

辽宁对外经贸学院文件

经贸学院

校字[2024]

第45号

吕红军签发

辽宁对外经贸学院引进高层次人才暂行办法 (2024年修订)

第一章 总则

第一条 为深入贯彻落实习近平新时代人才工作新理念新战略新举措，进一步落实“人才强校”战略，提高师资队伍整体水平，实现学校高质量发展，根据学校教育事业发展规划，特修订本办法。

第二条 引进原则

(一) 按需引进。高层次人才引进以学校发展重点需求为导向，做到满足“一个需要，三个有利于”，即满足教学科研工作需要，有利于促进学科专业建设与发展，有利于人才队伍优化和整体水平提升，有利于教学科研水平的提高。

(二) 统筹兼顾。优先引进重点建设学科、发展前景较好的新兴学科和学校优势特色学科急需的、高水平大学的学术领军人才、学科带头人和博士研究生，同时统筹考虑其他学科建设急需的教学科研骨干。

(三) 公平公正。高层次人才引进工作要坚持标准、一视同仁，做到操作规范、过程透明、考核全面，确保人才引进质量。

(四) 重心下移。高层次人才引进实行校院两级管理，学校加强对师资队伍建设的宏观指导和重大问题的协调，职

能部门强化服务意识，提高工作效率和管理水平，各二级学院作为人才引进工作的主体，院长为第一责任人，人才引进任务完成情况纳入部门年度绩效考核指标体系。

（五）多措并举。高层次人才引进采用全职引进和柔性引进相结合的方式。以全职引进为主，对于在国内外有较强影响力的专家学者，可以采用柔性引进方式（保留原单位工作岗位，与学校签订聘用合同或协议，完成学校要求的基本工作任务）。

第三条 引进人才须具备的基本条件

（一）具备良好的思想政治素质，遵守《中华人民共和国宪法》《中华人民共和国教师法》《高等学校教师职业道德规范》等法律法规及相关的规章制度；

（二）具有良好的品行和职业操守，热爱高等教育事业，坚持立德树人，爱岗敬业，为人师表；

（三）具有博士学位；

（四）身心健康，能胜任高校教育教学、科学研究、社会服务等工作。

第二章 人才层次与待遇

第四条 第一层次：顶尖人才。

（一）范围：中国科学院或中国工程院院士，国家科学技术奖特等奖及一等奖获奖者第 1 名，国家高层次人才特殊支持计划杰出人才。

（二）待遇：面议。

第五条 第二层次：领军人才。

（一）范围：国家高层次人才特殊支持计划领军人才，国家杰出青年科学基金获得者，“长江学者奖励计划”特聘教授、讲座教授，“百千万人才工程”国家级人选，辽宁省

“兴辽英才计划”杰出人才，以及相同级别人才。

（二）待遇

1. 全职引进

（1）在校内提供双拼高级公寓一套，面积不低于 300 平方米；

（2）提供科研启动经费 100-200 万元；

（3）提供安家费 80 万元；

（4）年薪 150-300 万元（含单位承担的五险一金，需完成学校规定的工作量。下同）；

（5）校内解决配偶工作，协助办理配偶及子女户口随迁。

2. 柔性引进

（1）在校内提供跃层高级公寓一套，面积不低于 200 平方米；

（2）年薪 50 万元。

第六条 第三层次：杰出人才。

（一）范围：国家高层次人才特殊支持计划青年拔尖人才，“长江学者奖励计划”青年学者，优秀青年科学基金获得者，中国科学院专项人才计划 B 类入选者，国家创新人才推进计划中青年科技创新领军人才；教育部新世纪（跨世纪）优秀人才支持计划入选者，辽宁省“兴辽英才计划”领军人才、高水平创新创业团队带头人，以及相同级别人才。

（二）待遇

1. 全职引进

（1）在校内提供跃层高级公寓一套，面积不低于 200 平方米；

（2）提供科研启动经费 30-60 万元；

- (3) 提供安家费 50 万元;
- (4) 年薪 60-100 万元;
- (5) 在校内解决配偶工作, 协助办理配偶及子女户口随迁。

2. 柔性引进

- (1) 在校内提供住房, 面积不低于 110 平方米;
- (2) 年薪 30 万元。

第七条 第四层次: 精英人才。

(一) 范围: 海内外优秀博士, 年龄不超过 40 周岁, 有教授职称者不超过 50 周岁。退休高校教师具有博士学位的, 年龄不超过 70 周岁。

(二) 待遇

1. 全职引进的海内外优秀博士, 年龄不超过 40 周岁, 有教授职称者不超过 50 周岁的, 提供下列待遇:

- (1) 在校内提供住房, 面积不低于 110 平方米;
- (2) 提供安家费 10 万元;
- (3) 提供科研启动经费 5-10 万元;

(4) 年薪 30-45 万元 (引进第一年全额兑现, 满一年后的次年 1 月 1 日起, 须完成相应岗位的教学科研工作量; 第一个聘期须完成第十二条所述工作任务, 第二个聘期才能全额兑现待遇, 后续聘期以此类推)。分为五档:

① 30 万元: 适用于普通高校毕业的博士。

② 32.5 万元: 适用于具有副教授职称的普通高校毕业博士; 或“双一流”高校及国外同类高校毕业的博士。

③ 35 万元: 适用于具有教授职称的普通高校毕业博士; 或“双一流”高校及国外同类高校毕业的具有副教授职称的博士。

④40 万元；适用于担任学科带头人，具有教授职称的普通高校毕业生博士；或“双一流”高校及国外同类高校毕业的具有教授职称的博士。

⑤45 万元：适用于担任学科带头人，具有教授职称的“双一流”高校及国外同类高校毕业的博士。

2. 全职引进的退休高校教师，具有博士学位、教授职称，年龄不超过 70 周岁的，提供 18-30 万年薪，分为五档，采取一事一议的方式确定。

(1) 18 万元：适用于具有教授职称、聘为四级专业技术岗的普通高校退休教师。

(2) 20 万元：适用于具有教授职称、聘为三级专业技术岗的普通高校退休教师；或“双一流”高校及国外同类高校具有教授职称、聘为四级专业技术岗的退休教师。

(3) 23 万元：适用于具有教授职称、聘为二级专业技术岗的普通高校退休教师；或具有教授职称、聘为三级专业技术岗的普通高校退休教师，在我校担任学科带头人（可抵每周 4 课时工作量）；或具有教授职称、聘为三级专业技术岗的“双一流”高校及国外同类高校退休教师。

(4) 26 万元：适用于具有教授职称、聘为二级专业技术岗的普通高校退休教师，在我校担任学科带头人；或具有教授职称、聘为二级专业技术岗的“双一流”高校及国外同类高校退休教师；或具有教授职称、聘为三级专业技术岗的“双一流”高校及国外同类高校退休教师，在我校担任学科带头人。

(5) 30 万元：适用于具有教授职称、聘为二级专业技术岗的“双一流”高校及国外同类高校退休教师，在我校担任学科带头人。

3. 柔性引进：年薪 2 万元（须完成第十二条所述工作任务）。

第八条 校内教师达到上述人才层次并完成工作任务者，经人才引进工作领导小组审批，住房和年薪按相应待遇兑现。

第三章 工作任务

第九条 顶尖人才每个聘期内完成以下任务：

（一）讲授本学科核心课程、培养本学科创新型人才；
（二）带领本学科在前沿领域保持国内先进水平，承担国家级重大科学研究任务，主持重大、重点科研项目，发表具有高影响力的研究成果，所领导的团队科研成果达到一定规模，在省部级及以上政府科研奖励上取得突破；

（三）领导学科建设和科研平台建设，在重点学科建设、重点科研平台建设上取得突破；

（四）承担所领导团队的人才梯队建设任务，引进和培养本学科领军人才和青年拔尖人才；

（五）开展国际交流与合作，与国内外著名科研机构、企业或高校进行合作并取得实质性成果；

（六）瞄准经济和产业发展，开发有自主知识产权的核心技术，与地方政府、企业或机构开展产学研合作，为学校创造经济效益。

第十条 领军人才每个聘期内，以学校为第一单位完成以下三项任务中的两项：

（一）主持国家级面上项目或同等级别以及更高影响力科研项目 1 项；

（二）取得高水平研究成果，在本学科权威刊物（学校科研奖励一等奖或特等奖来源期刊）上发表学术论文 1 篇；

(三)获得省部级政府科研奖励一等奖及以上奖项 1 项。

第十一条 杰出人才每个聘期内，以学校为第一单位完成以下三项任务中的两项：

(一)主持国家级青年基金项目、教育部重点项目或同等及更高影响力科研项目 1 项；

(二)在本学科权威刊物（学校科研奖励二等奖来源期刊）上发表 3 篇论文（或在一等奖来源期刊上发表 1 篇）；

(三)获得省部级政府科研奖励三等奖及以上奖项 1 项。

第十二条 精英人才每个聘期内，完成的主要工作任务：

(一)全职引进的海内外优秀博士，年龄不超过 40 周岁，有教授职称者不超过 50 周岁的，每年完成正常教学科研工作量外，聘期内以学校为第一单位完成以下三项任务中的任意一项：

1. 主持国家青年课题、教育部重点项目或同等及更高影响力科研项目 1 项；

2. 在本学科权威刊物（学校科研奖励三等奖来源期刊）上发表学术论文 2 篇；

3. 在本学科权威刊物（学校科研奖励二等奖来源期刊）发表学术论文 1 篇。

(二)全职引进的退休高校教师，具有博士学位、教授职称，年龄不超过 70 周岁的，须完成以下工作量：

1. 每周 8 课时教学工作量，若担任学科带头人可降至每周 4 课时；

2. 带领 3-5 名青年教师组成科研团队，取得科研成果增量。

(三)柔性引进的，每年为学校师生举办 2 场以上本专业领域高水平讲座（往返路费及住宿费由学校承担，标准参

照学校差旅费报销办法)；或以学校为完成单位在权威刊物(学校科研奖励三等奖来源期刊)发表本专业领域学术论文1篇；或以学校为完成单位在北大核心期刊上发表本专业领域学术论文2篇。

第十三条 完不成上述任务者不再享受对应的人才待遇(第一个聘期不受此限)。

第四章 工作程序

第十四条 制定人才引进计划。各用人部门根据发展需要和岗位情况制定本部门年度人才引进计划，人事处制定学校人才引进计划。

第十五条 发布招聘信息发布。人事处通过网络等渠道发布人才需求信息。各学院(部门)应根据学校下达的计划，积极对外宣传、联系。

第十六条 对学校战略发展具有重要意义的第一层次顶尖人才和第二层次领军人才，经校长提名或用人部门推荐，由人事处直接受理申请，通过学校学术委员会评议，提交学校人才引进工作领导小组研究决定。

第十七条 第三、第四层次全职人才引进程序：

(一)个人申请。应聘者根据学校招聘信息向用人部门提交申请(见附件《辽宁对外经贸学院高层次人才申请表》)，并提供个人简历、身份证、学历证、学位证、荣誉证书，论文或著作等科研成果和有关证明材料等复印件。

(二)资格审查。人事处与用人部门按照学校文件规定，对应聘者提供的应聘材料进行初步审核，并进行背景调查，若发现有违背师德师风情况者，实行一票否决。初审合格后，确定面试、试讲的时间安排。

(三)教学和学术水平评价。用人部门、人事处、教务

部组成专家组，对应聘者的教学技能进行考核，教学技能考核不合格者不予录用；用人部门学术委员会和科研部组成专家组，对应聘者科研水平进行考核，对引进的必要性进行论证；

用人部门根据专家组意见形成拟引进人才意见（包括考核评价、拟引进层次、聘用方式、待遇和聘期工作目标等建议），交人事处。

（四）审核。人事处及学校学术委员会组织专家进行评议（对需要通讯评议的应聘者，人事处组织专家进行通讯评议）；

人事处结合专家评议，与相关单位和处室沟通，根据拟引进人员基本情况、用人部门报告，综合考虑学科建设、师资队伍建设的需要等，提出是否引进、引进档次、相关待遇等方面的意见。

（五）学校审定。学校人才引进工作领导小组讨论审议人才引进的意见，确定引进人选、层次及待遇等问题。

（六）签订合同。拟引进人员在市级以上体检机构体检合格后，由人事处代表学校与其签订聘用合同，明确岗位职责、工作任务、工作（聘用）年限、工作要求及相关待遇等事项。

第十八条 人才引进工作采用“一人一议”的形式，引进审批做到及时、高效。对特殊人才、紧缺专业急需人才或人才政策适用范围不明确的人才，在学校文件规定的考察程序之外，各用人部门可向人事处提出拟引进人才的必要性及其工作条件、待遇等特殊人才申请报告，启动特殊人才引进程序，最终由学校人才引进工作领导小组做出引进决定，确定聘用方式和待遇。

第十九条 第四层次柔性引进的人才，由用人部门提出申请，按照相关要求向学校提交个人简历、身份证、学历证、学位证、荣誉证书，论文或著作等科研成果，以及应聘工作设想等材料，经人事处审核通过后，提交学校人才引进工作领导小组研究决定。

第五章 组织管理

第二十条 服务期限。全职引进的各类人才实行服务期管理，三年为一个聘期，在校服务期限一般不少于四个聘期；服务期内，学校原则上不批准引进人才提出的辞职、离职、调离、脱产进入博士后流动站或博士后科研工作站等申请。

第二十一条 学校成立人才引进工作领导小组，由学校主要领导担任组长，党群工作部、人事处、教师发展中心、教学与科研部、高等教育研究院、学校办公室、财务处等部门负责人为组员。人事处负责人才引进的日常工作，并定期向人才引进工作领导小组汇报人才引进工作情况。

第六章 附则

第二十二条 本办法自颁布之日起执行，原《辽宁对外经贸学院引进高层次人才暂行办法（2023年修订）》（2023校字40号）废止。

第二十三条 本办法由人事处负责解释。

附件：辽宁对外经贸学院高层次人才申请表



主题词： 引进 高层次人才 暂行办法
主 送： 王书记 吕校长 靳执行校长 方副校长 李副书记 王副校长

辽宁对外经贸学院办公室 2024年5月31日印发

(共印3份)