华南师范大学文件

华师〔2015〕139 号

关于印发《华南师范大学人才引进暂行办法》的通知

各学院、各部处、各单位:

经校长办公会议讨论通过，现将《华南师范大学人才引进暂行办法》印发给你们，请遵照执行。

华南师范大学

2015 年 10 月 20 日

华南师范大学人才引进暂行办法

第一章　总则

第一条　为全面落实《中共广东省委广东省人民政府关于建设高水平大学的意见》(粤发〔2015〕3号)，大力实施人才兴校战略，进一步加大人才的引进力度，满足高水平大学建设需要，实现国内一流、世界知名的综合性师范大学建设目标，结合我校实际，制定本办法。

第二条　目标任务。从2015年起，学校有计划、有重点地引进一批院士或国际顶尖奖项获得者、杰出人才、领军人才、青年拔尖人才和师资博士后，打造数量充足、结构合理、充满活力、具有竞争力的高层次人才队伍。

第三条　人才引进应符合学校发展战略需要，与人才培养、科学研究、社会服务、文化传承与创新需要相结合，并优先保证重点学科、新兴交叉学科、重大科研项目、重点科研平台和高水平创新科研团队的人才需求。

第四条　各学院主要负责人才的初步考察与遴选；人事处负责人才引进的规划、服务与管理；学术委员会负责人才学术水平的评价；校长办公会议负责人才引进的决策；学校其他职能部门负责为各类人才提供高效、到位的管理与服务。

第二章　引进条件及待遇

第五条　引进的各类人才应具备以下基本条件:

（一）遵守中华人民共和国宪法、法律、法规;

（二）热爱高等教育事业，具有良好的品行和职业道德;

（三）身心健康，在教学、科研第一线工作;

（四）具有博士学位（术科除外）。

第六条　全职引进的人才层次及待遇:

（一）院士或国际顶尖奖项获得者

中国科学院院士; 中国工程院院士; 其他国家设立的科学技术方面的最高学术称号获得者; 诺贝尔奖、菲尔兹奖等国际顶尖奖项获得者。

学校为每位院士或国际顶尖奖项获得者提供特别优厚的购房补贴和薪金待遇，视实际情况商议并提供科研启动经费，根据实际工作需要并结合学科现有基础组建科研团队，配备工作助手。

（二）杰出人才

拥有很高的学术声誉和宽广的学术胸怀，具有卓越的学术领导能力，学术造诣深厚，已取得国际同行公认的标志性成果，近五年科研成果丰富。原则上年龄不超过 55 周岁。包括:

1. “国家特支计划”杰出人才、领军人才入选者; “千人计划”创新人才长期项目、高层次外国专家长期项目入选者; “长江学者奖励计划”特聘教授。

2. 国际公认的著名奖项的获得者，如沃尔夫奖、邵逸夫奖、阿贝尔奖、肖邦奖获得者；以主要完成人的身份获得国内公认的重大奖项的获奖者，如国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖一等奖（总排名前三）或二等奖（总排名第一）获得者；高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）一等奖（总排名第一）获得者等。

3. “973 计划”首席科学家；“863 计划”项目负责人；国家自然科学基金重大项目、创新研究群体项目、杰出青年基金项目主持人等。

4. 经通讯评议，总体水平达到上述各类人才水平者。

学校为每位杰出人才提供非常优厚的购房补贴和薪金待遇，视实际情况商议并提供科研启动经费，根据实际工作需要并结合学科现有基础组建科研团队，配备工作助手。

（三）领军人才

拥有宽广的学术胸怀和较高的学术领导能力，学术造诣比较深厚，已取得国内同行公认的标志性成果，近五年科研成果丰富。原则上年龄不超过 50 周岁。包括：

1. “国家百千万人才工程”入选者；国家级教学名师；广东省引进领军人才；广东省引进创新科研团队带头人；“广东省特支计划”杰出人才、领军人才入选者；“广东省高等学校珠江学者岗位计划”特聘教授及省外同类人才项目入选者等。

2. 国务院学科评议组成员。

3. 国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖一等奖（排名前五）或二等奖（排名前三）获得者；高等学校科学研究优秀成果奖（科学技术）一等奖（总排名第一）获得者；高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）一等奖（排名第二）或二等奖（排名第一）获得者；省部级科学技术奖一等奖（总排名第一）或哲学社会科学优秀成果奖一等奖（总排名第一）获得者；国家级教学成果奖一等奖（第一完成人）获得者；全国美展金奖获得者；中国音乐“金钟奖”金奖获得者等。

4. 下列人员，经通讯评议，科研水平达到国内领先或国内先进水平、在国内学科领域中具有较高的学术影响力、具备担任本学科学术带头人能力的：国家科技重大专项项目负责人、国家社会科学基金重大项目首席专家、国家自然科学基金重点项目负责人、“973 计划”或“863 计划”课题负责人、教育部“长江学者和创新团队发展计划”创新团队带头人、教育部哲学社会科学研究重大攻关项目首席专家等。

5. 经通讯评议，总体水平达到上述各类人才水平者。

学校为每位领军人才提供优厚的购房补贴和薪金待遇，视实际情况商议并提供科研启动经费，根据实际工作需要并结合学科现有基础组建科研团队。

（四）青年拔尖人才

具有较高的学术素养和较大的发展潜力，有较强的组织协调能力和良好的团队协作精神，对本学科领域前沿问题有独到见

解，具有创新性工作思路，取得原创性科研成果并获同行专家认可，富有学术活力和发展潜力者。包括:

1.自然科学学科应聘者原则上年龄不超过40周岁、人文社会科学学科应聘者原则上年龄不超过45周岁，申获国家级或省部级重要人才项目或科研项目者，包括教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者、国家“青年千人计划”入选者、教育部“长江学者奖励计划”青年项目入选者、国家“特支计划”青年拔尖人才入选者、广东省“特支计划”青年拔尖人才入选者、国家自然科学基金优秀青年科学基金项目主持人、省级杰出青年基金项目负责人等；或总体水平达到上述各类人才水平，经通讯评议，科研成果达到国内先进水平，具有成为该领域学术带头人的发展潜力者。

2.自然科学学科应聘者原则上年龄不超过35周岁、人文社会科学学科应聘者原则上年龄不超过40周岁，经通讯评议，学术水平在同领域同龄人中位于前列，具有突出的学术活力和发展潜力者。全国百篇优秀博士论文奖获得者优先考虑。

学校为每位青年拔尖人才提供比较优厚的购房补贴和薪金待遇，视实际情况商议并提供科研启动经费。

（五）师资博士后

从事创新性研究工作并取得优秀成果，经通讯评议，科研成果在同领域同龄人中处于先进水平且具有发展潜力者。自然科学学科应聘者原则上年龄不超过30周岁、人文社会科学学科应聘

者原则上年龄不超过 35 周岁。

学校为每位师资博士后提供具有竞争力的薪金待遇。

第七条 特聘教授引进条件及待遇:

学术造诣深厚，在科学研究方面取得国内外同行公认的成就，受聘期间每年累计在校工作不少于 2 个月。境外申请人一般应在高水平大学或学术机构担任副（助理）教授以上职位或其他相应职位；国内申请人应在国内知名大学或高水平学术机构工作，具有正高级专业技术职务，且担任博士生导师。原则上年龄不超过 60 周岁。

第一类：对学校战略发展具有重要意义，每年在校工作时间不少于 6 个月，担任学校研究机构的负责人。

第二类：在学科建设、人才培养、科学研究、国际交流与合作、科技成果转化等方面承担具体的任务。

第三类：在学科建设、人才培养、科学研究、国际交流与合作、科技成果转化等方面承担咨询、指导、联系等工作，承诺取得实质性的成果。

学校根据特聘教授承担的工作任务为其提供年薪、月薪或采用其他付薪方式。

第三章 新引进人才的工作任务

第八条 领军人才及以上层次人才的工作任务:

1. 讲授本学科核心课程、培养本学科创新型人才;

2. 带领本学科在前沿领域保持国内领先或国内先进水平，承担重大科学研究任务，主持重大科研项目，发表具有高显示度的研究论文，本团队的科研成果达到一定的规模，在国家级和省部级科研奖励上取得突破;

3. 领导学科建设和科研平台建设，在重点学科（国家级和省级）建设、重点科研平台（国家级和省部级）建设上取得突破;

4. 承担学术人才梯队建设任务，引进、培养本学科领军人才和青年拔尖人才;

5. 开展国际交流与合作，与国内外著名科研机构、企业或高校进行合作并取得实质性成果;

6. 瞄准广东经济和产业发展，开发有自主知识产权的核心技术，与地方政府、企业或机构开展产学研合作，为学校创造经济效益。

第九条 青年拔尖人才的工作任务:

1. 讲授本学科核心课程，培养本学科创新型人才;

2. 面向本学科战略发展需求，在本学科的前沿领域开展创新性研究工作，主持重要科研项目，发表高水平研究论文;

3. 培养本学科青年人才;

4. 推动国际交流与合作，与国内外著名科研机构、企业或高校开展富有成效的合作研究;

5. 瞄准广东经济和产业发展，开发有自主知识产权的核心技术，推动科技成果转化。

第十条 特聘教授的工作任务参考全职引进人才的工作任务，可根据实际情况进行调整。

第四章 引进程序

第十一条 各院（所）学术分委员会和党政联席会议每年根据发展需要和岗位情况制定下一年度人才引进计划。

第十二条 学校通过各种媒介面向海内外发布人才需求信息。

第十三条 全职人才（师资博士后除外）引进程序：

（一）个人申请。应聘者填写并向用人单位提交《华南师范大学引进人才申报表》，提供相关附件材料和来校研究计划。青年拔尖人才申请者另需提供 3 名同行专家的推荐函。

（二）初步遴选。用人单位通过面试、面谈、试讲等形式对应聘者的道德素质、思想表现、教学科研能力、工作成果等进行考察，与应聘者进行充分沟通，提出聘用方式建议、待遇建议和聘期工作目标建议。

（三）通讯评议。对于第二章明确规定需要通讯评议的应聘者，人事处组织专家进行通讯评议。

（四）会议评议。用人单位邀请应聘者来校开设学术报告。由联系用人单位的校领导、学校学术委员会相关学科委员、用人单位学术分委员会委员、用人单位党政负责人、人事处负责人组成校内专家组，听取应聘者的学术报告。会后，专家组对其学术

水平进行评议，对其综合素质和能力作出整体评价，提出引进建议和层次建议。

（五）审定。校长办公会议作出引进决定，确定聘用方式和引进待遇。

第十四条 特聘教授引进程序：

（一）个人申请。应聘者填写并向用人单位提交《华南师范大学引进人才申报表》，并提供相关附件材料。

（二）初步遴选。用人单位通过面谈、学术报告等形式对应聘者的道德素质、思想表现、学术水平等进行考察，召开学术分委员会会议和党政联席会议，研究确定聘期工作目标，提出引进待遇建议。

（三）审核。人事处对应聘者的材料进行审核，研究提出引进建议。

（四）审定。校长办公会议作出引进决定，确定引进待遇。

第十五条 对学校战略发展具有重要意义的高层次人才，经校长提名，可由人事处直接受理申请，通过通讯评议或学校学术委员会特别会议评议，提交校长办公会议研究决定。

第五章 聘用及管理

第十六条 学校对全职引进的人才采用多元化的聘用方式。具体聘用方式通过面谈确定，并在合同中予以约定。

第十七条 全职引进的人才须与学校签订服务协议，服务期

限不少于 8 年。

第十八条 特聘教授与学校签订聘任合同，聘期一般为三年或五年，期满后须接受聘期考核。聘期考核合格的，若双方均有意愿继续合作，学校予以续聘；考核不合格的，学校不予续聘。

第六章 经费管理

第十九条 学校设立引进人才专项经费，包括购房补贴和科研启动经费。专项经费实行项目管理，专款专用。

第二十条 科研启动经费的管理参照《华南师范大学科研项目经费管理办法》执行。

第二十一条 新引进的人才在 8 年服务期内，若在广州地区购房，可凭购房合同或房屋认购书等材料向人事处申领购房补贴；若不在广州地区购房，视同放弃购房补贴。外籍人员购房补贴的发放方式可按学校有关规定予以调整。

第二十二条 新引进的人才报到后，根据协议约定申请科研启动经费。

第七章 附则

第二十三条 条各院（所）须在学校核定的岗位总数范围内引进人才。对学科发展具有重要意义的高层次人才，经学校批准可适当倾斜。

第二十四条 对学校发展具有重要意义的紧缺专业人才可

适当放宽条件。

对具有良好的学术素养和团队协作精神，近五年成果丰富，经评议，学术水平和教学水平在学校相关学科中位于前列者，学校可视实际情况提供一定的经费支持。此类人才的引进程序参照特聘教授引进程序执行。

第二十五条 同时符合多个层次引进条件的，按最高层次享受相应待遇。夫妻双方均符合人才引进条件的，购房补贴按金额较高的一方的标准发放。

第二十六条 第六条所述“购房补贴”是按 8 年服务期限计算的购房补贴，实际服务期限少于 8 年的，按实际服务月数进行折算。

第二十七条 各类人才的薪金发放方式按学校有关规定执行。

第二十八条 师资博士后的招聘和管理按《华南师范大学师资博士后实施办法（试行）》执行。

第二十九条 本办法自发布之日起正式施行。《华南师范大学引进高层次人才暂行办法》（华师〔2005〕167 号，附件 8）同时废止。

第三十条 本办法由人事处负责解释。

华南师范大学校长办公室 2015 年 10 月 22 日印发

责任校对：陈秀珊 邓静薇