

鲁东大学人才引进与管理办法

第一章 总 则

第一条 为深入实施人才强校战略，进一步加强和规范人才引进工作，充分发挥人才增量效益，建设高水平师资队伍，根据上级有关文件精神，结合我校实际，制定本办法。

第二条 引进原则：

（一）德才兼备。引进人才要综合考虑政治素质、道德品行、业务能力、工作实绩，注重实践能力和创新能力。

（二）突出重点。学校以学科、专业建设总体布局和发展规划为依据，统筹布局调控各学科专业人才引进工作，重点围绕团队建设，引进学校重点发展学科急需的高层次人才。

（三）特事特办。对高层次人才引进，实行一事一议，可协商议定引进待遇。

（四）公开竞争。坚持招聘岗位、招聘过程、招聘结果“三公开”，在公平竞争的基础上择优引进。重点引进具有发展潜力的优秀创新人才，优先考虑具有海外教育背景的人才。

（五）目标管理。对引进人才实行合同管理，明确聘期内目标任务，将聘期考核结果作为兑现待遇和是否续聘的重要依据。

第二章 引进对象

第三条 人才引进对象分为学术领军人才（A1、A2、A3、A4）、学科带头人（B1、B2）、青年博士（C1、C2、C3）三个类别。

第四条 基本条件

- （一）遵守国家法律法规，具有良好的思想政治素质；
- （二）师德高尚，学风严谨，具有良好的团队协作精神；
- （三）符合山东省事业单位公开招聘工作人员的其他相关条件。

第五条 领军人才包括海内外与下列人才水平层次相当的人才，鼓励

学术领军人才带领团队引进，并协商确定引进政策。

A1 类，符合下列条件之一：

中国科学院院士

中国工程院院士

中国社会科学院学部委员

国家高层次人才特殊支持计划第一层次入选者（杰出人才）

A2 类，符合下列条件之一：

国家海外高层次人才引进计划入选者（创新人才项目、创业人才项目、外专千人计划项目）

国家高层次人才特殊支持计划第二层次入选者（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、教学名师、百千万工程领军人才）

教育部高层次创造性人才计划第一层次入选者（“长江学者奖励计划”特聘教授、“长江学者奖励计划”讲座教授）

国家杰出青年科学基金资助者

中国科学院“百人计划（学术帅才）”入选者

“泰山学者攀登计划”入选者

A3 类，符合下列条件之一：

文化名家暨“四个一批”人才

国家海外高层次人才引进计划入选者（青年千人计划项目）

国家高层次人才特殊支持计划第三层次入选者（青年拔尖人才）

教育部高层次创造性人才计划第一层次入选者（“青年长江学者”）

中国科学院“百人计划”入选者

A4 类，符合下列条件之一：

国家优秀青年科学基金资助者

“泰山学者工程”入选者（特聘专家）

其他省份省级人才工程入选者（等同于“泰山学者工程”）

第六条 学科带头人引进条件：

B1 类，同时符合下列条件：

（一）年龄一般不超过 45 周岁，具有正高级专业技术职务、博士学位；

（二）在相关学科具有较高的学术声誉，具有很强的团结协作精神和学术组织管理能力，能带领学术团队开展高层次的学科建设和学术活动；

（三）近 5 年内，自然科学类主持国家自然科学基金面上项目及以上层次项目 1 项，人文社科类主持国家社会科学基金年度项目及以上层次项目 1 项；

（四）近 5 年内，自然科学类发表（首位，下同）ESI 高被引、SCI 二区及以上层次学术论文 5 篇或近 2 年内发表 SCI 一区 2 篇，人文社科类发表 CSSCI 来源期刊学科内排位前 10%的期刊论文、SSCI 及以上层次学术论文 4 篇。

教育部高层次创造性人才计划第二层次入选者（“新世纪优秀人才”计划）、泰山学者青年专家、山东省杰出青年基金获得者，可不受上述条件限制。

B2 类，同时符合下列条件：

（一）年龄一般不超过 40 周岁，具有副高级专业技术职务、博士学位；

（二）博士毕业于国内重点大学（指原“985 工程”或“211 工程”建设大学或中国科学院大学、中国社会科学院等研究机构或毕业学科国内排名为前 10%，下同）或海外知名高校，具有较强的团结协作精神，能在学科建设和学术活动中发挥关键作用；

（三）近 5 年内，自然科学类主持国家自然科学基金青年项目及以上层次项目 1 项，人文社科类主持国家社科基金青年项目或其他国家级项目及以上层次项目 1 项；

（四）近 5 年内，自然科学类发表 SCI 三区及以上层次学术论文 5 篇或近 2 年内发表 SCI 二区以上 2 篇，人文社科类发表 CSSCI 及以上层次学术论文 5 篇。

全球排名 TOP200 的海外高校博士毕业生，可不受 B1、B2 类专业技术

职务条件限制；有特殊业绩者，可不受科研条件限制。

第七条 青年博士引进条件：

C1 类，同时符合下列条件：

（一）年龄一般不超过 40 周岁；

（二）博士毕业于国内重点大学或全球排名 TOP300 的海外高校，且第一学历为国内重点大学或海外知名高校全日制本科；

（三）近 5 年内，自然科学类发表 SCI 二区及以上层次学术论文 2 篇或 SCI 三区及以上层次学术论文 4 篇，人文社科类发表 CSSCI 排位前 10%、SSCI 及以上层次学术论文 1 篇或 CSSCI 及以上层次学术论文 4 篇。

C2 类，年龄一般不超过 35 周岁，符合下列条件：

博士毕业于国内重点大学或海外知名高校，第一学历为全日制本科且毕业于有硕士学位授予权的高校。近 5 年内，自然科学类发表 SCI、EI 及以上层次学术论文 3 篇或 SCI 二区以上 1 篇，人文社科类发表 CSSCI 及以上层次学术论文 2 篇。

C3 类，年龄不超过 35 周岁，符合下列条件：

具有海外留学背景，或本硕博三阶段专业相近、硕士阶段类型为全日制学术型、第一学历为全日制本科且毕业于有硕士学位授予权的高校。首位发表本学科领域核心期刊高水平论文 3 篇，能够胜任核心课程教学任务，具有较强实践能力和创新能力。

第八条 有特殊业绩者，学校可根据实际情况确定引进层次类别。各学院可根据学科层次和建设情况适当提高引进条件。引进博士难度较大的学科，可引进 C3 类博士，但一般不超过本学院年度引进计划的 1/3。

第三章 引进待遇

第九条 全职引进的人才首聘期内按照相应人才层次享受引进待遇，引进待遇包括安家费、岗位津贴、团队建设经费、事业单位标准工资等，引进的外籍高层次人才实行年薪制，引进人才同时享受学校相关绩效成果奖励。

全职引进人才安家费、岗位津贴、年薪、团队建设经费详见附件一。

第十条 学术领军人才带 3-5 人团队共同引进安家费增加 20 万元；教育部高层次创造性人才计划第二层次入选者（“新世纪优秀人才”计划）、泰山学者青年专家享受岗位津贴 10 万元 / 年；全球排名 TOP200 的海外高校博士毕业生，在相应层次安家费基础上增加 10 万元。

第十一条 学术领军人才的安家费一次性发放；学科带头人和青年博士的安家费分期发放，与聘期考核结果紧密结合。发放办法详见附件二。

第十二条 学术领军人才的岗位津贴在聘期内按年度发放 70%，剩余 30%部分在聘期期满考核合格后发放。

第十三条 引进的高层次人才，符合国家和省、市人才政策有关规定的，可按规定享受相关资助经费及待遇。其中，聘期内入选政府各级人才工程，团队建设费可按照相应人才工程的条件建设经费（岗位建设费、团队建设费、科研经费等）就高享受。

第十四条 学校根据实际情况为学术领军人才配偶安排工作，符合上级有关规定的，可办理调动手续。B1、B2 类人才配偶为硕士研究生以上学历者，符合上级有关规定的可办理调动手续或安排工作。

第十五条 引进人才取得的业绩成果，按学校相关规定享受奖励。

第四章 聘期管理

第十六条 学校对引进人才实行聘任制和合同管理，首聘期为 5 年。学校、学院、引进人才三方共同签订首聘期合同，明确聘期目标任务、引进待遇及发放方式等。

第十七条 学校组织相关部门、学院和专家组成考核小组对引进人才进行聘期期满考核，根据考核结果研究聘用意见并书面通知被考核人员及其所在单位。

第十八条 首聘期期满考核合格后，根据引进人才首聘期内的成果和学校发展需要，经学校与引进人才双方协商，可按新的聘用合同管理或纳入学校常规管理。

第十九条 学术领军人才首聘期考核不合格，不再享受 30%部分岗位

津贴，学校根据考核情况决定是否续聘或相关待遇；学科带头人考核不合格者，可视考核情况延聘一年，延聘期考核仍不合格者，不享受期满考核一次性发放的安家费，学校根据情况决定是否续聘；青年博士考核不合格者，可视考核情况延聘一年，延聘期期满考核仍不合格者，不享受期满考核一次性发放的安家费，并不再续聘（C1类青年博士可申请按下一层次聘期目标任务考核并享受下一层次待遇）。

第二十条 引进人才的日常管理工作由相关学院负责。

第五章 聘期目标任务

第二十一条 引进人才在首聘期内，均要完成以下共性目标任务：

- （一）教书育人，完成学校安排的教学任务。
- （二）完成所在单位布置的其他日常工作任务。

第二十二条 A1、A2、A3类学术领军人才首聘期的工作任务侧重于团队建设和青年教师培养，由学校与引进人才协商确定。

第二十三条 A4类学术领军人才，应在学科建设、学科规划、团队建设等工作中起到关键作用，首聘期完成以下目标任务：

（一）自然科学类主持国家自然科学基金面上项目、国家科技重大专项子课题项目等同层次科研项目及以上层次科研项目2项，人文社科类主持国家社会科学基金一般项目、后期资助项目等同层次科研项目及以上层次科研项目1项；或自然科学类项目到账金额300万元以上，人文社科类项目到账金额50万元以上；

（二）自然科学类发表ESI高被引、SCI二区及以上层次学术论文5篇，人文社科类发表CSSCI学科内排位前10%、SSCI及以上层次学术论文（高层次学术专著）3篇（部）。

第二十四条 B1类学科带头人，应在学科建设、学科规划、团队建设等工作中起到骨干作用，首聘期完成以下目标任务：

（一）自然科学类主持国家自然科学基金面上项目、国家科技重大专项子课题项目等同层次科研项目及以上层次科研项目1项，人文社科类主持国家社会科学基金一般项目、后期资助项目等同层次科研项目及以上层

次科研项目 1 项；或自然科学类项目到账金额 150 万元以上，人文社科类项目到账金额 40 万元以上；

（二）自然科学类发表 ESI 高被引、SCI 二区及以上层次学术论文 4 篇，人文社科类发表 CSSCI 学科内排位前 10%、SSCI 及以上层次学术论文（高层次学术专著）2 篇（部）。

第二十五条 B2 类学科带头人，应在学科建设、团队建设中发挥重要作用，首聘期内完成以下目标任务：

（一）自然科学类主持国家自然科学基金面上项目、国家科技重大专项子课题项目等同层次科研项目及以上层次科研项目 1 项，人文社科类主持国家社科青年项目或其他国家级项目及以上层次项目 1 项；或自然科学类项目到账金额 100 万元以上，人文社科类项目到账金额 30 万元以上；

（二）自然科学类发表 SCI 三区及以上层次学术论文 5 篇，人文社科类发表 CSSCI 及以上层次学术论文 5 篇。

第二十六条 C1 类青年博士，首聘期内应完成以下目标任务：

（一）自然科学类主持国家自然科学基金青年或面上项目、国家科技重大专项子课题项目等同层次科研项目及以上层次科研项目 1 项，人文社科类主持全国教育科学规划一般项目、教育部人文社会科学研究项目等同层次科研项目及以上层次科研项目 1 项；或自然科学类项目到账金额 80 万元以上，人文社科类项目到账金额 30 万元以上；

（二）自然科学类发表 SCI、EI 及以上层次学术论文 4 篇，人文社科类发表 CSSCI 及以上层次学术论文 3 篇。

第二十七条 C2、C3 类青年博士，首聘期内应完成以下目标任务：

（一）自然科学类主持教育部科研重点项目、山东省自然科学基金项目等同层次科研项目及以上层次科研项目 1 项，人文社科类主持山东省社会科学规划研究项目等同层次科研项目及以上层次科研项目 1 项；或自然科学类项目到账金额 40 万元以上，人文社科类项目到账金额 15 万元以上；

（二）自然科学类发表 SCI、EI 及以上层次学术论文 3 篇，人文社科类发表 CSSCI 及以上层次学术论文 2 篇。

第二十八条 各学院可在上述目标任务基础上,根据学院实际提高目标任务要求。目标任务各类成果均需首位作者完成,且成果署名单位为鲁东大学。各类人才主持项目到账经费中,纵向课题经费比例不得低于二分之一。

第二十九条 学科带头人及以下人才在聘期内完成学校关键发展绩效指标“教学质量与创新”指标中教学改革、课程建设、教材建设、教师获奖二类及以上项目 1 项,视同主持首聘期目标任务规定的科研项目 1 项;指导学生完成学生学术成果、学生学科竞赛获奖、学生文体比赛获奖二类及以上项目,视同完成首聘期目标任务规定的学术论文 1 篇(仅限 1 篇)。

第三十条 引进的各类人才在首聘期内新入选高一个层次的国家级或省部级人才工程项目(如青年博士入选山东省“泰山学者”青年专家,学科带头人入选山东省“泰山学者”特聘教授等),视同完成首聘期目标任务。

第三十一条 如引进人才的某项业绩特别突出或做出特殊贡献但未包含在首聘期目标任务中,可由本人和学院提出申请,并经人事主管部门提请学校审定其考核结果。

第六章 引进程序

第三十二条 方案制定。各用人单位根据学科建设和教学科研工作需要,报送本单位年度人才引进计划。学校根据事业发展整体需要和各单位需求,制定学校引进人才方案。

第三十三条 信息发布。招聘方案报省人社厅备案后,通过相关媒体向社会发布。

第三十四条 资格审查。用人单位对应聘人员的学历学位、专业方向、科研成果等进行审查,同时拟定引进层次,报送人事处审批。

第三十五条 人才考察。引进学科带头人及以上层次人才,采取面谈和学术讲座、学科团队建设规划答辩等方式进行。引进其他人才,采取试讲、学术讲座、答辩、实践操作、面谈交流等方式进行。主要考察应聘人

员的学术水平、教学能力和发展潜力。

第三十六条 学校审定。人事处会同用人单位对引进人才的政治素质、道德品质、业务能力等方面进行综合考察，并与引进人才商定引进待遇、工作目标任务，提出引进意见，提交学校研究决定。

第七章 保障措施

第三十七条 学校人才工作领导小组统筹全校人才引进与管理工作，对 A 类人才实行校领导联系专家制度。

第三十八条 学校实行人才工作考评奖励制度，并把人才引进工作列为年度二级单位目标任务考核奖励的核心指标。

第八章 附 则

第三十九条 除本办法中已明确规定外，引进人才主持课题、所获奖励、专利及发表论文、专著等成果的层次、排名均以学校关键发展绩效指标体系的相关规定为准。

第四十条 本办法仅针对高校教师岗位的人才引进。引进非高校教师岗位博士，聘期待遇及目标任务按从事岗位工作性质另行确定。

第四十一条 领军人才和学科带头人的引进待遇可实施“一事一议”，由人事处会同相关学院提出明确引进意见，提交学校研究决定。符合条件的博士引进，由人事处会同相关学院确定。人才引进中的特殊情况，由人事处提交学校研究决定。

第四十二条 本办法自发布之日起执行，此前有关文件规定与本办法不一致的，以本办法为准。

第四十三条 本办法由鲁东大学人事处负责解释。

- 附件：1. 全职引进人才首聘期待遇一览表
2. 全职引进人才安家费发放方式一览表

附件 1

全职引进人才首聘期待遇一览表

人才层次		引进待遇（税前）		
		安家费 （万元）	岗位津贴 / 年薪 （万元 / 年）	团队建设费 （万元）
学术领 军人才	A1	面议	面议	面议
	A2	200	岗位津贴 ≥ 70 年薪 ≥ 80（外籍）	面议
	A3	150	岗位津贴 ≥ 50 年薪 ≥ 60（外籍）	面议
	A4	120	岗位津贴 ≥ 40 年薪 ≥ 50（外籍）	100—200（自然科学） 30—50（人文社科）
学科带 头人	B1	100	事业单位标准工资	30—50（自然科学）
	B2	80		15—20（自然科学）
青年博 士	C1	55		
	C2	45		
	C3	35		

附件 2

全职引进人才安家费发放方式一览表

人才层次	到校一次性发放 (万元)	聘期内按年度发放 (万元)	聘期期满考核合格一 次性发放(万元)
B1	60	2 / 年	30
B2	45	2 / 年	25
C1	25	1 / 年	25
C2	20	1 / 年	20
C3	10	1 / 年	20