

中共山东中医药高等专科学校委员会文件

鲁中高校党字〔2023〕16号

中共山东中医药高等专科学校委员会 关于印发《高层次人才引进与管理办法》的通知

各党总支、直属党支部：

《山东中医药高等专科学校高层次人才引进与管理办法》已经学校党委研究通过，现印发给你们，请认真组织学习，抓好贯彻落实。

中共山东中医药高等专科学校委员会

2023年5月18日

山东中医药高等专科学校 高层次人才引进与管理办法

为进一步实施“人才兴校”战略，加强和规范高层次人才引进工作，加快高水平的人才队伍建设，全面提高学校人才培养质量和教学科研水平，特制定本办法。

一、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。对高层次人才的引进，实行一事一议，可协商议定引进待遇。

（四）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。

二、引进条件

（一）基本条件

引进人才除符合国家和省有关规定外，还需具备以下基本条件：

1. 具有良好的个人品行、职业道德和良好的团队合作精神，遵纪守法，事业心和责任感强，愿为学校的学科和专业建设作出

贡献。

2. 具有扎实的专业理论基础，较宽的知识面，较强的教学、科研、能力，较深的学术造诣和突出的工作业绩。

3. 作风正派，身心健康。

（二）人才类别及具体条件

1. 第一层次

“泰山学者”特聘教授，省部级有突出贡献的中青年专家以及其他相当于该层次及以上的人才。

2. 第二层次

年龄 50 周岁以下，具有正高级专业技术职务或已聘专业技术四级及以上岗位，具备下列条件中的两项：

（1）获国家自然科学基金、国家技术发明、国家科学技术进步奖三等奖及以上奖励前 5 位人员；

（2）获省部级及以上自然科学、技术发明、科技进步、社会科学优秀成果奖一等奖前 3 位人员或二等奖前 2 位人员或三等奖第 1 位人员；

（3）主持省部级及以上科研课题 1 项。

（4）第一作者在中国科学院文献情报中心期刊分区表（升级版）3 区、4 区、CSCD 核心库、CSSCI 核心库发表本专业学术论文 3 篇及以上。

3. 第三层次

年龄 45 周岁以下，具有博士学位，具有副高级专业技术职务

或已聘专业技术七级及以上岗位，具备下列条件中的两项：

(1) 获省部级及以上自然科学、技术发明、科技进步、社会科学优秀成果奖一等奖前 4 位人员或二等奖前 3 位人员或三等奖前 2 位人员；

(2) 主持或参与省部级及以上科研课题前 2 位人员；

(3) 主持市厅级科研课题 3 项。

(4) 第一作者在中国科学院文献情报中心期刊分区表（升级版）3 区、4 区、CSCD 核心库、CSSCI 核心库、北大中文核心期刊发表本专业学术论文 2 篇及以上。

4. 第四层次

全日制博士毕业生，年龄在 40 周岁以下，具备下列条件中的两项：

(1) 获省部级及以上自然科学、技术发明、科技进步、社会科学优秀成果奖一等奖前 7 位人员或二等奖前 6 位人员或三等奖前 5 位人员；

(2) 参与省部级及以上科研课题前 2 位人员；或主持市厅级科研课题 2 项；

(3) 第一作者在中国科学院文献情报中心期刊分区表（升级版）3 区、4 区、CSCD 核心库、CSSCI 核心库、北大中文核心期刊发表本专业学术论文 2 篇及以上。

5. 第五层次

全日制博士毕业生，年龄在 40 周岁以下。

三、引进待遇

(一) 凡烟台市区以外的人员来校参加面试，凭票据报销来回交通费及在烟期间 1-2 晚住宿费（其中交通费按照学校规定标准执行，住宿费不超过 380 元/天）补贴，原则上总额不超过 3000 元人民币/人。

(二) 对全职引进的高层次人才，提供如下待遇：

层次		安家费 (税后)	科研启动 资金	其他
第一层次	自然科学	面议	面议	1. 第一、第二、第三层次人才入职后，聘任在不低于原聘任等级的岗位上； 2. 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，学校岗位需要的，可办理调动、招聘录用或协调解决工作； 3. 具有博士学位的，享受 800 元/月校内补贴，博士后出站的，享受 1000 元/月校内补贴； 4. 符合《加快吸引集聚青年人才来烟就业创业三年行动方案》(烟委人组发〔2021〕2 号)规定的引进人才，由烟台市发放 20 万一次性购房补贴、3 年共计 10.8 万生活补贴和 15 万一次性留学费用补贴。
	社会科学		面议	
第二层次		60 万	30 万	
第三层次		50 万	25 万	
第四层次		30 万	20 万	
第五层次		20 万	10 万	

备注：

1. 科研启动资金按学校科研经费管理的有关规定执行；
2. 安家费入职后发放 50%，其余 50%在首聘期满考核合格后一次性发放。

四、聘期管理

(一) 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、系部、引进人才三方共同签订首聘期合同，明确聘期目标任务、相应待遇及发放方式等。

(二) 学校组织相关部门、系部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部门。

(三) 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。

(四) 首聘期考核不合格者，可视考核情况延聘 1-2 年，延聘期考核仍不合格者，不再发放首聘期满考核合格一次性发放的安家费。

(五) 引进人才的日常管理工作由组织人事处会同相关系部负责。

五、聘期目标任务

(一) 引进人才在首聘期内，均要完成以下共性目标任务：

1. 教书育人，完成学校安排的教学任务及所在部门布置的其他日常工作任务。

2. 应在专业建设、学科建设、团队建设中发挥重要作用。

(二) 首聘期具体目标任务

1. 第一层次，首聘期的目标任务由学校与引进人才协商确定。

2. 第二层次，首聘期应至少完成以下目标任务中的两项：

(1) 前 5 位获国家自然科学基金、国家技术发明、国家科学技术进步奖三等奖及以上奖励；

(2) 获省部级及以上自然科学、技术发明、科技进步、教学成果、社会科学优秀成果奖一等奖前 3 位或二等奖前 2 位或三等奖第 1 位；

(3) 主持省部级及以上科研项目 1 项；

(4) 第一作者在中国科学院文献情报中心期刊分区表（升级版）3 区、4 区、CSCD 核心库、CSSCI 核心库发表本专业学术论文 3 篇及以上或在北大中文核心期刊发表本专业学术论文 4 篇及以上。

3. 第三层次，首聘期应至少完成以下目标任务中的两项：

(1) 获省部级及以上自然科学、技术发明、科技进步、教学成果、社会科学优秀成果奖一等奖前 4 位或二等奖前 3 位或三等奖前 2 位；

(2) 主持或参与省部级及以上科研课题前 2 位；

(3) 主持市厅级科研课题 2 项；

(4) 第一作者在中国科学院文献情报中心期刊分区表（升级版）3 区、4 区、CSCD 核心库、CSSCI 核心库发表本专业学术论文 2 篇及以上或在北大中文核心期刊发表本专业学术论文 3 篇及以上。

4. 第四层次，首聘期应至少完成以下目标任务中的两项：

(1) 获省部级及以上自然科学、技术发明、科技进步、教学成果、社会科学优秀成果奖一等奖前 5 位或二等奖前 4 位或三等奖前 3 位;

(2) 主持或参与省部级及以上科研课题前 3 位;

(3) 主持市厅级科研课题 1 项;

(4) 第一作者在中国科学院文献情报中心期刊分区表(升级版) 3 区、4 区、CSCD 核心库、CSSCI 核心库发表本专业学术论文 1 篇及以上或在北大中文核心期刊发表本专业学术论文 2 篇及以上。

5. 第五层次, 首聘期应至少完成以下目标任务中的两项:

(1) 获省部级及以上自然科学、技术发明、科技进步、教学成果、社会科学优秀成果奖一等奖前 6 位或二等奖前 5 位或三等奖前 4 位;

(2) 主持或参与省部级及以上科研课题前 4 位;

(3) 主持市厅级科研课题 1 项;

(4) 第一作者在中国科学院文献情报中心期刊分区表(升级版) 3 区、4 区、CSCD 核心库、CSSCI 核心库、北大中文核心期刊发表本专业学术论文 1 篇及以上。

六、引进程序

(一) 每年 10 月份, 系部根据学科及专业建设需要, 制定下一年度高层次人才引进计划, 经学校研究确定后面向社会公布;

(二) 应聘人员报名并提供相应证明材料, 组织人事处对应

聘人员的学历学位、职称、专业方向、科研成果等证明材料进行审查，确定面试人员；

（三）学校成立面试考核小组，对应聘人员进行面试，对其思想品德、学术水平、教学能力和科研能力等进行全面考核；

（四）根据面试考核结果，学校确定拟引进人选；

（五）体检合格，公示期无异议后，签订聘用协议；

（六）报省人力资源和社会保障厅公示、备案；

（七）学校与引进人才签订聘用合同，办理相关手续。

七、保障措施

学校人才工作领导小组统筹全校人才引进与管理工作，对引进人才实行校领导联系专家学者制度。

八、违约责任

引进人才首聘期未满，要求调离学校（含调出、辞职、擅自自费出国出境逾期不归等）或考核不合格被学校解聘的，需承担违约责任：

（一）无条件全额退还学校发放的安家费、已使用的科研启动资金和已发放的学位津贴；

（二）按所签订合同承担相应的违约金等违约责任；

（三）若有随调家属，按同进同出的原则办理。

九、其他

（一）对取得重大成果的人才，可视情况议定引进事宜。

（二）对学校学科及专业建设急需的高层次人才也可实行柔

性引进，人事关系不转入我校，以兼职方式参与学校学科、专业建设和教学科研工作。柔性引进人才的待遇根据实际情况，一事一议，协商确定。

（三）本办法自颁布之日起施行，原《高层次人才引进与管理暂行办法（试行）》（鲁中高校字〔2019〕88号）废止。

（四）本办法由组织人事处负责解释。

