

# 南京师范大学中北学院文件

---



# 南京师范大学中北学院 高层次人才引进管理办法 (试行)

## 第一章 总 则

第一条 为遵循“更高层次、更优质、高水平、更高层次”双轮驱动战略部署和学院发展，吸引优秀高层次人才加盟，提升学院办学水平，提升办学内涵及整体办学水平，结合学院实际，制定本办法。

第二条 特聘岗位分为：高层次人才、骨干教师、青年骨干岗三类。优先引进重点专业和紧缺专业高层次高层次人才。

第三条 对被引进的人员，必须坚持思想政治素质与业绩并重，教学与科研兼顾的考察标准。严格考核，确保质量。

## 第二章 引进岗位设置

第四条 引进人才的基本条件。

热爱教育事业，诚实守信，品行端正，有较强的事业心和责任感，遵纪守法，具有良好的师德师风和学术道德修养。具有

业，有一定的学术成果或科研成果，具备教学和科研的发展潜质。

## （二）教学与学术骨干

年龄一般在 50 周岁以下，在教学科研一线工作，一般应当具有副高级及以上专业技术职务，具有较高的教学水平和较强的科研能力，具备成长为专业带头人的潜力。

## 第三章 引进方式及待遇

**第六条** 引进方式采取全职引进方式，除了享受正常工资福利待遇外，学院还提供住房补贴或过渡性住房、科研启动费、

人才类别	科研启动费		人才津贴 (管个聘期)	购房 补贴 (万元)	租赁性 住房 (万元)
	人才材料 费 (万元)	实验科 室费 (万元)			
领军 人才			进院前 3 年 享受副高职		4 年内 6 万

教学与  
学术  
骨干

待遇实行一人一事一议

(一) 引进的各类人才 共有 1 人(引进) 共有 1 人(引进)

聘书等。同时学院对应聘教师实行全员聘任制和绩效工资制。

第四章 队伍建设

一、队伍建设工作开展情况

学院高度重视师资队伍建设和人才培养工作，根据学院的发展规划，制定高层次人才引进计划。

根据学院的需求计划，制定高层次人才引进计划。学院成立高层次人才引进工作领导小组，组织人事处

负责。同时，成立高层次人才引进专家工作组，负责高层次人才引进的评审工作。

制定本年度高层次人才引进计划，全年引进

《南京师范大学中北学院引进高层次人才实施办法》中规定：学院在

人才引进专家评价小组对应聘人员的教育

二、队伍建设

(一) 根据学院发展规划和年度高层次人才引进计划和年度

(二) 组织人事处制定高层次人才引进计划和年度计划

(三) 学院成立高层次人才引进工作领导小组，组织人事处

(四) 学院成立高层次人才引进专家工作组，负责高层次人才引进的评审工作。

(五) 应聘人员在面试、试讲、考核等环节中，学院在

(六) 引进高层次人才

背景、教学科研能力、人际沟通和团队拟合等进行综合考核评估，提出拟引进意见，报学院高层次人才引进工作领导小组审议确定。

(七) 用人单位(系科)根据引进层次、目标任务等负责对引进人才的日常管理和试用期、年度考核工作。用人单位要为高层次人才营造良好的工作环境，提供优质服务 and 人文关怀，充分发挥引进人才在学科建设、教学科研工作中的作用。要建立健全人才考核评价机制，实行考核评价与薪酬激励、岗位聘任、职称评聘、评优评先等挂钩。同时报阳江市人社局备案。

## 第十条 学院对高层次人才引进工作按以下要求进行考核与管理：

(一) 学院对引进的高层次人才实行宏观管理，负责人才服务中期及期满的考核工作。

(二) 用人单位(系科)根据引进层次、目标任务等负责对引进人才的日常管理和试用期、年度考核工作。用人单位要为高层次人才营造良好的工作环境，提供优质服务和人文关怀，充分发挥引进人才在学科建设、教学科研工作中的作用。要建立健全人才

的，按所签订协议的有关规定处理。

(五) 建立“学院主导，系科主体”、党政一把手抓高层次人才引进工作的运行机制。各系科要根据本单位的实际情况，科学合理地制定引进高层次人才规划和年度计划，确立人才信息库。

(六) 实行系科引进工作责任制和考核机制。学院与系科负责人签订人才引进责任书，人才引进工作列入系主任的工作考核和任期考核。每年对人才引进工作进行考评，对于引进高层次人才工作表现优秀且取得显著成绩的系科给予表彰和奖励。

(七) 购房补贴的发放办法：引进的优秀博士与学院签订聘用合同后，学院一次性发放购房补贴（引进本人依法申报缴纳个人所得税计入）。

(八) 学院设立高层次人才引进专项基金，用于引进人才的各项费用，专款专用。引进的高层次人才的科研启动费纳入学院科研经费管理。

## 第六章 附则

第十一条 学院在引进副处级以上干部、硕士学位获得者达到优秀博士引进条件的，可参照优秀博士标准，享受相关待遇。

第十二条 本办法自发布之日起施行，如国家人事政策有调整，