

# 中共南华大学委员会文件

南华校发〔2021〕30号



## 中共南华大学委员会 关于印发《南华大学高层次人才队伍建设 实施办法》的通知

各二级单位党委（党总支部），各部门、各单位：

《南华大学高层次人才队伍建设实施办法》已经2021年第23次校党委会审议通过，现予以印发，请遵照执行。

中共南华大学委员会

2021年11月17日

# 南华大学高层次人才队伍建设实施办法

## 第一章 总则

**第一条** 高层次人才是促进学校发展的领军人物，是实施人才强校战略、提高学校核心竞争力的中坚力量。为规范人才引进、培养与管理，优化配置人力资源，根据上级有关规定，结合学校实际，制订本办法。

**第二条** 坚持党管人才原则，实行校院两级人才引进、培养与管理体制。学校根据发展规划制定人才引进和培养中长期规划，由人力资源处负责统筹人才引进计划的对外发布、人才引进工作的组织协调、人才培养和管理等工作。各二级单位是人才引进和培养的第一责任单位，根据学校发展战略和学科建设需要，制定并落实人才引进和培养计划，做好引进人才的政治把关和师德考察，做好人才的服务工作。

**第三条** 根据学校发展、学科专业建设及科学研究需要，坚持“控制编制、突出重点、按需引进、优化结构”原则，优先保证省部级及以上重点学科、重点实验室、研究基地和新兴交叉学科等发展需要的人才引进。

## 第二章 高层次人才引进

### 第四条 对象

引进对象应遵守中华人民共和国法律法规，具有良好的科学道德，自觉践行新时代科学家精神。学校高层次人才引进原则上分为以下五个层次，但对于学科紧缺人才或业绩特别优秀的人才，采取一事一议。

### （一）学科顶尖人才

具有世界一流学术水平，取得国际学术界公认、具有重大科学价值的原始创新成果，在本学科领域取得卓越成就的杰出人才；或其他获得国际权威机构认可的杰出人才。

### （二）学科领军人才

学术造诣高深，围绕国民经济和社会发展中重大关键问题、核心技术与装备、系统集成能力等需求，产出重大技术装备、重大技术体系以及系统解决方案，支撑引领行业产业技术进步作用显著的国家级领军人才；或海内外相当水平优秀人才。

### （三）学科拔尖人才

在本学科领域具有较高的学术影响力和学术声誉，围绕区域创新发展的重大需求，产出具有重大带动和影响的创新成果，为地方政府提供重大战略咨询和服务的省部级拔尖人才；或海内外相当水平优秀人才。

### （四）青年创新人才

已取得较为突出学术成果的国家级青年人才或经论证与其水平相当者。

### （五）青年优秀人才

学术基础深厚，学术思想活跃，富有创新精神，凸显较强发展潜质的青年学者；或优势特色学科急需的相当水平人才及海外优秀博士。

## **第五条 基本条件**

高层次人才应具备以下基本条件：

1. 遵守中国的法律法规，认同和遵守学校的规章制度，顾全大局，服从安排。具有良好的品德、学术道德，以及团队合作精神，教学科研成果突出。

2. 身心健康。学科顶尖人才的年龄不限；学科领军人才原则上年龄 55 岁以下（人文社科类 60 岁以下）；学科拔尖人才原则上年龄 50 岁以下（人文社科类 55 岁以下）；青年创新人才原则上年龄 45 岁以下（人文社科类 50 岁以下）；青年优秀人才原则上年龄 40 岁以下（人文社科类 45 岁以下）。

3. 在学科建设上具有前瞻性、战略性的眼光，对学科建设和科学研究有创新性构想，能够把握国际科学发展的脉络，提出对学科前沿或国民经济与社会发展有重大影响的研究课题，或者对于产品开发与创新创业具有良好基础。

4. 具有凝聚多学科协同作战、引领相关学科群赶超或保持国际领先水平的能力，管理工作经验丰富或在国内外重要学术机构中担任重要职务者优先考虑。

## **第六条 方式、聘期与程序**

### **（一）原则**

高层次人才引进实行岗位聘任制，坚持按需设岗、公开招聘、专家评审、合同管理、科学考核有机统一的原则。

### **（二）方式**

#### **1. 个人引进**

高层次人才作为特聘教授聘用，聘任期为 5 年，采用全职引进，即人事关系完全转入学校，按学校编制内教职工要

求工作。

## 2. 团队引进

团队引进指按照学科发展或者科学研究需要，以工作团队的形式引进。团队引进采用全职引进方式，聘期与相应的个人引进相同。

### （三）程序

1. 面向国内外公开招聘；
2. 人力资源处收到高层次人才应聘材料后向应聘者函告回复，必要时派出专人与应聘者当面交流；
3. 人力资源处组织专家对应聘高层次人才的材料进行评审，提出初步聘任意见；
4. 人力资源处及相关学院对高层次人才应聘者进行学术考察，形成聘任意见，及时向学校汇报；
5. 签订聘任合同，办理相关入职手续。

人力资源处不定期向学校人才队伍建设领导小组汇报高层次人才聘任情况。

### （四）签订合同

校本部高层次人才由学校与受聘人签订聘任合同，直属型附属医院视情况由学校或附属医院与受聘人签订聘任合同。学校人力资源处按照要求，协调有关部门为引进人员办理相关手续，迅速落实聘任待遇和工作条件。

## 第七条 待遇及资助

### （一）个人待遇及资助

被聘任到学校本部及附属医院的全职高层次人才，除享受国家为其提供的待遇以外，在校工作期间，南华大学提供

以下待遇：

获得的科研成果按学校科研奖励办法给予奖励；来校工作后享受医疗保健、配偶根据条件优先安置、协助安排子女入学；优先支持申报各类人才项目；在资源配置、团队和平台建设、国际合作与交流、研究生招生等方面提供优先支持。如有其它方面的要求，可以一事一议。

对象	待遇
学科顶尖人才	面议
学科领军人才	1. 年薪：120 万元（人民币，税前，下同）； 2. 科研启动经费 1000 万元（人文社科类 300 万元）； 3. 学校提供 160 平米住房一套，工作满 5 年，产权归个人；或者提供等值的安家费； 4. 提供科研用房，办公用房。配备专职人员 5 人。
学科拔尖人才	1. 年薪：60 万元； 2. 科研启动经费 400 万元（人文社科类 100 万元）； 3. 学校提供 120 平米住房一套，工作满 5 年，产权归个人；或者提供等值的安家费； 4. 提供科研用房，办公用房。配备专职人员 3 人。
青年创新人才	1. 年薪：80 万元； 2. 科研启动经费 600 万元（人文社科类 200 万元）； 3. 学校提供 140 平米住房一套，工作满 5 年，产权归个人；或者提供等值的安家费； 4. 提供科研用房，办公用房。配备专职人员 4 人。
青年优秀人才	1. 年薪：40 万元； 2. 科研启动经费 300 万元（人文社科类 80 万元）； 3. 学校提供 120 平米住房一套，工作满 5 年，产权归个人；或者提供等值的安家费； 4. 提供科研用房，办公用房。配备专职人员 2 人。

## （二）团队待遇及资助

鼓励全职引进科技创新团队，待遇及资助一事一议。

## 第八条 经费管理

### （一）经费来源

校本部高层次人才的经费主要由学校高层次人才专项（配套）经费解决，附属医院的高层次人才的待遇和经费由附属医院的相关专项经费解决。

### （二）使用原则

学校或附属医院为高层次人才投入的年薪及安家费发放到个人。年薪按月发放。科研启动经费由人事处拨转到学校科研管理部门，并通知到高层次人才本人，根据高层次人才需求分年度发放，按学校科研经费管理办法管理和使用。

### （三）审批程序

高层次人才引进工作经费由人力资源处负责。高层次人才的年薪、安家费由人力资源处负责办理。科研启动经费由科研部负责审批。

## 第三章 高层次人才培养

**第九条** 学校在职在岗的教师参照引进高层次人才的条件进行遴选，被遴选为高层次人才的在职在岗教师与引进的高层次人才享受相同待遇。

## 第四章 高层次人才聘期管理与考核

**第十条** 高层次人才实行中期考核和聘期考核，中期考核在聘任第三年末进行，聘期考核在聘任第五年末进行。考核内容为聘任合同规定的工作任务和履职情况，考核结论为“合格”与“不合格”。中期考核“合格”则自动续聘两年，“不合格”则不续聘。

## 第五章 附则

**第十一条** 本办法自发文之日起实施，由学校人力资源处负责解释。学校此前有关规定与本办法不一致的，按本办法执行。