

河南工学院文件

校〔2019〕13号

河南工学院 关于加强高层次人才引进工作实施意见

各部门（单位）：

高层次人才引进工作是实现人才强校战略的重要组成部分，是落实学校“十三五”发展规划的重要举措。为加强高层次人才引进工作，确保高层次人才引进工作扎实推进、取得新成效，特制定本意见。

一、人才引进类型及条件

（一）学术领军人才

两院院士、“长江学者”、“国家杰出青年科学基金”获得者、国

国家级中青年突出贡献专家、“创新人才推进计划”人选、国家“高层次人才特殊支持计划”人选、“百千万人才工程”国家级人选、“千人计划”人选；

“百千万人才工程”省部级人选、中原学者、省级特聘教授、省百人计划人选、海内外知名大学教授、博士生导师等。

（二）学科带头人

学科带头人必须为博士（学历学位）、副教授以上职称，年龄原则上不超过 45 周岁（科研业绩显著的可放宽到 50 周岁），同时近 5 年来的业绩（或荣誉）满足下列条件中的 2 条以上（第 1 条为必备）：

1.作为主持人承担或已完成国家自然科学基金项目或国家社会科学基金项目 1 项以上，已形成具有特色、优势的学科研究方向并符合学校学科建设的发展需要。

2.获得国家级科技奖（限前 3 名）或作为主持人获得省部级科技奖、社会科学成果奖二等以上奖励。

3.获得国家级教学成果奖（限前 3 名）或作为主持人获得省级教学成果奖一等奖以上奖励。

4.在国内外从事自然科学类科学研究的，以第一作者发表学术论文 5 篇以上，其中 SCI 二区源期刊收录论文 2 篇以上，或者 EI 期刊收录论文 4 篇以上；从事人文社科类科学研究的，以第一作者发表学术论文被 CSSCI、SSCI 检索 5 篇以上。

5.国家级或省级重点实验室、工程技术研究中心科研团队负责

人。

6.省科技创新杰出人才、省科技创新杰出青年人才计划人选、省高校科技创新团队负责人、省高校科技创新人才支持计划人选或省高等学校创新人才培养工程培养对象。

(三) 博士研究生（博士后）

年龄一般不超过 40 周岁，原则上第一学历为全日制普通本科，而且与硕士、博士阶段的学术研究方向一致或相近。

上述各类人才均须拥护中国共产党领导，热爱祖国，热爱教育事业，具有良好的职业道德；遵纪守法，作风正派，治学严谨，开拓创新，善于合作；具有较强的从事教学、科研能力或工程技术创新能力；身体健康。

二、人才引进计划及专业分类

根据学校人才需求情况每年核定一次，2019 年高层次人才引进计划及专业分类见附件 1。

根据学校师资队伍建设需求实际，2018 年已经学校面试同意引进而尚未报到的博士研究生，2019 年招聘专业中未列的专业，依据 2018 年高层次人才引进相关政策执行。我校读博返校的博士研究生，专业与当年招聘专业一致或相近的，享受当年高层次人才引进政策；专业与当年招聘专业不一致的，由学校校长办公会和党委会研究决定。

三、引进人才待遇

(一) 引进的学术领军人才和学科带头人

学术领军人才和学科带头人，实行一人一策，待遇面议。

（二）引进的博士研究生（博士后）

博士研究生（博士后）按下列条款享受人才引进待遇，特别优秀的博士研究生待遇，一事一议。

1.安家费。按照专业分类情况，执行相应的安家费待遇：紧缺专业的博士研究生及博士后 40 至 60 万元；重点专业的博士研究生及博士后 35 至 55 万元。安家费在相应的区间下限基础上，依据博士研究生个人具体情况向上浮动（上浮标准详见附件 2），累计不超过相应的区间上限。

安家费在 8 年服务期内按比例逐年领取，前三年每年可领取 20%，第五年开始每年领取 10%。

2.安置房待遇。在校工作期间，学校为其提供校内安置房 1 套（房屋简装修，配备必备的生活设施，房屋成本及装修费用由学校承担，个人承担水、电、暖、物业管理等由社会机构提供服务的相关费用）；若在校连续工作至法定退休年龄，本人及配偶可长期居住。

若个人不享受安置房待遇或入住 3 年内退出安置房，学校一次性给予住房补贴 20 万元。

3.科研启动费。以申请博士基金项目形式，自然科学类学科提供科研启动费 15 万元，人文社科类学科提供科研启动费 10 万元。

4.低职高聘待遇。来校工作的博士研究生及博士后，中级及以下职称者享受校内副教授待遇，副高级职称者享受校内教授待遇；

高聘待遇期限 5 年。

5.博士专项绩效待遇。享受博士专项绩效待遇 2000 元/月。

6.按学校有关规定，享受科研奖励与项目配套经费资助，享受文明单位奖金奖励，享受教学工作绩效奖励。

7.博士研究生配偶为全日制硕士研究生学历学位，符合学校公开招聘条件要求者，在学校招聘教师时优先考虑；不符合学校公开招聘条件要求但具有全日制本科及以上学历学位的，以人事代理合同制形式在校内安排工作。

8.学校与知名企业和有关博士后科研工作站、工程技术研究中心紧密合作，充分发挥在设的河南省博士后创新实践基地平台优势，为来校的博士研究生提高科研水平和工程实践能力提供支持。积极支持来校工作的博士后出站人员申请国家博士后科学基金、河南省博士后科研项目、博士后留豫工作安家费等政策资助。

9.博士研究生等高层次人才来校考察和入职报到，学校安排住宿，并报销往返火车票（高铁二等座）。

10.学校为入职的博士研究生等高层次人才配备办公用房、办公电脑和打印机。

四、高层次人才引进工作组织

（一）高层次人才引进组织机构

1.学校成立高层次人才引进工作领导小组，负责学校高层次人才引进工作的组织领导。

组长由校党委书记、校长担任，副组长由副校级领导担任，

主管人事工作的副校级领导负责高层次人才引进的常务工作。

领导小组下设高层次人才引进工作领导小组办公室、高层次人才引进工作面试考核委员会和高层次人才引进工作监督委员会。

高层次人才引进工作领导小组办公室设在人事处。高层次人才引进面试考核工作委员会主任由主管人事工作的副校级领导担任，成员由部分校领导和组织部、人事处、教务处、科研处、教评中心等部门负责人，以及相关教学部门负责人组成。高层次人才引进工作监督委员会主任由学校监察处负责人担任，委员由人事处、监察处相关工作人员担任。

2.各用人部门分别成立高层次人才引进工作小组和高层次人才引进面试考核专业委员会，具体负责部门范围内的高层次人才引进工作的组织协调、面试考核等工作。

(二) 高层次人才引进工作体制

高层次人才引进工作实行目标管理、分级负责体制。

人事处是全校高层次人才引进工作的组织协调部门，负责拟定引进计划和引进政策，制订引进工作方案和全校性招聘宣传工作方案，协调全校人才引进的相关工作。

各用人部门是高层次人才引进的主体责任部门。负责本部门人才引进的全面工作，安排部门招聘宣传和信息发布工作，负责部门高层次人才信息库建设、追踪联系、面试考核，以及博士来校考察和入职报到期间的交通、住宿等保障事宜，负责博士入职后办公用电脑及打印设备配置工作。各用人部门人才引进工作，

实行一把手负责制，部门行政负责人是本部门人才引进日常工作的第一联系人。

其他有关部门根据各自工作职责，负责高层次人才引进过程中的服务保障事宜。

（三）高层次人才引进面试考核工作办法

1.各部门高层次人才引进面试考核专业委员会，具体负责高层次人才引进面试考核工作。高层次人才引进面试考核专业委员会成员一般为 7 人，最少不得低于 5 人，由用人部门领导、副高以上职称或博士学位人员组成。

2.面试考核内容为本专业领域的基础理论、基本知识、基本技能、业务能力和业务水平，分试讲和考核两个环节。

试讲采取百分制评价方式，满分 100 分。主要考察应聘人员的专业技术水平、语言表达能力、分析判断能力等方面的综合素质。

在组织试讲工作的基础上，各部门对应聘人员进行考核。主要考察应聘人员思想政治素质、道德品质以及业务能力和工作实绩等，可采取实地考察、电话问询、座谈交流、查验证明等多种方式进行。考核结论分为优秀、良好、合格、不合格四个等次。

对应聘学术领军人才、学科带头人以及提出一事一议待遇协商诉求的博士研究生应聘人员，各部门面试考核后，须即时报学校高层次人才引进面试考核工作委员会，确认待遇协商和考核录用意见，并报校长办公会及党委会研究决定。

3.应聘人员的面试考核确定后,各用人部门应及时向人事处提交面试人员的考核录用意见、《河南工学院人才引进(博士研究生)面试考核登记表》(附件3)以及个人业绩清单或简历,人事处依据各部门提交的考核录用意见与应聘人员签订三方协议。

五、相关要求

1.高层次人才引进工作是学校人才强校战略的重要组成部分,关系到学校学科专业发展,关系到人才培养及社会服务水平的提升,各部门必须以高度的政治责任感重视该项工作,确保年度人才队伍建设目标实现。

2.高层次人才引进工作各环节必须依法、依规按程序进行,各项工作务必严密有序,保证公开、公平、公正,保证工作质量。

3.高层次人才引进工作中,人事处及各部门要确保公布的联系邮箱和电话畅通,建立邮件问询和电话咨询专人负责制,做好来信、来电的受理和记录工作。邮件答复要及时全面,电话咨询要耐心热情,解释准确。应聘人员来校考察、面试或入职报到,有关部门和人员必须热情相待、周到服务。面试考核记录详实,待遇建议科学合理。对应聘人员来校遇到的困难和反映的问题,实行首问负责制,各部门要积极协助解决,不得推诿。

4.人才队伍建设是学校工作的大局,各部门要通力合作,密切配合,认真履行各自职责,高标准、高质量做好此项工作。

六、本意见由校人事处负责解释。

七、本意见自2019年3月1日起开始实施,学校高层次人才

引进各项政策，以本意见为准。2019年2月28日以前入职的高层次人才按原政策执行人才引进待遇。

附件 1: 2019 年高层次人才引进计划及专业分类

附件 2: 博士研究生安家费上浮标准

附件 3: 河南工学院人才引进（博士研究生）面试考核登记表

2019 年 3 月 7 日

附件 1:

2019 年高层次人才引进计划及专业分类

一、学术领军人才和学科带头人

学术领军人才和学科带头人名额不限，专业与学校学科专业发展方向一致。

二、博士研究生引进计划及专业分类

序号	招聘专业（方向）	招聘计划	岗位	专业类别
1	机械制造及其自动化（数字化设计与制造、增材制造）	2	教学/科研	紧缺专业
2	机械电子工程（机器人、智能制造）	3	教学/科研	紧缺专业
3	车辆工程（汽车底盘设计与控制、智能辅助驾驶技术、汽车系统动力学）	1	教学/科研	紧缺专业
4	电力系统及其自动化（电力系统运行及控制、智能电网）	1	教学/科研	紧缺专业
5	电力电子与电子传动	2	教学/科研	紧缺专业
6	电路与系统、电磁场与微波技术	2	教学/科研	紧缺专业
7	检测技术与自动化装置	2	教学/科研	紧缺专业
8	模式识别与智能系统（模式识别与图像处理）	1	教学/科研	紧缺专业
9	通信与信息系统、信号与信息处理	2	教学/科研	紧缺专业
10	计算机科学与技术	2	教学/科研	紧缺专业
11	软件工程	1	教学/科研	紧缺专业
12	管理科学与工程（物流工程、物流管理、信息管理与信息系统、电子商务）	1	教学/科研	紧缺专业
13	工商管理（企业管理、技术经济与管理）	2	教学/科研	紧缺专业
14	工业工程（人因工程、生产优化）	2	教学/科研	紧缺专业
15	会计学、企业管理	2	教学/科研	紧缺专业
16	金融学（数理金融学、金融随机分析及偏微分方程、金融资产定价数学模型、金融风险控制与分析、风险管理与保障、金融工程、金融资产定价、计算金融、保险）	2	教学/科研	紧缺专业
17	机械设计及理论	1	教学/科研	重点专业
18	载运工具运用工程（汽车检测技术研究、新能源车辆技术与汽车节能、汽车后市场研究）	1	教学/科研	重点专业
19	控制理论与控制工程（智能控制）	2	教学/科研	重点专业
20	光学工程（光通讯与光网络、光纤制造、光电子技术、光信息技术、光学仪器及技术）	1	教学/科研	重点专业
21	数量经济学（金融数量分析、计量经济学理论与应用）	1	教学/科研	重点专业
22	环境设计（设计学、美术学）	1	教学/科研	重点专业
23	英语语言文学（英语语言文学、英语教学研究）	1	教学/科研	重点专业
24	高等教育学（高等教育学、高等教育管理与评估、高等教育政策研究等）	1	教学/科研	重点专业
	合计	37		

附件 2:

博士研究生安家费上浮标准

一、论文业绩

(一) 理工科专业

1. 紧缺专业博士:

在 SCI 一区期刊(SCI 分区依据中国科学院文献情报中心 JCR 分区情况确定,以检索证明为准,下同)发表本专业学术论文 1 篇(第一作者,或导师第一、本人第二作者,下同)以上,或在 SCI 二区期刊发表本专业学术论文 2 篇以上的,上浮 10 万元;

在 SCI 二区期刊发表本专业学术论文 1 篇的,或在 SCI、EI 期刊合计发表本专业学术论文 3 篇以上的,上浮 5 万元;

在 SCI、EI 期刊合计发表本专业学术论文 2 篇的,上浮 3 万元。

2. 重点专业博士:

在 SCI 一区期刊发表本专业学术论文 2 篇以上的,上浮 8 万元;

在 SCI 一区期刊发表本专业学术论文 1 篇,或在 SCI 二区期刊发表本专业学术论文 2 篇以上,或在 SCI 三区期刊发表本专业学术论文 3 篇以上,或在 SCI、EI 期刊合计发表本专业学术论文 5 篇以上的,上浮 5 万元;

在 SCI 二区期刊发表本专业学术论文 1 篇，或在 SCI 三区期刊发表本专业学术论文 2 篇，或在 SCI、EI 期刊合计发表专业学术论文合计 3 篇的，上浮 3 万元。

(二) 人文社科类专业

在我校认定的 A 类期刊发表本专业学术论文 1 篇以上，或在 B 类期刊发表本专业学术论文 2 篇以上的，上浮 8 万元（第一作者或独著，下同）；

在我校认定的 B 类期刊发表本专业学术论文 1 篇的，或在 C 类期刊发表本专业学术论文 2 篇以上的，或在 CSSCI 来源期刊发表本专业学术论文 4 篇以上的，上浮 5 万元；

在 CSSCI 来源期刊发表本专业学术论文 2 篇的，上浮 3 万元。

人文社科期刊分类以《河南工学院科研工作量化统计和成果奖励办法》为准，详见校科研外事处网站。

二、项目奖励业绩

(一) 主持或参与（前 2 名，以立项证书为准）国家级科研项目的，上浮 10 万元。

(二) 国家科学技术奖、国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖二等奖主要完成人（前 5 名），上浮 15 万元；省科学技术进步奖一等奖主要完成人（前 3 名）和二等奖的主持人，上浮 10 万元。

(三) 作为第一发明人获得国家发明专利授权 2 项（含）以上的，上浮 3 万元。

三、其他业绩

(一) 省级优秀博士学位论文获得者或中科院百篇优秀博士学位论文获得者，上浮 5 万元。

(二) 省级重点实验室、工程技术研究中心科研团队负责人(前 2 名)，上浮 5 万元。

(三) 博士后出站人员，或具有高级职称的博士，安家费上浮 2 万元。

(四) 在硕士点授权高校工作 3 年以上且具有讲师职称的博士，或博士研究生毕业返校工作的本校教师，安家费上浮 2 万元。

(五) 不需要安排配偶的博士，安家费上浮 2 万元(引进人才夫妻双方均为紧缺或重点专业博士的，安家费上浮为 3 万元)。

(六) 中科院、“双一流”高校(含原“985”、“211”大学)毕业的博士或海归博士，或所学专业的学科评估格次“B”以上的(以教育部学位与研究生教育发展中心公布的全国学科评估最新结果为准)，安家费上浮 2 万元；本科、硕士、博士学历有两个阶段毕业于中科院、“双一流”高校(含原“211”、“985”大学)的博士，安家费上浮 3 万元。

(七) 紧缺专业和重点专业目录范围内的博士，本科、硕士、博士均为全日制学历且所学专业一致或相近的，安家费上浮 2 万元。

附件 3:

河南工学院人才引进 (博士研究生) 面试考核登记表

应聘部门:

应聘岗位:

面试时间:

简历编号	姓名		出生年月		联系方式	
	性别		籍贯		建议安家费	
学历情况	学习时间		毕业院校		所学专业及方向	
博士						
硕士						
本科						
其他						
试讲情况	包含: 1、试讲题目、内容; 2、试讲情况					试讲成绩
业绩考核情况	包含: 专业类别确认, 发表论文、参与项目、申请专利等科研情况。(业绩较多, 可填于附加页或单附业绩清单)					专业类别
						<input type="checkbox"/> 紧缺
						<input type="checkbox"/> 重点
						<input type="checkbox"/> 常规
						综合评价
						<input type="checkbox"/> 优秀
						<input type="checkbox"/> 良好
						<input type="checkbox"/> 合格
						<input type="checkbox"/> 不合格
个人诉求	包括: 配偶安排、子女入学、安家费期望等 (详细记录具体情况)。					
面试结论	组长签字: _____ 成员签字: _____					

记录人:

个人业绩情况附加页

1、本表一式两份：一份交至人事处、一份用人部门留存。2、面试考核结束，由人事处统一编制、填写简历编号。

发：各位校领导、校党委委员。

河南工学院党政办公室

2019年3月7日印发
