

南昌大学文件

南大人字〔2020〕18号

关于印发《南昌大学高层次人才引进工作 暂行办法（2020 修订）》的通知

校内各单位：

《南昌大学高层次人才引进工作暂行办法（2020 修订）》业经 2020 年 11 月 2 日校党委常委会审议通过，现予以印发，请遵照执行。

特此通知。

南昌大学

2020 年 11 月 13 日

南昌大学高层次人才引进工作暂行办法

（2020 年修订）

第一章 总则

第一条 为大力引进海内外高层次人才，将“更深层次改革，更大力度开放”落到实处，加快推进人才强校战略，激发人才活力、优化人才布局、扩大人才开放，推动形成具有学校特色和国际竞争力的人才制度体系和发展环境，实现高层次人才队伍规模、结构和质量的快速发展，促进学校在部省合建高水平大学中作示范，在国家“双一流”建设中勇争先，为学校开启世界一流大学建设新征程提供人才支撑与智力保障，特制定本办法。

第二条 高层次人才引进工作原则：“党管人才”原则、“目标责任”原则、“精准引才”原则。

第三条 高层次人才引进重点突出学校“区域特色鲜明的高水平综合性大学”的办学定位，聚焦部省合建与“双一流”建设。

第二章 组织机构与保障

第四条 机构设置与职责。

进一步完善“南昌大学人才工作领导小组”，领导小组由学校党委书记任组长、校长任副组长、成员由学校领导班子成员组成。领导小组的主要职责为：贯彻落实“党管人才”原则，推动实施“人才强校”战略，加强学校人才工作的顶层设计，理顺人

才工作体制机制。领导小组下设办公室，办公室设在人力资源部，负责人才工作的日常处理、组织协调与检查督促工作，办公室主任由分管人事人才工作的校领导兼任。

学部部务会统筹本学部人才工作，指导所属学院、学科、科研院所制定高层次人才引进计划，将高层次人才引进工作布局到具体学科；审议学部所属学院、学科、科研院所高层次人才引进主要条件、拟聘人选，审核高层次人才合同，参与高层次人才考核评估工作等。

学院成立“人才工作领导小组”，领导小组由学院党政主要领导任组长，成员主要由学院其他党政领导、教授委员会负责人组成，负责本学院的高层次人才引进的规划、宣传招聘、遴选推荐、服务管理、考核评估等具体工作。

第五条 制度保障。健全高效的人才引进工作运行、协调和落实机制。强化高层次人才引进工作“目标责任”，将高层次人才引进与队伍建设成效纳入学院年度考核任务。学院的党政主要领导为本单位高层次人才引进工作的第一责任人。

第六条 经费保障。在“双一流”建设和部省合建等人才专项经费中加大支持力度，同时，整合校内外资源，形成上级支持、学校投入、学院配套、社会捐赠等多渠道经费投入机制。加大支持力度，为高层次人才及团队提供必要的配套条件保障、合理的薪酬福利待遇。制定有效的激励机制，激发高层次人才工作积极性。

第三章 人才类别与基本条件

第七条 人才类别

第一类：杰出人才

第二类：学科领军人才

第三类：学科方向带头人

第四类：学科优秀人才

第五类：短期聘任专家

第八条 基本条件

1.思想政治与师德师风条件。引进人才应遵守中国宪法和法律法规，拥护中国共产党的领导，忠诚党的教育事业，恪守高校教师职业道德规范和职业行为十项准则，坚持立德树人与教书育人职责。思想政治与师德师风审查不合格者不予录用。

2.学历学位条件。一般应具有研究生学历和博士学位。

3.年龄及健康要求。引进人才要求身心健康，具有团队合作精神。理工医科引进人才原则上第一类别不超过 60 周岁，第二类别不超过 55 周岁，第三类别不超过 45 周岁、第四类别不超过 40 周岁。人文社科引进人才原则上第一类别不超过 65 周岁，第二类别不超过 58 周岁，第三类别不超过 50 周岁、第四类别不超过 45 周岁。

第四章 引进程序

第九条 引进程序

1.发布招聘信息。学校、学院及学科通过全球网络招聘、项目（会议）引才、青年学者论坛引才和猎头公司引才等多种途径发布人才招聘公告，进行宣传，面向全球公开招聘，同时注重发挥知名专家、校友在“以才引才”中的积极作用，挖掘引进人选。

2.接收应聘材料。应聘人员填写《南昌大学引进高层次人才推荐表》，并附 1-3 项代表性成果（视不同学科）和 2 封本学科权威专家推荐信等相应证明材料。

3.资格与师德师风审核。学院、学科坚持“精准引才、手续完备”的原则，做好应聘人员资格审核工作。通过多种方式和途径，全面客观公正考察应聘人员的任职资格、思想政治与师德师风表现。

4.专家评（函）审。学院人才工作领导小组对引进人才类别和工作计划进行初审，初审形式由学院根据学科特点自行决定。学校组织校内专家评审或校外专家函审确定人才引进的资格和类别。

5.拟定任务待遇。学院人才工作领导小组与应聘人员初步拟订合同内容和基本待遇（双一流覆盖学院学科需拟定合同和任务协议），经学院党政联席会和教授委员会通过，报所在学部审核确定。

6.学校审议审批。人事处汇总材料并经处务会或部务会研究后，提交校长办公会审议（重点人才报学校党委常委会审议）。

审议通过后，学校对应聘人员进行体检、心理测试，签署聘用合同，办理入职手续。

第五章 服务管理

第十条 强化服务意识，继续实施学校党委常委会定期讨论人才工作议题、校领导联系人才和学院党委书记人才工作述职制度。建立由人力资源部牵头，相关职能部门和学院多方协同的一站式人才服务体系。积极帮助引进高层次人才解决好住房、医疗等方面的实际困难，协助解决配偶工作、子女入学入园等问题，解除人才后顾之忧。加强人文关怀，为引进人才营造安心工作、舒心生活的良好环境。

第十一条 继续深入推进人才特区建设，推动学科特区引进一批具有重要影响的高端核心人才，继续坚持学科特区自主用人权、经费分配权和人员考核评价权，支持学科特区不拘一格引进和使用人才。从管理体制、考核方式、人员聘用、科研经费使用、研究生招生等方面实行特殊倾斜政策。

第十二条 实施聘用制和目标管理。学校与引进高层次人才遵照国家有关法律法规和学校相关规章制度签订聘用合同，强化服务意识，强调契约精神。

第十三条 高层次人才引进工作考核。强化高层次人才引进工作目标责任制的考核。根据学校年度高层次人才引进计划，对各学院计划的完成情况进行监督检查，根据各单位人才引进工作

任务完成情况按学校现行奖励办法给予相应的奖励，对引进成效明显、工作突出的单位和个人进行表彰。

第六章 附则

第十四条 根据学校“放管服”的要求，与学校签订了权责协议的“双一流”覆盖学科及学科特区可根据自身的工作实际，在本办法指导下，制定高层次人才引进等具体办法，并报人事处备案。

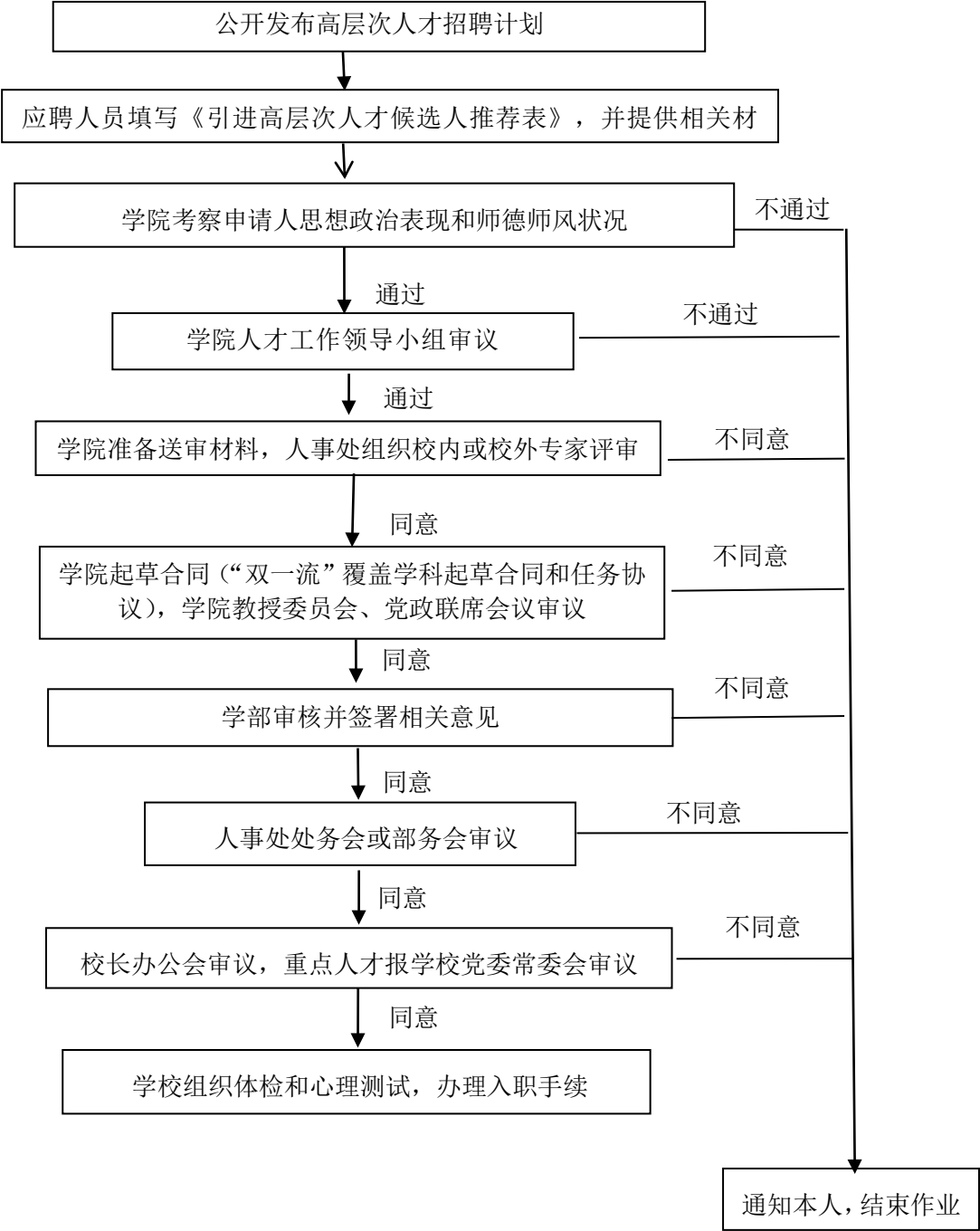
第十五条 鼓励学院自筹资金、发展基金等用于高层次人才引进，并报人力资源部备案。

第十六条 本办法自发布之日起实施，由人力资源部负责解释。原《南昌大学高层次人才引进工作暂行办法》（南大人字〔2014〕10号）自本办法实施之日起废止。

- 附件：
- 1.南昌大学高层次人才引进流程图
 - 2.南昌大学高层次人才任职资格、基本工作职责及工作条件
 - 3.短期聘任专家实施暂行办法

附件 1

南昌大学高层次人才引进流程图



附件 2

南昌大学高层次人才任职参考条件、基本 工作职责及工作条件

一、杰出人才

（一）任职资格

- 1.具有很强学术领导力，在所在领域内获得国内外同行公认的开创性成果、突出的学术贡献；
- 2.具有组织、策划重大科研计划项目的经验，在经济社会发展重大战略问题研究上具备突出的统筹规划能力；
- 3.对学科建设和科学研究工作有战略科学家规划能力，能够领导相关学科群保持或赶超国内领先、国际先进水平。

（二）工作职责

- 1.讲授本学科核心课程和前沿理论，为本科生授课；
- 2.引领学科发展方向，并提出前瞻性、战略性的规划和布局，组织团队协作攻关，并取得国际领先水平的创新性研究成果；
- 3.根据国家中长期发展规划，积极策划主持国际合作项目、国家重大科研项目以及对经济社会发展有重大影响的前沿课题，并取得重大经济社会效益；
- 4.积极争取和利用国内外优势资源，带领团队成员与国际知名大学和研究机构开展富有成效的科研合作与交流，培养和引进高水平的学科领军人才、学科方向带头人和学科优秀人才。
- 5.聘期内每年在学校工作时间原则上不少于 9 个月。

（三）工作条件

- 1.以杰出人才为核心，组建学术团队，配备工作秘书；
- 2.设岗单位提供必要的实验与办公用房；
- 3.协商确定薪酬待遇、安家费、购房补贴、科研启动经费及支付方式；
- 4.提供人才周转房一套，房租和物业费由合同确定；
- 5.妥善安排配偶工作，根据实际情况不能解决配偶工作的，学校提供一次性生活补贴 5~6 万元；为子女提供小学至高中的一条龙优质教育资源；
- 6.学校附属三甲医院提供优质的医疗保障服务。

二、学科领军人才

（一）任职资格

- 1.具有较强学术组织力，在所在学科内取得国内领先或世界先进水平的有影响力的成果、较好的学术成就；
- 2.学术思想活跃，有成为相关领域学科领军人才的能力，对学科发展具有创造性构想，能够带领所在学科进入国内领先地位，并在学科前沿领域冲击国内领先、国际先进水平。

（二）工作职责

- 1.讲授本学科核心课程和前沿理论，为本科生授课；
- 2.组织制定本学科的中长期建设和发展规划，正确把握学科发展动态，带领团队成员在学科前沿领域取得国内外同行公认的创新性成果；
- 3.主动申报并承担国际合作或国家重大科研项目以及对国民经济发展有较大影响的前沿课题，并取得显著经济社会效益；

4.积极开展国际合作与交流，培养高层次创新型人才，建设高水平科研团队；

5.具有较强的团结协作、拼搏奉献精神 and 相应的组织、管理、领导能力，善于培养青年人才，注重学术梯队建设，能带领一支创新团队协同攻关。

6.聘期内每年在学校工作时间原则上不少于 9 个月。

（三）工作条件

1.以学科领军人才为核心，组建学术团队，配备学术助手；

2.设岗单位提供必要的实验与办公用房；

3.协商确定薪酬待遇、安家费、购房补贴、科研启动经费及支付方式；

4.提供人才周转房一套，房租和物业费由合同确定；

5.妥善安排配偶工作，根据实际情况不能解决配偶工作的，学校提供一次性生活补贴 4~5 万元；为子女提供小学至高中的一条龙优质教育资源；

6.学校附属三甲医院提供优质的医疗保障服务。

三、学科方向带头人

（一）任职资格

1.具有较强团队组织力，在所在学科（专业）方向取得重要的代表性成果，具有较好的学术竞争力和较大发展潜力；

2.具有做好学科方向发展规划，对本学科建设和学术研究工作有创新性构想。

（二）工作职责

1.讲授本学科核心课程和前沿理论，为本科生授课；

2.参与本学科中长期建设和发展规划的制定，正确把握学科发展动态，在学科前沿领域取得同行公认的创新性成果；

3.主动申报并承担国际合作或国家重大科研项目，取得一定经济社会效益；

4.积极开展国际合作与交流，引荐高层次创新型人才，参与高水平科研团队的建设；

5.具有较强的团结协作精神，关注学科梯队建设，引领青年人才成长，积极参与创新团队的学科攻关。

6.聘期内每年在学校工作时间原则上不少于9个月。

（三）工作条件

1.以学科方向带头人为核心，配备学术助手；

2.设岗单位提供必要的实验与办公用房；

3.协商确定薪酬待遇、安家费、购房补贴、科研启动经费及支付方式；

4.提供人才周转房一套，房租和物业费由合同确定；

5.妥善安排配偶工作，根据实际情况不能解决配偶工作的，学校提供一次性生活补贴3~4万元；为子女提供小学至高中的一条龙优质教育资源；

6.学校附属三甲医院提供优质的医疗保障服务。

四、学科优秀人才

（一）任职资格

1.具有较强学术能力，在本学科内具有影响力的代表性成果；

2.具有发展潜力，对本学科建设具有创新性构想，具有支持

本学科保持或冲击国内先进水平的潜力。

(二) 工作职责

- 1.讲授本学科核心课程和前沿理论，为本科生授课；
- 2.组织落实本学科或专业的建设和发展规划，提出具有创造性、可行性的研究课题，力争取得重要标志性成果；
- 3.主动申报并承担国家或省级重大科研项目，在申报和完成国家重大、重点科研项目过程中发挥核心作用；
- 4.推动本学科学术梯队建设，有计划地引进和培养青年学术骨干，组织开展国内外学术交流活动，营造良好的学术风气，促进学科整体水平的提升。
- 5.聘期内必须全职在岗工作。

(三) 工作条件

- 1.根据科研工作需要灵活组建学术团队；
- 2.设岗单位提供必要的实验和办公用房；
- 3.协商确定薪酬待遇、安家费、购房补贴、科研启动经费及支付方式；
- 4.提供人才周转房一套，房租和物业费由合同确定；
- 5.妥善安排配偶工作，根据实际情况不能解决配偶工作的，学校提供一次性生活补贴 2~3 万元；为子女提供小学至高中的一条龙优质教育资源；
- 6.学校附属三甲医院提供优质的医疗保障服务。

附件 3

短期聘任专家实施暂行办法

一、特聘讲座教授的聘任

（一）特聘讲座教授的聘任条件与职责

1.遵守中华人民共和国法律、法规，遵守学校规章制度，道德高尚，学风严谨；

2.具有 5 年以上教学科研工作经历，海外应聘者一般应具有高水平大学副教授以上或科研机构相当职位，国内应聘者一般为知名专家，学术造诣深厚，学术成就卓著，在科学研究方面取得国内外同行公认的重要成就；

3.开设和讲授本学科前沿领域的课程或讲座，单独或与校内教授合作指导博、硕士研究生、博士后研究人员及青年教师；

4.在联合申报国家、国际重大科研项目中起核心作用，跟踪国际学术前沿，促进国际合作与交流；

5.面向国家重大战略需求和国际科学与技术前沿，组建或参与组建一支具有国际先进水平的创新团队；

6.岗位聘期三年，每年在受聘岗位工作 3 个月以上（含 3 个月），6 个月以下（不含 6 个月），因特殊原因不少于 2 个月（含 2 个月）。

（二）特聘讲座教授的工作与生活条件

1.根据特聘讲座教授聘任协议书中约定的职责和工作任务，

按其在校实际工作时间协商约定薪酬（每 22 个工作日计为一个工作月），薪酬标准为人民币 1~3 万元/月，由学校和具体聘任单位按照 6:4 比例分担；

2.特聘讲座教授来校工作期间的住宿、交通以及必要的实验用房和仪器设备由具体聘任单位提供。

二、访问教授的聘任

（一）访问教授的聘任条件与职责

1.身心健康，学风严谨，诚实守信，能坚持在教学科研第一线工作；

2.国外知名大学助理教授及以上职位或其他相当职位者，国内高水平大学教授以及相当职位者；

3.与我校教师在重大教学科研项目中密切合作，能够从事合作研究，对相关学科建设和发展提供咨询，开设体现本学科及交叉学科领域最新学术成果的课程或讲座等；

4.积极推动国际学术交流，带领团队成员申请和争取各类国际或国家、省级科研项目并取得具有重要学术价值和社会经济效益的研究成果；

5.依据项目完成期限确定聘期，聘期内每年在校工作 6 个月以上，特殊情况不少于 3 个月。

（二）访问教授的工作与生活条件

1.根据访问教授聘任协议书中约定的职责和工作任务，按其在校实际工作时间协商约定薪酬（每 22 个工作日计为一个工作

月)，薪酬标准为人民币 1~1.5 万元/月，由学校和具体聘任单位按照 6:4 比例分担；

2.访问教授来校工作期间的住宿、交通以及必要的实验用房和仪器设备由具体聘任单位提供。

三、项目学者的聘任

（一）主要根据国家重大、重点项目建设需要，结合项目完成期限，聘请短期来校工作人员，工作内容主要包括课程讲授与科研项目集体攻关。

（二）项目学者的工作与生活条件

1.根据工作任务以及来校工作方式协商约定薪酬，薪酬范围为每月 1 万元人民币以内，由具体项目负责人承担；

2.具体项目负责人提供必要的工作、生活条件。

四、“双一流”覆盖学科短期聘任专家的工作与生活条件由学科自行确定和兑现。

五、鼓励学院自筹资金、发展资金等用于短期聘任专家，突出贡献导向、成果导向。