

华南农业大学文件

华南农办〔2018〕42号

关于印发《华南农业大学人才引进 和管理办法》的通知

各学院、部处、各单位：

《华南农业大学人才引进和管理办法》已经学校 2018 年第 12 次校长办公会议和第十二届党委常委会第 197 次会议讨论通过，现予印发，请遵照执行。

华南农业大学
2018 年 5 月 21 日

华南农业大学人才引进和管理办法

第一章 总 则

第一条 为努力建设一支高水平大学、双一流大学的师资队伍，推进落实“人才强校”战略，进一步提高引进人才的质量和规范人才引进管理工作，不断提高师资队伍建设水平，提升学校综合实力，结合学校实际，特制定本办法。

第二条 本办法以《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号）、《广东省深化人才发展体制机制改革的实施意见》（粤发〔2017〕1号）为指导，围绕学校发展战略和学科建设需要，坚持党管人才，坚持优化资源配置，坚持人才引进与学科建设和人才培养相协调，坚持“突出重点、按需引进；坚持标准、一人一议；重在使用、目标考核”的工作原则，积极引进德才兼备的一流人才，促进学校教育教学、学科建设和科技工作等各项事业的科学发展。

第二章 引进对象和条件

第三条 人才引进的基本条件

热爱祖国，热爱教育事业，遵纪守法，遵守职业道德和学术规范，责任心强，作风正派，善于团结协作，身体健康。

第四条 人才引进的范围及学术条件

（一）领军人才

中国科学院院士，中国工程院院士，两院外籍院士，国外科学院或工程院院士。

（二）高端人才

具备下列条件之一：

1. 国家“千人计划”（创新人才长期）入选人员，“长江学者奖励计划”特聘教授，国家杰出青年科学基金获得者。

2. 国家“万人计划”杰出人才、领军人才，广东省“珠江人才计划”领军人才，“广东省特支计划”杰出人才。

3. 年龄一般不超过 45 周岁，具有博士学位和正高专业技术资格（优秀海外归国博士（后）不做要求），且具备下列条件之一：

（1）国家重点实验室第一负责人，教育部创新团队负责人，国家自然科学基金委创新研究群体带头人，国家重大项目首席科学家，国家科学技术三大奖二等奖以上获得者（排名第一），教育部高等学校科学研究优秀成果奖一等奖获得者（排名第一）。

（2）近五年以第一作者或通讯作者在《Nature》《Science》《Cell》学术刊物上全文发表学术论文 2 篇以上。

（三）拔尖人才

具备下列条件之一：

1. 国家“千人计划”青年项目入选人员，“长江学者奖励计划”青年学者，国家自然科学基金优秀青年科学基金获得者。年龄一般不超过 45 周岁。

2. 国家“万人计划”教学名师入选人员，国家“万人计划”青年拔尖人才，省级特聘教授（如广东省“珠江学者”特聘教授），

广东省“特支计划”领军人才。年龄一般不超过45周岁。

3. 年龄一般不超过40周岁，具有博士学位，出国（境）学习或工作时间累积一年以上，且具备下列条件之一：

（1）近五年获得省部级科学技术奖（或省部级社会科学优秀成果奖或省级教学成果）一等奖（排名第一）或教育部高等学校科学研究优秀成果奖二等奖2项以上（排名第一）。

（2）自然科学类，近五年以第一作者或通讯作者在SCI刊源的刊物上全文发表4篇以上，其中1篇以上单篇影响因子 ≥ 20.0 的学术论文；或在JCR检索源的1区SCI刊物上全文发表8篇以上学术论文。

人文社科类，近五年以第一作者或通讯作者在SSCI或A&HCI刊源的刊物上全文发表8篇以上学术论文。

（3）主持国家社科重点基金项目（第一负责人），或教育部哲学社会科学研究重大课题项目（第一负责人），或国家自然科学基金重点基金项目（第一负责人）等国家级重大（点）科研项目。

（四）突出人才

具备下列条件之一：

1. 入围国家自然科学基金优秀青年科学基金、国家“千人计划”青年项目、“长江学者奖励计划”青年学者项目、国家“万人计划”青年拔尖人才等人才项目会评的人选。年龄一般不超过38周岁。

2. 年龄一般不超过35周岁，具有博士学位，出国（境）学习或工作时间累积一年以上，且具备下列条件：

（1）自然科学类，近五年以第一作者或通讯作者在SCI刊

源的刊物上全文发表 2 篇以上单篇影响因子 ≥ 10.0 的学术论文；或 3 篇以上单篇影响因子 ≥ 7.0 的学术论文；或在 JCR 检索源的 1 区刊物上全文发表 6 篇以上学术论文；或在 SCI 刊源的刊物上全文发表 4 篇以上，其中 1 篇以上单篇影响因子 ≥ 10.0 或 2 篇以上单篇影响因子 ≥ 7.0 的学术论文。

人文社科类，近五年以第一作者或通讯作者在 SSCI 或 A&HCI 刊源的刊物上全文发表 6 篇以上学术论文；或在本专业学术刊物上发表 14 篇以上一级期刊学术论文（论文级别的界定按学校当年的专业技术资格评审办法执行，下同）。

（2）主持国家社科基金或国家自然科学基金项目（第一负责人）等国家级项目 1 项以上。

（3）特别优秀的国内外应届博士（后）对上述第（2）款不做要求。

（五）青年才俊

年龄一般不超过 35 周岁，具有博士学位，出国（境）学习或工作时间累积一年以上，且具备下列条件：

自然科学类，近五年以第一作者在 SCI 刊源的刊物上全文发表 4 篇以上，其中 1 篇以上单篇影响因子 ≥ 7.0 的学术论文或 2 篇以上单篇影响因子 ≥ 5.0 的学术论文或 3 篇以上单篇影响因子 ≥ 4.0 的学术论文或在 JCR 检索源的 1 区 SCI 刊物上全文发表 3 篇以上学术论文；或在 JCR 检索源的 2 区刊物上全文发表 6 篇以上学术论文。

人文社科类，近五年以第一作者在 SSCI 或 A&HCI 刊源的刊物上全文发表 4 篇以上学术论文，或在本专业学术刊物上发表

10 篇以上一级期刊学术论文。

第五条 人文社科类引进人才的年龄条件可放宽 3 至 5 岁。

第三章 引进待遇

第六条 引进待遇

（一）领军人才

1. 提供良好的办公和科研等工作条件，配备学科梯队及工作助手；
2. 提供安家费 500 万元（税前），或相当的其它待遇；
3. 提供 1000 万元的科研配套经费；
4. 享受院士同等工资福利待遇；或年薪 150 万元（税前）；
5. 提供三居室（100 m²左右）过渡住房。

（二）高端人才

1. 提供良好的办公和科研等工作条件，配备学科梯队及工作助手；
2. 提供安家费 200 ~ 300 万元（税前）；
3. 提供自然科学类 300 ~ 500 万元，人文社科类 100 ~ 200 万元的科研配套经费；
4. 首聘期间，享受校内同等级别人员的工资福利待遇；或年薪 60 ~ 100 万元（税前）；或协议工资；
5. 提供三居室（100 m²左右）过渡住房。

（三）拔尖人才

1. 提供良好的办公和科研等工作条件；

2. 提供安家费 100~200 万元（税前）；

3. 提供自然科学类 100~300 万元，人文社科类 80~150 万元的科研配套经费；

4. 首聘期间，享受校内同等级别人员的工资福利待遇；或协议工资；“青年千人”“青年长江”和“国家优青”可选择实行年薪制，年薪 50 万元（税前）；

5. 提供三居室（100 m²左右）过渡住房或租房补贴。

（四）突出人才

1. 提供良好的办公和科研等工作条件；

2. 提供安家费 40~60 万元（税前）；

3. 提供自然科学类 50~100 万元，人文社科类 20~50 万元的科研配套经费；

4. 提供过渡住房或租房补贴。

（五）青年才俊

1. 安家费 30~40 万元（税前）；

2. 提供自然科学类 30~50 万元，人文社科类 20~30 万元的科研配套经费；

3. 提供过渡住房或租房补贴。

第七条 引进人才待遇遵循“一人一议，一人一策”原则，可根据实际情况上下浮动 30%。

第八条 安家费和科研启动费分两次拨付。安家费在引进人员正式到岗后先拨付一半，有正式购房合同后学校再拨付一半。科研启动费具体拨付比例以实际需要申请为准，原则上期中考核前拨付一半。

第九条 引进人才配偶的安置

(一) 领军人才、高端人才层次引进人才的配偶，学校根据其学历、专业在校内安排工作，符合国家、广东省人事调配政策和我校进入计划的，优先解决编制；原已在广州市内就业的，原则上不予安置。

(二) 领军人才、高端人才层次引进的人才配偶不符合国家、广东省人事调配政策和我校进入计划的，学校给予 20~50 万元的安置费，分 5 年发放。

第四章 柔性引进

第十条 引进国家“千人计划”(创新人才短期)、国家“千人计划”外专项目、“长江学者奖励计划”讲座教授，国外高水平大学教授、副教授，国内外院士、国家杰出青年科学基金获得者、“长江学者奖励计划”特聘教授等，非全职到我校工作。

第十一条 引进程序按照我校人才引进程序组织进行。柔性引进人才聘期 1~3 年，每年来校工作 2~3 个月，每月累计时间不少于 20 天。

第十二条 柔性引进人才待遇

(一) 科研启动经费和薪酬待遇可根据所聘岗位职责和承担的工作任务、工作时间等情况具体商定，一人一策。

(二) 薪酬根据人才层次、实际在校工作时间，按月付酬。不能连续工作一个自然月的，可以按日付酬。具体额度参照我校全职相应层次引进人才薪酬标准确定，标准为：实际在校“月薪

酬”=相应层次人才年薪待遇标准÷12，或“日薪酬”=“月薪酬”÷30。

（三）柔性引进人才不提供校内过渡房，按照每天不超过550元的金额提供租用公寓或住房费用（按到岗天数算，实际数额以发票为准，无发票以租房协议为准）。

（四）国内外院士提供每年一次来校往返交通费用，实报实销。

（五）科研团队平台建设纳入现有学校人才团队建设，不另配经费。

第十三条 对柔性引进的高层次人才，实行目标责任、合同管理的模式。学院（单位）与引进对象商定切实、具体、可行的任期工作目标、任务和考核办法，经学校评审后签订聘用合同。柔性引进高层次人才的具体管理由学院（单位）负责，并将专家来校工作时间每半年一次报学校人才办备案。

第五章 组织领导

第十四条 学校成立人才引进工作小组，负责人才的引进和管理工作。

（一）学校人才引进工作小组的职责

1. 对引进对象进行面试考核，提出是否引进的意见。
2. 确定拟引进对象引进层次、首聘专业技术职务，审议不符合直聘博导条件但又特别突出的首聘教授的首聘博导资格。
3. 负责引进人才的首次聘期（5年）的中期和期满考核。

（二）学校人才引进工作小组的人员组成

学校人才引进工作小组组长由校长担任，副组长由分（协）管人事工作的副校长担任。

成员由分（协）管教学、科研、学科建设和研究生工作的副校长，校学术委员会委员、校内外二级教授水平以上人员，组织部、人事处、教务处、科学技术处、人文社会科学处、发展规划处的正职负责人，研究生院常务副院长等 7~15 人组成，其中学术专家比例不低于 60%。

学校人才工作办公室负责学校人才引进和首次聘期考核等日常工作。

第十五条 学院（部）成立人才引进工作小组，负责应聘材料审核和初步考核。

学院（部）人才引进工作小组由学院党政领导、学术委员会委员组成，组长由院长担任。

学院（部）人才引进工作小组下设办公室，负责学院人才引进日常工作。

第六章 引进程序

第十六条 引进工作程序

（一）应聘者向学院（部）提交申报材料

应聘者填写《华南农业大学拟引进高层次人才申请表》，并提供个人资料和附件佐证材料，包括证明其学术水平的代表性成果。

（二）资格审查

学院（部）对应聘材料进行认真审核后，若有接收意向，则将有关材料报学校人才办。学校人才办对应聘材料进行形式审查后，将有关材料提交人才评价专家工作小组和校内外专家共同评审。根据同行评审结果，提出面试人选，报学校领导审批。

（三）学院（部）面试考核

经学校同意面试的应聘者，由学院（部）人才引进工作小组对照引进条件进行面试，面试由述职、作学术报告、试讲（拔尖人才以下）、协商首次聘期的工作任务和工作目标、投票表决等环节组成。应聘者面试考核通过后，拟聘学院（部）将《华南农业大学拟引进高层次人才申请表》和附件材料报学校人才办。

（四）学校面试

面试由应聘者述职、答疑、评议和投票表决等环节组成。学校人才引进工作小组对应聘者进行面试并提出引进意见。对申请首聘专业技术职务的引进人才，根据其条件，确定其拟首聘的相应专业技术职务；对已具备正高级专业技术职务任职资格的引进人才，根据华南农业大学专业技术岗位设置与聘用管理有关规定，确定其拟聘的专业技术岗位等级。对不符合直聘博导条件但又特别突出的首聘教授引进人才，申请首聘博导资格的，根据其条件，确定其首聘博导资格。

（五）体检

由拟聘学院（部）和人事处组织应聘者到校医院进行体检。

（六）学校审批

学校人才办根据学校人才引进工作小组的引进意见、应聘者

体检情况及经拟聘学院审定的首次聘期工作任务和工作目标，形成引进建议报告，高端层次以上提交学校党委常委会和校长办公会议，拔尖层次以下提交校长办公会，审议拟引进人才的引进层次及其待遇等事宜。

（七）办理相关录用手续

经学校研究决定同意引进的人才，学校保留一年时间的报到有效期，由人事处办理相关录用（调动）手续，签订聘任合同。

第七章 聘期考核

第十七条 引进人才进校后的首次聘期为五年，首次聘期内须进行中期和期满考核。

（一）考核时间

引进人才自正式报到之日起，分别在工作满3年和满5年时进行期中与期满考核。学校每年组织两次期中和期满考核，时间安排在每年的6月和12月份。

（二）考核机构

学校人才工作办公室负责聘期考核的日常工作。

（三）考核内容及等次

1. 考核内容：主要考核引进人才履行《聘任合同》中的工作任务和工作目标的情况。同时考核引进人才的思想政治素质、教风学风、人才培养和团结协作等情况。

2. 实行分层次考核：

（1）以人才引进形式调入的教授、拔尖人才及以上层次的

引进人才由学校考核；

（2）以人才引进形式调入的副教授、突出人才及以下层次的引进人才由学院考核，学校复核。

3. 考核等次：考核分为合格和不合格两个等次。

（四）考核程序和考核结果的确定

1. 考核程序：

（1）提交材料。引进人才分别在聘满 3 年和聘满 5 年时填写《华南农业大学引进人才期中（期满）考核登记表》交所在单位审核并公示 5 个工作日。

（2）由学院考核的人才，将审核后的《考核登记表》（须有审核人签字、学院盖章）提交学院学术委员会考核。考核完成后，将有学院学术委员会意见评分、主任签字、学院盖章的《考核登记表》和附件材料报学校人才办。

（3）由学校考核的人才，学院将审核后的《考核登记表》（须有审核人签字、学院盖章）和附件材料报学校人才办。

（4）学校考（复）核。学校人才引进工作小组对引进人才进行考（复）核。考核主要由引进人才作期中（满）述职报告、答疑、评议和投票打分等环节组成，复核主要由评议和投票等环节组成。

2. 考核结果的确定：

（1）人才引进工作小组成员按以下标准打分：

合格：60 分及以上；不合格：59 分以下。

（2）按照公式： $C=S/N$ 计算出考核对象的平均得分（按四舍五入取整）

C: 考核对象的平均得分

S: 总分（去掉一个最高分和一个最低分）

N: 人才引进工作小组出席人数减 2

（3）等次确定：平均得分为 60 分及以上的合格，59 分以下的为不合格。

（五）考核结果的处理

1. 考核结果由学校人才办书面通知考核对象所在单位及其本人。

2. 考核合格者，继续履行《聘任合同》中的相关约定。

3. 中期考核合格但分数低于 70 分者，学校将暂停后期的科研资助经费，并要求其以书面形式陈述理由及今后两年具体的改进措施和工作计划。经评估可行的，可继续拨付后续的科研资助经费。

4. 中期考核不合格者，学校将停止后期的科研资助经费，并要求其以书面形式陈述理由及今后两年具体的改进措施和工作计划。

5. 期满考核不合格者，学校将依照《聘任合同》的有关条款进行处理。

第八章 引进人才的管理

第十八条 对引进人才实行合同管理，以合同方式明确双方的责、权、利以及违约责任。引进人才在我校的服务期至少为十年，其中首次聘期为五年。首次聘任期满，续聘工作按学校相关

管理办法执行。若服务期未满，要求离开学校（包括调出、辞职、自费出国等）或工作考核不合格被学校解聘，引进人才须承担合同违约责任。

第十九条 实行以学校为主导、学院为主体的校、院（部）两级管理机制。学校每年划拨各学院（部）人才引进专项经费预算，确保人才引进工作的需要；有关职能部门负责做好人才引进各项服务工作，教学、科研部门对全职引进人才的教学、科研工作进展情况跟踪和评估；各学院（部）为引进人才营造良好的工作氛围，充分发挥其作用，负责聘后的日常管理服务和考核等工作。

第二十条 实施人才引进工作责任制和问责制。各引进单位党政领导要高度重视人才引进工作，严格考核，做到“引人有责、用人有责、留人有责”。

第二十一条 实施人才引进工作奖励机制，将人才引进工作的考核结果纳入学校人才队伍建设工作中予以奖励。

第二十二条 人才引进工作严格按照人事调配规定执行，发现弄虚作假的，取消一切引进待遇，并作辞退处理。

第九章 附 则

第二十三条 关于论文的说明

（一）论文级别的界定按学校当年的专业技术资格评审办法执行。

（二）共同第一作者或共同通讯作者发表的论文须是排名第

一或责任通讯作者的论文为有效成果。

第二十四条 本办法中凡冠有“以上”字样的均含本级或本数量。

第二十五条 对单位推荐的特别优秀的高层次人才，若本办法第四条所列条件中未涉及到，由学校人才办提交学校人才引进工作小组统筹考虑。

第二十六条 本办法执行前已与学校签订相关协议的，仍按原协议执行。

第二十七条 本办法中高层次人才薪酬按《华南农业大学高层次人才年薪制实施管理办法》执行。

第二十八条 本办法由人事处负责解释，自公布之日起实施3年至2020年止。原《华南农业大学人才引进和管理办法》（华南农办〔2014〕130号）同时废止。

公开方式：主动公开

华南农业大学校长办公室

2018年5月29日印发
