

# 鲁东大学人才引进与管理办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为深入实施人才强校战略，进一步适应引才工作新形势，全面提高引才质量，充分发挥人才增量效益，推动学校高质量发展，根据上级有关文件精神，结合我校实际，制定本办法。

**第二条** 人才引进与管理工作应坚持立德树人根本任务，服务于高等教育事业发展的现实需求，以学科、专业建设总体布局和发展规划为依据，围绕高层次创新团队建设，重点引进造诣精深、国内知名的学术领军人物；具有海外背景、具备发展潜力的中青年学科带头人；具有师范教育背景、教学能力强的育人骨干力量。

**第三条** 引进人才要综合考虑政治素质、师德师风、业务能力、工作实绩，注重创新能力和实践能力，坚持德才兼备、公平竞争、择优引进。

**第四条** 引进人才分为全职引进和柔性引进两种形式。全职引进指通过公开招聘、人事调动进入学校的正式编制人员，或与学校签订全职聘用合同的外籍和港澳台人士；柔性引进指人事关系不转入学校，以科研合作、技术攻关、合作培养等形式，每年在学校工作一定时间的人员。

**第五条** 对学术领军人才及特殊需求人才的引进可以采取“特事特办、一事一议”的方式，协商议定引进条件、待遇等事宜。

## 第二章 引进层次

**第六条** 人才引进对象分为八个层次。

**第七条** 基本条件

- (一) 遵守国家法律法规，具有良好的思想政治素质；
- (二) 师德高尚，学风严谨，具有良好的团队协作精神；
- (三) 符合山东省事业单位招聘工作人员的其他相关条件。

**第八条** 第一层次人才，符合下列条件之一：

两院院士；中国社会科学院学部委员；国家“万人计划”杰出人才；国家最高科学技术奖获得者；海外同层次人才。

**第九条** 第二层次人才（年龄不超过 55 周岁），符合下列条件之一：

(一) 两院院士有效候选人；国家“千人计划”入选者；国家“万人计划”领军人才；获国家杰出青年科学基金资助者；国家有突出贡献的中青年专家；教育部“长江学者”；山东省“泰山学者攀登计划”入选者，近 5 年主持重大科研课题并取得标志性学术成果。

(二) 国家“863”计划项目、国家“973”计划项目、国家科技支撑计划重点项目、国家自然科学基金重大项目、国家社科基金重大项目首席科学家。

(三) 获国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖一二等奖、教育部高等学校科学研究优秀成果奖一等奖首位人员；省科学技术最高奖获得者。

**第十条** 第三层次人才（年龄不超过 50 周岁），符合下列条

件之一：

国家“千人计划”青年项目入选者；国家“万人计划”青年拔尖人才入选者；获国家优秀青年科学基金资助者；中宣部文化名家暨“四个一批”人才；教育部“青年长江学者”；山东省“泰山学者”特聘专家；中科院“百人计划”学术帅才；在海外知名高校获聘终身教授，近5年主持重大科研课题并取得标志性学术成果。

**第十一条** 第四层次人才（年龄不超过45周岁），符合下列条件之一：

（一）山东省“泰山学者”青年专家；省杰出青年科学基金获得者。

（二）近5年获得省部级自然科学、技术发明、科技进步二等奖或省社会科学优秀成果一等奖首位人员。

（三）近5年主持国家自然科学基金面上项目、国家自然科学基金一般项目、省部级重大（重点）等科研项目（不含小额资助和无资项目）2项，并发表SCI三区及以上、EI核心、SSCI、CSSCI、A&HCI学术论文、在《人民日报》和《光明日报》理论版发表学术论文、《新华文摘》全文转载论文、授权国家发明专利合计10篇（项），其中专利数量不超过2项。

（四）近5年在Nature, Science, Cell等三大学术期刊发表学术论文。

（五）近5年入选ESI年度高被引学者。

（六）在海外全球TOP200高校取得博士学位，且在海外知

名高校获聘副教授并取得国际公认学术成果。

**第十二条** 第五层次人才（年龄不超过 40 周岁），符合下列条件之一：

（一）在海外全球 TOP200 高校取得博士学位且发表高水平 SCI、SSCI、EI 学术论文 2 篇；在海外全球 TOP200 高校或海外全球自然指数排名前 100 位的高校（科研院所）有正式职位或从事博士后研究 1 年以上，且发表高水平 SCI、SSCI、EI 学术论文 3 篇。

（二）近 5 年获得省部级自然科学、技术发明、科技进步三等奖或省社会科学优秀成果二等奖首位人员。

（三）近 5 年主持国家自然科学基金面上项目、国家社会科学基金一般项目、省部级重大（重点）科研项目（不含小额资助和无资项目）1 项，并发表 SCI 三区及以上、EI、SSCI、CSSCI、A&HCI 学术论文、在《人民日报》和《光明日报》理论版发表学术论文、《新华文摘》全文转载论文、授权国家发明专利合计 6 篇（项），其中专利数量不超过 2 项。

（四）近 5 年在影响因子大于 15 的学术期刊发表学术论文。

**第十三条** 第六层次人才（年龄不超过 35 周岁），符合下列条件之一：

（一）在海外知名高校（科研院所）从事博士后研究 1 年以上，且发表高水平 SCI、SSCI、EI 学术论文 3 篇。

（二）近 5 年发表 SCI 一区、SSCI 二区及以上论文 2 篇或 SCI 二区及以上、CSSCI 排名前 40%、SSCI 论文 3 篇。

**第十四条** 第七层次人才（年龄不超过 35 周岁），符合下列条件：

近 5 年发表 SCI 二区及以上论文 2 篇或 SSCI 二区及以上论文 1 篇或 SCI 三区及以上论文 3 篇或 SSCI 论文 2 篇或 CSSCI、EI 论文 3 篇。

**第十五条** 第八层次人才（年龄不超过 35 周岁），符合下列条件：

第一学历为全日制本科且毕业于有硕士学位授予权的高校，博士毕业于引进难度较大或有特殊需求的学科专业，发表本学科领域高水平论文 3 篇，能够胜任核心课程教学任务，具有较强实践能力和创新能力。

**第十六条** 一、二、三层次人才原则上应具有博士学位，四、五、六、七、八层次人才必须具有博士学位。有特殊业绩者，可根据实际情况协商确定人才层次。

### **第三章 引进人才待遇**

**第十七条** 全职引进人才待遇包括安家费及购房补贴、人才津贴、科研启动费等，引进的外籍和港澳台人才可参照相应标准或协商确定引进待遇。

**第十八条** 学校全职引进人才按照人才层次提供如下待遇：

人才层次	引进待遇（税前）				实验室建设费
	安家费及购房 补贴（万元）	人才津贴 （万元/年）	科研启动费（万元）		
			自然科学	人文社科	
第一层次	面议				根据工作需要 提供
第二层次	200	100	200	50	
第三层次	150	60	100	30	
第四层次	100	40	100	30	
第五层次	80	20	30	15	
第六层次	55	-	22	10	-
第七层次	45		14	5	-
第八层次	25		-	-	-

**第十九条** 引进人才人事手续齐全后，人才津贴随工资按月发放，安家费及购房补贴在个人购房时可一次性拨付，科研启动费的使用按科研经费管理的有关规定执行。

**第二十条** 夫妻双方均符合引进条件的，按各自人才层次享受待遇；夫妻双方同为博士，但一方不符合上述条件的，学校可以同时引进，不符合引进条件的一方，按照学校非教师岗位引才待遇标准（安家费 15 万元）执行。

**第二十一条** 学校可视情况为引进人才配偶安排工作。符合上级有关政策规定的，办理调动手续，安排高校正式编制工作岗位；其他情况安排非正式编制工作岗位。引进人才离开学校，配偶须同时调离。

**第二十二条** 符合学校专业技术岗位晋升业绩条件的人才，

经专家评价等程序，来校后可直接享受相应专业技术岗位待遇；经学院（研究院）推荐，可直接参加学校当年的专业技术岗位竞聘，并按照竞聘结果确定岗位。

**第二十三条** 柔性引进人才仅限于一、二、三层次人才。相关待遇根据在校工作时间和完成目标任务等情况协议确定。

## **第四章 聘期管理**

**第二十四条** 学校对引进人才实行聘期管理，首聘期为5年。学校、学院（研究院）、引进人才三方共同签订首聘期合同，明确聘期目标任务、引进待遇及发放方式等。

**第二十五条** 引进人才服务期为十年。服务期不满的，按照合同约定退回部分待遇。

**第二十六条** 学校人才工作领导小组对引进人才进行首聘期期满考核，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学院（研究院）。

**第二十七条** 首聘期期满考核结果分为合格和不合格两个等级。考核合格的，经学校、学院（研究院）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；考核不合格的，可给予一年延聘，如延聘期满考核仍不合格，给予转岗或者解聘处理，同时按照合同约定退回相关待遇。

**第二十八条** 引进人才的某项业绩特别突出或做出特殊贡献，但未包含在聘期目标任务中，可由本人和学院（研究院）提出申请，由学校考核小组审定其考核结果。

**第二十九条** 引进人才的日常管理工作由其所在学院（研究

院)负责。

## 第五章 聘期目标任务

**第三十条** 第一、二、三层次人才首聘期目标任务,由学校师资队伍建设委员会协同各学院(研究院)学术分委员会与拟引进人才协商确定。

**第三十一条** 第四层次人才首聘期内须完成下列目标的两项,或者2、3、4、5项的两倍:

1. 成为新增的省级科研创新平台负责人,或获得泰山学者特聘专家等省部级及以上人才称号。

2. 主持国家级科研项目2项(不含小额资助和无资项目)。子课题类项目到账经费理工农科不低于80万元,人文社科不低于30万元。

3. 主持横向科研项目累计到账经费不低于200万元。

4. 首位获国家级科研奖励或省部级科研奖励一、二等奖。

5. 首位(或通讯作者)在SCI一区期刊发表论文5篇或二区6篇或三区7篇或EI核心7篇;或在SSCI期刊发表论文5篇或CSSCI学科内排名前40%5篇或CSSCI7篇。

**第三十二条** 第五层次人才首聘期内须完成下列目标的两项,或者2、3、4、5项的两倍:

1. 成为新增的市厅级科研创新平台负责人,或获得泰山学者青年专家、省突贡专家等省部级及以上人才称号。

2. 主持国家级科研项目1项、省部级教学科研项目1项(不含小额资助和无资项目)。子课题类项目到账经费理工农科不低



于 60 万元，人文社科不低于 20 万元。

3. 主持横向科研项目累计到账经费不低于 150 万元。

4. 获国家级科研奖励前 2 位或省部级科研奖励一、二等奖前 2、1 位。

5. 首位（或通讯作者）在 SCI 一区期刊发表论文 3 篇或二区 4 篇或三区 5 篇或 EI 核心 5 篇；或在 SSCI 期刊发表论文 4 篇或 CSSCI 5 篇。

**第三十三条** 第六层次人才首聘期内须完成下列目标的两项，或者 2、3、4、5 项的两倍：

1. 成为新增的市厅级科研创新平台负责人。

2. 主持国家级教学科研项目 1 项（不含小额资助和无资项目）。子课题类项目到账经费理工农科不低于 30 万元，人文社科不低于 10 万元。

3. 主持横向科研项目累计到账经费不低于 90 万元。

4. 获国家级科研奖励；或获省部级科研奖励一、二、三等奖前 3、2、1 位；或获省教育厅、烟台市科研成果奖二等奖首位；或获其他厅局级科研奖励一等奖首位。

5. 首位（或通讯作者）在 SCI 二区期刊发表论文 2 篇或三区 3 篇或四区 4 篇或 EI 核心 4 篇；或在 SSCI 期刊发表论文 2 篇或 CSSCI 3 篇。

**第三十四条** 第七层次人才首聘期内须完成下列目标的两项，或者 2、3、4、5 项的两倍：

1. 成为新增的市厅级科研创新平台负责人。

2. 主持国家级教学科研项目 1 项(不含小额资助和无资项目)。子课题类项目到账经费理工农科不低于 30 万元,人文社科不低于 10 万元。

3. 主持横向科研项目累计到账经费不低于 60 万元。

4. 获国家级科研奖励;或获省部级科研奖励一、二、三等奖前 3、2、1 位;或获省教育厅、烟台市科研成果奖二等奖首位;或获其他厅局级科研奖励一等奖首位。

5. 首位(或通讯作者)在 SCI 二区期刊发表论文 2 篇或三区 3 篇或四区 4 篇或 EI 核心 4 篇;或在 SSCI 期刊发表论文 2 篇或 CSSCI 3 篇。

**第三十五条** 第八层次人才首聘期内须完成下列目标的两项,或者 2、3、4、5 项的两倍:

1. 成为新增的市厅级科研创新平台负责人。

2. 主持省部级教学科研项目 1 项(不含无资项目)。

3. 主持横向科研项目累计到账经费不低于 40 万元。

4. 获国家级科研奖励;或获省部级科研奖励一、二、三等奖前 3、2、1 位;或获省教育厅、烟台市科研成果奖二等奖首位;或获其他厅局级科研奖励一等奖首位。

5. 首位(或通讯作者)在 SCI 二区期刊发表论文 1 篇或三区 2 篇或四区 3 篇或 EI 核心 3 篇;或在 SSCI 期刊发表论文 1 篇或 CSSCI 2 篇。

**第三十六条** 目标任务各类成果除特殊说明外均须首位或通讯作者完成,第一署名单位须为鲁东大学。同一成果不得重复

使用。各学院（研究院）可在上述目标任务基础上，根据实际情况提高目标任务要求。

## 第六章 引进程序

**第三十七条** 方案制定。学校根据事业发展整体需要和各单位需求，制定引进人才方案，面向社会发布引才信息。

**第三十八条** 应聘审核。符合条件的应聘人员填写《鲁东大学人才引进报名表》到各学院（研究院）报名。用人单位对应聘人员的相关信息等进行审核、评价，确定引进意向。

**第三十九条** 人才考察。各用人单位由学术分委员会和党政主要负责人等组成面试考察组对应聘人才进行考察。考察包括试讲面谈、学术讲座、审查材料等，需确认人才的政治素质、成果实绩、学术潜力、教学能力、材料真伪等。

**第四十条** 报送推荐。学院（研究院）在拟引进人员的《鲁东大学人才引进报名表》上给出考察意见，与证明其引进层次的材料、《拟引进人员体检表》一并报送至学校人事处（人才办）。考察意见包括学术分委员会意见、党总支思想政治鉴定、学院（研究院）意见及确定的人才层次等；证明材料包括身份证复印件、学历学位证书（国外学历学位认证书）、论文检索、聘书、就业推荐表、项目书、获奖证书等；体检原则上应在鲁东大学医院进行。

**第四十一条** 审核公示。由学校人才工作领导小组组织相关部门对拟引进第一、二、三、四、五层次人才的学科方向、学术成果、引进可行性、聘期目标任务等进行论证；人才工作领导小组

组办公室负责对其余人才情况进行审核，并按照山东省事业单位公开招聘的相关规定，在学校网站进行公示。

**第四十二条** 研究聘用。公示期无异议的拟聘用人员，学校与之签订就业协议书或意向引进协议。并经上级人事主管部门核准，办理《省属事业单位公开招聘人员备案通知书》或人事调动手续。

**第四十三条** 报到履职。相关手续办理完毕的拟聘用人员，可凭报到证或行政介绍信到校报到履职，同时与学校签订首聘期聘用合同。

## **第七章 其他需要说明的问题**

**第四十四条** 海外全球 TOP200 高校排名以山东省最新认定为标准。

**第四十五条** 教学科研业绩的认定由教务处、科技处、社科处、研究生院负责解释。

**第四十六条** 享受人才津贴的高层次人才，首聘期合同目标任务内的各项教学科研项目、成果等，学校不再发放绩效成果奖励，超额完成部分可在首聘期期满考核合格后享受取得成果当年的校内绩效成果奖励。

**第四十七条** 本办法适用于学校教师岗位的人才引进。引进的非教师岗位人才，聘期目标任务按其从事岗位工作性质及相关规定执行。

## **第八章 组织领导**

**第四十八条** 学校人才工作领导小组统筹全校人才引进与

管理工作，人事处（人才办）负责考察、公示、聘用等的组织协调工作，相关部门和用人单位共同做好人才进校前后的各项服务管理工作。

**第四十九条** 用人单位党政一把手同时作为本单位人才引进工作的直接责任人，各用人单位要建立由学术分委员会与党政领导共同考察、党政联席会集体研究的引进人才工作机制，做好引进人才的层次认定、面试评价、政治考核、材料报送、身体检查等工作，并及时与人事处（人才办）沟通相关信息。

## **第九章 附则**

**第五十条** 本办法自 2020 年 1 月 10 日起执行。按原《鲁东大学人才引进与管理办法》（鲁大校发〔2017〕7 号）文件引进的人才，引进待遇、考核等事项仍按原文件执行。

**第五十一条** 本办法由人事处（人才办）负责解释。