

青岛科技大学文件

青科大字〔2016〕144号

签发：马连湘

关于印发《青岛科技大学高层次人才引进与 管理办法（暂行）》的通知

各学院、部(处)、高密校区、校直各单位：

《青岛科技大学高层次人才引进与管理办法（暂行）》业经党委常委会研究通过，现印发给你们，请认真贯彻实施。

附件：青岛科技大学引进博士面试条件



青岛科技大学高层次人才引进与管理办法 (暂行)

为加快实施人才强校和“双一流”建设战略，推进我校人才队伍建设，进一步提高教育教学质量、科研水平和学校核心竞争力，吸引更多国内外高端人才来校工作，促进学校又快又好发展，特制定本办法。

一、基本原则

(一) 以人为本，德才兼备。

(二) 科学规划，按需引进。坚持以国家和区域经济社会发展的重大需求为导向，大力提升学校人才培养、科学研究、社会服务和文化传承能力，打造一流人才队伍，构筑优势学科平台。

(三) 突出重点，统筹兼顾。优先引进重点学科发展需要的学科带头人和高端人才，同时兼顾其他学科发展急需的优秀人才。

(四) 程序规范，合约管理。坚持公开招聘、公平竞争、科学评价、择优引进，实施聘期目标考核和动态管理。

二、引进人才层次及条件

引进的高层次人才应具有较高的政治觉悟和良好的职业道德，遵纪守法，为人师表；须具有博士学位或高级专业技术职务，且符合学校学科发展需要；具有一定的组织协调能力和较强的团结协作精神，身心健康，能胜任所应聘岗位工作。

第一层次：中国科学院或工程院院士，或国（境）外同层次人才。年龄原则上不超过 70 周岁。

第二层次：在国内外学术界具有很高的学术地位，具备带领本学科达到国际先进或领先水平的能力，年龄原则上不超过 50 周岁，且具备下列条件之一：

1. 中组部“千人计划”入选者（创新类），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，国家级重点学科（实验室）带头人，以及其它相当层次人选。

2. 国家“973”计划项目、国家“863”计划重大项目、国家科技支撑计划重点项目、国家自然科学基金重大项目或相当于以上项目的首席科学家。

3. 国家自然科学、技术发明和科技进步一等奖前两位人员；国家自然科学、技术发明和科技进步二等奖首位人员；国家级教学成果特等奖首位人员；省科学技术最高奖获得者。

4. 近 5 年以第一作者或唯一通讯作者在《Science》、《Nature》或《Cell》杂志上发表论文至少 2 篇，并有较高的引用率。

第三层次：具有较高学术造诣，在本学科领域具有突出学术成就，年龄原则上不超过 45 周岁（其中国家级教学名师的年龄可适当放宽），且具备下列条件中前两项条件之一，或后三项条件之二：

1. 人力资源和社会保障部“百千万人才工程”国家级人才入选者，国家级有突出贡献中青年专家，中组部“千人计划”（创业类）入选者，中组部“青年千人计划”入选者，国家级教学名师，国家社会科学基金重大项目首席专家，以及其它相当层次人选。

2. 近5年以第一作者或唯一通讯作者在国际重要学术刊物发表本学科方向论文的SCI影响因子累计40以上，其中一区（中科院分区，下同）论文不少于3篇或二区及以上论文不少于5篇；或发表论文的CSSCI影响因子累计30以上。

3. 近5年累计科研经费（指个人到位可支配经费，下同）总额自然科学类500万元以上、人文社会科学100万元以上，并具备下列条件之一者：

（1）近5年主持过国家级重点项目1项及以上；

（2）近5年主持过国家级项目2项及以上；

（3）近5年主持过1项国家级项目和2项及以上省部级项目。

4. 近5年获国家自然科学、技术发明和科技进步一等奖前三位人员；国家自然科学、技术发明和科技进步二等奖前两位人员；国家级教学成果一等奖首位人员；省部级自然科学、技术发明和科技进步一等奖首位人员。

5. 近5年以第一作者或唯一通讯作者在国际重要学术刊物上发表本学科方向的论文被SCI、CSSCI收录15篇及以上。

第四层次：在本学科领域具有优秀学术成果和一定学术影响力，有很好的发展潜力，年龄原则上不超过 40 周岁，且具备下列条件第一项，或后三项条件之二：

1. 中科院“百人计划”入选者，教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者，“国家优秀青年基金”获得者，山东省“泰山学者”特聘专家，以及其它相当层次人选。

2. 近 5 年获国家自然科学基金、技术发明和科技进步一等奖前四位人员；国家自然科学基金、技术发明和科技进步二等奖前三位人员；国家级教学成果一等奖前两位人员；省部级自然科学、技术发明和科技进步一等奖前两位人员；省部级自然科学、技术发明和科技进步二等奖首位人员；省社科优秀成果一等奖首位人员。

3. 近 5 年累计科研经费总额自然科学类 200 万元以上、人文社会科学 40 万元以上，并具备下列条件之一者：

(1) 近 5 年主持过国家级项目 1 项及以上；

(2) 近 5 年主持过省部级项目 2 项及以上。

4. 近 5 年以第一作者或唯一通讯作者在国际重要学术刊物发表本学科方向的论文被 SCI、CSSCI 收录 10 篇及以上，或 SCI、CSSCI 影响因子累计 15 以上。

第五层次：具有博士学位，有很好的发展潜力，年龄原则上不超过 35 周岁，且具备下列条件之二或具备第四类人才条件之一：

1. 近 5 年获得省部级自然科学、技术发明和科技进步二等奖前两位人员；省社科优秀成果二等奖前两位人员。

2. 近 5 年主持过省部级以上的科研项目，累计科研经费总额自然科学类在 50 万元以上，人文社会科学类 10 万元以上。

3. 近 5 年以第一作者或唯一通讯作者在国际重要学术刊物发表本学科方向的论文被 SCI、CSSCI 收录 5 篇及以上，或 SCI、CSSCI 影响因子累计 8 以上。

4. 近 5 年以第一完成人获国家发明专利授权 3 项及以上。

第六层次：具有博士学位，原则上第一学历应为省属重点大学及以上，年龄原则上不超过 35 周岁。本科、硕士和博士至少两个阶段是“985 或 211”工程重点建设大学或国家重点科研院所或国外相当水平大学的全日制毕业生，以及有一年以上国外留学和学术工作背景者优先。

三、引进程序

（一）计划制定

各学院根据学科建设和专业发展需求，科学制定年度人才引进计划。人事处对各学院提出的人才引进计划进行审核，按照人才引进的基本原则和上级主管部门下达的编制计划，统一协调、研究制定学校年度人才引进计划，并报学校常委会审批通过。

（二）公开招聘

人事处将年度人才引进计划下达各学院，按照上级有关部门规定，面向社会公开人才岗位需求，面向全球招聘。

（三）资格审查

人事处和各学院共同负责接收应聘材料，并对应聘人员的资格条件进行初审。对于第六层次人才，应根据《青岛科技大学引进博士面试条件》（见附件 I）等文件要求，原则上按照岗位数与应聘人数之比不少于 1:3 的比例确定面试考核人选。

（四）考核聘用

1. 第一、二、三、四层次人才的考核聘用

（1）发挥校、院两方面的积极性，各学院应积极联系人选并对拟引进人才进行初审、考核，并将相关材料报人事处。

（2）人事处组织同行专家对满足引进条件的人选进行全面考核（必要时可组织答辩），初步确定其入选层次和应享受的待遇。

（3）人事处将考核意见报学校人才工作领导小组审定。

2. 第五、六层次人才的考核聘用

（1）成立面试考核小组，面试考核由人事处负责组织，用人单位实施。考核小组（一般不少于 7 人）应由本单位党政领导、学术委员会专家、学科骨干等人员共同组成，从教学能力、学术水平、师德素养、发展潜力等方面对应聘者进行全面考核。其中，学术委员会专家须重点考察应聘人员的学术水平和学科方向是

否符合学校发展需要，并形成客观的评价意见。教学能力考核采用试讲方式。

(2) 用人单位根据面试结果召开党政联席会或学术委员会讨论拟聘用人员，就聘用岗位、相应待遇、条件保障和考核要求等问题签署意见，并经单位负责人和分管校领导签署意见后报人事处。

(3) 人事处汇总各单位的考核材料后提交学校人才工作领导小组审定。

(五) 合同签订

经审定拟聘用的人员按规定进行体检、公示，公示期无异议者，按有关规定签订聘用合同并办理入职手续。

(六) 第一、二层次人才可采取一事一议的方式，直接报学校人才工作领导小组研究决定。

四、引进人才待遇

(一) 第一层次人才

学校根据具体情况，采取一事一议的方式，在薪酬、住房、科研经费、配偶工作安排、学术团队建设等方面给予特殊政策。工作时间内可以采取分时制(3个月,6个月及以上)和全时制。

(二) 第二层次人才

1. 提供 200 万元的住房补贴和 100 万元的安家费。需解决临时住房者，学校结合实际提供周转房，或按 3000 元/人/月提供租房补贴，提供三年为止。

2. 自然科学类提供 500 万元科研启动经费；人文社会科学类提供 50 万元科研启动经费，并优先考虑实验用房和工作助手的配备等问题。

3. 人事关系完整调入学校后，全时制人员享受 60—80 万元/年的岗位津贴和与教职工同等的工资福利待遇，外籍专家或非全时制人员按协议工资执行。

4. 妥善解决配偶工作安排和子女入学等问题。

（三）第三层次人才

1. 提供 100 万元的住房补贴和 50 万元的安家费。需解决临时住房者，学校结合实际提供周转房，或按 2500 元/人/月提供租房补贴，提供三年为止。

2. 自然科学类提供 200 万元科研启动经费，人文社会科学类提供 30 万元科研启动经费。

3. 必须办理全职引进手续，待人事关系完整调入学校后，享受 30—40 万元/年的岗位津贴和与教职工同等的工资福利待遇。

4. 妥善解决实验条件配备、配偶安置和子女入学等问题。

（四）第四层次人才

1. 提供 50 万元住房补贴和 30 万元的安家费。

2. 按 2000 元/人/月提供临时租房补贴，提供三年为止。

3. 自然科学类提供 100 万元科研启动经费，人文社会科学类提供 20 万元科研启动经费。

4. 必须办理全职引进手续，待人事关系完整调入学校后，享受 20—30 万元/年的岗位津贴和与教职工同等的工资福利待遇。

5. 妥善解决实验条件配备、配偶安置和子女入学等问题。

(五) 第五层次人才

1. 提供 20 万元住房补贴和 10 万元的安家费。

2. 按 1500 元/人/月提供临时租房补贴，提供三年为止。

3. 自然科学类提供 20 万元科研启动经费，人文社会科学类提供 5 万元科研启动经费。

4. 必须办理全职引进手续，待人事关系完整调入学校后，享受国家规定的工资、福利、医疗及学校的岗位津贴等待遇，特别优秀者可享受教授（副教授）待遇。

(六) 第六层次人才

1. 按 1000 元/人/月提供临时租房补贴，提供三年为止。

2. 必须办理全职引进手续，待人事关系完整调入学校后，享受国家规定的工资、福利、医疗及学校的岗位津贴等待遇。

聘用到专职教学科研岗位人员，另外享受以下待遇：

自然科学类提供 6 万元科研启动经费，人文社会科学类提供 3 万元科研启动经费。

（七）引进人才的人事档案完整转入我校后，方可享受相应额度的住房补贴和安家费。住房补贴原则上按与学校签订的在校服务期逐月发放，但考虑到新进教师的实际困难，经双方协商后可在前三年内按月发放到位。其中，第一年发放 50%，第二年发放 30%，第三年发放 20%。夫妻双方都享受人才待遇的，购房补贴、安家费或租房补贴一方按全额标准发放，另一方按半额标准发放。

（八）对引进的高层次人才，凡符合国家、山东省和青岛市人才政策有关规定的，按规定享受相关资助经费及待遇。

五、考核与管理

（一）引进人才的日常管理工作由相关学院负责。引进人才需与学校、学院三方签订首聘期聘用合同。

（二）引进人才实行聘用制管理，第四层次及以上人才的首聘期为五年，第五和第六层次人才的首聘期为三年。

（三）根据聘用合同，对引进人才实行跟踪考核制度。其中第四层次及以上人才实行中期考核（聘用满三年后进行）和期满考核制度，第五和第六层次人才实行“六年两个聘期”的考核制度。第四层次及以上人才由学校组织考核，其他层次人才由用人单位组织考核。考核分优秀、合格、基本合格和不合格四个等次。

（四）第四层次及以上人才中期考核优秀者，后两年年薪可作10-15%比例的上浮，报校长办公会审批后执行。中期考核合格者，年薪维持原标准执行。中期考核基本合格者，根据具体情况进行低聘。中期考核不合格者，予以解聘。聘期期满后，根据学校规定聘用为相应教师岗位，按照所聘相应岗位进行考核并享受相应待遇。

（五）第五和第六层次人才第一个聘期考核结果为合格以上者，可进入第二个聘期。第一个聘期考核基本合格者，根据具体情况予以警示或进行低聘。第一个聘期考核结果为不合格者，予以解聘。进入第二个聘期者，在第二个聘期结束时再次进行考核，考核结果为基本合格及以下者，学校予以解聘。经过“六年两个聘期”考核合格者，正式纳入教师系列进行日常管理。

（六）第五层次及以上人才须与学校签订在校服务期（十年）的附加协议，在服务期内，学校原则上不予批准引进人才提出的辞职、自费出国和调离我校等申请。服务期未满离开学校（含因考核不合格解聘者），必须退还学校的特批住房，或按未服务的年限退还住房补贴、安家费及科研启动经费等，并按协议赔偿学校规定的违约金。

（七）第四层次及以上人才原则上要求全职在岗工作，特殊情况不能全职工作的，可根据工作时间和工作任务，按月计发相应的薪酬待遇。全职引进人才考核期内享受相应额度的岗

位津贴，岗位津贴按月发放 80%，剩余 20%在中期考核和期满考核合格后分两次发放。

（八）第四层次及以上人才的配偶，可根据实际情况及上级文件要求，协商安排工作。高层次人才在申请调离学校时，其配偶须一并调离。

（九）高层次人才引进人才的科研启动经费按项目进行管理，分阶段下达，并按照学校财务规定，严格控制经费的使用范围。

六、附则

（一）本办法由人事处负责解释。

（二）本办法自 2017 年 1 月 1 日执行。

附件 青岛科技大学引进博士面试条件

为进一步规范具有博士学位人才的引进工作，提高人才的引进质量，经学校研究决定，特制定该面试条件。

一、基本条件

原则上应具备以下基本条件：

1. 具有博士学位，年龄原则上不超过 35 周岁；
2. 第一学历是省属重点大学及以上；

3. 同等条件下，优先选聘以下人选：本科、硕士和博士至少两个阶段毕业于“985 或 211”工程重点建设大学或国家重点科研院所；或具有国外博士学位；或有一年以上国外留学和学术工作背景。

二、科研业绩条件

按学科类别，原则上应具备以下科研业绩条件：

1. 化学学院和材料学院

具备下列条件之一：

- (1) 第一作者发表 1 篇 $IF > 6$ 论文；
- (2) 第一作者发表 2 篇 $IF > 5$ 论文；
- (3) 第一作者发表总 $IF > 15$ 论文；
- (4) 第一作者发表至少 8 篇核心期刊以上论文；
- (5) 主持省、部级及以上科研项目。

2. 化工学院、高分子学院和环境学院

具备下列条件之一：

- (1) 第一作者发表 1 篇 $IF > 4$ 论文；
- (2) 第一作者发表 2 篇 $IF > 3$ 论文；
- (3) 第一作者发表总 $IF > 10$ 论文；
- (4) 第一作者发表至少 5 篇核心期刊以上论文；
- (5) 主持省、部级及以上科研项目。

3. 机电学院、自动化学院、数理学院、信息学院和中德学院

具备下列条件之一：

- (1) 第一作者发表 1 篇 $IF > 3$ 论文；
- (2) 第一作者发表 SCI 或 EI 收录论文 2 篇及以上；
- (3) 第一作者发表至少 5 篇核心期刊以上论文；
- (4) 主持省、部级及以上科研项目。

4. 经管学院、法学院、艺术学院、马克思主义学院、外语学院和传播学院

具备下列条件第一条和后两条之一：

- (1) 本科、硕士和博士阶段至少有两个阶段从事本学科学习；
- (2) 第一作者发表至少 2 篇核心期刊或 1 篇 CSSCI 以上论文；

(3) 主持市厅级及以上科研项目。

三、问题说明

1. 师资紧缺专业，经学院和学校协商研究后，以上条件可以适当放宽。

2. 导师为第一作者、本人为第二作者的论文也可计入。