

合肥经济学院文件

校人字〔2023〕150号

关于印发《合肥经济学院高层次人才引进及管理办法》的通知

校属各单位：

《合肥经济学院高层次人才引进及管理办法》已经校务会议研究通过，现予以印发，请结合实际，认真贯彻执行。

附件：合肥经济学院高层次人才引进及管理办法（试行）



附件：

合肥经济学院高层次人才引进及管理办法

为汇聚优秀人才，建立一支高层次、高水平、富有创新能力的师资队伍，提升学校的综合实力和核心竞争力，结合学校实际，特制订本办法。

一、引进原则

（一）科学规划，按需引进。根据学校总体发展目标，紧密结合学校学科专业建设和师资队伍建设规划，坚持需求导向。人才引进要有利于促进学科建设和专业协调发展，有利于教学、科研水平的稳步提高，有利于教师队伍的整体优化。

（二）注重能力，德才兼备。引进的人才要具备较高的综合素质，具有良好的思想政治素质、专业素养、敬业精神、团队合作意识和职业道德。

（三）特事特办，统筹实施。广开引进渠道，方式灵活多样，针对高层次人才引进和使用特点，采取特殊政策和灵活方式，一事一议，一人一议。用人单位与职能部门齐抓共管，形成协调有力，高效有序的引进机制。

二、引进条件

（一）正高职称，在本领域内有较高的学术声誉和前沿性研究成果，具有开拓性研究能力，能够在本学科专业建设上发挥引领、示范与带头作用。

（二）副高职称或博士学位，学校发展的急需紧缺的人才。

(三)学科专业团队急需人才。

三、引进办法和待遇

1、引进方法:以合肥和周边地区高校、企事业单位的副高职称以上退休和即将退休人员返聘方式为主。以合作科研、带项目进校、兼职讲学、专业建设负责人、学术技术带头人、指导青年教师等灵活方式引进。

2、引进待遇:副高职称人才 8000 元/月起,正高职称人才 10000 元/月起,特殊人才一人一议。

四、引进程序

(一)各二级学院(含基础教学部,下同)根据学校人才队伍建设要求和学科建设中长期规划、学科梯队建设等需要,合理制定引进高层次人才年度计划报人事处,经学校研究通过后下达各单位执行,人事处同时对外发布引进人才信息。

(二)各二级学院作为人才引进和使用主体,主要根据学院专业建设和学科发展急需的人才需求,积极主动采取各种方式与引进对象联系,认真选才,认真酝酿,商人事处后提出初步人选。

(三)人事处会同用人单位组织专家组对初步人选的思想表现、职业素养、科研能力、教学水平、工作经历及身体状况等进行综合考核,提出引进意见,报经学校校务会议审批。

(四)人才引进工作纳入二级学院目标考核,给予成效显著二级学院适当奖励。

五、人才管理

引进的高层次人才服务期一般为 3 年,期内进行两次考

核，分别为引进的第一年年底和第三年年底，协议约定的除外。

(一) 考核程序

1、提交材料。被考核人根据考核要求，提交考核表及有关支撑材料。

2、学院考核。各二级学院组织进行考核，学院党政联席会议研究讨论，提出具体意见。

3、学校审核。人事处汇总各二级学院的考核意见报校务会议研究审定。

(二) 考核内容

1、师德师风。拥护党的领导，认真学习党的各项方针、政策，在思想上与党中央保持一致，遵纪守法。热爱党的教育事业，学术态度端正、认真履行岗位职责，职业道德表现良好。

2、教科研工作任务：

(1)聘期内完成规定的教学等任务。承担两门及以上的专业基础课或者专业课程的教学工作，副高人员每学期完成不少于 128 学时，正高人员完成不少于 96 学时的教学工作量；

(2)担任专业建设负责人。负责学院相关专业的指导和建设工作，包括专业申报、专业规划制定和修订、牵头组织实施专业评估与专业认证、人才培养方案、教学质量工程申报、指导学生各类竞赛活动等；或担任学术技术带头人，承担科学研究、相关课题和项目申报、政府规划咨询、智库建设等工作；

(3) 指导申报省部级项目一项或横向课题 1 项以上；

(4) 具体指导 2 名青年教师的教学、科研工作，青年教师的确定可以采取双向选择方式。考核期内，所指导的青年教师需完成不少于以下项目中的 2 项：1) 积极参加教师教育教学创新大赛等各项校内外比赛活动，获得三类教学成果奖二等奖及以上奖励 1 项；2) 获得三类以上教育教学研究项目 1 项；3) 公开发表三类以上教研论文 1 篇，或者公开发表二类科研论文 1 篇，或者三类以上科研论文 2 篇；4) 主持四类以上科研项目 1 项，或者获得三类科研奖励三等奖及以上奖励 1 项；5) 主持三类以上成果推广或知识产权 1 项；6) 体育艺术类、公共课类教师获得三类以上的专业实践业绩或者四类以上的教学效果 1 项；7) 经学校教学委员会或者学术委员会认定的符合上述要求的其他获奖项目 1 项。

(5) 每学年完成 10 名学生的毕业论文(实践)指导工作；

(6) 每学期举办学术前沿讲座 1 次。

3、引进的高层次人才在学校工作期间，鼓励以合肥经济学院为第一作者单位发表论文和申报课题，所发表的论文、申请的课题等按照学校科研奖励办法给与奖励。

(三) 考核结果及运用

1、师德师风考核实行一票否决制度，由所在单位党组织进行考核并提出考核意见。师德师风考核不合格者，不再聘任。

2、第一年年底考核结果为合格的，继续执行工作协议；考核结果为基本合格的，以书面形式陈述理由及今后具体改进措施和工作计划，由所在学院督促改进，并继续履行工作

协议;考核结果为不合格的,不再聘任。

3、期满考核结果为合格的,根据学校发展需要和本人意愿决定是否续聘。

六、本办法由人事处负责解释,自发布之日起施行。