

# 烟台大学文件

烟大校发〔2021〕69号

---

## 关于印发《烟台大学人才引进与管理 实施办法》的通知

各学院、部处室，各直属单位：

现将《烟台大学人才引进与管理实施办法》予以印发，  
请遵照执行。

烟台大学

2021年10月26日

# 烟台大学人才引进与管理实施办法

## 第一章 总则

**第一条** 为深入推进特色鲜明、部分学科具有国际影响力的高水平大学建设，加快实施人才强校战略，加强学校人才队伍建设，为学校事业发展提供人才支撑，特制定本实施办法。

**第二条** 坚持党管人才，人才引进要统筹兼顾、突出重点、优化结构，坚持按需设岗、公开招聘、严格条件、注重业绩、德才兼备、合同管理。

**第三条** 人才引进分为全职引进和柔性引进两种方式。全职引进指通过公开招聘和调动进入学校的正式编制人员。柔性引进指人事关系不转入学校，按照聘用协议，以科研合作、技术攻关、兼职教师等形式，每年在学校工作一定时间的人员。

**第四条** 符合国家人才支持政策、具有重大教学科研成果、在相关领域具有重要影响的优秀人才引进采取“特事特办、一事一议”的方式。

**第五条** 引进的人才需遵守国家法律法规，拥护党的路线、方针、政策，热爱教育事业，具有高尚的道德情操和职业道德规范；具有扎实的理论基础和良好的学术素养，爱岗敬业，治学严谨，团结协作，身心健康。

## 第二章 引进人才类别

**第六条** 根据专业能力和学术水平，引进人才分为黄海学者（第一层次、第二层次、第三层次）、优秀青年学者、优秀

博士等 3 个人才类别和 5 个人才层次。

**第七条** 引进的人才一般应具有博士学位学位，同时还应具备以下业绩资格条件：

**（一）黄海学者**

**第一层次：**具有国际视野、战略性构想和国际顶尖学术水平，活跃在国际学术前沿、满足国家重大战略需求和高质量发展要求的国内外一流人才。年龄一般不超过 55 周岁，近 5 年首位取得的一级绩点不少于 20000，具体条件一事一议。业绩等级及绩点认定按《烟台大学事业发展重点业绩评价办法》执行（下同）。

**第二层次：**原则上应具有正高级专业技术职务或在海外知名高校（科研院所）担任相当于副教授及以上专业技术职务，研究方向处于学科发展前沿领域，具有宽广学术视野和创新思维，较高学术造诣，在本学科领域取得具有重要学术影响力的代表性研究成果，能够带领学科团队开展高层次的科学研究和学科建设工作，达到国内一流学科带头人水平的人才。年龄一般不超过 50 周岁。

自然科学领域人才近 5 年首位取得的一级绩点不少于 13000 且单类绩点不超过 80%。人文社科领域人才近 5 年首位取得的一级绩点不少于 12000 且单类绩点不超过 80%。

**第三层次：**原则上应具有副高级及以上专业技术职务或在海外知名高校（科研院所）担任相当于助理教授及以上专业技术职务，具有较广阔的学术视野和创新思维，在本学科领域取得具有重要学术影响的代表性研究成果，能够带动本学科方向

发展的学术骨干。年龄一般不超过 45 周岁。

自然科学领域人才近 5 年首位取得的一级绩点不少于 7000 且单类绩点不超过 80%。人文社科领域人才近 5 年首位取得的一级绩点不少于 6000 且单类绩点不超过 80%。

## （二）优秀青年学者

学术功底深厚，具有较强的创新能力和较大发展潜力，在本学科领域取得突出业绩的优秀青年学者。年龄一般不超过 35 周岁，具有博士后工作经历或具有高级专业技术职务或紧缺急需学科引进的人才年龄可放宽至 38 周岁。

自然科学领域人才近 5 年首位取得的二级绩点不少于 2000。人文社科领域人才近 5 年首位取得的二级绩点不少于 1600。

## （三）优秀博士

符合学校教学科研需要，具有良好发展潜力的优秀博士。年龄一般不超过 35 周岁。

自然科学领域人才近 3 年首位取得的三级绩点不少于 100。人文社科领域人才近 3 年首位取得的三级绩点不少于 40。

**第八条** 用人单位应在学校设定的业绩资格条件基础上，结合本单位学科发展目标、学科特点和实际情况，制定本单位各类各层次引进人才的业绩资格条件，报学校备案。各学科引进人才的业绩资格条件应与学校双高建设的目标相适应，且应突出学科特点。黄海学者第一层次原则上设置在学校重点建设发展学科或优势特色学科。

**第九条** 实行业绩资格条件下的代表作评价制度，达到相

应引进层次业绩资格条件的，由学校组织进行水平论证，水平论证结果作为确定引进人才层次的重要依据。

### 第三章 引进待遇

**第十条** 按照引进人才类别及层次，对全职引进的人才提供如下待遇：

| 人才类别及层次  |        | 人才待遇       |      |       |      |                 |               |          |
|--|--------|------------|------|-------|------|-----------------|---------------|----------|
|  |        | 薪酬待遇       | 购房补贴 | 科研启动费 |      | 生活补助(贴)         | 留学费用补贴        | 团队建设经费   |
|  |        |            |      | 自然科学  | 人文社科 |                 |               |          |
| 黄海学者   | 第一层次   | 一事一议       |      |       |      |                 |               |          |
|  | 第二层次   | 岗位工资+40万/年 | 120万 | 100万  | 30万  | 25.8万<br>(符合条件) | 15万<br>(符合条件) | 根据工作需要提供 |
|  | 第三层次   | 岗位工资+20万/年 | 100万 | 60万   | 20万  |                 |               |          |
|  | 优秀青年学者 | 岗位工资       | 60万  | 20万   | 8万   |                 |               |          |
| 优秀博士   | 岗位工资   | 45万        | 8万   | 3万    |      |                 |               |          |
| 1. 购房补贴、生活补助(贴)、留学费用补贴包含省市有关人才待遇部分，具体按照《山东省有关博士(后)生活补助核定发放办法》(鲁人社字〔2021〕31号)和《加快吸引集聚青年人才来烟就业创业三年行动方案》(烟委人组发〔2021〕2号)的有关规定执行。<br>2. 学校紧缺急需学科引进的人才，购房补贴在所引进层次标准上增加5万。<br>3. 薪酬待遇、购房补贴等均为税前金额。<br>4. 引进人才如享受学校提供的校内福利性住房，学校发放的购房补贴减半。 |        |            |      |       |      |                 |               |          |

**第十一条** 黄海学者第一层次首个聘期实行年薪制。黄海学者第二层次首个聘期实行协议工资制，协议工资包括所聘岗位的工资福利待遇和40万/年的人才津贴。黄海学者第三层次首个聘期的薪酬待遇包括所聘岗位的工资福利待遇和20万/年的人才津贴。

**第十二条** 享受年薪制、协议工资制或人才津贴的人才，聘用合同中约定的各项教学与教研科研成果不再计算教学、教研科研及绩效等方面奖励。

**第十三条** 学校可根据黄海学者的学科（团队）建设需要提供必要的学科（团队）建设经费。

**第十四条** 达到学校专业技术职务评聘工作实施办法规定的副教授或教授业绩条件的，可聘为副教授或教授。

**第十五条** 引进人才待遇根据人才到岗及工作考核情况分期分类拨付。其中，年薪按月发放；人才津贴按月发放50%，其余部分在完成聘期目标任务后再发放；学校发放的购房补贴在人才到岗后一次性发放不超过50%，其余部分在完成聘期目标任务后发放；科研启动费以科研项目立项的方式拨付。

**第十六条** 引进的黄海学者若需配偶安置，由学校按照上级文件精神 and 学校的有关规定办理。如夫妻双方均为博士，仅一方符合学校人才引进计划和政策要求，不符合的一方可作为配偶安置，但不享受引进待遇。

**第十七条** 根据学科建设发展规划，设定柔性引进岗位。柔性引进的人才待遇，根据其来校工作时间和完成目标任务等情况协议确定。引进的外籍人才待遇，根据具体情况合同约定。

**第十八条** 引进人才的薪酬待遇、购房补贴等均为税前金额。

#### **第四章 引进与聘用程序**

**第十九条** 提交人才引进方案。用人单位依据学科发展规划，结合目标考核任务，科学论证人才引进方案，制定、提交论证报告和引进计划。

**第二十条** 审定人才引进方案。人事处（人才工作办公室）会同发展规划与学科建设处、教务处等相关职能部门组织专家

对用人单位人才引进方案进行论证评议，提出学校年度人才引进计划方案，报学校研究审定。

**第二十一条** 发布招聘信息。学校编制年度公开招聘人才工作方案，经主管部门审批同意后，面向社会发布招聘信息。

**第二十二条** 考察推荐。

（一）优秀青年学者和优秀博士

优秀青年学者和优秀博士的考察推荐包括资格审核，面试考察，政治审查、师德师风考察及背景调查，单位党政联席会评议等环节。

1. 资格审核。用人单位按照公开发布的有关要求，结合岗位要求的业绩资格条件，组织基层学术组织或学术委员会对应聘人员的学术水平、发展潜力和岗位匹配度等进行资格审核，通过人员报人事处（人才工作办公室）备案；或人事处（人才工作办公室）根据用人单位人才引进需求，组织同行专家进行审议，通过人员直接进入面试考察。

2. 面试考察。用人单位面试考察组对应聘人员教学能力、学术水平和发展潜力等进行面试考察。面试考察包括但不限于学术报告、教学试讲和面谈交流。用人单位面试考察组由党政主要负责人、基层学术组织负责人和相关学科方向的学术委员会成员及骨干教师组成，其中与招聘学科方向相近或相关的高级专业技术人员不少于7人。

完善审核把关机制，用人单位的联系校领导 and 人事处（人才工作办公室）、社会科学处、科技处、教务处、研究生处、发展规划与学科建设处的相关人员需参加优秀青年学者和优

秀博士的面试考察。

3. 政治审查、师德师风考察及背景调查。用人单位对应聘人员进行政治审查、师德师风考察和背景调查，必要时进行保密审查。审查形式包括但不限于组织函询（含无犯罪记录）、个别谈话、查阅档案和走访调查。应届博士毕业生应充分征求其博士生导师和所在党组织意见，博士后应充分征求其合作导师和所在党组织意见，留学人员可请外交、教育等部门协助了解相关情况或提供有关证明材料。应聘人员政治审查、师德师风考察经用人单位党委（党总支）讨论通过后提交用人单位党政联席会议讨论。

4. 党政联席会评议。用人单位党政联席会根据前期考察意见和结果，对应聘人员的政审情况、教学能力、学术水平、发展潜力和岗位匹配度等进行审议，明确引进类别及层次、聘期目标、聘期待遇等意见，报学校研究。

## （二）黄海学者

黄海学者的考察推荐包括个人申报、单位推荐和评审认定。

1. 个人申报。应聘人员填写申报表并提交应聘单位。

2. 单位推荐。用人单位进行资格审核，经用人单位学术委员会组织初评，面试考察组组织学术报告和面谈交流，党委（党总支）政治审查、师德师风考察及背景调查，党政联席会研究确认后，报人事处（人才工作办公室）。

完善审核把关机制，分管人才工作校领导、用人单位的联系校领导和人事处（人才工作办公室）、社会科学处、科技处、



教务处、研究生处、发展规划与学科建设处的负责人需参加黄海学者的面试考察。

3. 评审认定。学校组织同行专家进行评审认定，产生初步人选。

**第二十三条** 学校审定。符合人才引进政策的优秀青年学者和优秀博士，经相关职能部门复核后，报校长办公会审定。引进人才中的特殊情况和黄海学者的引进，经相关职能部门复核和学校师资队伍建设委员会评议后，报党委常委会审定。

**第二十四条** 聘用程序。经学校审定引进的人才，学校安排考察、体检和公示，公示期满无异议报山东省人力资源和社会保障厅审核备案，签订聘用合同和师德师风承诺书，办理入校和聘用手续。

**第二十五条** 由其他事业单位调入的人才，一般要求进行外调。外调由用人单位和人事处（人才工作办公室）组织。

**第二十六条** 应届毕业生需在学校批准之日的当年度（学年度）内来校办理入职手续，其他人员应在学校批准之日起3个月内办理入职手续，逾期未办理者视为自动放弃。有特殊情况的，需向学校提出申请并获得批准。

## 第五章 聘期管理

**第二十七条** 学校对引进人才实行合同管理和目标考核。学校、用人单位与引进人才签订《聘用合同》，以合同的方式明确责任、权利以及违约责任。

**第二十八条** 聘用合同的聘期为五年，引进的人才最低服务期为两个聘期。首个聘期按照签订的《聘用合同》执行；首

个聘期考核合格的，第二个聘期纳入学校常规岗位聘用管理。人才的日常管理和服务工作由用人单位具体负责。

**第二十九条** 引进人才首个聘期的聘期目标任务至少含教学任务、教研科研任务和其他任务。

（一）教学任务按照上级主管部门和学校有关规定执行。

（二）教研科研任务与引进人才类别及层次相关联。

黄海学者第一层次教研科研任务一事一议，应包括带领学科、团队开展本领域教学科研工作，承担国家、山东省和烟台市重大科研项目以及对经济社会发展有重要影响的前沿课题，取得具有较大影响的标志性研究成果，形成具有国内外较高水平的学术团队，引领学科进入国内外先进水平等任务，原则上不低于引进时的业绩资格条件且其中一项绩点不少于 6000。

黄海学者第二层次教研科研任务原则上不低于相应层次引进时的业绩资格条件，单类绩点不超过 80%且其中一项绩点不少于 4000。

黄海学者第三层次教研科研任务原则上不低于相应层次引进时的业绩资格条件，单类绩点不超过 80%且其中一项绩点不少于 2000。

优秀青年学者教研科研任务原则上不低于相应层次引进时的业绩资格条件，单类绩点不超过 80%且其中一项绩点不少于 600。

优秀博士教研科研任务原则上不低于学校教学科研型副教授评审的业绩条件。

（三）其他任务包括教学质量、人才培养、实验室建设、

专业发展、社会服务、公共服务等方面，具体由用人单位根据实际工作需要自行确定。

用人单位根据本单位教学科研、学科建设实际情况与发展要求，在以上聘期目标任务的基础上制定各类人才的具体聘期目标任务，报学校审定后实施。用人单位应指导引进人才制定科学合理的聘期目标任务书，聘期目标任务书应包括聘期目标任务、年度基本任务和年度目标任务。

### **第三十条** 聘期考核分年度考核、中期考核和期满考核。

（一）年度考核与事业单位人员年度考核同步，年度考核原则上需完成聘期目标任务书中的年度基本任务和年度目标任务，年度考核不合格的按照《烟台大学教职工年度考核办法（试行）》的有关规定处理。

（二）中期考核由用人单位在聘期第 36 个月组织进行，初步考核意见报人事处（人才工作办公室），人事处（人才工作办公室）会同各相关职能部门进行审核。中期考核原则上需完成聘期合同约定聘期目标任务的 50%，中期考核不合格者停发年薪（或人才津贴）的 50%和未发放的购房补贴，期满考核合格后补发。

（三）期满考核由用人单位和学校在聘期结束前 3 个月共同组织进行，经受聘人员总结述职、用人单位聘期考核工作组考核评议和用人单位党政联席会研究提出初步意见后，由学校进行审议复核，确定考核结果。

期满考核结果分为合格和不合格两个等级。聘期期满考核合格的，纳入学校常规岗位聘用管理。聘期期满考核不合格的，

学校按聘用合同约定与当事人解除聘用合同，当事人按聘用合同约定退回相关待遇。

## **第六章 组织领导与工作保障**

**第三十一条** 坚持党管人才的原则，成立学校人才工作领导小组，统筹全校人才引进与管理工作，加强对人才引进工作的宏观指导、统筹协调，健全党管人才领导体制和工作机制。

**第三十二条** 人事处（人才工作办公室）是学校人才引进工作的日常管理机构，负责学校人才引进工作的组织实施。党委组织部、党委教师工作部、党委宣传部、发展规划与学科建设处、社会科学处、科技处、教务处、研究生处、财务处等职能部门按照各自职责分工，负责人才引进中相关工作的指导和审核。

**第三十三条** 用人单位建立由同行专家与党政领导共同筛选、学术委员会考察、党政联席会集体研究的人才引进工作机制，做好引进人才的遴选、考察推荐等工作。

**第三十四条** 构建全员重视人才的工作机制，对于引进的黄海学者实行校领导联系专家制度。定期与联系专家沟通交流，了解其工作、生活等情况，协调解决其来校后遇到的困难和问题，定期参加联系单位的人才引进面试和调度人才工作。

**第三十五条** 建立人才引进工作目标责任制和督查落实制，人才引进工作成效、人才聘期中期和期满考核结果作为用人单位领导班子考核、师资队伍目标责任制考核和单位绩效考核的重要内容，学校定期通报用人单位人才引进工作重要进展和存在的问题，确保各项政策措施落实到位。

## 第七章 附则

**第三十六条** 《烟台大学事业发展重点业绩评价办法》中的哲学社会科学研究类、自然科学研究类、文化艺术体育实践类、教学研究类和人才项目类绩点适用本办法。

**第三十七条** 本办法自发布之日起施行，由人事处（人才工作办公室）负责解释。原《烟台大学人才引进与管理实施办法》（烟大校发〔2017〕41号）和《烟台大学人才引进与管理实施办法补充规定》（烟大校发〔2019〕80号）同时废止。

