

# 中共潍坊职业学院委员会文件

潍职院党〔2021〕46号



## 关于印发《潍坊职业学院高层次专业技术人才（团队）引进、培养与管理办法》的通知

各党总支、直属党支部，各部门：

《潍坊职业学院高层次专业技术人才（团队）引进、培养与管理办法》已经学院党委研究同意，现予以印发，请认真贯彻执行。

中共潍坊职业学院委员会

2021年10月22日

# 潍坊职业学院高层次专业技术人才（团队） 引进、培养与管理办法

为推动学院高质量发展，根据国家和省、市有关文件精神，结合学院实际，制定本办法。

## 一、指导思想和基本原则

### （一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面落实全国教育大会精神，按照学院“双高”和“职教高地”建设规划目标，加快高层次专业技术人才（团队）引进，进一步优化人才队伍结构，提升师资队伍整体素质，为创建具有中国特色职业教育本科提供强有力的人才支撑。

### （二）基本原则

1. 坚持党管人才的原则。加强人才工作的统筹、协调、管理、服务，建立规范有序、公开透明、便捷高效的人才管理体制机制。
2. 坚持德才兼备择优聘用的原则。引进高层次专业技术人才（团队）既要注重其教学、科研水平和实际工作能力，更要注重其政治思想表现和职业、学术道德素养，做到择优引进。
3. 坚持重点突出与统筹兼顾相结合的原则。紧紧围绕学院总体规划，着重保证“双高”和“职教高地”建设重点专业、特色专业和人才紧缺专业需要，兼顾其他专业建设需要，有针对性地引进和培养高层次专业技术人才（团队）。

4. 坚持程序规范公平公正原则。高层次专业技术人才(团队)引进必须严格按照程序和要求规范操作,做到公平、公正、公开。

5. 坚持外部引进与内部培养相结合的原则。引导、鼓励、支持、培养校内教职员工作为高层次专业技术人才(团队),鼓励支持教职员工作在职攻读博士。

## 二、人才层次及条件

### (一) 基本条件

1. 德才兼备,政治思想素质好。拥护中国共产党的领导,热爱祖国,遵纪守法。具有良好的职业道德,身心健康,作风端正,具有团结协作、拼搏奉献精神和相应组织协调能力,能发挥引领带动作用。

2. 学术素质高,富有创新精神。熟悉本学科、本专业发展前沿,本专业领域基础理论知识扎实,实践能力强。

3. 科学研究能力强,有较高的学术研究成果。

### (二) 高层次专业技术人才(团队)分类及条件

根据《潍坊市高层次人才分类目录(试行)》(潍人才办字〔2019〕6号)和《高端技术人才(团队)认定办法(试行)》规定,高层次专业技术人才(团队)包括顶尖人才、领军人才、高端人才、特优人才和其他人才。

#### 1. 顶尖人才(A类)

(1) 中国科学院院士,中国工程院院士。

(2) 国家“千人计划”顶尖人才人选,国家“万人计划”

杰出人才人选。

(3) 其他相当于上述层次的人才。

## 2. 领军人才 (B类)

(1) 国家“千人计划”中除顶尖人才以外的人选, 国家“万人计划”中除杰出人才以外的人选。

(2) “百千万人才工程”国家级人选, 国家有突出贡献中青年专家, 中科院“百人计划”A类人才, “长江学者奖励计划”教授。

(3) 国家级教学名师。

(4) 国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步一等奖获得者(前3位完成人), 中国专利金奖获得者(前3位完成人), 国家级教学(教材)成果奖特等奖获得者(前3位完成人)。

(5) 省最高科学技术奖获得者。

(6) 泰山学者攀登计划人选, 省“一事一议”顶尖人才。

(7) 国家重点实验室主要负责人。

(8) 中华技能大奖获得者。

(9) 其他相当于上述层次的人才。

## 3. 高端人才 (C类)

(1) 泰山学者, 泰山产业领军人才。

(2) 国家技术创新中心主要负责人(首席专家), 国家重点学科带头人。

(3) 国家自然科学基金、国家科技重大专项、国家重点研发计划课题主要负责人(不含子课题)。

(4) 国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步二等奖获得者(前3位完成人),省自然科学奖、技术发明奖、科技进步一等奖获得者(前3位完成人),国家级教学(教材)成果奖一等奖(前3位完成人),鲁班奖获得者(前3位完成人)。

(5) “长江学者奖励计划”讲座教授,中科院“百人计划”B类、C类人才,国家杰出青年科学基金获得者,国家杰出青年基金项目完成人,享受国务院政府特殊津贴专家。

(6) 中国政府“友谊奖”获得者,中国青年女科学家奖获得者,中国青年科技奖获得者。

(7) 大国工匠、全国技术能手。

(8) 其他相当于上述层次的人才。

#### 4. 特优人才(D类)

(1) 鸛都产业领军人才,鸛都学者,市高层次创新创业人才引进扶持计划人选。

(2) 齐鲁友谊奖获得者,省“外专双百计划”人选。

(3) 省自然科学奖、技术发明奖、科技进步二等奖获得者(首位完成人),国家级教学(教材)成果奖二等奖获得者(前3位完成人),省青年科技奖获得者。

(4) 省有突出贡献中青年专家,齐鲁首席技师,省高端会计人才,省技术能手。

(5) 其他相当于上述层次的人才。

## 5. 其他人才

(1) 海外学术骨干。获国(境)外排名前 200 名大学(参照国际公认的 QS、TimesHigherEducation、USNews 三大世界大学排名体系当年度评选确定的世界大学排名)博士学位,具有 2 年及以上海外教学科研工作经历,担任助理教授、研究员等职位,年龄一般不超过 45 周岁。

(2) 专家教授。一般应具有博士学位和高级专业技术职务,年龄一般不超过 50 周岁。

(3) 博士研究生。具有博士研究生学历、学位,年龄一般不超过 45 周岁。学院根据年度引进计划,制定当年度博士研究生具体资历水平、学术研究成果等指标和条件,发布招聘简章,分类别引进。详细类别如下:

I 类:学院专业建设急需的全日制博士研究生;近 5 年首位(或第二作者,导师为第一作者,下同)发表本学科论文、完成或承担课题项目等符合下列条件之一的人才:

①SCI 一区 1 篇或二区 3 篇;

②ESI 高被引论文 1 篇;

③SSCI 2 篇;

④作为主持人(或第二位,导师为主持人)完成或承担国家级科研项目;

⑤获得省级及以上优秀博士论文。

II类：近5年在中文核心期刊及更高层次期刊上，以第一作者或通讯作者发表本学科领域论文3篇，能胜任核心课程的教学任务，符合学院专业建设及教学科研需要的全日制博士研究生；或“双一流”建设高校（专业）毕业的全日制博士研究生。

III类：其他专业全日制博士研究生。

IV类：非全日制博士。

### 三、在职培养

（一）鼓励和支持教师取得高层次专业技术人才（团队）相应称号

学院实施高水平教师培育计划，鼓励和支持教师取得高层次专业技术人才（团队）相应称号。

（二）鼓励教师攻读在职博士

教师提出攻读在职博士申请，学院按相关规定统筹研究。

经学院研究同意攻读在职博士的教师，在攻读博士期间，须与学院签订在职攻读博士协议，明确权责。各二级学院（教学单位）根据专业的教师现状，制订具体的实施方案，对攻读在职博士教师在工作时间和任务方面进行合理安排。

### 四、人才待遇

（一）全职引进人才待遇

1. 全职引进的A类、B类、C类、D类和其他人才中海外学术骨干及专家教授等高层次专业技术人才（团队）除了享受国家、省、市规定的相应待遇外，根据实际情况，由学院通过“一事一

议”的方式确定相关待遇。

## 2. 全职引进的全日制博士研究生待遇

### (1) 潍坊市相关支持政策

根据《关于吸引大学生等各类青年人才来潍就业创业的若干措施》(潍人社规〔2020〕2号)文件,享受以下待遇:

①生活补助。对于符合条件的全日制博士研究生,给予每人每月3000元生活补助,期限5年。

②购房补贴。对于符合条件的全日制博士研究生,一次性给予30万元购房补贴。

③人员编制。对于符合条件的全日制博士研究生,落实潍坊市高层次人才专项编制。

④配偶子女待遇。对引进符合条件的人才,其配偶工作、子女入学等,符合潍坊市有关人事调配政策和规定的,学院协助办理相关手续,妥善安排。

### (2) 学院相关支持政策

#### ①专业技术职务聘任

根据《关于转发〈关于印发山东省事业单位高层次急需紧缺人才特聘办法的通知〉的通知》(潍人社发〔2018〕9号),特聘的高层次急需紧缺人才,在首次聘用时可不受职称、任职年限的限制,按照业绩、能力、水平直接聘用到相应的专业技术岗位。全职引进的全日制博士研究生,试用期满,原已聘任为中级及以下专业技术职务,在当年度学院专业技术职务评聘时直接聘任为



副教授或相应专业技术职务；原已聘任为副高级专业技术职务，在当年度学院专业技术职务评聘时直接聘任为教授或相应专业技术职务。

在当年度学院专业技术职务评聘聘任后，执行聘期管理，聘期内专业技术职务聘任执行如下：

I类：聘期为5年。聘期内达到学院专业技术职务评聘办法规定的上一层级任职条件的，在当年度学院专业技术职务评聘时直接聘任为上一层级相应专业技术职务；聘期内达不到学院专业技术职务评聘办法规定的岗位任职条件或聘期考核不合格的，降低一个层级聘任。

II类：聘期为3年。聘期内达到学院专业技术职务评聘办法规定的上一层级任职条件的，在当年度学院专业技术职务评聘时直接聘任为上一层级相应专业技术职务；聘期内达不到学院专业技术职务评聘办法规定的岗位任职条件或聘期考核不合格的，降低一个层级聘任。

III类：聘期为3年。聘期内达到学院专业技术职务评聘办法规定的岗位任职条件的，在当年度学院专业技术职务评聘时可竞聘上一层级相应专业技术职务；聘期内达不到学院专业技术职务评聘办法规定的岗位任职条件或聘期考核不合格的，降低一个层级聘任。

②生活补助。学院为引进的全日制博士研究生提供一次性生活补助。

I类：50万元。

II类：30万元。

III类：15万元。

③过渡住房。学院为引进的全日制博士研究生在滨海校区提供周转房一套。

I类：150平方米以下公寓。

II类：120平方米以下公寓。

III类：100平方米以下公寓。

④建立博士工作室。学院为引进的全日制博士研究生建立博士工作室，在场所、经费、设备等方面予以充分保障。具体由引进的全日制博士研究生或所在二级学院（教学单位）根据需要提出申请，学院根据业绩与项目需要进行研究确定。

⑤设立博士科研基金项目。学院为引进的全日制博士研究生设立博士科研基金项目，经申报立项后，提供资助经费，并根据项目进展情况，直接推荐省级及以上项目申报。

3. 全职引进的非全日制博士（IV类），参照学院攻读在职博士教师待遇执行。具体由组织人事处会同相关部门负责组织。

## （二）在职培养人才待遇

1. 新取得相应人才称号者，除享受政策规定的工资、福利待遇外，学院将视其级别等级按照全职引进人才相应层次落实相应待遇。

2. 经学院研究同意攻读在职博士的教师，考取后需与学院签

订攻读在职博士协议，在攻读在职博士期间待遇按学院相关规定执行。在规定时间内取得国家认可博士（具体类别按上述全日制博士研究生分类条件参照认定，由组织人事处会同相关部门负责组织）的，除享受潍坊市政策规定的待遇外，学院相关待遇具体如下：

（1）专业技术职务聘任

I类、II类：达到学院专业技术职务评聘办法规定的上一层级任职条件且现专业技术职务聘期期满并考核合格的，在当年度学院专业技术职务评聘时直接聘任上一层级相应专业技术职务；聘期内达不到学院专业技术职务评聘办法规定的岗位任职条件或聘期考核不合格的，降低一个层级聘任。

III类：达到学院专业技术职务评聘办法规定的上一层级任职条件且现专业技术职务聘期期满并考核合格的，在当年度学院专业技术职务评聘时可竞聘上一层级相应专业技术职务；聘期内达不到学院专业技术职务评聘办法规定的岗位任职条件或聘期考核不合格的，降低一个层级聘任。

（2）生活补助。学院为取得在职博士的教师提供一次性生活补助。

I类：15万元。

II类：10万元。

III类：5万元。

（3）建立博士工作室。根据需要，学院可以为取得在职博

士的教师建立博士工作室，在场所、经费、设备等方面予以充分保障。具体程序由在职博士或所在二级学院（教学单位）提出申请，学院综合分析后研究确定。

（4）设立博士科研基金项目。学院为取得在职博士的教师设立博士科研基金项目，经申报立项后，提供资助经费，并根据项目进展情况，直接推荐省级及以上项目申报。

3. 已在学院工作的博士待遇，由学院参照此办法，根据其工作业绩和科研水平分类执行。具体由组织人事处会同教师工作部、教务处、科技处等相关部门负责组织。

（三）柔性引进高层次专业技术人才（团队）按实际贡献进行协商，并根据签订的协议确定相关待遇。

## 五、人才引进流程

人才引进形式分为全职引进和柔性引进。对不具备全职引进条件的高层次人才，可实行兼职聘用或项目化管理。

### （一）全职人才引进流程

1. 制定计划。二级学院（教学单位）根据专业建设需要，于每年1月前提出人才引进计划，学院研究确定并制定招聘方案。

2. 发布招聘简章。面向社会公布引进人才计划和招聘办法等信息。

3. 面试考核。组织校内外专家，通过考察考核、面试答辩等形式进行面试，并确定拟聘用人选。

4. 确定拟聘用人选。根据面试情况，研究确定拟聘用人员名

单、层次和待遇。

5. 公示录用。经考察、体检合格，公示无异议，报上级主管部门核准后，按规定办理入校和聘用手续，签订聘用合同，落实相关待遇。

对学院发展急需的高层次专业技术人员（团队），可采取一事一议的方式研究确定。

（二）柔性引进的高层次专业技术人员（团队），可采取一事一议、特事特办的方式，按实际情况研究确定。

## 六、人才管理

（一）引进的高层次专业技术人员（团队）实行服务期管理，在学院服务期限至少为 8 年，在服务期内签订《高层次人才引进协议书》或《事业单位聘用合同书》，明确高层次人才服务期内工作任务，并据此严格管理，加强聘期考核和业绩考核。工作任务的制定由组织人事处会同科技处、二级学院（教学单位）负责组织。

（二）引进的高层次专业技术人员（团队）实行两级管理和考核。学院负责人才引进和聘期考核；二级学院（教学单位）负责人才日常管理和业绩考核。高层次人才（团队）在受聘期间，应履行相应岗位职责，完成规定的各项任务和工作目标，并接受相应的考核。凡考核不合格、有学术不端行为者，学院将收回所给予的待遇，直至终止聘用合同或解除人事关系。引进人才到学院工作之后，实行试用期制度，对试用期内不符合学院要

求的人员，学院有权解除协议。

（三）服务期未满离开学院的，须全额退回生活补助，取消过渡性住房等相关待遇。

## 七、组织保障

（一）学院党委负责人才工作的顶层设计、政策落实。成立高层次专业技术人才（团队）工作领导小组，负责高层次专业技术人才（团队）工作的统筹协调，领导小组下设办公室，设在组织人事处，负责人才引进的具体工作。组织人事处、教师工作部（教师发展中心）、科技处和用人部门负责人才引进及后期服务工作。

（二）学院设立高层次专业技术人才（团队）引进专项经费，主要用于支付引进人才的生活补助、科研启动经费等。引进人才专项经费在学院预算中单列，经费数额根据年度招引计划由学院研究确定，结余流转、专款专用。

（三）二级学院（教学单位）和学院教学科研及相关综合部门是人才引进和培养的主要实施者，负责宣传学院政策、推荐高层次专业技术人才（团队），负责引进后的管理与培养、平台与团队搭建，发挥好高层次专业技术人才（团队）在专业建设中引领带动作用。

为加大人才引进和培养力度，学院对二级学院（教学单位）和学院教学科研及相关综合部门高层次专业技术人才（团队）招引工作进行考核管理。根据专业建设实际情况，学院在每年3月

前下达二级学院（教学单位）和学院教学科研及相关综合部门高层次专业技术人才（团队）招引任务。根据任务完成和工作开展情况，确定考核结果，考核结果纳入部门年度考核。

八、本办法自公布之日起施行，原《潍坊职业学院高层次专业技术人才（团队）引进、培养与管理办法》（潍职院党字〔2020〕19号）同时废止。

九、本办法由组织人事处负责解释。

---

潍坊职业学院办公室

2021年11月5日印发

校对：刘世忠