

# 山东青年政治学院

## 高层次人才引进与管理办法

### 第一章 总则

第一条 以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大，十九届二中、三中全会和全国、全省教育大会精神，扎实推进“一强化两拓展”发展战略，紧紧围绕建设特色鲜明的应用型本科高校的总目标，进一步推进人才强校战略，强化人才引进与管理工作，提升人才队伍的整体素质和竞争实力，更好的适应学校改革和发展的需要，制定本办法。

第二条 高层次人才引进应坚持以下原则：

（一）按需引进。引进高层次人才，要紧紧围绕学校发展目标 and 学科专业建设发展规划，立足于学科专业发展基础，有利于学校人才资源的整合。

（二）突出重点。引进高层次人才，要重点引进对学科专业建设起主要作用的学科带头人、学术骨干，既要保证重点专业、特色优势专业需要，同时兼顾学校整体发展的需要。

（三）人智结合。按照“不求所有，但求所用”的思路，既要重视人才引进，也要重视智力输入，通过多种渠道，采取多种形式，引进高层次人才。

(四) 特事特办。积极开展高层次人才의 寻访和交流, 对符合有关条件的引进对象, 学校坚持常年引进, 随时受理申报工作。对急需紧缺的高层次人才和优秀人才团队, 根据各院(部)考察情况, 按照“成熟一个, 办理一个”的原则及时办理引进事宜。

## 第二章 引进对象

第三条 所引进高层次人才应具有良好的政治素质、精湛的学术造诣, 身心健康, 能胜任教学科研工作, 富有敬业精神和团队精神。一般分为六个层次:

第一层次: 两院院士, 中国社科院学部委员及国(境)外同类层次人才。

第二层次: 国务院学位委员会学科评议组成员, 国家“千人计划”“万人计划”入选者、国家杰出青年基金获得者、国家有突出贡献的中青年专家、国家重点学科或重点实验室的带头人、国家级教学名师、“长江学者奖励计划”入选者。

第三层次: 泰山学者等省部级人才工程入选者、荣获其他各省设立的省级学者称号者、省级有突出贡献的中青年专家、与上述人员水平相当者。

第四层次: 具有较高学术造诣, 在本学科领域有突出学术成就, 具有优良的团结协作精神及较强的组织能力, 可担任本学科领域学术带头人, 具有高级职称, 年龄一般不超过 45 周岁, 并具备下列条件中的三项及三项以上者:

(1)近五年来,作为第一负责人承担过一项国家级有资料科研项目或两项以上省部级有资料科研项目。

(2)近五年来,作为第一负责人获省部级自然科学类二等奖以上科研奖励1项以上或社会科学类一等奖以上科研奖励1项以上。

(3)近五年来,自然科学类以第一作者在SCI二区以上刊物发表过文章或被SCI(至少有一篇在三区以上刊物),EI收录5篇以上;人文科学类以第一作者在社会期刊分类中A类刊物上发表过文章或被CSSCI收录5篇以上。

(4)教育部新世纪优秀人才支持计划(高校青年教师奖,跨世纪优秀人才支持计划,优秀青年教师资助计划,高等学校骨干教师资助计划)获得者。

(5)近五年来,以第一作者在国(境)外正式出版的刊物或国内正式期刊发表论文SCI、SSCI、EI、CSSCI影响因子总点数为10以上。

(6)省级教学名师。

第五层次:在本学科研究领域内有优秀学术成果,具有独立、明确的研究方向,在学术界有一定影响力,有很好发展潜力,具有博士学位或高级职称(教授或副教授,硕士以上学位),年龄一般不超过40周岁,具备第四层次条件中的一项或具备下列条件中的两项及两项以上者:

(1)近五年来,作为第一负责人承担过两项以上省部级科研项目。

(2)近五年来,作为第一负责人获省部级自然科学类三等以上科研奖励1项以上或社会科学类二等以上科研奖励1项以上。

(3)近五年来,以第一作者在国(境)外正式出版的刊物或国内正式期刊发表论文SCI、SSCI、EI、CSSCI影响因子总点数为6以上。

第六层次:具有博士学位,发展潜力较大,年龄一般不超过35周岁,依照学校学科建设需要,根据引进人才的学术背景、科研成果、业界影响等分为三类。

A类:具有博士学位,首位发表本学科论文SCI三区2篇;或首位发表本学科论文CSSCI刊学科期刊排名前50%(四舍五入)、SSCI、A&HCI源刊论文2篇;或首位发表本学科论文被SCI、EI、CSSCI、A&HCI检索4篇;或获得省级及以上优秀博士论文;或优势特色学科急需的相当水平人才及海外优秀博士。

B类:具有博士学位,被SCI、EI、CSSCI、A&HCI检索3篇以上,能胜任核心课程的教学任务,具有较强的实践能力和创新能力;或具备相当水平者。

C类:具有博士学位,发展潜力较大,能胜任核心课程的教学任务,具有较强的实践能力和创新能力。

### 第三章 人才引进的方式和待遇

第四条 人才引进可以采用以下方式进行:

(一)公开招聘:适用于各类高层次人才,人事关系需全部

转入我院，实行聘任制管理，每个聘期 5 年。

(二) 兼职双聘：适用于符合前两层次高层次人才条件，以聘约形式来学校兼职工作的高层次人才，不转户籍和人事关系，聘期通过协商约定。

第五条 注重以团队引进的方式引进第三层次以上人才及其团队。引进方式及相关事宜通过协商确定。

第六条 通过公开招聘引进的高层次人才享受的待遇情况如下：

(一) 国家规定的所聘岗位的工资和津贴。

(二) 安家费、科研启动费（详见表 1）。

表 1：安家费、科研启动费标准（单位：万元）

人才类型	安家费	科研启动经费		
		文科	理科	
第一层次	安家费不设上限，一人一议，协商确定。			
第二层次				
第三层次	150	年薪 50 万元以上；提供科研启动金工作经费，自然科学类 100 万元以上，人文社科类 60 万元以上。		
第四层次	80	20	30	
第五层次	60	15	20	
第六层次	A 类博士	45	10	15
	B 类博士	35	8	10
	C 类博士	30	5	8

(三) 第一、二、三、四、五高层次人才若有两地分居情况，学校视条件解决配偶工作，并协助解决子女入学等问题；第五高层次人才未取得副教授的，入校后直聘副教授岗；第六高层次人才 A 类博士入校后直聘副教授岗，B 类博士三年内享受副教授待遇，C 类博士三年内享受校内绩效和津贴副教授待遇。

(四) 以团队形式引进的人才，整个团队引进的待遇按照团队成员对应的高层次人才引进标准之和来确定。根据团队水平和学科建设需要，可申请学科建设所需专项经费。

第七条 “兼职双聘”人员根据学科建设的要求承担相应教学、科研及学术团队建设的工作任务，具体任务通过协商以协议形式予以明确，可实施年薪制或根据实际贡献确定相关待遇。

第八条 本办法所涉及的安家费、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。发放标准按引进人才报到时确定的类别予以兑现，以后不再因本人的职务、岗位等变动而调整。

第九条 安家费的发放在办理完所有入职手续，签订合同后一次性支付，由学校人才引进和培养专项经费列支。科研启动经费按学校相关政策落实，统一纳入学校科研项目管理。

#### 第四章 人才引进的组织机构

第十条 引进高层次人才工作由学校党委统一领导，学校人才工作领导小组负责引进高层次人才的组织、协调工作，人事处

负责引进高层次人才日常工作。

## 第五章 人才引进的程序

第十一条 高层次人才引进按以下程序进行：

(一) 计划申报。各院(部)根据本单位学科专业建设规划及师资队伍发展规划，明确高层次人才需求计划并按规定向人事处申报。人事处会同相关部门研究确定后报人才工作领导小组审定。

(二) 发布公告。学校高层次人才需求计划经山东省人力资源和社会保障厅审核备案后，通过山东省人力资源和社会保障厅网站、学校主页等渠道对外发布。

(三) 宣传联络。各院(部)根据需求计划，进行宣传、联络、初审及考察，填写《高层次人才引进审批表》，并汇总有关材料提交人事处。

(四) 评价审核。人事处对拟引进人员进行资格审查，并按上级有关规定组织专家评委对拟引进人员进行全面考核评价，确定初审合格人员名单报学校人才工作领导小组审定。

(五) 组织实施。制定学校年度高层次人才引进工作方案，报请省人力资源和社会保障厅审核后，由人事处负责指导组织实施。

第十二条 拟引进人员须提交下列材料：

(一) 填写《公开招聘工作人员报名登记表》或《高层次人

才引进审批表》。

(二) 提供相关证明材料:

(1) 所有学历、学位证书复印件及职务聘任以及重要社会兼职的证书复印件。

(2) 登记表中所列举的所有科研项目证明材料以及科研、教学获奖证书的复印件。

(3) 3-5 件代表性论文的全文及其刊载杂志封面、目录的复印件以及代表性著作的封面、目录的复印件。

(4) 论文被 SCI、SSCI、EI、ISTP、CSSCI 等收录及论文他引情况证明原件。

(5) 其他符合高层次人才引进条件的证明材料。

## 第六章 引进人才的考核与管理

第十三条 学校根据人才引进需求与高层次人才签订聘用合同, 实行校院两级管理。相关职能部门对引进人才实行跟踪评价、目标管理和任期考核工作; 所在院(部) 具体负责日常管理和考核工作, 并及时协助解决引进人才工作、生活中的问题及困难。

第十四条 引进的高层次人才试用期为 6-12 个月, 试用期满后学校对其职责履行情况、工作任务完成情况、学科建设情况等考核, 对试用期表现不符合学校要求的人员, 学校有权解除聘用合同。

第十五条 引进的高层次人才聘期内教学科研成果突出, 社



会影响大，或对学校做出突出贡献，经学校人才工作领导小组审核批准，可享受特殊岗位津贴或根据实际情况直接聘任到教授、副教授专业技术岗位，不受所在院（部）岗位数额限制。

第十六条 聘用合同期未滿申请离开学校的，按学校有关规定和聘用合同办理。

第十七条 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。

第十八条 引进的高层次人才辞聘或解聘时，学校同时解聘因其引进所聘用的家属。

## 第七章 附则

第十九条 各院（部）要把高层次人才引进工作列为师资队伍建设的重点工作来抓，学校每年将对人才引进工作进行总结，并将其纳入各院（部）年度考核指标体系。

第二十条 本办法由人事处负责解释。

第二十一条 本办法自发文之日起施行。《山东青年政治学院高层次人才引进与管理办法》（山青院党办字〔2017〕5号）同时废止。