

高层次人才引进工作办法（试行）

浙外院（2011）94号

为贯彻落实“人才强校”战略，吸引和汇聚学校发展需要的国内外优秀高层次人才，进一步优化教师队伍结构，提高队伍的整体实力和综合竞争能力，以强有力的人才支撑推进学校科学发展，根据学校发展目标、学科专业建设和师资队伍建设的总体需要，制定本办法。

一、适用范围

本办法所指的高层次人才主要为：能带动学科发展的学科带头人，能促进学科发展的教学科研骨干以及学校事业发展紧缺、急需的其他骨干人才。一般应是业内有一定影响力的专家学者、教学科研业绩突出的教授、优秀博士及具有硕士学位的优秀副教授。

二、基本原则

1. 围绕目标，促进发展。高层次人才引进工作要紧紧围绕学校的中长期发展战略目标，结合学校发展面临的形势，根据学科发展和人才队伍建设发展规划，通过引进人才，不断提高人才队伍的整体实力和综合竞争能力，为学校特色发展提供强有力的人才支撑。

2. 优化结构，整体推进。引进高层次人才旨在优化学校人才队伍的学位（学历）、职称、学科、年龄结构，促进学术思想的交流、融合及知识、科技创新，推动学术上水平，以人才资源推进学校整体协调发展。

3. 突出重点，统筹兼顾。根据学科发展的需要，通过引进高层次人才，强化特色学科，发展优势学科，突出重点学科，统筹兼顾确保人才队伍发展保持良好态势。

4. 德才兼备，择优引进。引进高层次人才要全面考察，既要注重其业务水平和实际工作能力，更要注重其政治思想表现和职业、学术道德素养，坚持择优引进。

三、条件

（一）基本条件

1. 具有良好的思想政治品质，坚持四项基本原则，拥护党的路线、方针和政策，贯彻落实科学发展观。

2. 热爱教育事业，遵纪守法，诚实守信，具有良好的道德修养和职业素养，有强烈的事业心、责任感和敬业精神。

3. 善于团结协作，具有团队精神，愿为学校发展、学科建设和人才培养做出贡献。

4. 特聘教授应具有博士学位，年龄一般不超过 55 岁；教授一般应具有博士或硕士学位，年龄不超过 50 岁；副教授应具有博士或硕士学位，年龄一般不超过 40 岁，博士一般不超过 35 岁(博士后出站可适当放宽，但不超过 38 岁)。

5. 身心健康。

(二) 业务条件

特聘教授：

1. 一般应为博士生导师或省级重点学科带头人。

2. 从事教学科研第一线工作，能胜任核心课程讲授任务。有开设本学科学术前沿领域课程或讲座及指导研究生的能力。

3. 学术造诣深，科研业绩突出。具有承担国家重大或重点科学研究与教学研究项目或主持国家重点实验室、国家教学基地等重点建设项目的能力。

4. 发展潜力大，对本学科建设具有创新性构想和战略性思维，能带动或促进学科的发展和建设，具有带领本学科在前沿领域赶超或保持省内领先水平的能力。能提升本学科整体水平和影响力，积极推动和开展国内国际学术交流。

5. 具有较强的组织、管理、领导能力，善于培养青年人才，注重学术梯队建设，能带领一支创新团队协同攻关。

教授：

1. 从事教学科研第一线工作，能胜任核心课程讲授任务。

2. 有较高的学术造诣，科研成果丰富。具有承担省级重大或重点科学研究与教学研究项目或主持省级重点实验室、省级教学基地等重点建设项目的能力。

3. 能正确把握本学科发展方向，具有开辟新学科或新方向以及组织领导团队的能力，带领本学科在前沿领域追赶省内先进水平。

4. 具有团结学科或学术梯队成员协同工作的组织和领导能力。能根据学科特点和学科发展需要，开展本学科学术梯队建设，组建并带领一支高水平创新团队开展科研教学工作。

博士或副教授：

1. 能从事教学科研第一线工作，能胜任专业课程讲授任务。

2. 有较高的学术水平，较强的科研能力，科研成果较丰富。

3. 具有专业发展潜力和可持续发展能力。在学科建设和学术研究上具有协同合作的基础，在学术梯队或团队中具备以骨干成员开展科研教学工作的综合素质。

四、相关政策

1. 综合引进人才的学术水平、职称、学历、紧缺度、年龄等因素，学校提供相应的科研、工作和生活等优惠待遇。

(1) 特聘教授：购房补贴 60-100 万元(如学校提供经济适用房申购指标则补贴额度减半，下同)，安家费 10-15 万元，科研启动费 10-30 万元；享受特聘教授岗位津贴，每年不少于 9 万元。此外，还可根据需要提供学科建设费，提供相应的教学科研工作条件及配备助手等。

(2) 教授(研究员)：购房补贴 30-80 万元，安家费 5-10 万元，科研启动费 5-20 万元；享受校内相应关键岗位津贴。

(3) 博士和紧缺专业具有硕士学位的副教授：购房补贴 20-40 万元，安家费 1-2 万元，科研启动费 2-5 万元。应届博士毕业在第一个校内岗位聘期内享受副教授岗位津贴。

(4) 海外留学归国的高层次人才和其他特别优秀的人才及组合引进的团队，采取协商的办法确定相关待遇。

2. 引进人才须与学校签订《浙江省事业单位聘用合同》，服务期一般为 8 年。

3. 引进人才与学校签订《浙江省事业单位聘用合同》后方可享受相关待遇。购房补贴分期支付，引进人才与本地房产公司签订购房合同后，学校支付购房补贴的 50%，余款按服务年限均摊、分年支付。科研启动费按申请到的项目提供，主要用于项目申报、纵向项目经费配套等，划拨给科研处统一管理。安家费用于支付搬家托运、购置家居用品等相关费用，凭票据实报。

4. 引进人才享受上述相关优惠待遇后，除原有住房公积金待遇可继续享受外，不再享受货币化分房政策规定的补贴，不再享受住房公积金补贴和其它购房补贴。

5. 引进的教授或学科专业急需且具有博士学位的副教授的配偶工作，引进人才的子女入学(园)、转学(园)等有关事宜，学校可视具体情况给予适当安排或提供必要协助。

6. 高层次人才引进工作中的特殊情况，经学校研究，特殊解决。

7. 学校可根据发展实际及当年人才需求、人才市场状况调整人才引进的相关政策。

五、程序

1. 制订计划。根据学校学科发展需要及人才需求状况，人事处会同学院提出年度人才引进计划编制意见和建议，学校人才工作领导小组拟订计划，报学校党委会批准。

2. 发布招聘信息。通过校园网、国内外主要媒体发布人才需求信息。

3. 接收应聘材料。应聘者填写《浙江外国语学院人才引进信息登记表》交到人事处，并提供身份、职称、学历、学位、获奖等各类证书及主要教学、科研成果复印件。人事处将应聘材料分转相关学院。

4. 初定考察人选。学院人才工作小组筛选出符合应聘条件的人选，由人事处会同教务处、科研处进行资格审查，初步确定考察人选。

5. 业务考察及评鉴。学院人才工作小组通过组织面谈、面试、试讲、学术报告等方式对初步人选进行师德、业务能力的考察，组织校内外专家就其学术水平作同行匿名评议并作出鉴定。

6. 审批。学院根据考察、评鉴结果，召开党政联席会议按比例确定拟引进人才，填写《浙江外国语学院人才引进审批表》交人事处，经学校人才工作领导小组审议后，根据相关议事规则，报校党委会或校长办公会议审定。

7. 政审。人事处会同学院对引进人才进行政审。

8. 体检。引进人才参加二级及以上医院体检，体检结果交校医务室确认。

9. 录用。政审、体检合格人员，人事处办理录用手续。

六、工作机构与服务

1. 学校成立人才工作领导小组，统一指导、组织和协调高层次人才引进工作。主要职责是：拟订年度人才引进政策与计划，审查拟引进人员的思想素质与业务水平，审议拟引进人员的相关待遇等。

学校人才工作领导小组由校党委书记任组长、校长任副组长，由分管教学工作的校领导、党校办、党委组织部、教务处、科研处、人事处、国际交流与合作处、计财处、资产管理处、工会等部门负责人组成。办公室设在人事处，具体负责高层次人才引进工作的组织协调和日常事务。党委组织部具体负责对需要拟任处级以上领导干部的人选进行考察。教务处具体负责教学业务能力的考察，就应聘者的学科、专业背景等业务素质提出评鉴意见。科研处具体负责科研水平及能力的考察，就应聘者的研究方向、学术背景与潜力等提出评鉴意见，并负责科研启动费的管理。国际交流与合作处负责按外事政策对拟从海外引进的高层次人才进行考察，并协助考察业务水平及办理相关手续。计财处具体负责人才引进资金预算及安排，兑现相关待遇。资产管理处具体负责办公条件的提供、协助有关生活安排。工会具体协助联系引进人才子女入学（园）、转学（园）有关事宜。

2. 学院成立人才工作小组，一般由学院院长任组长，党总支书记任副组长，由分管教学工作的副院长以及相关的学科专家（教授或副教授，可以外聘）组成，总人数不少于

5 人。主要职责为：筛选初步考察人选、组织业务考察与评鉴及同行评议、确定备选人才并提交学院党政联席会议审议等。

3. 学院及相关职能部门应主动热情做好高层次人才到校后的各项服务工作，积极为引进的高层次人才创造良好的工作环境和生活条件，并切实落实相关待遇。学院负责安排报到事宜，保卫处协助办理落户相关手续。

七、附则

1. 本办法自发之日起试行。
2. 本办法由人事处负责解释。

二〇一一年七月五日