

山东艺术学院文件

山艺院字〔2018〕54号

关于印发《山东艺术学院人才引进与 管理实施办法》的通知

各单位、各部门：

现将《山东艺术学院人才引进与管理实施办法》印发给你们，请遵照执行。



山东艺术学院人才引进与管理实施办法

为深入贯彻国家及山东省关于人才工作的精神要求，进一步落实人才强校战略，努力建设一支适应学校发展需要的高素质人才队伍，形成人尽其才、才尽其用、人才辈出、充满生机活力的人才队伍建设格局，现结合学校实际，特制定本办法。

一、指导思想

着眼于学校创建山艺特色、山东风格、国内一流高水平综合性艺术大学的战略部署，从学科发展和人才队伍建设的现实需要出发，通过引进人才，进一步优化师资队伍结构，提高师资队伍整体素质和水平，为学校培养高素质人才、创造高水平教学、科研、艺术实践与创作成果提供智力支持和人才保证。

二、基本原则

（一）科学规划、按需引进

人才引进必须坚持与学校总体发展目标相一致的原则。人才引进要有利于促进学科专业建设与发展，有利于教学科研及艺术实践与创作水平的提高，有利于教师队伍的整体优化，有利于学校综合实力和核心竞争力的提升。

（二）保证重点、统筹兼顾

人才引进应优先保证学校重点学科、特色学科、新兴学科专业的建设需要，同时兼顾其他学科。重点引进学术造诣

深厚，有海外工作学习经历，在国（境）内外有较高知名度的学科领军人才、学科带头人，以及学科专业建设急需的具有发展潜力的学科骨干。

（三）注重能力、德才并重

引进人才既要注重学历，又要注重学术及艺术实践与创作水平。同时，必须热爱高等教育事业，善于团结协作，具有敬业精神、团队精神和良好的职业道德。

（四）科学评价、择优引进

按照“公开、平等、竞争、择优”的原则，对拟引进的人才进行深入考察，严格考核，科学评价，择优录用。

三、引进人才的类别和条件

根据我校学科专业建设与发展需要，引进人才的岗位按照下述条件分为学科领军人才、学科带头人、教学科研骨干、优秀中青年博士、特殊人才及柔性引进的人才六个类别。

（一）学科领军人才

具有正高级专业技术职务或博导资格，年龄一般不超过55周岁。

1. 学术造诣高深，为该领域的领军型人物。近5年来，在艺术实践与创作或理论研究方面取得国内同行公认的重要成就，具有显著的影响力和知名度。

2. 具有发展潜力，对本学科建设具有战略性思维和创新性构想，具有引领本学科持续发展的能力。

3. 具有较强的团结协作、拼搏奉献精神和相应的组织、

管理、领导能力，善于培养青年人才，注重学术梯队建设，能引导和带领团队出色的完成教学科研及艺术实践与创作任务。

4. 其他经同行专家认定足以说明已具备同级别专业学术水平者。

（二）学科带头人

具有正高级专业技术职务和硕导资格，理论学科一般应同时具有博士学位，年龄一般不超过 50 周岁。

1. 学术研究方面具有较高学术造诣，为某一学科方向的学术带头人或在教学、科研、艺术实践与创作等方面特别优秀者。近 5 年来在本学科领域发表有影响的论著或在公认的权威学术期刊发表有影响的论文多篇。

2. 在本学科专业领域有突出学术成就，对本学术领域的发展有一定的预见性，准确地把握本学科发展方向，研究内容属本领域学术前沿，具有带领本学科拓展研究领域的能力。

3. 具有争取和主持国家级科研或艺术实践与创作项目的的能力，独立领导研究完成国家级科研或艺术实践与创作项目 2 项以上；或获得国家级艺术实践与创作成果奖项二等奖 1 项以上。

4. 其他经同行专家认定足以说明已具备同级别专业学术水平者。

（三）教学科研骨干

具有副高级及以上专业技术职务，理论学科应具有博士

学位，年龄一般不超过 45 周岁。

1. 具有密切相关的学科背景或从业经验，已取得一定学术或艺术实践与创作成果，为某一学科研究方向的学术骨干，或在教学、艺术实践与创作方面有特殊专长者。

2. 能胜任核心课程讲授任务，具有争取和主持国家级或省级项目的能力。独立领导研究完成国家级科研项目或艺术实践与创作项目 1 项以上；或独立承担省级科研项目 2 项以上；或获得国家级艺术实践与创作成果奖项三等奖 1 项以上。

3. 近 3 年来在本学科领域发表有研究价值的论著或在权威学科期刊发表论文多篇。

4. 其他经同行专家认定足以说明已具备同级别专业学术成果水平者。

（四）优秀中青年博士

年龄一般不超过 45 周岁。在相关专业领域，具备较强的科研、艺术实践与创作能力。按照《山东艺术学院专业技术岗位评聘量化赋分办法（试行）》（山艺院字〔2017〕46 号）的相关标准，对其近 5 年来所取得的专业学术及艺术实践与创作成果（限 5 项）进行考察评价。

根据考察评价情况，分为 A、B、C、D 四类：

A 类：一般专业学术成果赋分满 40 分以上；或其他经过专家认定足以说明具备同级别专业学术水平者。

B 类：一般专业学术成果赋分满 30 分以上；或其他经过专家认定足以说明具备同级别专业学术水平者。

C类：一般专业学术成果赋分满20分以上；或其他经过专家认定足以说明具备同级别专业学术水平者。

D类：一般专业学术成果赋分满10分以上，在本学科专业领域，具有较高的专业学术水平或艺术实践与创作能力及后续发展潜力，且符合学校专业岗位建设与发展需求者。

（五）特殊人才

年龄一般不超过55周岁。

1. 新兴学科或技能类专业教学和科研急需引进的人才，但又难以按照上述标准确定人才类型者。

2. 在相关学科或专业领域取得国内同行公认的成就，为不可多得的人才，但又难以按照上述标准确定人才类型者。

（六）柔性引进的人才

1. 学术造诣高深，在理论或实践方面取得国内同行公认的重要学术成就，具有显著的影响力和知名度。

2. 国内应聘者应具有正高级专业技术职务，理论学科应具有博士学位，海外应聘者一般应有国外高水平大学副教授及以上专业技术职务。

3. 具有讲授本专业核心课程、指导博士生或硕士生的工作经历。

4. 参与学校的学科和学位点建设，能带领所在学科在其前沿领域保持或赶超国内领先水平，能协助所在学科积极争取国家级、省级科研项目。

5. 柔性引进人才的聘期一般为1至2年，每年为学校有

效工作时间不少于 90 天（含在学校时间）。

四、引进人才的待遇

引进的各类人才来校后，除享受国家和山东省有关政策规定的工资、福利等待遇外，同时享受下列相应条款所规定的待遇。

（一）学科领军人才

对符合学科领军人才引进条件者，学校提供 300 万元（税后）安家住房补贴及科研启动经费，配偶随调并安排工作。

（二）学科带头人

对符合学科带头人引进条件者，学校提供 200 万元（税后）安家住房补贴及科研启动经费，学校协助安排配偶的工作和子女的就学。

（三）教学科研骨干

对符合教学科研骨干引进条件者，学校提供 120 万元（税后）安家住房补贴及科研启动经费。

（四）优秀中青年博士

A 类：50--60 万元（税后）安家住房补贴及科研启动经费；

B 类：30--40 万元（税后）安家住房补贴及科研启动经费；

C 类：20--25 万元（税后）安家住房补贴及科研启动经费；

D 类：15 万元（税后）安家住房补贴及科研启动经费。

（五）特殊人才

根据拟引进特殊人才的具体情况，由人事部门提出初步方案，提交学校审议并提出意见，报党委会研究审批。

（六）柔性引进的人才

1. 学校对柔性引进人才发放特聘津贴，根据在校工作的时间，每年按相应职务提供 5-30 万元（税后）津贴，报销往返国际国内差旅费。

2. 学校对柔性引进的人才在我校工作期间提供必要的科研、工作条件。

五、引进人才的工作程序

（一）成立组织机构：学校成立引进人才工作领导小组，负责全校人才引进工作。学校引进人才办事机构设在人事处。

（二）编制计划：学校根据学科建设及师资队伍建设规划，制定人才引进计划，研究确定引进人才的类型。

（三）公开招聘或推荐：由人事处对外发布有关引进人才的招聘启事或采取其它招聘方式，或由用人单位向学校推荐合适人选。

（四）提供材料及初步审核：应聘人员应提交个人简历、学历学位和专业技术职务（职称）证明、任职证明、代表性论文论著、科研成果证明材料以及个人要求等相关材料，由用人单位将有关材料一同报人事处，人事处对用人单位提供的材料进行审核。

（五）专家考核：

1. 根据应聘人员的专业和类别，成立相应的专家考核组。专家考核组对引进的人才通过举办个人音乐会、开讲座或授课、面试等形式，并结合其提供的能反映其专业水平和科研能力的材料，对应聘人员进行评审考核，并形成书面考核意见。

2. 经各专家考核组考核并通过的应聘人员，由“引进人才工作领导小组”进行评议审核。审核通过，并形成最终书面评审意见，提交学校校长办公会和党委会研究审批。

（六）审批签约：经学校和上级主管部门审批同意后，学校与引进的人才签订合同，约定双方的权利和义务，明确人才相关的目标责任和福利待遇。

六、引进人才的管理

（一）为了切实发挥人才在教学科研和学科建设中的作用，避免人才引进工作中的“重引进，轻管理”的现象，必须加强人才引进后的管理和服务工作。

（二）人才引进工作实行“一站式”服务。拟引进人选确定后，学校以立项督办的形式，要求相关职能部门和用人单位，在规定期限内落实人才引进工作的具体安排，确保人才引进工作的效率。

（三）学校设立引进人才专项经费，主要用于支付引进人才的安家住房补贴等相关费用，引进人才专项经费专款专用。同时鼓励各用人单位积极筹措经费，采取多种配套性措施作为引进人才的补充经费。

(四) 对拟引进的人才各用人单位必须认真填写《山东艺术学院引进人才申请表》(详见学校人事处网站下载专区), 明确引进后 3 年内在教学、科研、学科建设等方面的主要目标和任务; 学校建立人才档案, 并及时了解人才在教学、科研、学科建设等方面的最新进展。

(五) 引进人才的安家住房补贴在正式报到后, 先按安家住房补助的 60% 兑现, 剩余部分按服务期年限平均每年支付。引进人才若购房, 可凭本地购房相关证明按学校财务相关规定一次性支付未发的安家住房补贴。

(六) 引进人才的科研启动经费分两期下达: 在正式报到后首次下达金额的 60%, 阶段性考核合格后下达 40%, 参照科研项目经费进行管理。对于提前完成考核任务者根据完成任务情况按相应比例提前发放科研启动经费。对于带国家级或教育部、文化部项目来校工作者, 学校视其项目情况给予配套经费。学科领军人才的科研启动经费发放办法根据工作需要灵活掌握。

(七) 对引进人才的配偶, 一经学校研究决定, 人事处将根据部门工作需要、专业对口的原则进行适当安置, 相关单位要积极配合。

(八) 人才引进后, 合同服务期不低于 8 年。对目标责任考核达不到要求, 或有不满意服务期调离等违反合同规定的行为, 学校将依法依规进行责任和利益追究。同时, 学校加大对各类人才的培养力度, 鼓励在职人员进修、访学及攻读

博士学位，相关政策另文规定。

（九）严格按照签订的合同进行管理，学校将根据既定的目标和任务组织一次中期考核，对于考核不合格的人员将以适当的方式予以反馈，人才引进后的第三年学校将组织一次全面考核和评价。

（十）各用人单位要积极为人才营造良好的工作、生活环境，充分发挥引进人才在学科建设中的作用，及时督促检查人才完成岗位目标，并适时提出意见和建议。

七、本办法自下发之日起施行，解释权归人事处。

校内发送：校领导，各单位、各部门

院长办公室

2018年4月12日印发
