

# 中共陕西学前师范学院委员会 陕西学前师范学院文件

陕师院党〔2018〕58号

## 关于印发《陕西学前师范学院 人才引进管理办法（试行）》的通知

机关党委、各党总支，各院（系）、各部门：

《陕西学前师范学院人才引进管理办法（试行）》已经学校2018年10月12日校务会议研究、党委会议审定通过，现予印发，请遵照执行。

中共陕西学前师范学院委员会

陕西学前师范学院

2018年10月15日

# 陕西学前师范学院 人才引进管理办法（试行）

为进一步实施人才强校战略，提高学校办学水平、科研实力和核心竞争力，更好地吸引海内外高层次人才来校工作，根据国家及我省有关人才人事政策，结合学校实际，制定本办法。

## 第一章 人才条件

### 第一条 高层次人才条件

根据专业能力和学术水平，引进人才分为四个层次，具体条件分别为：

#### （一）第一层次人才

教育部“长江学者奖励计划”特聘教授、“国家杰出青年科学基金”获得者、中组部“千人计划”入选者、国家级有突出贡献专家（含中青年专家）；国家“万人计划”“千人计划”入选者、教育部创新人才计划入选者；国家级科学技术奖获得者；近5年以第一作者身份在《SCIENCE》《NATURE》杂志上发表论文1篇者；具有自主知识产权并在高新技术成果转化中取得突出业绩的创新创业型特殊人才；获得过相同或更高层次奖励或称号的专家。其他不在上述范围人员，但具有高质量成果、高级别奖项，经学校审定同意后，可列入本层次引进范围。

#### （二）第二层次人才

年龄一般不超过 50 周岁，教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者；省部级重点学科的学科带头人；省级青年科技领军人才；省部级科学技术一等奖获得者（第 1 人）；陕西省“千人计划”“高层次人才特殊支持计划”“‘三秦学者’创新团队支持计划”入选者；二级教授；获得过相同或更高层次奖励或称号的专家。

其他不在上述范围人员，但具有高质量成果、高级别奖项，经学校审定同意后，可列入本层次引进范围。

### （三）第三层次人才

具有博士学位和教授专业技术职务（或相当专业技术职务），年龄一般不超过 45 周岁，满足下列条件之二者，可以列入本层次引进范围：

1. 近 5 年内，主持完成国家自然科学基金项目或国家社科基金项目 1 项；主持完成省部级科研项目 2 项。

2. 曾获得省级科学技术奖一等奖（前 2 人）、二等奖（第 1 人）；或省级哲学社会科学优秀成果奖一等奖（前 2 人）、二等奖（第 1 人）；或省部级优秀教学成果特等奖 1 项（前 2 人）；三级教授。

3. 近 5 年发表本学科方向的论文被 SCI 期刊收录 7 篇以上；或被 SSCI 期刊（不含扩展版）收录 6 篇以上；或被《新华文摘》《中国社会科学文摘》和《人大复印资料》全文转载 4 篇以上。

具有其它高质量成果、高级别奖项，经学校审定同意后，可

列入本层次引进范围。

#### （四）第四层次人才

具有博士学位和副教授专业技术职务（或相当专业技术职务），年龄一般不超过40周岁，满足下列条件者，可以列入本层次引进范围：

1. 近5年内，主持国家自然科学基金项目或国家社科基金项目1项；主持省部级科研项目2项。

2. 曾获得省级科学技术奖一等奖（前5人）、二等奖（第2人）、三等奖（第1人）；或省级哲学社会科学优秀成果奖一等奖（前3人）、二等奖（前2人）、三等奖（第1人）；或省部级优秀教学成果一等奖（前3人）。

3. 近5年发表本学科方向的论文被SCI期刊收录5篇以上；或被SSCI期刊（不含扩展版）收录4篇以上；或被《新华文摘》《中国社会科学文摘》和《人大复印资料》全文转载3篇以上。

具有其它高质量成果、高级别奖项，经学校审定同意后，可列入本层次引进范围。

### **第二条 博士研究生条件**

第一类：符合学校教师招聘计划需求，年龄一般不超过40周岁，在本学科领域内有独到的学术思想，具有较大发展潜力，同时具备下列条件：

1. 毕业于国家“双一流”高校或排名前五的专业类院校的优势学科专业，海（境）外博士应毕业于知名大学。

2. 理工科类以第一作者身份在 SCI 期刊发表论文 2 篇及以上，其中 SCI 期刊二区发表论文至少 1 篇及以上（从事化学研究的需在 SCI 期刊一区发表论文至少 1 篇或在 SCI 期刊二区发表论文 2 篇及以上）；人文社科类博士在 SSCI 期刊（不含扩展版）以第一作者发表论文 2 篇及以上，或在省级以上出版社出版学术专著，并在 SSCI 期刊（不含扩展版）以第一作者发表论文 1 篇及以上。

第二类：符合学校教师招聘计划需求，年龄一般不超过 40 周岁，在本学科领域内有独到的学术思想，具有较大发展潜力，同时具备下列条件：

1. 毕业于学前教育、体育、美术、音乐、外语等紧缺专业。

2. 在 SSCI 期刊（不含扩展版）以第一作者发表论文 1 篇及以上，或在 CSSCI/CSCD 期刊（不含扩展版）以第一作者发表论文 2 篇及以上。

第三类：其他符合学校教师招聘计划需求，年龄一般不超过 35 周岁，获得博士学位的毕业生或博士后出站人员或毕业回国且完成博士学历学位认证的留学归国人员。

## 第二章 引进方式

**第三条** 正式引进。指引进的人才，其人事关系和人事档案调入学校，办理正式事业编制手续。

**第四条** 柔性引进。指针对某些人才，不改变和影响其与所属单位的人事关系，不办理正式调动手续，与学校签订聘期工作

任务合同，聘期内每年在校工作一定时间，完成约定工作任务。

### 第三章 引进待遇

#### 第五条 正式引进人才待遇

##### （一）第一层次人才

采取一人一议，一事一议的办法协商相关待遇。

##### （二）第二层次人才

1. 提供校内住房一套（房款由学校全额补贴，全职工作满 8 年后与校内其他职工享受同等的住房产权政策），并享受一次性安家费 50 万元。或提供一次性购房补贴和安家费共 100 万元用于购买校外商品住房。

2. 提供科研启动经费 50 万元。

3. 配备工作室。

4. 配偶可安排工作。

##### （三）第三层次人才

1. 按校内政策可购买教师公寓一套，享受一次性安家费 20-30 万元。或提供一次性购房补贴和安家费共 60 万元用于购买校外商品住房。

2. 提供科研启动经费 10-15 万元。

3. 配偶可安排工作。

##### （四）第四层次人才

1. 按校内政策可购买教师公寓一套，享受一次性安家费 15-20 万元。或提供一次性购房补贴和安家费共 45 万元用于购买

校外商品住房。

2. 提供科研启动经费 10-12 万元。

3. 配偶可安排工作。

(五) 博士研究生

第一类：按校内政策可购买教师公寓一套，享受一次性安家费 10 万元。或提供一次性购房补贴和安家费共 40 万元用于购买校外商品住房。提供科研启动经费 10 万元。

第二类：按校内政策可购买教师公寓一套，享受一次性安家费 8 万元。或提供一次性购房补贴和安家费共 30 万元用于购买校外商品住房。提供科研启动经费 8 万元。

第三类：按校内政策可购买教师公寓一套，享受一次性安家费 5 万元。或提供一次性购房补贴和安家费共 20 万元用于购买校外商品住房。提供科研启动经费 5 万元。

(六) 部分特别优秀或稀缺学科的人才，可采取“一人一议”的方式。

**第六条 柔性引进人才待遇**

(一) 在驻校工作期间，安排住宿。

(二) 提供办公室，基本办公设施。

(三) 其余待遇以合同约定为准。

## **第四章 组织机构及工作程序**

**第七条 组织机构**

学校人才工作领导小组负责领导、组织、协调优秀人才的引

进工作。学校人才工作领导小组由党委书记、校长任组长，相关校领导任副组长，成员由相关职能部门及教学院（系）等单位领导组成，负责人才引进的审定、聘任等工作。学校人才工作领导小组办公室设在人事处（以下简称“校人才工作办公室”），负责人才引进的日常管理工作。

各院（系）成立人才工作小组，由院（系）院长（主任）和总支书记任组长，成员由院（系）学术委员会委员、教学委员会委员、教研室主任等组成，一般应为 7-9 人，负责院（系）人才引进计划的制定、报审、实施，并指定专门工作人员做好人才服务等工作。

院（系）是人才引进工作的主体，各院（系）院长（主任）是院（系）人才引进培养工作的第一责任人，全面负责院（系）人才引进培养工作，院（系）总支书记是院（系）人才服务工作的第一责任人，全面负责院（系）人才服务工作。

### **第八条 制定计划**

各院（系）根据学校中长期发展规划、围绕重点学科与特色专业、科研团队建设、年度考核目标等，制定本院（系）人才引进目标。于每年 9 月，根据本院（系）人才引进目标、学科建设、本科专业增减、教师教学工作量及人员变动情况等，制定本院（系）年度引进计划，报送校人才工作办公室。校人才工作办公室汇集全校年度计划，初审后提交学校人才工作领导小组审议，经校党委会研究通过后公布实施。年度人才引进计划批准后，由



相关院（系）负责实施。

## 第九条 工作流程

（一）院（系）人才工作小组根据岗位要求对应聘人员进行初审，并及时联系和沟通。在接洽过程中应记录好应聘者对工作条件、待遇等要求以及对人才考察的情况，与其他材料一并提交院（系）人才工作小组会议研究。

（二）第一至第四层次人才由院（系）人才工作小组初评，校人才工作领导小组复评，如有必要可组织校外知名同行专家进行通讯评议。评议通过后报校党委会研究确定。

### （三）博士研究生

1. 博士研究生由院（系）人才工作小组进行考核与评议。院（系）在审核材料、组织面试、试讲后，合格者提交院（系）人才工作小组研究；小组在充分听取意见的基础上实行票决，结果经院（系）党政联席会议审核后，报校人才工作办公室核准，办理入职手续。

2. 校人才工作办公室对拟引进人才进行资格复审，有以下情况者，原则上不予办理入职手续。

- （1）无招聘计划。
- （2）专业与招聘计划不符。
- （3）不符合招聘公告中所列条件或学校统一要求的。
- （4）不符合招聘计划中所列岗位条件的。
- （5）因特殊原因，无法如期办理调动或入职手续的。

3. 校人才工作办公室对院(系)考察未通过的博士研究生,可根据实际情况组织相关专家进行二次面试、试讲,合格后为其办理入职手续。

## 第五章 聘期管理与考核

### 第十条 聘期管理

学校对引进人才实行聘任制和目标管理制,首聘目标由学校、院(系)与引进人才共同协商、签订,协议内容中明确工作目标、任务、待遇及奖惩等。

引进人才首个聘期为3年。引进人才最低服务期为8年,服务期不满的,收回部分待遇。

### 第十一条 聘期考核

(一)考核分为学年考核与聘期考核,由所在院(系)负责进行。考核结果报校人才工作办公室,作为是否聘用、续聘或工作目标是否完成的依据。

(二)引进人才聘期期满考核结果分为合格和不合格两个等级。聘期考核合格后,经学校、院(系)与引进人才三方协商,可按新的聘用合同管理或纳入学校常规管理。期满考核不合格予以解聘。

(三)引进人才应自觉遵守国家法律法规及学校各项规章制度,认真履行与学校签订的协议,服从学校和用人院(系)的工作安排,接受学校的监督和考核。

(四)因个人原因未能履行聘用协议或未能达到协议目标的

（包括提前离职或考核不合格等），并因此对学校造成经济损失的，应按协议承担相应违约责任。

## 第六章 人才管理与服务

**第十二条** 学校设立人才引进工作专项经费，主要用于人才引进和培养的各类相关支出，经费列入学校年度预算、专款专用，由校人才工作办公室统一管理。

**第十三条** 学校鼓励“领军人才+创新团队”和“高水平教学团队”等团队人才引进模式，创立“学科特区”，赋予团队负责人必要的用人权、分配权和人员考核评价权。

**第十四条** 各院（系）、各部门要高度重视人才工作，加强服务与管理，为充分发挥人才作用营造良好的工作氛围。有条件的院（系）可根据本院（系）实际情况对引进人才予以一定的配套经费，报学校备案。

（一）来校洽谈或面试人员由校人才工作办公室与院（系）指定工作人员共同负责接洽。根据面试考核需要，酌情安排校内短期食宿，费用从人才引进工作专项经费支付。

（二）在办理入职手续中，采用“一站式”服务。校人才工作办公室和相关单位应对引进人才的子女入托、入学等给予积极协调和帮助。

（三）各相关院（系）和部门要建立人才引进的快速反应机制，提高人才引进工作服务质量，确保各环节工作严谨高效。

（四）引进人才试用期满后，由院（系）人才工作小组督促

填写《人才引进服务质量回访表》。由校人才工作办公室回收整理后，将集中体现的问题和意见及时向学校人才工作领导小组汇报，并提出整改建议。

**第十五条** 实行人才引进工作责任追究制，对引进工作中徇私舞弊、弄虚作假的现象一旦查实将追究相关责任人的责任。

**第十六条** 人才引进计划落实情况纳入学校对院（系）的年度考核体系。对引进全职高端人才有贡献的单位或个人进行奖励。引进第一层次人才奖励 2 万元/人、第二层次人才奖励 1 万元/人、第三层次人才奖励 0.5 万元/人、第四层次人才奖励 0.2 万元/人，以正式受聘为准。

## 第七章 附 则

**第十七条** 本办法自公布之日起实施。原《陕西学前师范学院高层次人才引进办法》（陕师院党〔2013〕45号）和《陕西学前师范学院学前教育专业紧缺人才引进暂行规定》（陕师院党〔2014〕12号）同时废止。

**第十八条** 本办法由校人才工作办公室负责解释。

---

抄送：校党政领导，校党委委员。

---

陕西学前师范学院党政办公室

2018年10月17日印发

---