

中共湖南工商大学委员会文件

校党字〔2021〕66号



关于印发《湖南工商大学人才引进办法》的通知

各二级党组织，各二级单位：

《湖南工商大学人才引进办法》已经校党委审定同意，现予印发执行。

特此通知。

中共湖南工商大学委员会

2021年9月13日



湖南工商大学人才引进办法

第一条 为创新人才引进机制，健全人才评价、管理和服务体系，加快建成一支适应建设特色鲜明的创新型一流工商大学需要的一流师资队伍，根据上级有关规定，结合学校实际，制订本办法。

第二条 坚持党管人才，在校党委领导下，人才工作领导小组、人才工作委员会负责组织人才引进工作。各二级党组织负责落实人才引进工作具体任务。

第三条 实行校院两级人才引进管理体制，学校根据发展规划制定人才引进中长期规划和年度计划，制定人才引进政策；各二级学院负责申报人才引进计划，制订人才引进具体条件，落实年度引进计划，拓展人才引进渠道，做好人才引进的具体工作；人事处负责人才引进的组织协调和具体实施工作。

第四条 引进原则

（一）坚持“德才兼备、以德为先”的原则。将政治思想品德和师德师风作为引进的第一标准，坚决破除“四唯”，以品德、能力、业绩和贡献为导向，综合考量人才。

（二）坚持“分类评价、尊重差异”的原则。完善人才分类评价机制，以品德、能力、潜质和学术影响力等综合能力为评判依据，着重评价标志性成果的质量、贡献、影响。

(三) 坚持“控制编制、按需引进”的原则。学校根据发展需求制定师资队伍中长期规划、年度引进计划，各学院按年度按需求引进岗位所需优秀人才，实现逐年可持续性增长。

(四) 坚持“统筹发展、突出重点”的原则，按照“新工科+新商科+新文科”的学科建设发展要求，在保障各学科专业刚性引才基础上，重点筑牢优势学科专业、“双一流”等重点学科、重点实验室和新兴交叉学科专业人才队伍，重点引进高层次领军人才和青年优秀人才，不断优化人才队伍结构。

第五条 人才引进要求与待遇

(一) 人才引进基本要求

引进人才是指全职来校工作的教学科研人员，一般应具有博士学位学位，遵纪守法、身心健康、爱岗敬业、治学严谨、团结协作，热爱教育事业，具有良好的道德修养和较高的学术素养，并符合我校人才引进考核具体要求。

(二) 人才引进类别与待遇

1. 国际顶尖人才

具有极高学术造诣的国内外顶尖人才，如中国科学院院士、中国工程院院士、科技发达国家院士、中国社会科学院学部委员、荣誉学部委员等。可不受年龄、学历、专业技术职务、资历等条件的限制。

2. 学科领军人才

具有很高学术造诣的海内外专家学者，如教育部“长江学者”特聘教授、国家杰出青年科学基金获得者、国家“万人计划”杰出人才入选者、国家“万人计划”领军人才入选者、国家“高层

次人才计划”创新全职项目入选者、973 首席科学家、中科院“百人计划”入选者、国家级高等学校教学名师奖获得者、人文社科领域国内外公认的领军人才等。可不受学历、专业技术职务、资历等限制，年龄一般不超过 55 周岁。

3. 青年领军人才

具有很高学术造诣的海内外优秀青年人才，如教育部“长江学者”青年项目、国家优秀青年科学基金入选者、国家“万人计划”青年拔尖人才、国家“高层次人才计划”青年项目入选者等国家“四青”人才、973 青年首席科学家、百千万人才工程国家级人选等。可不受专业技术职务、资历等限制。年龄一般不超过 50 周岁。

4. 学科带头人

具有较高学术造诣的海内外优秀人才，如教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者、“芙蓉学者奖励计划”特聘教授、省“121”创新人才工程第一层次人选及相当层次的省部级人才，国内外高水平大学或研究机构取得终身教职的教授或相当职务的人才。年龄一般不超过 50 周岁。

5. 学科（方向）带头人

具有良好学术造诣的海内外优秀人才，如“芙蓉学者奖励计划”青年学者、省“121”创新人才工程第二层次人选及相当层次的省部级人才，学术水平高于其所在学科学校现有教授平均水平；或国内外著名大学应届博士毕业生，博士在读期间取得重大研究成果。年龄一般不超过 40 周岁。

6. 教学科研岗补充的优秀师资

取得高质量代表性成果。具有高级专业技术职务者，年龄一般不超过 45 周岁；国内外高水平大学毕业博士，年龄一般不超过 35 周岁。

上述各类人才引进待遇详见附件。

（三）各类引进人才的薪酬模式主要包含普通薪酬制、年薪制、协议工资制等类型，按所聘岗位和岗位考核情况兑现相应待遇。入选人才项目的按所聘人才岗位和考核情况兑现年薪，未入选人才项目的按政策套改同级同类岗位普通薪酬，特殊专项类人才实行协议工资制。

薪酬待遇、人才引进费标准以及紧缺专业认定等事宜，可根据实际情况经学校研究后进行年度或聘期动态调整。

第六条 人才引进考核评价

（一）首要考核“思想政治和师德师风”。将思想政治和师德师风作为引才评价的第一要素，把好入口关。各二级学院党组织负责人作为第一责任人，负责组织对本学院引进人才进行思想政治和师德师风考核，并将考核结论作为是否引进的首要条件。具体根据湖南工商大学师德考核标准执行。

（二）考核标准采取重点考核和分类评价相结合。重点考核“教育教学科研能力和业绩贡献”，将近五年来教育教学科研能力、业绩贡献和影响力作为引才考核评价的核心要素。在业绩贡献和影响力方面法进行分类评价：

对于基础科学研究人才，主要评价其发表在具有国际影响力的国内科技期刊、业界公认的国际顶级或重要科技期刊的论文，以及在国内外顶级学术会议上进行报告的论文。

对于应用研究和技术开发人才，注重评价专利发明和运用、成果转化和推广、创办领办企业以及产学研协同等方面。

对于科技成果转化人才，注重评价成果创新性、技术转移能力和科技金融要素整合能力以及成果转化产生的经济社会效益等。

对于实验技术和科研条件保障人才，以行业专家和服务对象评价为主，注重评价工作绩效、社会影响力或作用等。

对于科学普及类科技人才，注重评价在科普活动组织、科普作品创作和科学普及推广等方面的能力素质、工作绩效及社会影响等。

（三）实行代表性成果评价。对引进人才的代表性成果的创新性和影响力进行校内外同行评议，作为考核评价的重要依据。避免论文收录数、论文索引次数作为人才学术能力的唯一参考。

（四）实行校院两级评价。前述一至五类人员的引进考核评价，由学校统一组织评审，综合评判。第六类人员的引进考核评价，由二级学院负责，采取学术评议和试讲相结合方式进行。具体评价细则另行制定。

第七条 引进人才聘期基本工作职责

引进人才的聘期工作任务，由归属学院围绕学科建设、人才培养、团队建设以及公共服务等规划，结合年度 KPI 指标制定，并与人才签订《引进（聘用）协议书》报学校备案。

第八条 人才引进管理与聘期考核

（一）校院两级加强人才引进后的管理和考核工作，避免“重引进、轻管理”。

(二) 实行聘期目标管理，校院分级对引进人才实行聘期考核及动态管理。

1. 对于国际顶尖人才实行长聘制（至法定退休年龄或协议约定的年龄），以五年为阶段聘期，采用书面述职方式总结聘期工作。

2. 对于学科领军人才、青年领军人才、学科带头人、学科（方向）带头人，首聘期五年，可续聘，服务期至少满十年。以业绩目标考核为重点，建立引进人才中期工作汇报和聘期考核评价机制。中期汇报在人才引进第三年末，由学校人才工作委员会重点考核其阶段成果、后续目标；聘期考核由学校人才工作委员会对其聘期内的工作业绩进行总体评价，并作为续聘依据，报学校党委研究，作出是否续聘的决定。

3. 对于教学科研岗补充的优秀师资，首聘期四年，服务期至少满八年。对基本业绩目标、聘期工作职责完成情况进行综合考评，开展中期和聘期考核评价。中期考核由二级学院学术委员会、党政联席会议评议并报学校人事处备案；聘期考核在学院评议意见基础上，由学校人才工作委员会审议后，报学校党委研究审定。

4. 第一聘期考核结果作为后续是否续聘的依据。考核优秀的可进入长聘期。考核合格的可继续进入下一聘期。考核不合格的转岗或解聘。团队考核不合格的，实行退出机制。

5. 由所在学院提出考核意见后报学校，相关待遇及处理意见根据引进协议和学校考核相关规定执行。

(三) 各类人才聘期内入选国家和省级人才计划项目，并获得上级资助的，可协商调整聘期内后续年份的工作任务、薪酬待遇和科研经费等，不得重复享受学校、上级拨付的双重待遇，但可经过总收入筹划后就高享受一方待遇。

(四) 各学院负责引进人才的日常管理和聘期服务工作，人才引进后，学院负责及时发现问题、及时上报学校，并协助解决。

第九条 人才引进程序

(一) 核定计划。各二级学院提出年度人才引进计划。学校根据学科专业发展规划、师资队伍建设规划和年度需求计划，统筹研究，核定并下达年度人才引进计划。

(二) 公开招聘。学校按岗位需求制定详细的招聘计划，发布招聘信息，常年接受应聘申请，即时启动招聘程序。各二级学院在学校的基础上可制定和发布个性化的招聘计划，并组织报名。

(三) 学院选拔

1. 资格初审：学院收集应聘简历和附件材料，对应聘者情况进行岗位适配性筛选和资格初审。

2. 组织考核：学院组织对资格初审合格者进行试讲考核和学术评议。其中试讲按《湖南工商大学新进教师试讲考核管理办法》执行，学术评议由院学术委员会组织专家进行评议，根据试讲考核和学术评议综合情况，提出拟引进对象，经党政联席会议研究通过后报学校人事处。

(四) 学校资格复审

人事处会同相关职能部门对学院拟聘人选进行资格复审、材

料复核。资格审查贯穿招聘工作全过程,任何环节发现应聘人员不符合岗位报名条件或提供的材料弄虚作假,一经查实,取消考核或聘用资格。

(五) 学校综合评估

人才工作委员会召开会议对应聘者进行面试和评估,提出拟聘人选,并视具体情况按决策层级进行审批:

1. 一般博士师资引进,由人才工作委员会依据学校人才引进标准和程序审定。

2. 需要一人一议的国家级人才、省部级人才引进,由党委组织部会同人事处审核,经人才工作委员会审议后,提交学校党委会审定。

3. 招聘有行政职务(如院长、副院长)的人才,由组织部牵头、人事处配合,经过招聘选拔程序后报党委会审批,并采用一事一议方式快速确定引进相关待遇。

4. 学科及学科方向带头人引进、团队引进,由人事处对接相关学科或学院进行初步评估,经人才工作委员会审议后,提请学校党委会审定。

5. 对特别优秀人才实行绿色通道,由人事处会同学院进行岗位匹配后,经人才工作委员会组长确认,直接报党委会审批,并采用一事一议方式确定引进相关待遇。

(六) 心理测试、体检与考察。心理测试由人事处统一组织,由心理健康教育中心具体实施。体检由个人在三甲医院参照公务员录用标准执行。心理测试、体检合格者进入考察环节,由二级学院党委组织至少2名同志组成的考察组,通过调阅档案、外调、

函调以及侧面了解等方式，对人选进行思想政治和师德师风考察，并出具书面的考察报告提交党委教师工作部（人事处）。

（七）公示。学校公示审批结果，公示期一般为7个工作日，公示无异议者办理入职手续。

（八）办理入职手续。由人事处会同二级学院代表学校与拟引进人才就双方的责、权、利等协商一致后，签订聘任合同，办理正式调动或聘用手续。

第十条 学校将加强相关职能部门的工作联动，营造有利于人才工作的良好环境，做好人才生活服务和后勤保障工作。重点协助做好配偶安置、子女入学、人才公寓安置等工作，并将人才工作组织协同保障纳入部门考核，人才保障工作业绩突出的部门年度考核优先推优。

（一）配偶安置。原则上不安置配偶。特殊人才配偶经学校研究通过需要安置的，由人事处协调执行。

（二）子女入学。由人事处和工会协调推进。

（三）代办居住和出入境手续。海外引进的高层次人才及其配偶和未成年子女，如需办理居住和出入境等相关手续，由国际交流处协助出具相关证明材料。

（四）办理社会保险和公积金。引进人才可按有关规定参加社会保险，按规定享受各项社会保障和公积金。由人事处、财务处负责落实。

（五）提供过渡性周转房服务。引进人才在长沙市内未购买住房的，学校提供过渡性周转房（使用期为1-2年）或提供租房补贴。由资产管理处负责落实。

(六)完善办公条件。学校根据需要为引进人才配备办公室，以及提供办公所需的配套设施。由资产管理处负责落实。

(七)教学科研条件。所在教学院(部)帮助其协调组建学术团队，提供必备的教学、科研条件。

(八)提供引进人才所需的其他必要生活服务。

第十一条 非全职引进高层次人才参照本办法执行，按照一人一议的方式确定工作职责和相应酬金标准。酬金根据来校工作时间和履职情况计算。

第十二条 各二级学院可根据本办法制定本学院人才引进实施细则。

第十三条 本办法自发文之日起施行，此前有关规定与本办法不一致者，以本办法为准，由人事处负责解释。

附件：人才引进类别及待遇一览

附件

人才引进类别及待遇一览

人才引进类别	聘期(年)	安家费和住购房补贴(万元, 税前)	科研启动经费(万元)		工作条件
			理工类	人文社科类	
国际顶尖人才	长聘期	一人一议	一人一议	一人一议	提供必要的工作条件、学术团队、科研助手等, 一人一议
学科领军人才	5+5	100-300	300-500	80-120	提供必要的工作条件, 并协助组建学术团队, 配备科研助手
青年领军人才	5+5	80-200	200-300	50-80	提供必要的工作条件, 并协助组建学术团队, 配备科研助手。
学科带头人	5+5	60-150	60-150	30-50	提供必要的工作条件, 并协助组建学术团队, 配备学科助手。
学科(方向)带头人	5+5	30-100	40-100	10-40	提供必要的工作条件
优秀师资	4+4	15-35	15-35	5-15	提供必要的工作条件
非全职高层次人才	一人一议				提供必要的工作条件

