发与管理处负责解释。

暨南大学党政办公室　　依申请公开　　2014 年 4 月 4 日印发