

南昌应用技术师范学院人力资源部

南应师人字〔2021〕4号

南昌应用技术师范学院高层次人才引进管理办法（试行）

为推进实施引智引才工作，推进硕士学位建设，使高层次人才的政策具有更强的可操作性，结合学校实际，特制定本办法。

一、引进人才的类型和条件

（一）类型

按照我校发展需要以及引进人才所具备的专业水平，分为以下三类：学科（专业）带头人、骨干教师和普通博士。

（二）条件

1. 学科（专业）带头人：

具有博士学位，且具有副教授以上职称，年龄原则上不超过55周岁，同时须具备以下条件之一：

（1）公开出版本学科较高水平的学术专著1部，并在核心学术期刊上发表过具有较高水平的学术论文5篇以上；

(2) 在核心学术期刊上发表过具有较高水平的学术论文 8 篇以上，其中至少有 2 篇以上属于我校科研成果认定的一类范畴；

(3) 获得省部级及以上三大科技奖励、教学成果奖 1 项。在某方面具有特殊业绩的，上述条件可适当放宽。

2. 骨干教师：

(1) 硕士、博士阶段所学专业为我校相关急需专业或重点建设专业；

(2) 年龄一般不超过 50 岁；

(3) 具备较强的教学科研能力，博士阶段以第一作者在 CSSCI 源刊发表本专业学术论文 3 篇以上；

(4) 全程参与过教育部或国家级课题的研究工作。

3. 普通博士：达到博士毕业院校要求的毕业基本条件。

二、引进人才的待遇和其他引进政策

1. 高层次人才享受的待遇包含年薪、安家费、住房保障和科研启动经费四项，具体标准如下表（单位：万元）

博士类别	年 薪				安家费	过渡性住房或住房补贴	科研启动经费	
	工科类	教育类	文管类	艺体类			工科类	教育、文管、艺体类
学科带头人	21-23	18-20	17-19	18-20	30	过渡性住房或住房补贴	15-20	7-10
骨干教师	19-21	16-18	15-17	16-18	20		10-15	5-7
普通博士	17-19	13-16	12-15	13-16	15		10	5

注：①急缺专业或重点建设专业博士在薪酬上可在同类别中就高，具有国外或港澳台知名大学背景博士，年薪 30-50 万；

②安家费在首个聘期内按年支付，如因买房需要可按相关借款要求一次性借支；

③过渡性住房可根据婚否和有子女否适当调整，由博士本人申请，学校审批；

④科研启动经费按学校相应规定使用。

2. 其他引进政策

①配偶有硕士及以上学历的原则上安排至教师岗或其他岗位；配偶有本科学历的原则上安排至行政、教辅或辅导员岗；配偶为专科及以下学历的可安排至后勤公司或学校服务外包公司。

②协助解决孩子入托问题、读小学和中学问题。

③享受学校“三节”福利和年终绩效分配，科研奖励按学校相关政策执行。

三、引进人才的工作程序

（一）计划申报和确定

预计每年 11 月底前，各学院根据学校硕士点申报和建设、学院学科（专业）建设、教学和科研工作需要，申报拟引进人才的计划。学校高层次人才工作领导小组根据学校的整体发展目标，研究拟定学校人才引进的总体计划报校长办公会审定。

（二）信息发布

人力资源部发布人员招聘信息，各二级学院根据人力资源部发布的招聘简章，借助各自资源发布各自招聘信息。

（三）组织招聘

1. 资格审查：人力资源部负责对应聘人员进行资格审查，内容涵盖个人基本情况、学习和工作经历、有效证书（学历、学位和职称）、科研业绩等。

2. 业务能力考察：各二级学院预约面谈，组织相关专家，对应聘人进行业务能力考察并签署考察和引进意见（详见应聘登记表）。

3. 综合能力评鉴：学校高层次人才引进工作领导小组对引进人才进行综合考察，并写出考核意见和结论。

（四）办理相关手续

学校确定拟聘人员后，人力资源部组织体检。体检合格者与学校签订《聘用协议书》，办理入职、转档等手续。

四、高层次人才的管理与考核

在高层次人才引进工作中，为避免“重引进、轻管理”现象的出现，切实发挥高层次人才的作用，需要加强高层次人才引进的各项管理工作。

（一）我校引进高层次人才均实行合约管理，按照责、权、利相一致的原则签订聘用合同和工作任务书，约定岗位职责、待遇和聘任期限等具体事宜。引进人员服务期至少为5年。若违约调离学校，则按照合同违约款项处理。

（二）在服务期内，人力资源部会同教学工作部相关处室及二级学院对引进的各级高层次人才进行教学、科研业绩

考核，未达到考核标准者，则按照合同中关于任务未完成情况处理相应款项处理。

五、附则

本办法自发布之日起实施，由人力资源部负责解释。

