

广东财贸职业学院

粤财院〔2022〕142号

关于印发《广东财贸职业学院高层次人才引进 和管理办法（修订）》的通知

各部门、二级学院：

结合学校高层次人才招聘的实际情况，对《广东财贸职业学院高层次人才引进和管理办法（试行）》进行相关内容进行优化和调整。优化与调整内容经党委会审议同意，形成《广东财贸职业学院高层次人才引进和管理办法（修订）》的修改稿，现予印发，请遵照执行。

特此通知。

附件：广东财贸职业学院高层次人才引进和管理办法（修订）



附件

广东财贸职业学院高层次人才引进和管理办法 (修订)

第一章 总则

第一条 为推进和落实“人才强校”战略，吸引各界优秀高层次人才来校工作，建设结构合理和素质优良的教师队伍，提升学校影响力和综合实力，把学校建设成财经商贸类高水平职业院校，根据2016年3月中共中央印发的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》及教育部《教育部办公厅关于进一步加强和规范高校人才引进工作的若干意见》（教人厅〔2013〕7号）等文件精神，制定本办法。

第二条 人才引进指导原则。坚持党管人才的原则；坚持以教师为本的原则；坚持引进和培养并重的原则；坚持按需引进、以用为本的原则；坚持立足现实和满足未来的原则。

第三条 人才引进重点导向。人才引进围绕重点专业（群）、创新服务平台、紧缺岗位和重要项目，及现代服务业的重要领域，同时兼顾学校专业群协调发展的特点，突出学校财经商贸类的专业优势和办学特色，积极推进高级管理人才和专业领军人才培育、创新团队和高水平教学团队建设，打造高素质教师队伍。

第二章 引进条件

第四条 基本条

（一）遵守中华人民共和国宪法和法律，具有良好的职业道德和敬业精神；

（二）热爱教育事业，为人师表，责任心强，学术严谨，作风正派，善于团队合作；

（三）具有较深厚的学术造诣或发展潜力，具备在相关专业和行业的能力和资源，对专业建设、科学研究和社会服务能产生重要贡献；

（四）身心健康，能胜任所承担的相关工作。

第五条 学历、学位和职称条件

高层次人才原则上应具有研究生学历且具有下列条件之一：

（一）博士学位；

（二）高级职称。

第六条 年龄条件

具有博士学位或副高职称的，45 周岁以下；具有正高职称的，50 周岁以下。特别优秀者，年龄条件可适当放宽，最多放宽至：具有博士学位或副高职称者，50 周岁以下；具有正高职称者，55 周岁以下。紧缺的其他专业副高职称以上者，经党委会研究同意，年龄可适当放宽。年龄放宽者按低一层次认定业绩。

第七条 特别优秀者业绩条件

（一）专业带头人才。满足以下条件 5 项以上：

1. 担任过二级学院副院长（或系副主任）及以上职务；
2. 获得省级教学成果奖一等奖或国家级教学成果奖；
3. 出版国家级规划教材，主持建设国家级教学资源库课程、省级精品在线开放课程；
4. 担任过专业带头人并取得良好成效；
5. 获得过省级或者全国行业教学名师称号；
6. 主持过省级及以上重点、品牌、骨干、一流专业建设；
7. 主持过省级及以上的科研项目；
8. 获得过省级及以上科技进步奖或者哲学社科奖；
9. 主持建设过省级人文社科基地、企业专家院士工作站等科研平台；
10. 主持重大科研项目并获得发明专利等成果。

（二）高层次管理人才

在国内外知名企业、上市企业或者行业内领先企业和高校担任过中层正职及以上职务、能胜任学校相关职能部门负责人的管理人员。

（三）退休高层次人才

年龄在65周岁以下，身心健康。具有高校教师资格证的高校系列高级职称、本科及以上学历教师（教授、副教授，研究员、副研究员）。

第三章 引进形式

第八条 根据高层次人才在校工作的时间、方式不同，分为

全职引进、柔性引进两大类。

（一）全职引进高层次人才纳入事业单位编制管理，调动工作关系，转移人事、工资关系，全职在学校工作。全职引进高层次人才在校服务期至少为八年。

（二）鼓励以任务为牵引柔性引进高层次人才，柔性引进人才不调动工作关系，以项目合作服务形式聘请，并征得原用人单位同意，连续服务不少于1年。柔性引进人才年龄不超过65岁。鼓励与企业联合引进，提倡“创新在学校，创业在企业”的人才引进模式。

第九条 引进个人和引进团队相结合。学校引进优秀的专业创新团队。团队带头人应具有较高的学术造诣和组织协调能力，学术水平在业内具有较高公认度；团队具有合理的专业结构和年龄结构，核心成员应具有博士研究生学历和学位或副高以上专业技术职务。

第四章 引进待遇

第十条 全职引进高层次人才待遇

（一）专业带头人才

1. 给予受聘人员事业编制，纳入事业编制单位管理，工资福利按照国家、省、市及学校有关规定执行。未能纳入事业编制的，参照事业编制同等待遇执行。

2. 提供 60—80 平方米左右清远校区周转房一套，配置基本家具。

3. 受聘期间，聘为教授的安排独立的教授工作室（清远校区），根据项目安排提供科研启动经费文科 10 万元，理工科 20 万元。

4. 受聘期间，聘为副教授的根据项目安排提供科研启动经费文科 5 万元，理工科 10 万元。

（二）高层次管理人才

1. 给予受聘人员事业编制，纳入事业编制单位管理，工资福利按照国家、省、市及学校有关规定执行。未能纳入事业编制的，参照事业编制同等待遇执行。

2. 聘为副处级管理岗或副教授及以上专业技术岗的，提供清远校区 60 平方米左右周转房一套。聘为正科级管理岗的提供清远校区独立公寓一套。

（三）青年博士

1. 给予受聘人员事业编制，纳入事业编制单位管理。前三年享受校内副教授待遇，工资福利按照国家、省、市及学校有关规定执行。未能纳入事业编制的，参照事业编制同等待遇执行。引进的青年博士须在三年内取得副教授（副研究员）职称，未按时取得副教授（副研究员）职称者，第四年起取消副教授待遇。

2. 提供清远校区 60 平方米左右周转房一套。

3. 受聘期间，根据项目安排提供科研经费启动经费文科 5 万元，理工科 10 万元。

（四）退休高层次人才

1. 正高级底薪 3000 元/月，副高级 2400 元/月，课时费按在职人员相应课时标准计发。

2. 指导专业建设的，视情单独计酬；有教科研成果的，按学校科研奖励办法的相关规定执行。教学督导的听课课酬按照平均课酬的 20% 计算。

3. 住房及交通参照在职人员同等标准执行。

4. 引进的退休高层次人才在校服务期间，每年需至少“传帮带”一名年轻教师，聘为专任教师的每周课时量不低于 12 节，并按要求积极参加所在部门、二级学院和教研室的教学科研等活动。

5. 退休高层次人才协议一年一签，协议期满需要续签的，应重新签订协议。

6. 退休高层次人才参照校编人员参加年终考核，考核结果将作为是否续聘的依据。

第十一条 柔性引进高层次人才待遇

（一）符合优秀业绩条件的柔性引进高层次人才，配备科研教学助手。

（二）科研、专业建设启动（配套）经费：由引进的高层次人才协同学校用人部门以项目的形式提出申请，经学校同意后予以资助，按照学校有关科研经费的管理办法使用。柔性引进人才最多可资助经费达同层次全职引进人才的 50%。

（三）柔性引进人员聘期内提供周转房（清远、广州校区公寓）。

（四）柔性引进人才的工资参照同等次全职引进年薪工资标准，按其实际到校工作时间按月计发。年均服务期超过3个月的柔性引进人才，其薪资按1.2倍发放。年均服务期超过6个月的柔性引进人才，其薪资按1.5倍发放；或在项目导向下，以服务期限面议待遇。

第十二条 引进高层次人才配偶安置

（一）配偶不符合高层次人才引进条件的，但符合下列条件可聘请为我校校编聘用专职人员：

1. 身体健康；
2. 专科以上学历；
3. 年龄50岁以下；
4. 专业对口。

（二）高层次人才配偶原来是事业编制的，根据其配偶具体情况结合学校岗位空缺现状，经过学校面试考察后能胜任相关岗位的，可夫妇同时调入学校。

第十三条 特别优秀人才可采取一事一议的方式，待遇唯才而定。

第五章 组织机构

第十四条 学校成立人才工作领导小组和二级单位成立人才引进工作小组。人才工作领导小组组长由学校党委书记、校长担任；副组长由党委副书记、副校长担任；成员由相关部门、二级学院主要负责人组成。

领导小组统筹负责高层次人才引进工作，主要的职责包括：加强人才引进指导，制定人才发展总体规划；统筹制定重大人才政策，营造有利于人才引进、人尽其才、才尽其用的制度环境；加强各方面的统筹协调，形成推进人才工作和人才队伍建设的整体合力；关心爱护人才，为各类人才干事创业、实现价值提供良好服务。

人才工作领导小组下设人才工作办公室，人才工作办公室挂靠组织人事处，主任由组织人事处主要负责人担任，配备专职工作人员。人才工作办公室主要负责年度人才招聘计划的拟定、报审、宣传、执行，应聘人员的考核，人才服务及其他日常工作。

各部门、二级学院成立“人才引进工作小组”，部门、二级学院是人才引进工作的主体，由负责人任组长，成员由各部门、二级学院领导班子成员、专业带头人和教研室负责人组成，并指定成员兼人才引进工作小组秘书。“人才引进工作小组”主要负责各部门、二级学院人才引进计划的制定、报审、实施以及人才服务等具体工作。

第十五条 建立人才引进咨询专家库。建立咨询专家库，在库专家由校内外知名专家构成。咨询专家负责对拟引进人员的学术水平提出评价意见。

第六章 引进工作程序

第十六条 制定人才引进计划

各部门、二级学院人才引进工作小组于每年 12 月前，根据

学校人才队伍建设规划和各专业人才队伍结构等情况制定本单位下一年度引进人才计划，并报送学校人才工作办公室。人才工作办公室汇集全校年度计划，根据学校整体人才规划，拟定年度人才引进计划，提交学校人才工作领导小组审定，并报党委会审批。个别急需引进的人才，可一事一议，经学校人才工作领导小组审定后，报党委会审批。

第十七条 发布人才引进公告

人才工作办公室通过网络、微信、报纸、电视、现场咨询等方式适时发布人才引进公告。相关用人部门应充分利用学术会议、校际交流和学缘关系等拓宽人才引进渠道，并根据学院和专业发展的需要，有计划、有针对性主动联系和走访在全国优势特色突出的相关专业所在高校，与毕业生就业部门开展合作。同时，加强与境外高校、研究机构、企业进行交流，宣传学校办学特色、地域优势、发展目标等，积极吸纳海内外优秀人才。对宣传及引进人才有突出贡献，并取得超过预期成效的集体和个人，学校人才工作领导小组给予表扬和适当奖励。

第十八条 收集应聘材料

（一）应聘者填写《广东财贸职业学院应聘高层次人才基本情况表》，提供个人资料。具体包括：个人简历、身份证、学历学位证书（具有海外学历学位的留学回国人员须提供教育部留学服务中心出具的正式《国外学历学位认证书》）、职称证书、聘书和重要社会兼职等材料。

（二）应聘者提供能代表其学术水平的代表性成果。论著目录（论文目录应包括作者排名、是否通讯作者、题目、杂志或会议名称；著作目录应包括作者、书名、出版社、出版日期和本人执笔内容）及论文被收录和引用的检索证明和主要代表性论著；主持完成的科研项目清单（包括项目名称、起止时间、研究内容、本人作用、项目来源和经费）。

第十九条 审核应聘材料

在学校人才工作办公室的指导下，各学院人才引进工作小组接到应聘申请后根据岗位要求对应聘人员的教育背景、工作经历、任职资格、学术业绩、政治表现等进行初审，并及时与申请人联系和沟通。

第二十条 考核论证人才

（一）公开招聘考核流程

（1）推荐面试考核人选。人才工作办公室与用人单位在共同审核应聘材料和与申请人联系沟通之后，推荐面试考核人选；

（2）组织面谈考察和推荐人选评议。人才工作办公室制定高层次人才考核计划（方案），根据推荐面试考核人选组织考核专家组适时、分批次组织面谈考察。面谈考察完后人才领导工作小组组织对考察后推荐人选进行评议，确定拟推荐录用人选。面试考核专家组成员构成：由学校人才领导工作小组成员、学校学术委员会成员、用人部门人才引进工作小组组长（部门负责人）组成，小组成员不少于7人。面试考核专家组设组长1名，由学

校主要负责人担任，其他专家组成员由人才工作办公室随机抽取确定。

(3) 确定录用人选。由人才工作办公室整理面试考核结果，提交校长办公会和党委会审议，确定录用人选。

(二) 调动考核流程

(1) 考核人选推荐。用人单位和人才工作办公室根据岗位需求计划，在共同审核推荐材料和与申请人联系沟通之后，推荐面试考核人选；

(2) 组织面谈考察和推荐人选评议。人才工作办公室制定人才考核计划（方案）组织面谈考察。面谈考察完后人才领导工作小组组织对推荐人选进行评议，确定拟推荐录用人选。面试考核专家组成员构成：由学校人才领导工作小组成员、学校学术委员会成员、用人部门人才引进工作小组组长（部门负责人）组成，小组成员不少于5人。面试考核专家组设组长1名，由学校主要负责人担任，其他专家组成员由人才工作办公室随机抽取确定。

(3) 确定录用人选。由人才工作办公室整理面试考核结果，提交校长办公会和党委会审议，确定录用人选。

第二十一条 确定人才引进拟聘方案

学校人才工作办公室将人才引进拟定方案连同人才考核论证结果报学校人才引进领导小组审议，经党委会讨论后，确定人才引进方案。

第二十二条 办理相关录用手续

经学校研究决定同意引进的人才，由组织人事处办理相关录用（调动）手续，并签订聘任合同。

第二十三条 在引进高层次人才工作中，下列情况可启动特别程序，学校可直接决定引进。

（一）在人才交流会或学校组织的外出招聘活动期间，符合学校引进条件的优秀人才，由人才工作办公室考察合格，且成果经核属实后，学校可直接决定引进。

（二）对学校人才工作领导小组研究提出，认为对专业建设有重大影响的特别优秀人才，学校可直接决定引进。

第七章 引进人才管理与服务

第二十四条 学校为高层次人才提供“寓管理于服务”的一站式服务。强化高层次人才管理与服务工作，各部门协同解决引进人才的办公室、实验室、配备科研助手、安排配偶工作、周转房、家庭实际困难等问题，为他们潜心治学解决后顾之忧。

第二十五条 实行以学校为主导、用人部门为主体的学校、二级学院两级人才管理模式。学校每年安排人才引进专项经费，确保人才引进工作的需要；有关职能部门负责做好人才引进各项服务工作，教学、科研部门对引进人才的教学、科研工作进展情况跟踪和评估；各二级学院为引进人才营造良好的工作氛围，充分发挥其作用，负责聘后的日常管理服务和考核等工作。

第二十六条 对引进人才实行合同管理，以合同方式明确双方的责、权、利以及违约责任，《聘用合同》见附件。

第八章 引进高层次人才考核

第二十七条 全职引进人才在我校的服务期至少为五年，其中首次聘期为三年。首次聘任期满，考核合格的，按学校相关管理办法续聘。

第二十八条 在引进人才来校工作满2年、5年时，由用人部门根据《协议书》分别进行聘任中期、聘任期满考核，考核情况呈报学校学术委员会、人才工作领导小组审议后，提交党委会审批。

第二十九条 引进人才首聘期满考核定为不合格等次的，学校不再续聘，并视情况退回相关款项。

第九章 其他相关规定

第三十条 一位人才同时符合两项及以上层次的条件就高享受相应待遇。

第三十一条 夫妻双方都符合本规定高层次人才条件的，共用一套周转房。

第三十二条 科研、专业建设配套（启动）经费以项目的形式由引进的高层次人才提出申请，经学校同意后予以资助，按照学校有关科研经费的管理办法使用。经费分两次拨付，引进人员正式到岗且项目立项时先拨付50%；中期考核合格，学校再拨付剩余的经费。

第三十三条 在高层次人才入住自购房前，学校提供周转房，按照政府相关文件规定，周转期最长为3年，房租按学校相关文

件收取。

第三十四条 全职引进人才须承诺至少在学校服务满 5 年，才可以享受本规定的优惠待遇。若服务期未满，提前离开学校（包括调出、辞职、自费出国等）或工作考核不合格被学校解聘，引进人才须承担合同违约责任。

（一）所租住的周转房以及未结项的科研启动费等款项全部退还学校。

（二）配偶在学校安置工作的，必须同时离开学校。

第十章 附则

第三十五条 已在学校工作的教职工符合高层次人才资历条件的，参照本办法中引进人才的层次、对应条件，在签订完成相同工作任务的协议时，可享受引进人才同等待遇。

第三十六条 本办法自公布之日起实施，由人才工作办公室负责解释。

附件：1. 广东财贸职业学院高层次人才申报表

2. 广东财贸职业学院高层次人才聘任审批表

3. 广东财贸职业学院高层次人才引进聘任合同

注释①：柔性引进人才是指打破国籍、户籍、地域、身份、档案、人事关系等人才流动中的刚性制约，在不改变和影响人才与所属单位人事关系的前提下，适应市场经济和人才社会化发展要求的政府引导、市场调节、契约管理的人才引进方式。

附件1

广东财贸职业学院高层次人才申报表

一、本人基本情况							
姓 名		性别		籍贯		民族	
出生年月		政治面貌		婚姻状况		身体状况	
身份证号				人才类型			
现工作单位				职称职务			
联系电话				邮箱			
现从事专业							
二、配偶基本情况							
姓名		籍贯		民族		政治面貌	
出生年月		身份证号				身体状况	
现工作单位				职称职务			
现从事专业							
三、个人学习工作经历							
学 习 情 况	毕业学校	所学专业	学历	学位	毕(结)业时间		

工作情况	何年月至何年月	学习、工作单位	任 职	备 注
进修情况	何年月至何年月	进修学校及单位	进修内容	备 注

四、主要学术成果（近五年）

1. 发表论文、论著情况

序号	论文著作名称	出版及发表年月	出版社或期刊名称	论文级别（影响因素）	备 注

2. 主持项目情况					
纵向项目	项目级别	项目名称	经费数	排名	批准文号
横向项目	项目名称		经费数	排名	经费来源
3. 获奖情况					
项目级别	项目名称		等级	排名	

4. 符合所应聘人才类型的业绩、能力条件（详见广东财贸职业学院高层次人才引进实施方案）

五、引进（聘用）人才对如何开展工作的设想

从课程教学、专业建设、团队建设、平台建设、科学研究、社会服务等方面展开。

本人签名:

年 月 日

附件 2

广东财贸职业学院高层次人才聘任审批表

姓 名		性别		籍贯		民族	
出生年月		政治面貌		婚姻状况		身体状况	
身份证号				人才类型			
现工作单位				职称职务			
联系电话				邮 箱			
现从事专业							
用人部门 意见	盖章： 年 月 日						
组织人事处 意见	盖章： 年 月 日						
专家咨询组 意见	组长签字： 年 月 日						
学院意见	盖章： 年 月 日						

附件 3

广东财贸职业学院高层次人才引进聘任合同

甲方：广东财贸职业学院

乙方：

为保证甲方高层次人才引进、遴选计划顺利实施，实现甲乙双方责权利的统一，保障甲乙双方的合法权益，根据《中华人民共和国教师法》等文件精神，经双方协商，订立本合同。

第一条 聘任岗位及聘期

甲方聘任乙方为_____学院（部门）_____学科或专业的_____（专业领军人/专业骨干人才/青年拔尖人才/高层次技术技能人才），服务期至少为_____年，其中首次聘期为_____年。首次聘任期满，续聘工作按学校相关管理办法执行。首次聘期自二零____年____月____日至二零____年____月____日。

第二条 乙方的岗位工作任务及目标

（一）乙方在首次聘期内应履行的工作任务：

1. 教学任务（包括承担核心课程的讲授任务、必修课或选修课讲授任务等）；
2. 教科研任务（包括产学研用科技平台建设、科研项目、经

费、论文、论著、奖励、专利等)；

3. 专业群建设任务；

4. 其他任务。

(二) 乙方在首次聘期内在_____学科或专业的_____岗位上应达到的工作目标为：(根据岗位所担负的任务具体定)

第三条 权利和义务

(一) 甲方权利

1. 甲方根据学校的有关规定以及第二条所规定的岗位工作任务及目标，对乙方进行管理；

2. 甲方依照国家法律、法规及学校的有关规定，对乙方进行考核和奖惩。

(二) 甲方义务

1. 依法保障和维护乙方应享有的各项权利；

2. 为乙方提供的基本待遇，提供税前_____万元(¥)人民币作为年薪；

3. 为乙方提供科研经费，每年_____万元(¥)人民币；

4. 引进人才具体课酬标准按照所聘职称_____执行。

(三) 乙方权利

1. 在学校编制落实的情况下，乙方享受甲方按国家事业编制人员规定提供的工资、保险、福利等待遇，按照甲方的有关规定，

在聘期内享受相关的校内津贴奖金等；

2. 在学校未落实事业编制的情况下，提供岗位相应的年薪；
3. 享受甲方为其提供的工作和生活条件。

（四）乙方义务

1. 认真遵守国家法律、法规和甲方的各项规章制度；
2. 乙方全职在甲方工作；
3. 乙方全面履行岗位职责，完成岗位工作任务及目标；接受甲方的监督、考核及管理；
4. 乙方在甲方工作期间，所取得的工作成果，均按法律法规和学校现行规定执行。

第四条 考核

（一）任务量

乙方应按聘任要求完成相应任务量，否则当年度的岗位绩效考核等级为不合格。

（二）课时量

年度全日制教学工作量最低须达到_____课时，否则当年度的岗位绩效考核等级为不合格。

（三）乙方在首次聘期满后，接受甲方根据聘任合同岗位工作任务和目标进行聘期考核。

第五条 合同的变更与解除

（一）乙方在服务期内如不能履行本合同所规定的岗位职责，考核不合格或有违法违纪行为，甲方有权予以解聘，解除

本合同。

（二）乙方在服务期内提出辞聘的，需提前三个月向甲方提出申请，经甲方考核同意后乙方可辞聘。因甲方不能履约而导致乙方无法开展工作的，乙方可提前三个月提出辞聘申请，甲方无法改进的，乙方在3个月期满后可自动离职。

（三）若乙方领取安家费，则需按合同年限及已服务年限比例退还安家费；退出过渡性住房。

第六条 附则

（一）本合同一式三份，甲方、乙方及用人部门各持一份。本合同于签字盖章之日起生效。

（二）除发生不可抗力因素致使合同无法履行外，双方应严格履行合同中的各项条款，如发生争议，双方应协商处理，对合同有关条款的变更，应征得对方同意，并做书面变更。

（三）本合同如有未尽事项，应由双方协商，作出补充规定。补充规定与本合同具有同等效力。补充规定：

1. _____
2. _____
3. _____

甲方：（盖章）

乙方：

法定代表人：

（或委托代理人）

年 月 日

年 月 日