

附件：

## **安徽工商职业学院高层次人才引进与管理办法（试行）**

### **第一章 总 则**

**第一条** 为进一步落实“人才强校”战略，加强高层次人才队伍建设，深化多元人才评价改革，建立健全以成果产出为导向的人才激励机制和考核机制，加快地方技能型高水平大学建设，结合学校实际，制定本办法。

**第二条** 本办法所称高层次人才，是指符合学校专业建设需要，在学术领域具有较高造诣和突出成果的，具有博士学位或高级专业技术职务的人才。

**第三条** 我校高层次人才通过公开招聘、调入或柔性引进三种方式予以聘用。

### **第二章 引进人才类别与条件**

**第四条** 引进人才类别

#### **（一）领军人才**

**一类人才：**中国科学院院士、中国工程院院士；外籍院士；国家实验室、国家重点（工程）实验室、国家工程（技术）研究中心等研发平台首席科学家或负责人；国家重点研发计划和科技重大专项首席科学家或专家组负责人；近5年国家自然科学、技术发明、科技进步一等奖获得者（第一完成人）或以上相当层次专家。

**二类人才：**全国杰出专业技术人才；中国青年科学家奖获得者；国家杰出青年科学基金项目获得者；国家级教学名

师；教育部“长江学者”奖励计划、科技部“创新人才推进计划”、中宣部文化名家工程暨“四个一批”工程入选者；国家级教学成果特等奖主要完成人（第1名）；近5年国家自然科学、技术发明、科技进步奖获奖项目主要完成人（一等奖前3名，二等奖前2名）或以上相当层次专家。

**三类人才：**国家有突出贡献的中青年专家；国家优秀青年科学基金获得者；中国青年科技奖获得者；二级教授；省学术技术带头人；省部级重大科研项目（研发平台）负责人；国家级教学成果一等奖主要完成人（第1名）；近5年省部级自然科学、社会科学、技术发明、科技进步获奖项目主要完成人（一等奖前2名、二等奖第1名）或以上相当层次专家；全国技术能手；国家级技能大师工作室主持人。

## （二）学术骨干

具有博士学位的正高级职称人才，年龄一般不超过50周岁，具有较大的学术影响，且近五年成果达到下列条件两项及以上：

1. 主持二类科学研究项目2项以上，并取得阶段性成果。
2. 以第一作者或通讯作者在SCI收录期刊（中科院分区一区）上发表论文3篇及以上，或第一作者或通讯作者发表CSSCI论文3篇及以上。
3. 具有国家发明专利2项及以上，实现200万元以上科技成果转化效益。
4. 制定国家行业标准2项，并由国家部委正式发布；或者开展省级行业标准制定3项及以上；或者进行决策咨询、

公共服务等获得省部级主要领导批示，政策意见和建议被省部级以上采纳。

5. 获得省级科技一等奖（排名前三）或者国家科技奖（排名前五）。

6. 获得省级教学成果奖特等奖（排名第一）或者获得国家教学成果奖排名前三。

7. 获得“五个一”工程奖、中国文化艺术政府奖等政府主办的国家级奖项（前三）；或者作品参展全国美展并获得铜奖及以上奖项；或者获得中国音乐金钟奖以上。

### **（三）青年英才**

具有博士学位的副高级职称人才，相当于副高及以上专业技术水平的博士（含博士后），年龄一般不超过45周岁（成果突出或有较强实践经验者年龄可适当放宽），且近五年成果达到下列条件两项及以上：

1. 主持三类科研项目1项，并取得阶段性成果；或者参与二类及以上科学研究项目（排名前三）1项以上，并取得阶段性成果。

2. 在SCI收录期刊发表论文3篇以上，或者在CSSCI收录期刊发表论文2篇以上。

3. 具有国家发明专利1项及以上，实现100万元以上科技成果转化效益。

4. 制定国家标准1项，或者开展省级行业标准制定2项及以上。

5. 获得省级科技二等奖（排名第一）或者获得省级科技

一等奖或者国家科技奖。

6. 获得省级教学成果奖一等奖（排名第一）及以上或者国家级教学成果奖（排名前五）。

7. 开展决策咨询、公共服务等获得市厅级主要领导批示，政策意见和建议被采纳（采纳证明须市厅单位一级公章）。

8. 博士后获得中国博士后科学基金资助。

#### （四）优秀博士

根据学校学科专业人才队伍实际，管理学大类、经济学大类、艺术学大类、工学大类等为急需专业。具有博士学位，年龄一般不超过 40 周岁，成果突出或有较强实践经验者优先年龄可适当放宽。

**第五条** 人才引进突出对研究成果质量、原创性、创新性的评价，对学术水平高、发展潜力大的，不简单以 SCI 论文指标、发表论文杂志级别、语言和项目级别作限制性要求，实行学术水平综合性评价，更加注重同行专家评价，由组织人事处外请同行专家进行综合评价，并充分发挥校学术委员会咨询、审议作用，由学术委员会审议后，提交学校研究审定。

### 第三章 引进人才聘用与待遇

**第六条** “领军人才”和“学术骨干”可以调入，或柔性引进聘为“特聘教授”；对符合学校学科专业发展、课题攻关、教科研、技能竞赛和专业性强的管理岗位需要的高水平、高技能人才，或教科研需要的高级技师、大国工匠、国

家级非遗传承人等各类专门人才，学校也可采取柔性引进。首聘期 1-3 年，实行聘约管理，聘用协议明确岗位职责、聘期目标任务和相关待遇。“青年英才”和“优秀博士”人事关系须转入学校，与学校签订协议，服务期 8 年，按在编岗位进行管理。

## **第七条 引进人才待遇**

### **（一）领军人才和学术骨干**

按照“一人一策”原则，具体待遇面议。

### **（二）青年英才**

1. 安家费：40-80 万元；
2. 科研启动经费：理工类 30 万元，人文社科类 20 万元；
3. 首聘期内每月提供租房补贴 2000 元或享受校内过渡房一套；
4. 首聘期内绩效工资按教授（四级）标准执行，首聘期结束后按照实际职称享受绩效工资待遇；
5. 享受人才津贴 2.4 万元/年；
6. 配偶为本科以上学历的，学校按照人事代理同工同酬待遇安排工作。青年英才离开学校，配偶须同时解除劳动关系离校。

### **（三）优秀博士**

1. 安家费：30-70 万元；
2. 科研启动经费：理工类 20 万元，人文社科类 15 万元；
3. 首聘期内每月提供租房补贴 2000 元或享受校内过渡房一套；

4. 聘期内绩效工资先按副教授（七级）标准执行，职称或岗位晋级后按照实际职称享受绩效工资待遇；

5. 享受人才津贴 1.2 万元/年；

6. 配偶为本科以上学历的，学校按照人事代理同工同酬待遇安排工作。优秀博士离开学校，配偶须同时解除劳动关系离校。

#### **第八条 柔性引进人才待遇**

柔性引进人员人事关系不转入学校、不占用编制，可通过学科专业建设、团队建设、项目合作、课题研究等其他形式来校开展工作，具体实行一人一策，一事一议，由学校党委会研究决定。

### **第四章 引进人才程序**

**第九条 制定计划。**根据学科专业建设需要，制定年度引进人才计划，组织人事处提交校长办公会、党委会审定后对外发布。

**第十条 资格审查。**应聘人员向学校提供应聘材料，组织人事处负责对应聘者进行资格审查和初选，查验核实有关证书、证件、证明等材料。报学校批准后，对符合条件的应聘人员进行考核。

**第十一条 考核。**学校制定考核办法，引进的“领军人才”、“学术骨干”和“青年英才”由学校聘请同行专家对应聘者进行综合评价，形成评价意见；引进优秀博士的由学校成立考核组，负责公开招聘的考核工作。引进人才考核结果报校长办公会、党委会审定，确定拟聘人选。

**第十二条** 体检与聘用。录用和调入的拟聘人选须参加入职体检，体检合格，公示无异议，签订协议，办理聘用手续。组织人事处根据待遇情况，在签订协议中明确首聘期目标任务。

## **第五章 引进人才考核与管理**

**第十三条** 建立经费资助机制。安家费在来校报到后的当年支付总额的 60%，剩余的 40%根据首聘期考核情况予以核发。服务期未满提出离校或因首聘期考核不合格而离职的，安家费应全额退还学校。

**第十四条** 科研经费使用管理。科研启动经费以校级科研项目形式给予立项资助，一般研究周期不超过 3 年。按项目进行管理，科研处和组织人事处负责科研启动经费的日常管理工作。

**第十五条** 建立首聘期考核机制。学校对高层次人才考核分为年度考核和首聘期考核，有关二级学院负责引进人才日常考核和年度考核，组织人事处负责引进人才首聘期考核。首聘期考核坚持思想政治素质和业务能力双重考核，考核内容包括师德师风、教育教学、科学研究、社会服务和学科专业建设等方面情况，重点评估引进高层次人才首聘期工作目标任务完成情况，实行积分制评估。

**第十六条** 建立分类考核评价机制。高层次人才考核评价坚持师德为第一标准，在认真考核履职尽责的基础上，还应完成首聘期目标任务。

### **（一）领军人才目标任务**

首聘期为五年，一人一议，聘期须按成目标任务第 1 项和第 2-4 项中一项：

1. 实现以学校为第一申报单位国家科技奖突破，或学校为第二参与单位获国家科技奖 2 项；

2. 每年以学校为第一署名单位、第一作者发表 SCI（中科院分区一区）或 SSCI 论文 2 篇，并指导我校青年教师获批国家级科研项目 2 项；

3. 服务国家战新产业或者地方经济社会发展重大需求，以学校为前三参与单位开展国家重大科技攻关项目，取得重大影响，获得国家部委、省级地方政府认可；

4. 获国家发明专利 2 项及以上，实现 1000 万元以上科技成果转化效益。

## （二）学术骨干、青年英才和优秀博士目标任务

首聘期为三年，目标任务是考核对象在完成基本岗位职责的基础上对能力提升的教科研额定任务积分。任务额定如下：

人才类型	学术骨干	青年英才	优秀博士
分数	100	80	60

教科研积分计算按照《高层次人才首聘期目标任务积分计算标准》（详见附件），对科研项目、教研项目、论文、专著等成果，知识产权与推广等方面进行计分，汇总得分为引进人才教科研目标任务积分。

**第十七条** 考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次，考核结果作为续聘和解聘的依据。

**（一）优秀等次。**按照首聘期额定的目标任务积分，超额完成 20%及以上的，考核为“优秀”等次。对于考核“优秀”等次的，核发剩余的 40%安家费，并且给予贡献奖励（每高于核定任务的 20%，奖励 2 万元，总奖励不超过 10 万元）。

**（二）合格等次。**完成首聘期额定目标任务积分，考核等次为“合格”。对于考核合格的，核发剩余的 40%安家费。

**（三）基本合格等次。**完成首聘期额定目标任务积分 80%以上的，考核等次为“基本合格”。对于考核“基本合格”的，不予发放剩余的 40%安家费。

**（四）不合格等次。**首聘期额定目标任务积分低于 80%的，考核等次为“不合格”，安家费、人才津贴须全额退还学校；低于 60%的，安家费、人才津贴全额退还学校，并予以解聘。

**第十八条 首聘期考核组织领导及程序。**学校成立高层次人才首聘期考核领导组，负责高层次人才首聘期考核工作，由分管人事人才工作的校领导任组长，组织人事处、科研处、教务处等职能部门主要负责人为成员。考核程序为：

**（一）个人申请。**聘期届满前 1 个月，高层次人才提交工作总结和《高层次人才首聘期目标任务积分认定表》，并提供相应佐证材料。

**（二）用人单位评议。**有关二级学院相应成立高层次人才首聘期考核领导小组，对照岗位工作目标，对被考核人员首聘期完成目标任务情况进行评议，提出考核意见，经党政联席会审议后报组织人事处。

**（三）首聘期考核工作组研究。**召开高层次人才首聘期考核工作组（含外请专家3-5人）会议，评议高层次人才首聘期目标任务完成情况，并提出考核建议等次。

**（四）学校审定。**校长办公会、党委会研究审定高层次人才首聘期考核结果，确定考核等次。

## **第六章 附 则**

**第十九条** 本办法涉及到的年薪和其他所得应按国家有关规定由个人纳税，并由财务处代扣代缴。

**第二十条** 校内自培博士待遇按照《安徽工商职业学院在职教师提升学历学位管理办法（修订）》（院字〔2021〕10号）执行，纳入首聘期考核且达到合格等次的，可以享受青年英才或优秀博士标准的科研启动经费、人才津贴。

**第二十一条** 本办法自2021年6月1日起执行。

**第二十二条** 本办法由组织人事处负责解释。

## 附件 1:

## 高层次人才首聘期目标任务积分计算标准

类别	自然科学类 (积分明细)	社会科学类 (积分明细)
科研项目	一类科研项目 (200 分); 二类科研项目 (80 分); 校企合作横向课题到账经费每 20 万元计 5 分。	一类科研项目 (200 分); 二类科研项目 (80 分); 校企合作横向课题到账经费每 20 万元计 5 分。
教研项目	一类教研项目 (40 分)	一类教研项目 (40 分)
科研奖励	一类科研奖励一等奖 (300 分)、二等奖 (200 分); 二类科研奖励一等奖 (150 分)、二等奖 (100 分)、三等奖 (80 分)	一类科研奖励一等奖 (300 分)、二等奖 (200 分); 二类科研奖励一等奖 (150 分)、二等奖 (100 分)、三等奖 (80 分)
论文	一类论文 (30 分) 二类论文 (20 分)	一类论文 (30 分) 二类论文 (20 分)
知识产权与 成果推广	国家发明专利、实用新型、外观设计、软件著作权(成果转化每 20 万元计 5 分); 研究(咨询)报告获省部级领导批示的 10 分, 获省部级主要领导批示的 20 分。	
备注: 1. 以上教科研项目、科研奖励、论文类别见附件 2-5。 2. 以上成果均指第一作者、第一主持人或个人专著, 并明确注明“安徽工商职业学院”为第一单位。 3. 成果为文件未尽事宜, 本人提出申请, 由首聘期考核领导小组认定。		

## 附件 2:

## 论文分类表

等级	论文（期刊）收录数据库、杂志
一类	《科学引文索引》（SCI、SCIE） 《社会科学引文索引》（SSCI） 《工程索引》（EI） 《艺术人文引文索引》（A&HCI） 《医学文献联机数据库》（MEDLINE） 新华文摘（全文） 中国社会科学 求是
二类	《中国科学引文数据库》（CSCD） 《中文社会科学引文索引》（CSSCI） 《人大报刊复印资料》（全文） 人民日报（理论版） 光明日报（理论版）

## 附件 3:

## 科研项目分类表

等级	自然科学类	社会科学类
一类	国家科技专项（经费 200 万元以上） 国家杰出、优秀青年科学基金 国家自然科学基金重点、重大项目 863、973 计划课题（经费 100 万元以上） 国家科技支撑计划课题（经费 100 万元以上） 国家自然科学基金重大研究计划项目（经费 100 万元以上）	国家社科基金重点、重大项目 国家软科学研究计划重大项目 教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目 高等学校全国优秀博士学位论文作者专项资金
二类	国家自然科学基金项目 国家科技专项（经费 60 万元以上） 国家政策引导类科技计划 863、973 计划课题（经费 30 万元以上） 霍英东教育基金会高等院校青年教师基金 教育部新世纪优秀人才支持计划 省部级委托专项课题（经费 40 万元以上） 企业委托研发类课题（到校研究经费 80 万元以上）	国家社科基金项目 国家软科学研究计划 霍英东教育基金会高等院校青年教师基金 教育部新世纪优秀人才支持计划 省部级委托专项课题（研究经费 20 万元以上） 企业委托咨询类课题（到校研究经费 40 万元以上）

## 附件 4:

教育教学研究项目分类表

类别	教育教学研究项目
一类	国家级教育教学研究项目 国家级人才培养模式创新实验区 国家级实验教学示范中心 国家级教学团队 国家级精品课程（精品资源共享课、精品视频公开课、大规模在线开放课程、双语教学示范课程） 国家级卓越人才教育培养计划 国家级虚拟仿真实验教学中心

## 附件 5:

科研奖励分类表

奖励类别		自然科学类	人文社会类
奖励等级			
一类 (国家级)	一等奖 二等奖	国家科学技术奖	国家“五个一工程”奖 国家图书奖
二类 (省部级)	一等奖 二等奖 三等奖	省部级科学技术奖	省部级优秀社会科学成果奖 省“五个一工程”奖
		1. 经教育部认定视为省部级奖的全国性基金会奖：霍英东基金奖，安子介国际贸易研究奖，浦山世界经济学优秀论文奖，思勉原创奖，张培刚发展经济学优秀成果奖，孙冶方研究基金会、吴玉章研究基金会、陶行知研究基金会、钱端升基金会颁发的社会科学优秀成果奖 2. 其他可推荐国家科学技术奖的部门设立的科学技术奖（含社会科学奖）	

