

# 山西工程职业学院文件

工职院人〔2022〕17号

---

## 关于印发《山西工程职业学院 高层次人才引进管理办法》的通知

各部门、单位：

经2022年6月29日党委会议研究，现将《山西工程职业学院高层次人才引进管理办法（修订）》予以印发，请遵照执行。

附件：《山西工程职业学院高层次人才引进管理办法》



## 附件

# 山西工程职业学院 高层次人才引进管理办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步落实“十四五”人才强校战略，优化教师队伍结构，提升学院教科研水平、产学研能力和社会服务能力，提高教师队伍的整体素质，特制定本办法。

**第二条** 坚持人才队伍分类引进的原则。针对不同类型、类别的人才，制订不同的引进举措，重点引进学院急需的各类高层次人才和高技能人才。

**第三条** 完善组织实施体系。努力开创学院领导高度重视，职能部门分工负责和跟踪服务，广大教职员工积极参与的发现人才、吸引人才的快速反应机制。

## 第二章 组织领导

**第四条** 成立学院人才工作领导小组。学院党委书记、院长任组长，学院其他班子成员任副组长。

人才工作组成员由人事部、组织部、教务部、财务部、教研中心、招生就业部、纪检监察室等部门负责人及各系、部主任组成。

人才工作组的职责是学习贯彻落实党和国家的人才政策，研

究制定学院人才引进政策，研究决定人才引进工作中的重要事项，确定人才引进人选等。

**第五条** 学院人才工作领导小组下设办公室，设在人事部。办公室主任由分管人事部工作的院领导担任，副主任由人事部部长担任。主要职责是协同用人部门制订未来几年人才引进计划，做好人才引进政策宣传、信息发布工作，安排应聘人员的面试、考核等工作，办理人才引进手续，落实引进人才的相关待遇。

**第六条** 在人才引进工作过程中，针对学科、专业特点，由学院学术工作委员会或授权聘请校内、外专家组成考察组，对拟引进人才的政治表现、教学科研能力、学术水平、心理素质等做出科学评估和评价。

### **第三章 人才引进范围、条件及待遇**

**第七条** 学院重点引进优秀博士毕业生、高水平高校教师、企业和科研院所高水平技术技能人才，以及其他满足学院发展需要的高层次人才。

**第八条** 优秀博士毕业生引进条件及待遇

（一）条件：

1、博士所学专业与本科、硕士专业相同或相近，且为学院专业（学科）建设和发展所需要。

引进博士计划的安排，优先考虑重点建设的专业（学科）和与区域经济紧密结合的专业（学科）。

2、具备较强的科研能力，以第一作者公开发表在核心期刊目录收录的国家级刊物论文，要求理工科不少于两篇、文科不少于一篇，且参与省部级教研、科研课题或项目至少一项。

3、有三年以上企事业单位工作经历的博士生年龄一般在45周岁及以下，专业急需且特别优秀的可适当放宽年龄要求。应届博士生按照公开招聘程序的要求办理。

(二) 待遇：

1、财政工资：按照国家有关规定核定起薪工资标准。

2、绩效工资：引进博士入校后两年内免教学工作量考核，按科研教学岗教授的绩效工资标准发放岗位绩效工资；两年后按照本人职称级别和实际完成的教学工作量进行绩效考核。

其他奖励性绩效工资根据工作任务的完成情况确定。

3、科研启动经费：学院为在教师岗位工作的博士提供科研启动经费（见表1），科研启动经费的使用按照学院有关科研项目经费管理办法执行。

学院所有博士均按照科研启动经费的新标准执行，不足部分按新标准补齐。

**表1 博士科研启动经费和安家费标准**

学校类别	科研启动经费	安家费（税前）
双一流大学 双一流专业 世界排名前100高校（含）	理工 20 万元	60 万元
	文科 12 万元	
普通大学	理工 15 万元	50 万元
	文科 10 万元	

4、安家费：

(1) 引进博士的安家费按照表1规定的标准执行，博士上岗第一、二年年末分两次由人事部核定后发放。对于服务期未满而调离

的博士，应承担相应违约责任，按照学院相关规定执行。

(2) 已享受学院提供房源待遇（福利房、集资房、周转房、临时借用房等）的博士，不再享受安家费。

5、配偶安置：博士配偶具有研究生学历学位、且为学院专业所急需的人才，根据本人意愿采用人事代理用工形式安置，实行同工同酬；也可通过公开招聘形式进入学院正式编制。

6、符合山西省、太原市有关鼓励优秀博士毕业生来晋工作条件的博士，学院积极协助办理相关手续，确保引进人才享受政府给与的各类奖励、补贴和经费等。

7、引进博士在产业学院、合作企业从事科研工作，在产教融合和科技成果转化等方面取得重大突破、创新和贡献的，可以享受企业提供的奖励绩效。

### (三) 引进程序

对于学院急需的优秀博士可采取“一人一策”或“一人一案”等方式考察引进。考察环节公平公正，引进程序规范完整。

## **第九条 高水平高校教师引进条件及待遇**

(一) 条件：年龄一般不超过 45 周岁，具有教授或副教授职称，有丰富的高校教学经历，在教科研等方面取得一定成果，且为学院专业急需紧缺教师。

优秀人才年龄可适当放宽。

### (二) 待遇：

1、财政工资：根据本人原工资标准和国家有关规定确定。

2、岗位绩效工资：入校后一年内免教学工作量考核。分别按照科研教学岗教授、副教授的绩效标准发放；一年后按照实际完成的

教学工作量进行绩效考核。

其他奖励性绩效工资：根据工作任务的完成情况确定。

3、科研启动经费：学院为引进的教授提供科研启动经费（理工类 15 万元、文科 10 万元）。学院所有教授均按照科研启动经费的新标准执行，不足部分按新标准补齐。

4、配偶安置：教授配偶具有研究生学历学位、且为学院专业所急需的人才，根据本人意愿采用人事代理用工形式安置，实行同工同酬；也可通过公开招聘形式进入学院正式编制。

5、技术开发条件保障费：根据产学研工作开展的情况，学院为引进的副教授提供 3 万元的经费予以支持，用于学术交流差旅费用、图书和仪器设备购置。

**第十条** 企业和科研院所高水平技术技能人才的引进条件及待遇

（一）条件：年龄一般不超过 45 周岁，为学院专业建设和发展急需的正高级职称人员，以及在全国、省内相关行业领域内的高水平技术技能人才、省级及以上“技能大师工作室”领办人等。

优秀人才年龄可适当放宽至 50 周岁。

（二）享受待遇：

1、财政工资：按照国家有关规定和本人的专业技术职称等级核定起薪。

2、岗位绩效工资：入校后一年内免教学工作量考核。正高级工程师按照科研教学岗教授的绩效标准发放绩效工资；高级技师等高技能人才根据实际考核情况确定为副教授、讲师标准绩效工资。一年后均按照实际完成的工作量进行绩效考核。

其他奖励性绩效工资：根据工作任务的完成情况确定。

3、科研启动经费：学院为引进的正高级工程师提供科研启动经费（理工类 15 万元、文科 10 万元）。学院所有正高级工程师均按照科研启动经费的新标准执行，不足部分按新标准补齐。

4、技术开发条件保障费：根据产学研工作开展的情况，学院为高水平技术技能人才提供 3 万元的经费予以支持，用于学术交流差旅费用、图书和仪器设备购置。

### **第十一条 柔性引进高层次人才条件及待遇**

采取柔性引进办法，聘请一批国内、外高水平的高校教师、企业高级工程师、高级技师和高技能人才，承担学院的团队建设、教学科研、课程改革等重点项目。

1、柔性引进高层次人才符合国家及山西省有关高层次人才引进条件的，学院积极向上级主管部门推荐申报，申请落实国家、省部级给予引进人才的相关政策和待遇。

2、柔性引进的其他高层次人才按双方签订的协议或学院有关规定执行。

3、学院积极支持人才申请、申报山西省相关人才待遇。

## **第四章 引进程序**

### **第十二条 计划制定**

各用人部门要按照学院人才建设规划，结合专业建设需要，拟定人才引进计划。人事部汇总并提出学院年度用人计划，征得分管领导同意后，报院长办公会和党委会研究。

### **第十三条 信息发布**

人事部通过网络、媒体、招聘会等形式发布人才引进信息，收

集各类人才信息并接收应聘材料。

#### **第十四条 资格审查**

人事部会同有关部门对应聘人员的毕业学校、学历学位、专业、业绩成果等教育背景进行审核，在十五个工作日内明确应聘者资格审核结果，结合专业建设和人才队伍现状确定初步引进人选。人事部向分管院长和院长汇报。

#### **第十五条 能力考察**

1、专家组考察：由人事部牵头成立专家组，聘用校内外专业相同或相近的、有一定学术水平的专家（不少于5人），对拟引进人选进行面试和答辩，综合考察其学术水平、教学水平、科研能力、心理素质和发展潜力等，形成专家组考察意见。

2、实地考察：人事部牵头组织人才工作组其他成员到拟引进人选所在单位的组织人事部门和基层单位，对拟聘人员的政治思想表现、道德品质、遵纪守法、心理素质等进行综合考察，并对应聘者提供报考信息的真实性和档案进行复审或审核。

人事部将专家组考察意见和实地考察结果提交学院人才工作领导小组，并报学院党委会讨论研究。

#### **第十六条 体检、研究与公示**

对通过能力考察的人员，由人事部统一组织体检，体检医院由学院确定，体检费用自理，体检不合格人员不作为拟引进候选人。

人事部将拟引进候选人向学院人才工作领导小组汇报，并提交院长办公会、党委会讨论研究。对学院同意引进的高层次人才，在学院网站上进行公示，公示期为七个工作日。

#### **第十七条 手续办理**



对公示无异议人员，由人事部负责向省教育厅、人社厅、财政厅等上级部门履行备案手续；同时按照引进的方式和类别办理有关聘用手续；同时按照引进的方式和类别办理有关聘用手续，人事部代表学院与拟聘用人员签订聘用合同，明确工作职责与任务目标。

## 第五章 考 核

**第十八条** 高层次人才一个聘期为三年。聘期考核工作由人事部牵头，组织部、教务处、科研中心和所在系部等部门参加，对引进人才的思想政治品德、师德师风、工作能力、教学科研实绩、人才培养工作业绩、科研启动资金使用情况等进行全面考核。

**第十九条** 考核结果在学院公示三个工作日。考核结果作为校内绩效发放和下一个聘期竞聘上岗的依据。考核合格者继续聘用；对未能按时完成岗位目标的人员提出指导性意见并限期完成岗位目标任务；对限期仍未能完成岗位目标者，予以解聘或低聘。

## 第六章 附 则

**第二十条** 各部门要根据学院的相关规定，为引进人才创造良好的工作环境与学术氛围。

**第二十一条** 聘期内引进人才有违反国家有关法律法规、学院有关规章制度等行为的，学院有权解除聘用合同。

**第二十二条** 占编制引进高层次人才工作服务期限不低于八年，自报到之日起计算。聘期内调离或辞职的人员，按有关规定需承担违约责任。

**第二十三条** 本办法由人事部负责解释，从发布之日起实施。

---

抄送：院领导

---

山西工程职业学院

2022年7月12日印发

---