

# 滨州医学院人才引进管理办法

为进一步贯彻落实人才强校战略，切实做好人才引进工作，根据学校实际，对学校人才引进管理办法修订如下：

## 一、引进原则

- （一）控制总量、按需引进的原则；
- （二）突出重点、优化结构的原则；
- （三）公开公平、竞争择优的原则。

## 二、引进程序

（一）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。经学校学术委员会论证，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；

（二）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；

（三）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；

（四）公开招聘。用人单位根据招聘方案，按照公开招聘的程序组织招聘，确定招聘人选建议名单报学校审定；

（五）层次界定。人才工作领导小组会同学术委员会，负责人才人才引进的层次界定工作。引进第四层次及以上层次人才，结合学科建设实际进行层次界定，可采取面谈和学术讲座、学科团队建设规划答辩等方式进行，引进其他层次人才，采取评审等

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；在考察过程中，如发现应聘人员学术不端等行为，一律不予考察；

（六）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；

（七）合同签订。学校与引进人才签订工作合同；

（八）合同引进对象为学校特需人才或在本专业领域有突出成果的，可采取“一事一议、一人一策”的方式引进，待遇不受人才层次限制。

### **三、基本条件**

引进人才条件除符合国家和省有关规定外，还需具备以下基本条件：

（一）具有良好的思想政治素质、职业道德、学术道德；

（二）遵纪守法，品行端正；

（三）基础理论和专业知识扎实，能胜任应聘岗位的教学、科研等工作；

（四）具有团队意识和合作精神；

（五）身心健康。

### **四、人才类别及具体条件**

（一）第一层次人才

1. 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；

2. “国家特支计划”杰出人才；
3. 海外著名学术机构的院士。

## （二）第二层次人才

年龄一般不超过 55 周岁，具备下列条件之一：

1. 中国科学院院士、中国工程院院士有效候选人；
2. 教育部“长江学者奖励计划”创新团队学术带头人或特聘教授；
3. “千人计划”长期项目特聘（创新类）专家或“国家特支计划”领军人才；
4. 国家自然科学基金杰出青年基金获得者；
5. 山东省“泰山学者攀登计划专家”；
6. 原国家“973”项目首席科学家或相当水平的专家；
7. 原国家重点实验室或相当水平的科研平台的学术带头人；
8. 其他与上述人才水平相当者。

## （三）第三层次人才

年龄一般不超过 50 周岁，具备下列条件之一：

1. 原 973 计划或国家重点研发计划“青年科学家专题”项目首席科学家或相当水平的科研平台的学术带头人、中国青年科技奖获得者或国家自然科学基金优秀青年基金获得者；
2. 国家“青年千人计划”（创新类）人选、“国家特支计划”青年拔尖人才、“青年长江学者”人选；
3. 国家级有突出贡献中青年专家、“百千万人才”国家级人

选或“新世纪百千万人才工程”国家级人选；

4. 国家级教学名师；

5. 中国科学院“百人计划”入选者；

6. 山东省“泰山学者特聘专家”；

7. 国家重点研发计划主持人；

8. 国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖前三名，或近五年以唯一第一作者或唯一通讯作者（或共同第一作者第一位，共同通讯作者最后一位）发表 Nature、Science、Cell（或其子刊  $IF \geq 20.0$ ）等国际顶级期刊 2 篇及以上。

9. 其他与上述人才水平相当者。

#### （四）第四层次人才

年龄一般不超过 45 周岁，具备下列条件之一：

1. 山东省“泰山学者青年专家计划”入选者、省部级有突出贡献的中青年专家或山东省杰出青年基金获得者；

2. 国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖前七名，或省部级科学技术奖或哲学社会科学优秀成果奖一等奖前二名、二等奖首位，以第一完成人获国际发明专利或已实际应用的国家发明专利三项并产生重大效益，同时主持国家自然科学基金面上项目。

3. 近五年以唯一第一作者或唯一通讯作者（或共同第一作者第一位，共同通讯作者最后一位，其他位次影响因子按照 50%-80% 计算）发表学术论文：自然科学类 SCI 论文的 IF 之和达

到 25 (其中至少一篇  $IF \geq 8.0$ ), 或本专业 SCI 一区论文 3 篇以上, 或二区及以上学术论文 6 篇以上; 社会科学类发表 SSCI 的  $IF$  之和达到 8 (其中至少一篇  $IF \geq 2.0$  或在《中国社会科学》或相当期刊不少于 1 篇); 或曾发表过的论文在近五年 SCI 他引次数之和自然科学达到 150、人文社科类达到 80。

#### (五) 第五层次人才

年龄不超过 40 周岁, 35 周岁以下优先。第五层次人才分为 A、B、C、D 四类。

A 类博士: 本科、硕士、博士中至少两个学习阶段应为国家“双一流”高校、国家级科研院所或海外著名大学。近五年以第一作者或通讯作者发表学术论文: 自然科学类 SCI 论文的  $IF$  之和达到 15 (其中至少一篇  $IF \geq 5.0$ ); 或本专业 SCI 一区论文 2 篇以上, 或本专业 SCI 二区及以上学术论文 4 篇以上; 人文社会科学类 SSCI 论文的  $IF$  之和达到 5 (其中至少一篇  $IF \geq 1.5$ ) 或 SSCI 一区论文 2 篇以上或 CSSCI 论文不少于 3 篇。

B 类博士: 本科、硕士、博士中至少一个学习阶段应为国家“双一流”高校、国家级科研院所或海外著名大学。近五年以第一作者或通讯作者发表学术论文: 自然科学类 SCI 论文的  $IF$  之和  $\geq 10.0$  (其中至少一篇  $IF \geq 4.0$ ); 或本专业 SCI 二区及以上学术论文 3 篇以上; 人文社会科学类发表 SSCI 论文的  $IF$  之和达到 3 (其中至少一篇  $IF \geq 1.0$ ) 或 SSCI 一区论文 1 篇以上或二区论文 2 篇以上或 CSSCI 论文不少于 2 篇。

C类博士：近五年以第一作者或通讯作者发表学术论文：自然科学类SCI单篇论文 $IF \geq 5.0$ ，或 $IF \geq 2.0$ 的论文2篇以上，或本专业SCI二区及以上学术论文2篇以上；人文社会科学类发表SSCI论文2篇以上或CSSCI论文不少于1篇。

D类博士：近五年以第一作者或通讯作者公开发表本专业SCI、CSCD(核心库)或北大中文核心期刊目录论文不少于2篇。优先录用有国家重点建设高校、国家级科研院所或海外著名大学学习经历的博士。

#### (六) 人才团队

人才团队分两个层次，第一层次为达到国家级创新团队评选标准的团队，第二层次为达到省级创新团队评选标准的团队。并具备下列条件：

1. 第一层次人才团队成员中，领军人才、核心成员达到第二层次人才的不少于1人，第二层次人才团队成员中，领军人才、核心成员达到第三层次人才的不少于1人。

2. 需具备良好的工作基础，符合学校学科群发展需要，由1名带头人和不少于3名核心成员组成，在国内外科研机构或重大项目稳定合作3年以上，具备较高的科技创新能力，学术水平在本领域内具有明显优势，已取得突出成绩或具有明显的创新潜力。团队成员具有合理的专业结构和年龄结构。

(七) 以上所指SCI分区以中科院分区为准。

### 五、引进待遇

(一) 根据引进人才层次，学校提供如下待遇（人民币，万元）：

层次	类别	科研启动经费	购房补贴	首聘年薪	所聘岗位	
第一层次	自然科学	800-1000	面议	面议	教授	
	人文社科	100-200				
第二层次	自然科学	300-500	150-200	100-150	教授	
	人文社科	60-80				
第三层次	自然科学	200-300	100-150	60-80	教授	
	人文社科	40-60				
第四层次	自然科学	80-150	50-80	40-60	教授或校聘教授	
	人文社科	20-30				
第五层次	A类	自然科学	30-50	45-50	享受副教授待遇（享受时间2年）	副教授或校聘副教授
		人文社科	10			
	B类	自然科学	10-20	40-45	享受副教授待遇（享受时间2年）	
		人文社科	5			
	C类	自然科学	5	35-40	享受讲师待遇	
		人文社科	1			
	D类	自然科学	3	20-30	按照国家、省、学校有关规定执行。	
		人文社科	1			

## （二）人才团队

团队成员符合上述人才引进标准的，可享受相应层次人才待遇。科研配套经费及其他待遇根据实际情况协商确定。

## （三）工资、津贴待遇

引进人才的工资按照国家、山东省有关规定执行，校内津贴按照学校有关规定执行。

（四）科研启动经费，可根据引进人才的学术成就和今后工作需要适当浮动。科研启动经费以科研立项的方式申领，批准立项后根据项目进展分三次拨付，按学校科研立项管理的有关规定执行。

（五）第二、三层次人才，其配偶的条件符合山东省人力资源和社会保障厅公开招聘有关规定，学校岗位需要，可优先招聘录用；达不到规定要求，但具有全日制本科及以上学历的，可以人事代理方式在校内安排工作。

（六）引进的人才在附属医院工作的，由附属医院参照本办法兑现相应的全部待遇。

## 六、管理

（一）引进人才的购房补贴、首聘年薪等均为税前应发金额，按照国家规定，其个人所得税及其他应由个人承担的费用由财务处代扣代缴。购房补贴分两次兑现，到校一次性发放 60%，聘期期满考核合格后一次性发放 40%。

（二）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，首聘期内，科研启动经费、购房补贴、首聘年薪就高享受。

（三）对引进人才实行试用制度，试用期为 1 年。对不能履行岗位职责，不胜任教学、科研工作的，学校予以解聘。

（四）对引进人才实行合同管理，首次聘用合同期为 5 年。引进人才必须有明确的岗位和岗位职责，岗位职责须明确教学、科研、学科专业建设、人才培养等的具体任务和工作目标。具体岗位职责要根据学科专业实际情况和本人承诺，由学校、引进部门与引进人才共同协商并通过签订工作合同的方式确定。

（五）对引进人才实行考核管理，人才引进后应按学校高层次人才考核有关规定和合同约定，接受学校的管理与考核。

首次聘用合同期满的考核结果，作为续聘和调整待遇的主要依据。不能胜任工作被学校解聘，或工作不满 10 年申请调离或辞职，须退回学校提供的购房补贴和剩余的科研启动经费，收回学校购置的仪器设备，照顾性调入或聘用的配偶同时调出或解聘。

（六）引进人才的购房补贴，需由学校人事处、房产管理中心及新职工签订三方合同。人事处负责补助款项的发放手续，负责合同违约人员相关补贴的收回告知，具体协议以合同内容为准。

## 七、其他

（一）对于学校学科建设急需的第一、二、三类人才，可以

采用柔性引进的方式，允许其不转入人事关系、兼职应聘，也可实行短期工作制。合作的形式包括：以专利、发明、专有技术、科研成果（项目）的合作研究与开发，专有知识、技能、信息的专业性咨询，学术、技术的交流指导，联合培养研究生等各种形式与教学科研单位开展交流与合作，学校为柔性引进人员提供工作和生活所需条件。引进人员的待遇根据引进人才的层次和实际情况，协商确定。

（二）全职来校工作人员，服务期不包括引进人才的访学、进修时间。在服务期内，引进人员不得以其他单位人员的身份与其他单位建立人事关系。引进人才服务期未满，要求调离学校（含调出、辞职、自费出国出境等）或考核不合格被学校解聘的，应按照来校工作时签订合同的有关规定，承担违约责任；若有随调家属，按同进同出的原则办理。

**八、本办法适用于人才引进与公开招聘。**

**九、本办法由人事处负责解释。**

**十、本办法自公布之日起执行。此前发布的有关规定与本办法不一致的，以本办法为准。**