

# 广州华夏职业学院 高层次人才引进管理办法（试行）

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步实施学校“人才强校”战略，加大专业带头人和高学历、高职称、高水平“双师型”教师的引进力度，不断优化专任教师队伍结构，提高师资队伍的整体素质，完善学校高层次人才资源开发管理体制和运行机制，为学校发展提供人才保障，结合学校实际，制定本办法。

## 第二章 组织领导和基本原则

### 第二条 组织领导

#### （一）成立高层次人才引进工作领导小组

学校成立高层次人才引进工作领导小组，成员由举办者代表、学校经济与薪酬领导小组成员等组成。领导小组下设人才引进办公室，办公室设在人事处，负责日常工作。

#### （二）成立高层次人才引进考核组

高层次人才引进考核组由校领导、人事处负责人、相关部门负责人、专业带头人组成，重点考核拟引进人才的学术水平、专业能力和业务能力及道德品质等。

### 第三条 基本原则

（一）尊重人才、公开选拔。人才引进工作应严格按程序和要求办理，做到公开、公平、公正。

(二) 统筹规划、重点突出。根据学校师资队伍建设规划，优先引进重点专业、品牌专业、紧缺专业和新办专业急需的人才。

(三) 能力为先、德才兼备。引进的高层次人才既要有相应资历（职称、学历等），更要有相应的教学、科研能力及思想道德品质。

(四) 择优录用、按章管理。

### 第三章 引进条件及类别

#### 第四条 引进条件

##### (一) 基本条件

具有良好的政治思想素质和职业道德，为人正派，治学严谨，团结协作精神强；所从事的专业领域符合学校专业发展需要；服从学校的工作安排，并愿为学校的发展做出积极的贡献；身心健康，能从事教学科研一线工作，承担主要课程教学和专业建设，主持开展教育教学及项目研究工作。

##### (二) 资历条件

根据学校建设与发展需要，个人资历情况符合以下条件的，可纳入高层次人才引进对象：

1. 讲师，原则上年龄不超过 40 周岁，具有博士学位。
2. 副教授，原则上年龄不超过 45 周岁，具有硕士研究生及以上学历学位。
3. 教授（含教授级高级工程师等行业正高专业技术职务人员，下同），原则上年龄不超过 50 周岁，具有硕士研究生及以上学历学位。

## 第五条 引进人才类别及业绩成果条件

### （一）A类人才

具有突出成果的副高及以上职称人才：或享受国务院特殊津贴人员；或近5年来以第一完成人身份获国家级教学成果一等奖，或以第一完成人身份获得国家级自然科学或社会科学成果一等奖及以上；或与此相当学术造诣的海内外高层次人才。

### （二）B类人才

具有丰硕成果的副高及以上职称人才：近5年内主持过国家级项目，或作为第一作者发表过一篇以上A类期刊论文或五篇以上B类期刊论文；或近5年来以第一完成人身份获国家级教学成果二等奖以上，或以第一完成人身份获得国家级自然科学或社会科学成果二等奖及以上；或与此相当学术造诣的海内外高层次人才。

### （三）C类人才

具有一定成果的副高及以上职称人才：近5年内主持过国家级项目，或作为第一作者发表过两篇以上B类期刊论文或五篇以上C类期刊论文；或近5年内作为专业带头人申报并顺利通过验收省部级重点（双一流）学科（专业）、高水平专业群；或近5年来以第一完成人身份获省级教学成果一等奖，或以第一完成人身份获得省级自然科学或社会科学成果一等奖及以上；或与此相当学术造诣的海内外高层次人才。

### （四）D类人才

讲师，具有博士学位，在本专业领域取得较好学术成果的中青年学者：近5年参加过省级以上纵向课题；或近5年在本专业领域C类刊物上发表论文二篇及以上，或被SCI、SSCI、EI等收录论文至少一篇；或近5年在企业担任过重要职务，具有丰富的管理经验或拥有为企业科技成果转化应用的发明专利。

#### 第四章 聘用待遇

**第六条** 引进的各类高层次人才入职后，按以下标准计发待遇：

人才类别	年薪标准	年度考核奖金	聘期科研启动经费		其他待遇
			文	理	
A类	50万	10万	8-10万	10-15万	提供公租房一套或提供租房补贴3万元/年；配偶符合学校聘用条件的可优先聘用
B类	40万	10万	5-8万	8-10万	提供公租房一套或提供租房补贴1.5万元/年；配偶符合学校聘用条件的可优先聘用
C类	25万	5万	3-5万	5-8万	提供公租房一套或提供租房补贴1万元/年；配偶符合学校聘用条件的可优先聘用
D类	16万	4万	1-3万	3-5万	提供公寓一套或提供租房补贴1万元/年；配偶符合学校聘用条件的可优先聘用

**第七条** 学校按标准安排住房或发放租房补贴，引进人员若需入住学校安排的住房，则不另计租房补贴；引进人员若自行租房，学校则按上述标准随其每月工资一并发放租房补贴。学校同期执行的工薪福利待遇方案中，同类项目补贴、津贴按就高不就低的原则不重叠计发，具有博士学位者不另计专项博士津贴。

## 第八条 科研启动经费按以下原则使用：

（一）经费使用实行项目负责人负责管理方式，引进人才根据开展科研工作的实际需要向科研处提出科研启动专项经费的申请计划及预算；经费额度由校学术委员会审议决定，并报主管财务的副校长审批。经费负责人对经费使用的合理性、真实性和有效性承担责任，接受学校科研处及财务处的检查与审核。

（二）经费实行预算制，预算期限以首个聘期的合同期限为准，从经费拨付的当年算起最长期限为三年。学校引进的高层次人才的经费执行期限结束时，结余经费将交由学校统筹安排。

（三）经费支出范围包括直接费用和间接费用，具体参照同期执行的《广州华夏职业学院科研经费管理使用办法》中的“科研经费开支范围”支出；高层次人才引进劳动合同中已注明科研启动专项经费支出范围及额度的，按照合同执行。

（四）科研处根据预算按年度拨付经费。年度经费预算经科研处及主管财务副校长审批后，其使用范围及其年度拨付金额一般不予调整。

（五）利用科研启动专项经费所购置设备、设施的产权属学校，其使用应严格遵守学校的财务制度，在核准的预算范围内合理使用，不得用于各种罚款、还贷、捐赠、赞助、对外投资等，也不得用于与开展科研工作无关的开支以及国家规定不得列入的其他支出。

（六）科研处按照批准的计划和预算进行年度考核，考核合格的，按计划 and 标准拨付后续科研经费；基本合格的，则按要求

整改，在整改期先按计划和标准拨付本年度已审批科研经费的60%，整改合格后再按计划和标准拨付本年度已审批科研经费的40%；考核不合格的，须退还已拨付的不符合规定的经费。

## **第五章 引进程序**

### **第九条 高层次人才引进程序**

（一）拟定计划：学校人事处根据学校发展需要结合各用人单位工作实际，提出高层次人才引进计划，经引进工作领导小组审批后落实。

（二）发布信息：人事处根据学校审批的年度人才引进计划向社会发布高层次人才引进公告。

（三）资格审查：人事处会同各用人单位根据学校相关人才引进条件对应聘者进行资格审查。

（四）组织招聘考核：人事处牵头组织考核组，对通过资格审查的人员就业务能力、学术造诣、科研水平以及道德品质等方面进行面试，并提出拟引进人才名单。

（五）按程序经主管财务副校长及校长审批，其薪酬待遇由学校经济与薪酬领导小组审定。

（六）录用与签约：面试合格，学校经济与薪酬领导小组审定录用后，由人事处办理相关手续，并签订《劳动合同》、《目标责任书》。对提供虚假材料的人员，学校有权立即解除劳动合同，并追究相关责任。

## **第六章 岗位职责和任务**

**第十条** 引进人才的岗位职责，具体如下：

### （一）A类人才岗位职责

1. 遵纪守法，师德师风良好；
2. 根据专业群（学科）发展和人才培养需要，指导中青年骨干教师在中类及以上期刊上发表论文；
3. 根据专业群（学科）发展和人才培养需求，带领团队积极申报并取得省级最高或国家教育教学成果二等奖或国家级教科研项目；
4. 带领团队建立省部级及以上科研平台，获得发明专利，或研发新技术、新工艺，促进产学研结合和科技成果转化；
5. 面向国家和广东省重大科技、产业和行业发展需求，带领团队承担国家科研项目、省部级重点科研和科技开发项目，取得标志性成果；
6. 完成学校规定的教育教学工作等任务。

### （二）B类人才岗位职责

1. 遵纪守法，师德师风良好；
2. 根据专业群（学科）发展和人才培养需要，指导中青年骨干教师在中类及以上期刊上发表论文；
3. 根据学科发展和人才培养需求，带领团队积极申报并取得省级教育教学成果一等奖或省级教研教改项目；
4. 根据学科发展和人才培养需求，带领团队培育和申报省级科研平台，在聘期内获得发明专利，或研发新技术、新工艺，促进产学研结合和科技成果转化；

5. 面向国家、广东省重大科技、产业和行业发展需求，带领团队承担国家科研项目、省部级科研和科技开发项目，取得重要成果；

6. 完成学校规定的教育教学工作等任务。

### （三）C类人才岗位职责

1. 遵纪守法，师德师风良好；

2. 根据专业发展和人才培养需要，指导中青年骨干教师，在C类及以上期刊上发表论文；

3. 根据专业发展和人才培养需求，带领团队申报并取得省级教育教学成果奖或省级教研教改项目，或作为带头人申报并通过验收省级重点（特色、品牌）专业或高水平专业群；

4. 根据专业发展和人才培养需求，积极带领团队搭建省级以上教研平台，申报并获得市厅级以上实验实训中心；在聘期内或获得发明专利，或自主研发新技术、新工艺，促进产学研结合和科技成果转化；

5. 面向广东省科技、产业和行业发展需求，带领团队承担省部级科研和科技开发项目，取得优秀成果；

6. 完成学校规定的教育教学工作等任务。

### （四）D类人才岗位职责

1. 遵纪守法，师德师风良好；

2. 在C类期刊上发表论文，积极申报并取得省级教育教学成果奖或省级教研教改项目，或作为重要骨干参与申报并通过验收省级重点（特色、品牌）专业或高水平专业群；



3. 根据专业发展和人才培养需求，主持获得厅级以上实验实训中心项目，在聘期内或获得发明专利，或自主研发新技术、新工艺，促进产学研结合和科技成果转化；

4. 面向广东省科技、产业和行业发展需求，主持省部级科研和科技开发项目，力争取得成果；

5. 完成学校规定的教育教学工作等任务。

**第十一条** 引进人才的目标责任，具体如下：

（一）A类人才、B类人才、C类人才聘期目标责任

1. 每学年完成额定教学任务。

2. A类人才指导3名、B类人才指导2名、C类人才指导1名中青年骨干教师，在C类期刊及以上发表论文平均1篇/人、艺术与设计作品（C类期刊及以上）平均2篇/人。

3. 组建团队，主持完成以下任务（A类人才完成其中4项、B类人才完成其中3项、C类人才完成其中2项）：

（1）获得省级教学名师或省级及以上教育行政部门等认定的高水平教师教学（科研）创新团队；

（2）立项省级及以上科研和科技开发项目1项或获得省级及以上技术研发推广平台（工程研究中心、协同创新中心、重点实验室或技术技能大师工作室、实训基地等）；

（3）对应各类人才岗位职责要求获相应省级或国家级教育教学成果奖1项；

（4）获省级及以上科技奖1项；

（5）获省级及以上专业奖1项；

(6) 获得发明专利 1 项；

(7) 个人获得或指导学生专业技能竞赛获得一项省级一等奖及以上奖励；

(8) 获得纵横向科研项目经费 100 万以上或获成果转化产值 50 万元以上的其他专利、新技术、新工艺项目；

(9) 获得符合升本条件的国家级奖励或荣誉 1 项（包括中央组织部、教育部、人力资源社会保障部主导的人才工程、竞赛项目或荣誉标准）。

## (二) D 类人才聘期目标责任

1. 每学年完成额定教学任务。

2. 发表高水平论文(C 类期刊及以上)2 篇。

3. 组建固定团队，主持完成以下任务中的其中 2 项：

(1) 获得省级教学名师或省级及以上教育行政部门等认定的高水平教师教学（科研）创新团队；

(2) 立项省级及以上科研和科技开发项目 1 项或获得省级及以上技术研发推广平台（工程研究中心、协同创新中心、重点实验室或技术技能大师工作室、实训基地等）；

(3) 获省级教育教学成果奖 1 项；

(4) 获省级及以上科技奖 1 项；

(5) 获省级及以上专业奖项或荣誉称号 1 项；

(6) 获发明专利 1 项；

(7) 获得省级教育质量工程项目 1 项；

(8) 个人获得或指导学生专业技能竞赛获得一项省级一等奖及以上奖励；

(9) 纵横向科研项目经费 100 万元以上或获成果转化产值 50 万元以上的其他专利、新技术、新工艺项目。

引进人员可根据专业所长，提出完成与上述项目难度相当的其他目标责任，经学校经济与薪酬领导小组审议批准予以替代，写入目标责任书。

## 第七章 考核和管理

### 第十二条 引进人才的考核和管理

引进人员采用岗位聘用制，引进人员应完成相应岗位的各项职责和目标责任。通过签订劳动合同、目标责任书，明确工作职责、目标任务等，人事处、教务处、科研处和用人单位负责对引进的高层次人才实施目标导向管理，并按照学校规定的考核办法进行考核，分为年度考核和期满考核，考核结果作为计发年度考核奖金和是否续聘的依据。

(一) 考核内容为：年度（期满）岗位考核+年度（期满）目标责任考核。

年度（期满）岗位考核为定性指标：从师德师风、敬业精神、纪律意识、团队意识和大局意识等维度出发定性评价。该项参照以上维度依据有关制度，并结合具体表现等定性为：称职、不称职。

年度（期满）目标责任考核为定量指标：原则上第一年需完

成总目标责任的 30%，第二年需完成 70%，第三年需完成 100%。具体考核按《广州华夏职业学院高层次人才考核实施细则》执行。

（二）期满考核未完成目标责任者或定性考核出现一票否决或不称职者，则依据情况由高层次人才引进工作领导小组商议是否续聘事宜。

（三）期满考核若完成目标责任 100%的基础上，额外超出的业绩成果可按照学校有关奖励制度进行奖励，成果特别突出者，学校经济与薪酬领导小组可商议另外计发特别奖金。

（四）引进人才职责和目标责任内的成果不纳入学校其他有关奖励激励范畴，即不重复进行奖励。

（五）引进的人员原则上至少应为学校服务 3 年以上，在合同期内，学校原则上不批准引进的高层次人才提出的辞职申请，若个人坚持要求擅自离职，学校将按有关规定追索不当得利等。

（六）引进人才合同期限未满而中途单方解除劳动合同的，不发放年度考核奖金，停拨租房补贴，停发并冻结科研启动经费，已用科研启动经费购置的固定资产、物资应归还学校。

（七）引进人才由用人部门管理，年度考核由人事处组织相关部门联合考核。

## 第八章 附 则

**第十三条** 本办法适用于引进的上述各类人才，校内在职教职工符合上述条件的，由本人填写《广州华夏职业学院高层次人才申报表》并参照本办法执行。

**第十四条** 本办法解释权归人事处。

第十五条 本办法自发文之日起实施。

广州华夏职业学院

2021年7月11日