

# 中共江苏旅游职业学院委员会文件

苏旅院党〔2024〕2号

## 关于印发《江苏旅游职业学院 高层次人才引进实施办法（修订）》的通知

各二级院（部）、机关各部门：

《江苏旅游职业学院高层次人才引进实施办法（修订）》已经学校党委会（2023年第54次）审定通过，现印发给你们，请认真贯彻落实。

特此通知。

中共江苏旅游职业学院委员会



江苏旅游职业学院

2024年1月4日



# 江苏旅游职业学院高层次人才引进实施办法 (修订)

为进一步落实人才强校战略，全面推进高水平师资队伍建设，引进更多的优秀人才，建立一支与学校办学定位相适应的技艺精湛、专兼结合、数量充足、素质优良的教师队伍，根据《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》（中发〔2018〕4号）、《深化新时代教育评价改革总体方案》（中发〔2020〕19号）、《省教育厅关于进一步健全高等学校人才流动配置机制的通知》（苏教人〔2018〕16号）、《省委组织部省人力资源和社会保障厅关于进一步完善事业单位公开招聘人员工作的意见》（苏人社发〔2022〕153号）等文件要求，结合学校实际，规范和完善人才引进机制，特制定本办法。

## 一、人才引进原则

### （一）科学规划、按需引进

坚持与学校事业发展目标相一致的原则，服务于内涵建设需要。

### （二）突出重点、统筹兼顾

优先引进重点建设专业、发展前景较好的新兴专业和学校优势专业急需的高技能人才、博士研究生、专业带头人和学术领军人才，同时全面考虑充实其他专业发展急需的教学科研骨干。

### （三）创新机制、规范管理

坚持公开招聘、科学评价、择优引进的原则，不断探索人才引进工作新举措，确保引进人才质量。

#### **（四）面向海外、优化结构**

加强国际智力资源引进，注重吸收海外高端访问学者；成建制引进海外优秀团队，优化师资队伍结构，提升人才引进效益。

## **二、人才引进对象、条件及方式**

### **（一）引进对象**

1. 领军人才
2. 学科或专业带头人
3. 优秀人才
4. 高技能人才

### **（二）引进条件**

#### **1. 领军人才**

具有正高级专业技术任职资格，硕士及以上学位，或具有博士学位的副高级及以上专业技术职务任职资格，年龄原则上不超过50周岁，条件特别优秀者可适当放宽。同时具备下列任意1条：

**（1）人才项目类：**入选国家级人才项目、教育部“新世纪优秀人才支持计划”、江苏省“双创计划”等人才工程项目，或被授予省级有突出贡献中青年专家、省级以上教学名师、省部级及以上重点学科或重点实验室带头人、“333 高层次人才培养工程”中青年科技领军人才等荣誉称号。

**（2）成果类：**近五年来，主持完成省部级科研项目2项及以

上，或作为主要参加人完成国家级科研项目（排名前三）1 项及以上，或获得过省级教学成果奖一等奖（排名第一）及以上奖项，或以第一作者在 SCI、CSSCI 等刊物上发表论文 6 篇以上，或在国家级出版社出版高水平专著 1 部以上，或以第一发明人获得国家发明专利授权 1 项以上。

## 2. 学科或专业带头人

具有副高级及以上专业技术职务任职资格，博士学位，年龄原则上不超过 50 周岁，特别优秀的可适当放宽。同时具备下列任意 1 条：

**(1) 人才项目类：**入选省级以上人才工程项目或为培养对象。如：“333 高层次人才培养工程”中青年科技领军人才培养对象、省高校“青蓝工程”中青年学术带头人、“六大人才高峰”资助项目培养对象。

**(2) 成果类：**近五年来，主持省部级科研项目 1 项或作为主要参加人完成国家级科研项目（排名前三）1 项；或以第一作者在 SCI、CSSCI 等刊物上发表论文理工类 3 篇以上，文史类 2 篇以上；或在国家级出版社出版专著 1 部；或以第一发明人获得国家发明专利授权 1 项以上。

## 3. 优秀人才

年龄原则上不超过 40 周岁，特别优秀的可适当放宽，同时具备下列任意 1 条：

**(1) 博士研究生，**起点学历应为全日制本科，原则上本、硕、

博阶段所学学科方向应基本保持一致。取得明显学术成果，具有较大发展潜力。

(2) 具有副高级及以上专业技术职务任职资格，博士学位。

#### **4. 高技能人才**

(1) 具有本科及以上学历，省级及以上大师、技术能手（技能状元）、首席技师、大工匠或有突出贡献的高级技师、特级技师及技能竞赛一等奖获得者（学生组竞赛除外）等。

(2) 年龄原则上不超过 40 周岁，条件特别优秀者年龄及学历可适当放宽。

#### **5. 其他条件**

(1) 遵纪守法，身心健康，具有优良的政治素质和道德品质。

(2) 热爱高教事业，具备高校教师应有的基本素质和教育教学能力以及良好的学术道德与科研水平，富有团队协作精神。

(3) 具有健康的身体和良好的心理素质，能胜任本职工作，符合国家规定的体检标准（具体参照《公务员录用体检通用标准及操作手册（试行）》和规程等有关文件执行）。

(4) 引进的境外高校博士、硕士毕业生须提供国家教育部认证证书。

(5) 引进的工程类高层次人才，须具备企业任职经历。

#### **（三）引进方式**

人才引进分为全职编内引进和“柔性”合同聘用引进两种方

式。全职编内引进须符合上级有关部门关于事业单位人员招聘或流动的政策规定，通过公开招聘或办理调动手续纳入学校编制管理。“柔性”引进采取“一人一议”方式对服务期限、服务内容、工作标准、薪酬待遇等方面，与引进对象进行协商，并签订劳动合同，按照合同制方式管理。

### **三、人才引进待遇**

引进人才除可享受国家、省市有关政策规定的待遇和学校提供必要的工作条件外，同时可享受下列相应条款所规定的待遇：

#### **（一）领军人才**

1. 提供生活和购房补贴 40-100 万元。

2. 自然科学类提供 20-40 万元科研启动经费，人文社会科学类提供 10-20 万元科研启动经费。

3. 按人社厅划拨的引进计划，办理全职引进手续。待人事关系完整调入学校后，可享受不低于 32 万元年薪（含公积金）并享受教职工同等的福利待遇；或综合考虑引进人才回国（来华）前的收入水平，遵照国家相关规定，与其协议商定工资和福利待遇。

4. 妥善安排科研条件，并在配偶安置等方面提供帮助。

#### **（二）学科或专业带头人**

1. 提供生活和购房补贴 40-80 万元，提供科研启动经费理工科为 5-20 万元、其他科类为 2-10 万元。

2. 年薪不低于 28 万元（含公积金）并享受教职工同等的福利

待遇。

### **(三) 优秀人才**

1. 博士研究生试用期满，经考核能够胜任和履行讲师职责，可直接认定讲师专业技术职务。业绩突出的博士进校后可享受三年副教授七级岗待遇（具有副高级专业技术职务任职资格，经过学校认定可高聘一级），可提供生活和购房补贴 20-60 万元。国内（境外）知名大学或国家级重点学科博士学位获得者、博士后工作人员、紧缺专业博士可提供生活和购房补贴 30-80 万元，提供科研启动费工科类 5-20 万元，其他科类 2-10 万元。

2. 具有博士学位的副高级及以上专业技术职务任职资格人员，可提供生活和购房补贴 25-65 万元，提供科研启动费工科类 5-20 万元，其他科类 2-10 万元。

### **(四) 高技能人才**

1. 特别优秀的高技能紧缺型人才最高可提供生活和购房补贴 30-80 万元，至少提供科研启动经费 5 万元。

2. 经个人申请，学校审批，也可实行协议工资制度。

### **(五) 有关说明**

1. 本办法引进的高层次人才首次服务期为 8 年。

2. 对引进的高层次人才在购房前，由学校提供临时过渡房，过渡期为三年。第一年房租由学校提供，后两年学校承担一半房租。

3. 科研项目启动费需个人申报研究课题，由科研处组织评审、

立项，并按科研项目进行管理。教师如将其主持的科研项目、科研经费带入我校，学校将适当配套科研经费。

4. 本办法引进的高层次人才，如属紧缺专业，其配偶经个人申请、学校研究同意，可以按照省有关政策，根据其配偶学历、能力实际情况在校内以不同用工形式安排适当工作，并按照国家 and 地方政策缴纳养老、失业、医疗等社会保险。

5. 如果夫妻双方都符合以上引进条件，安家费不重复计发，可在单人标准基础上上浮 20%，科研启动费分别计发。

6. 以上人员正式报到后可报销一次往返路费。

## **四、人才引进工作程序**

### **（一）制定需求和计划**

各二级院（部）根据专业建设的需要，在每年 12 月底前提出下一年度人才引进需求和计划，人事处结合省人社厅下达引进计划规划下一年度高层次人才引进工作。经校人才工作领导小组讨论，并报党委会审定后组织实施，通过多种方式和渠道发布招聘信息，面向海内外常态化开展公开招聘。

### **（二）资格审查**

人事处和用人单位共同负责接收应聘人员的相关材料，并对应聘人员的资格条件进行初审。各用人单位应通过专家面试、个人访谈、意向了解等多种形式加强与应聘人才的联系与沟通。

### **（三）面试考核**

引进博士等高层次人才或急需紧缺人才，可采用直接考核方



式，以面试考核为主。面试考核由学校组织实施，成立面试考核小组，对应聘人员从师德素养、学术水平、教学能力、发展潜力以及身体健康状况等各方面进行全面考核。必要时，须按相关规定进行同行专家评价。

#### **（四）材料审批**

考核结束后，人事处就聘用岗位、工作职责和目标以及有关待遇等问题汇总报人才工作领导小组审议。

#### **（五）后续服务**

人事处、各相关学院、相关部门，积极做好报批、合同管理、工作安排、待遇兑现、协助安家等人才引进的后续服务工作。

### **五、其他规定**

（一）在服务期内，学校原则上不予批准引进人才提出的辞职、自费出国、调离等申请。未能履行服务期协议擅自辞职离校的，根据签署的协议，按照未完成的服务期限（含辞职当年）与应服务年限的比例支付违约金、返还相应的购房补贴、安家费及工作生活补贴、科研启动费等，其配偶如由学校安排工作的，则即刻终止有关安排。

（二）科研启动经费用于支持引进后工作在教学科研岗位的人才。按项目进行管理，分阶段下达，并按照学校财务和科研经费管理规定，主要用于引进初期的科研启动、聘用人员的津贴补贴等，严格控制经费的使用范围。

（三）学校对引进的人才实行聘约管理，特殊紧缺急需人才，

可实行“一事一议”“一人一策”。签订聘用合同，明确双方的权利义务；凡不能履行聘用合同者，其具体违约责任（本办法未尽事宜）按法律规定及合同的约定执行。

（四）紧缺专业由学校指定的相关组织机构进行认定。

（五）本办法自颁布之日起执行，原《江苏旅游职业学院高层次人才引进实施办法（试行）》（苏旅院〔2021〕37号）同时废止）。

（六）本办法适用于学校高层次人才引进，具体内容由人事处负责解释，未尽事宜，学校另行研究决定。