

赣南师范大学高层次人才引进实施办法

第一章 总 则

第一条 为推进人才强校战略，积极吸引海内外高层次人才来校工作，优化师资队伍结构，提高师资队伍整体水平，促进学校各项事业更好更快地发展，特制订本办法。

第二条 根据学校师资队伍建设规划，优先引进重点学科、重点专业、重点平台和“高精尖缺”人才，大力扶持交叉学科、新兴专业的人才发展。

第三条 按照“学校推动、学院主动、典型带动、部门联动”的引才工作思路。本着对拟引进人员身份与业绩并重，科研与教学兼顾的原则，公开招聘、择优聘用、引用结合、以用为本。

第二章 引进类别和条件

第四条 引进的高层次人才应具有良好的科学精神、职业道德和团结协作意识，遵守高等学校教师职业道德规范，学风正派、学术端正、身心健康、为人师表、教书育人、敬业乐业。

第五条 引进类别和条件：

（一）第一类人才

学术造诣精深，在本学科领域取得突出学术成果的领军人才，年龄不限，并符合下列条件之一：

1. 中国科学院、中国工程院院士；
2. 国家杰出青年科学基金获得者；
3. 国家重大人才计划入选者；
4. 教育部“长江学者奖励计划”入选者；

5. 国家优秀青年科学基金获得者；
6. 中宣部文化名家暨“四个一批”工程入选者。

（二）第二类人才

在本学科领域具有较大影响的学科带头人，自然科学领域人才年龄一般不超过 55 周岁、人文社会科学领域年龄一般不超过 60 周岁，并符合下列条件之一：

1. 国家百千万人才工程人选；
2. 国家级教学名师；
3. 国家“万人计划”入选者；
4. 中科院“百人计划”入选者；
5. 教育部“青年长江学者支持计划”入选者；
6. 科技部“创新人才推进计划”入选者。

（三）第三类人才

在本学科领域具有一定影响的学术骨干，自然科学领域人才年龄一般不超过 50 周岁、人文社会科学领域年龄一般不超过 55 周岁，并符合下列条件之一：

1. “井冈学者”特聘教授；
2. 省“双千计划”入选者；
3. 省级主要学科学术与技术带头人；
4. 省百千万人才工程人选；
5. 博士生导师。

（四）第四类人才

自然科学领域人才年龄一般不超过 45 周岁、人文社会科学领域年龄一般不超过 50 周岁，并符合下列条件之一：

1. 具备教授专业技术资格，且近 5 年科研业绩成果不低于我校教授聘任条件的博士毕业生；
2. 学术业绩特别优秀（指攻读博士期间，理工科类以第一完成人在中科院 JCR 期刊分区 1 区影响因子排名前 6，不含纯综述性期刊；或在 1 区中影响因子 10 以上的期刊上

发表研究论文 1 篇以上。人文社科类以第一完成人在赣南师范大学规定的国内 A 类学术期刊上发表研究论文 1 篇以上)的博士毕业生。

经论证,海内外具有相当学术地位和成就的专家、学者,可按第一至四类相应人才类别引进。积极鼓励引进创新学术团队,或领军人才引进后由其自主组建团队,实行“一事一策”。

(五) 第五类人才

自然科学领域人才年龄一般不超过 40 周岁、人文社会科学领域年龄一般不超过 45 周岁,并符合下列条件之一:

1. 具备副教授专业技术资格,且近 5 年科研业绩成果不低于我校副教授聘任条件的博士毕业生;

2. 学校急需紧缺专业博士毕业生:马克思主义理论、教育学,艺术学、体育学、新闻传播学、应用经济学博士,中共党史、会计学博士。

(六) 第六类人才

博士毕业生。

第六条 海外博士按第五类人才引进的,其毕业院校原则上应为最新世界大学排名(QS、USNEWS、THE、ARWU)前 600 名的院校。

第三章 引进方式和待遇

第七条 引进方式:

可采取“全职引进”和“柔性引进”两种方式。

(一) 全职引进:为引进的高层次人才办理人事入编手续,实行编制内聘用方式。

(二) 柔性引进:引进的高层次人才可不办理人事入编手续,采取智力引进、兼职引进等形式,采用长期在校、定期在校、不定期短期来校或通过协商确定的其他方式来校从事教学与科研工作,与学校签订工作项目、任务协议的

聘用方式。柔性引进高层次人才待遇参照全职引进同层次人才待遇并结合工作时间和任务，实行“一人一议”。

第八条 全职引进的高层次人才，除享受工资待遇外，学校还提供安家费（含税）、科研启动费优惠待遇，标准如下（人民币，含税，下同）：

人才分类	安家费 (万元)	科研启动经费 (万元)		聘期内工资 福利待遇 (万元/年)
		人文社会 科学类	自然科学类	
第一类人才	200 以上	400~500	1000~2000	80 以上（年薪）
第二类人才	80~120	50~150	150~450	40~50（年薪）
第三类人才	65	30~45	50~100	30~40（年薪）
第四类人才	60	12	15	享受校内同等人员待遇
第五类人才	53	7	10	享受校内同等人员待遇
第六类人才	43	5	8	享受校内同等人员待遇
学术团队	实行“一事一策”			

第九条 学校提供安家费及两室一厅过渡性住房一套（免房租，过渡期不超过 5 年；或过渡期内提供相应房补），与学校在编在岗教职工同样享有集资分配人才住房资格。

第十条 配偶安置：第一类至第二类人才配偶具备全日制普通高校本科及以上学历解决工作；第三类至第五类人才配偶原则上具备全日制硕士及以上学历解决工作（现有事业编或公务员身份的配偶解决入编，没有事业编或公务员身份的按人事代理制聘用）；第六类人才配偶具备全日制硕士研究生学历按

人事代理制聘用。

第十一条 引进人才子女可在学校附属幼儿园、附属中小学入托或上学。

第四章 引进程序

第十二条 引进程序：

（一）制定招聘方案

学校确定年度进人计划后，用人单位要及时制定招聘方案，主要包括以下内容：招聘岗位及条件、招聘时间、招聘人数、招聘工作小组成员、采用的招聘方式等。招聘方案报人事处审定后实施。

（二）发布招聘信息

人事处在相关门户网站发布学校进人计划和引进优惠待遇，用人单位在本部门网站发布招聘方案。

（三）报名与资格审查

在规定时间内收阅应聘简历并进行资格审查，组织符合条件的人员填写应聘报名登记表。

（四）组织考核

第四类及以下人才考核工作由用人单位根据招聘方案负责实施，教学能力考核工作须有教务处指定工作人员参与，科研能力考核工作须有科研处指定工作人员参与，人事处参与监督。第三类及以上人才由学校组织同行专家进行综合评价和考核。需解决工作的人才配偶一并按要求参加考核。教学学院党委负责对应聘人员进行初步政审。

（五）用人单位听取招聘工作小组人员意见后集体研究，按照考核结果择优确定拟聘人员。拟聘意见、初步政审等引进材料报人事处。

（六）体检、政审

人事处通知拟聘人员进行体检，教学学院党委负责对拟聘人员进行全面政审。

（七）审定聘用人员

拟引进人才由学校人才引进工作领导小组讨论，报校长办公会研究、党委会审定；聘用人员的相关入职手续，由人事处负责办理。

第五章 考核与管理

第十三条 学校对高层次人才聘用实行协议管理。按国家规定，初次就业全职引进的高层次人才试用期为12个月。

第十四条 对引进的高层次人才在服务期限内的考核，分为年度考核、聘期考核。年度考核、聘期考核结果均为合格以上，享受学校规定的优惠待遇且可续聘；试用期考核结果不合格，学校将解除聘用合同，不兑现任何优惠待遇。

第十五条 第一类人才免于考核；学术团队职责和考核另行制定。

第十六条 学校实施人才引进工作责任制，切实做到“一把手”抓“第一资源”。

第六章 附 则

第十七条 学校鼓励各用人单位根据实际情况积极筹措经费，作为引进高层次人才的配套优惠待遇。

第十八条 高层次人才在学校工作期间所出版专（编、译）著、发表高水平检索论文、获批国家（或国外）发明专利、取得研究成果等，按学校相关奖励办法执行。

第十九条 本办法自发文之日起施行，由人事处负责解释。