

# 广西师范大学文件

师政人事〔2021〕64号

---

## 关于印发《广西师范大学高层次人才 引进办法（2021年修订）》的 通 知

各学院（部）、各单位：

《广西师范大学高层次人才引进办法（2021年修订）》已经第十一届党委第104次（2021年第11次）常委会、2021年5月12日第10次校长办公会审定通过，现印发给你们，请认真学习并遵照执行。

广西师范大学

2021年6月18日

# 广西师范大学高层次人才引进办法

(2021 年修订)

## 第一章 总 则

**第一条** 为认真贯彻《深化新时代教育评价改革总体方案》《中共中央、国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》和《自治区人民政府关于深化高等教育综合改革的意见》(桂政发〔2015〕6号)《中共广西壮族自治区委员会、广西壮族自治区人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》(桂发〔2018〕14号)精神,深入实施“人才强校”战略,加快建设具有竞争力的高水平师资队伍,集聚更多高层次人才,搭建学术梯队,优化师资队伍结构,提高我校的学科建设和办学水平,服务国内高水平大学建设,特制定本办法。

**第二条** 引进的高层次人才须具备以下基本条件:热爱祖国,拥护中国共产党的领导,遵守国家法律法规,遵守学校规章制度,恪守学术道德,品行端正,为人师表;具有强烈的事业心和责任心,业务精湛、治学严谨,创新能力强;具有较好的团队领导能力和合作意识,身体健康。

## 第二章 引进对象岗位、条件和待遇

### 第三条 引进人才岗位、条件和待遇

#### （一）一类岗位

##### 1. 引进对象

（1）中国科学院院士；中国工程院院士；中国社科院学部委员；国家高层次人才特殊支持计划杰出人才；

（2）国家海外高层次人才引进计划创新人才；教育部“长江学者奖励计划”特聘教授、特设岗位教授；国家高层次人才特殊支持计划哲学社会科学领军人才、科技创新领军人才、百千万工程领军人才；国家杰出青年科学基金获得者；国家科学技术奖一、二等奖（第一完成人）获得者；教育部高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）一等奖（排名第一）获得者；广西院士后备培养工程人选；其他经学校组织相关专家评估认定的与此类人才相当的高层次人才。

以上人才近五年须具有突出的业绩成果。

##### 2. 引进待遇

具体面议。

#### （二）二类岗位

##### 1. 引进对象

（1）教育部“长江学者奖励计划”青年项目人选；国家高层次人才特殊支持计划青年拔尖人才；国家海外高层次人才引进计

划青年人才；国家优秀青年科学基金获得者；百千万人才工程国家级人选；国家高层次人才特殊支持计划教学名师。

（2）其他经学校组织相关专家评估认定的与此类人才相当的高层次人才。

以上人才近五年须具有突出的业绩成果。

## 2. 引进待遇

（1）安家费：120 万元。

（2）住房待遇：符合学校公租房申请条件的，同等条件下优先安排公租房租住；或享受 30 万元住房补贴。

（3）科研启动费及工作用房：学校配套自然科学类科研启动费 150 万元，人文社科类科研启动费 90 万元，提供独立工作用房及科研实验用房。

（4）薪酬：年薪 60 万元（不含教学和科研的超工作量绩效）。

### （三）三类岗位

#### 1. 引进对象

（1）国家创新人才推进计划中青年科技领军人才；全国文化名家暨“四个一批”人才；中国科学院“百人计划”人选；国家海外高层次人才引进计划外专项目、创业项目人选；国家高层次人才特殊支持计划科技创业领军人才；广西八桂学者。

（2）其他经学校组织相关专家评估认定的与此类人才相当的高层次人才。

以上人才年龄应在 52 周岁以下，近五年须具有突出的业绩成果。

## 2. 引进待遇

(1) 安家费：90 万元。

(2) 住房待遇：符合学校公租房申请条件的，有房源情况下优先安排公租房租住；或享受 30 万元住房补贴。

(3) 科研启动费及工作用房：学校配套自然科学类科研启动费 80 万元，人文社科类科研启动费 50 万元，提供独立工作用房及科研实验用房。

(4) 薪酬：年薪 50 万元(不含教学和科研的超工作量绩效)。

### (四) 四类岗位

#### 1. 引进对象

(1) 近五年有突出业绩成果的享受国务院政府特殊津贴专家、中国青年科技奖获得者、省级特聘专家或优秀专家。

(2) 其他满足以下基本条件的人员：

能从事教学和科研一线工作，胜任核心课程讲授任务；自然科学和工程技术学科的应聘者原则上年龄在 45 周岁以下，人文社科类的应聘者原则上年龄在 50 周岁以下；具有博士学位；原则上需具有正高级职称。且达到如下条件中的 2 项：

##### ① 条件一

理工科类：近六年内主持或完成国家级科研项目 2 项；或主持国家级重点科研项目 1 项。

人文社科类：近八年内主持完成国家级科研项目 1 项，且新增主持在研国家级项目 1 项；或新增主持国家社科基金重点项目 1 项。

## ②条件二

理工科类：以第一作者或第一通讯作者署名在本学科的高水平期刊发表学术论文至少 4 篇或在本学科顶级期刊发表学术论文至少 2 篇（高水平期刊以所在学科制定目录为准，一般要求达到中科院文献情报中心发布的大类分区表中的二区及以上的期刊；顶级期刊以所在学科制定目录为准，一般要求达到中科院文献情报中心发布的大类分区表中的一区期刊）；或以主要负责人获得行业技术标准、省级动植物新品种审定及以上的重要知识产权成果至少 2 项；或以第一完成人获得的专利实现技术转让（交易额不低于 80 万元）；或具有其他相当的标志性成果（其他类成果对应等级认定以学校科研业绩分类分级评价标准为准）。

人文社科类：近五年以第一作者署名在我校认定的权威期刊和重要期刊上发表本专业高水平学术论文各 1 篇；或在我校认定的重要期刊上发表本专业高水平学术论文至少 4 篇；艺术、体育类在我校认定的重要期刊上发表本专业高水平学术论文至少 2 篇；或以第一完成人提交单篇获党中央、国务院信息刊物采用的智库成果 4 篇；或以第一完成人提交单篇获党中央、国务院信息刊物采用，且被党中央、国务院领导批示的智库成果 2 篇；或具有同等数量、相同水平的其他形式成果（其他类成果对应等级认定以学校科研业绩分类分级评价标准为准）。

## ③条件三

近五年获得国家级教学成果奖 1 项（排名前三）；或教育部高等学校科学研究优秀成果奖及以上级别的科研奖励 1 项（排

名前三); 或中国专利金奖 1 项(排名前二); 或省级科学技术奖一等奖 1 项(排名前二), 或省级科学技术奖二等奖 1 项(排名前一); 或省级社会科学研究优秀成果奖一等奖(排名第一); 或省级教学成果奖特等奖 1 项(排名第一); 或其他相当的标志性成果(其他类成果对应等级认定以学校科研业绩分类分级评价标准为准)。

## 2. 引进待遇

(1) 安家费: 70 万元。

(2) 住房待遇: 符合学校公租房申请条件的, 有房源情况下优先安排公租房租住; 或享受 20 万元住房补贴。

(3) 科研启动费及工作用房: 学校配套自然科学类科研启动费 50 万元, 人文社科类科研启动费 30 万元, 视工作需要提供工作用房。

(4) 薪酬: 年薪 30 万元(不含教学和科研的超工作量绩效)。

## (五) 五类岗位

### 1. 引进对象

(1) 近五年有突出业绩成果的省级教学名师、国家一流专业或课程负责人。

(2) 其他达到以下基本条件的优秀学者:

能从事教学和科研一线工作, 胜任核心课程讲授任务; 理工科类年龄原则上 42 岁以下, 人文社科类年龄原则上 45 岁以下; 具有博士学位。近五年业绩成果须达到如下条件中的任 2 项:

#### ① 条件一

主持 1 项国家级科研项目。

## ②条件二

理工科类：以第一作者或第一通讯作者署名在本学科的高水平期刊发表学术论文至少 4 篇或在本学科顶级期刊发表学术论文至少 2 篇（高水平期刊以所在学科制定目录为准，一般要求达到中科院文献情报中心发布的大类分区表中的二区及以上的期刊；顶级期刊以所在学科制定目录为准，一般要求达到中科院文献情报中心发布的大类分区表中的一区期刊）；或以主要负责人获得地方技术标准、省级动植物新品种登记及以上的重要知识产权成果至少 2 项；或以第一完成人获得的专利实现技术转让（交易额不低于 40 万元）；或具有其他相当的标志性成果（其他类成果对应等级认定以学校科研业绩分类分级评价标准为准）。

人文社科类：以第一作者署名在学校认定的权威期刊上发表本专业高水平学术论文 1 篇；或在学校认定的重要期刊上发表本专业高水平学术论文 1 篇，并在 CSSCI 期刊上发表本专业高水平学术论文 3 篇；体育、艺术类在 CSSCI 期刊上发表本专业高水平学术论文 3 篇。或以第一完成人提交单篇获党中央、国务院信息刊物采用的智库成果 1 篇，及单篇获党中央、国务院信息刊物综合采用的智库成果 2 篇。或具有其他相当水平的成果（其他类成果对应等级认定以学校科研业绩分类分级评价标准为准）。

## ③条件三

获得省级科学技术奖二等奖 1 项（排名前 2）；或中国专利



银奖 1 项（排名第一）；或省级社科优秀成果奖一等奖 1 项（排名前二）；或省级社科优秀成果奖二等奖 1 项（排名第一）；或省级教学成果奖一等奖 1 项或二等奖 2 项（排名第一）；或具有其他相当的代表性成果（其他类成果对应等级认定以学校科研业绩分类分级评价标准为准）。

## 2. 引进待遇

（1）安家费：50 万元。

（2）住房待遇：符合学校公租房申请条件的，有房源情况下优先安排公租房租住；或按照正高级职称人员 15 万元，博士 10 万元标准享受住房补贴。

（3）科研启动费及工作用房：学校配套自然科学类科研启动费 30 万元，人文社科类科研启动费 15 万元，视工作需要提供工作用房。

（4）薪酬：年薪 25 万元（不含教学和科研的超工作量绩效）。

## （六）六类岗位

### 1. 引进对象

紧缺专业教授：具有正高级专业技术职务，自然科学类年龄不超过 45 周岁，人文社科类年龄不超过 48 周岁；在本学科领域具有一定的影响力，有较强的研究创新能力、水平和发展潜力，近五年业绩成果突出的教学科研骨干。

### 2. 引进待遇

（1）安家费：40 万元。

（2）住房待遇：符合学校公租房申请条件的，可申请校内公租房租住；或享受住房补贴 15 万元。

(3) 科研启动费：自然科学类科研启动费 20 万元、人文社科类科研启动费 10 万元。

(4) 薪酬：工资、福利、绩效等按国家、自治区、学校的相关规定执行。

## (六) 七类岗位

### 1. 引进对象

具有较好的教学科研潜力且近五年取得一定教学和科研成果的优秀博士、博士后（师资博士后）；引进的博士、博士后自然科学类年龄不超过 35 周岁，人文社科类年龄不超过 38 周岁，紧缺学科或业绩成果突出的可适当放宽；师资博士后年龄不超过 35 周岁，博士毕业不超过三年，符合国家相关政策要求。

### 2. 引进待遇

(1) 安家费：博士、博士后 20-35 万元；师资博士后在站期间可根据需要提前申请博士引进待遇。

(2) 住房待遇：符合学校公租房申请条件的，可申请校内公租房租住；或按照正高级职称人员 15 万元，博士 10 万元标准享受住房补贴；师资博士后在站期间由学校提供公寓租住。

(3) 科研启动费：引进博士、博士后自然科学类科研启动费 10 万元、人文社科类科研启动费 5 万元；师资博士后科研启动费 2 万元，学术交流会议费 1 万元。

(4) 薪酬：工资、福利、绩效等按国家、自治区、学校的相关规定执行。师资博士后在站工作期内年薪 20 万元。

(5) 对于引进的博士，在引进时若无职称，到校工作后5年内可享受专业技术七级的工资待遇，其职称资格、任职年限、入岗年限以实际取得及上级正式审批为准；5年后如未评上副高职称，则按照当时实际评聘的职称和岗位给予相应的待遇。

#### **第四条 其他待遇**

1. 第六、七类优秀人才到校后可申请年薪制。
2. 对于业绩成果突出的引进人才待遇可面议商谈，采取“一事一议”。
3. 对引进的博士后，符合副高级职称认定条件的，学校为其申请直接认定副高级职称。
4. 引进第一至第五类岗位人才的配偶可优先推荐安排工作；引进第六、七类岗位人才的配偶，根据学校岗位情况，对具有硕士及以上学位的予以推荐工作。
5. 学校协助妥善解决引进人才子女义务教育阶段的入学问题。

### **第三章 组织领导和保障**

**第五条** 坚持党管人才工作原则，建立高层次人才校院两级管理模式。学校党委统一领导全校人才工作，学校人才工作领导小组具体负责统筹、规划学校人才工作，人才工作领导小组办公室负责协调、指导各用人单位开展相关人才工作。用人单位具体负责本单位人才队伍规划、人才引进、人才管理、人才队伍的建设。

**第六条** 各用人单位成立专门的引进人才工作小组，单位党政主要领导担任组长，成员包括单位领导班子成员、学科带头人（教研室主任）或学科骨干等，负责制定引进人才规划，实施人才选拔、考核管理和待遇落实工作。

**第七条** 人事处在对各用人单位上年度末整体师资规模、人才结构、师生比等进行全面分析与合理评估的基础上，结合学校师资队伍建设规划，根据各单位用人需要和岗位实际情况初步确定年度用人计划报学校审定；财务处负责安排人才引进经费预算，人事处负责细化落实；人事处、财务处负责引进人才安家费等待遇发放事宜；人事处、科技处、社科处统一管理引进人才科研启动经费；高层次引进人才的科研启动经费按项目进行管理，并按照学校财务管理和人才项目科研经费管理办法相关规定进行管理和使用。

## **第四章 工作程序**

### **第八条 引进人才的程序**

**（一）计划确定及宣传：**各单位根据学科和专业建设情况，于每年9月前申报下一年度人才引进计划，并报送至人事处。人事处将审定的年度用人计划下达各单位，并通过网络、期刊、招聘会等多种方式向海内外发布招聘信息，各单位可结合用人计划主动联络走访相关高校招聘引荐人才。

**（二）个人应聘：**应聘者如实填写《广西师范大学应聘报名登记表》（见附件）并向用人单位提交个人简历、学历学位、职称证书、身份证和符合引进条件要求的代表性业绩成果等材料复印件。应聘第五类岗位及以上层次岗位的高层次人才还需提供对应聘岗位的工作目标及规划。

**（三）条件初核：**各用人单位接收应聘材料，并对应聘人员资格条件、科研业绩情况进行审核。

**（四）面试考核：**用人单位成立面试考核小组。考核小组应由本单位党政领导、学术委员会委员、学科方向骨干、相关教研室成员等人员共同组成，从师德现实表现、教学能力、学术水平、发展潜力等各方面进行全面考核，必要时，须进行外调考查。

**（五）学院（部）审核：**用人单位根据考核结果填写《广西师范大学高层次人才引进考核意见表》，并就拟聘用人员岗位、工作安排、聘期工作任务、建议待遇等意见提交单位党委和党政联席会议审定并呈报联系或分管校领导同意。

**（六）学院（部）内部公示：**用人单位将拟引进人才在本单位公示3个工作日内，公示无异议后报送至人事处。

**（七）人才鉴定：**第五类及以上岗位引进人才在提交学院（部）审核前须由学院（部）学术委员会进行审议鉴定，学院（部）审核并内部公示无异议后由人事处进行同行专家鉴定。

**（八）学校审定：**

1. 第六、七类岗位引进人才学院（部）上报后由人事处对

引进资格进行审核，审核合格后报分管人才引进工作校领导审定，审定后报学校备案。

2. 第四、五类岗位引进人才，学院（部）审核和人事处组织同行专家鉴定通过后，由人事处提交校长办公会审定。

3. 第三类及以上岗位引进人才，学院（部）审核和人事处组织第三方同行专家鉴定通过后，由人事处提交校学术委员会、校长办公会审议，校长办公会审议同意后报校党委常委会审定。

**（九）公示与确认：**引进人才经审定通过后，由人事处进行公示，经公示无异议后由学校与引进人才签订协议书，人事处组织引进人才体检、核查个人档案后办理有关引进手续，落实相关待遇。

**（十）对于特别优秀人才或紧缺人才，在引进程序上从便从简，特事特办。**

## **第九条 引进人才的管理**

**（一）**高层次人才的聘期为八年，试用期为6或12个月（其中初次就业人员试用期为12个月，非初次就业人员试用期为6个月），实行合同管理。按照责、权、利一致原则签订聘用合同，明确其岗位职责、引进待遇、目标责任和违约责任等。双方如有违约行为，按合同约定办理。

**（二）**实行高层次人才目标管理。由引进人才与具体用人单位协商制定聘期考核指标，考核指标含科研成果、教学工作量、学科建设、人才培养等，考核指标列入聘用合同。学校将按照有关规定进行考核评估，实施跟踪管理和跟踪服务。

（三）实行高层次人才动态管理。按照合同在聘期内对引进人才实行考核制，聘期考核结果将作为续聘、解聘及调整待遇的依据。

（四）如有以下情形之一者，学校有权提前终止合同解除聘用关系，停发所有待遇并按照违规处理，引进的高层次人才须按相应比例退还安家费。

1. 试用期考核不合格；
2. 违反法律法规、学校规章制度或受到党纪政纪处分；
3. 出现教育部规定的高校教师师德禁行“红七条”行为；
4. 违反职业操守，有弄虚作假行为，以不正当手段骗取荣誉；
5. 未经组织同意，擅自脱离工作岗位或出国等。

## **第十条 引进人才的考核**

### **（一）考核内容**

根据合同或协议约定，对引进人才的德、能、勤、绩、廉等方面进行考核，重点要对其教学和科研业绩方面做出评估。用人单位须在协议中明确引进人才的聘期中段和期满任务目标。

### **（二）考核方式**

实行试用期考核、年度考核和聘期考核。聘期考核包括聘期中段（4年）和期满考核（8年）。

1. 试用期考核由具体用人单位负责，在试用期结束前进行。
2. 年度考核即学校教职工每年年底的常规性考核。
3. 聘期中段考核由具体用人单位负责。先由个人依据聘期任务提交述职报告，并提出下一阶段的工作设想和目标，经由

用人单位学术委员会审议后，报送至人事处后再提交学校审定。人事处依据考核结果执行合同或协议有关约定。

4. 期满考核是对整个聘期内的综合评价，引进人才提交自评总结，由学校人才工作领导小组和有关专家共同对引进人才的工作业绩进行全面考核评估。

## （二）考核结果运用

### 1. 试用期考核

试用期考核结果分合格和不合格两个等次，考核合格的继续聘用，考核不合格的终止聘用合同，解除聘用关系。

### 2. 聘期中段考核

考核结果分为合格和不合格两个等次。合格：引进人才保质保量按期完成合同约定的周期考核任务；不合格：引进人才未能按照合同完成约定的周期考核任务。

考核结果为合格者，继续聘用，并享受相应引才待遇；考核结果为不合格者，对第六、七类岗位人才予以警示提醒，对第一至五类岗位引进人才的年薪减半发放，待考核合格后，一次性补齐减发部分待遇。

### 3. 期满考核

考核结果分为合格、基本合格和不合格三个等次。合格：引进人才保质保量完成聘期合同约定的各项任务；基本合格：完成合同约定的各项工作任务 80%以上；不合格：引进人才完成合同约定的任务 80%以下。



对考核结果为合格者，予以优先续聘；考核结果为基本合格者，根据用人单位需求确定是否续聘；考核结果为不合格者，学校有权不再聘用，解除相关人事关系，同时按照违约处理。考核结果为基本合格和不合格者须按照相应比例退还安家费。

## 第五章 附 则

**第十一条** 本办法所提安家费、住房补贴可申请一次性领取或按服务期分年领取。

**第十二条** 引进人才享受住房补贴后，不再享有租赁学校公租房和购买学校其他政策性住房的资格。

**第十三条** 从桂林市域内的其他高校或单位引进的第六、七类岗位人才（不含应届博士毕业生和出站博士后），安家费减半享受。

**第十四条** 引进前已取得副高级以上职称的第七类岗位人才，所获职称须经学校重新确认，未进行确认的不能按照相应岗位进行岗位聘用。

**第十五条** 本文件所列引进条件中的相关业绩成果可按照学校科研业绩分类分级评价相关标准进行折算。

**第十六条** 本办法适用于全职引进到我校工作的高层次人才。柔性引进非全职到校的优秀人才，根据学校相关规定执行。

**第十七条** 本办法所述“以上”和“不低于”者，均含本级。

**第十八条** 本办法所提及引进待遇均为税前收入。

**第十九条** 本办法自公布之日起执行，由人事处负责解释。  
原《广西师范大学高层次人才引进办法》（师政人事〔2018〕29号）同时废止。

（此件主动公开）

---

广西师范大学校长办公室

2021年6月18日印发

---