

四川农业大学文件

校发〔2022〕5号

人才引进工作实施办法

为贯彻落实中央和省委人才工作会议精神，深入实施人才强校第一发展战略，创新人才引进和评价机制，实行更具优势的人才政策，汇聚更具潜质的优秀人才，提升学校人才队伍整体素质和能力，结合学校第十一次党代会和事业发展“十四五”规划确立的“1515人才工程”目标，加快推进特色鲜明、国际知名一流农业大学建设，特制定本办法。

一、引进原则

（一）德才兼备、宁缺毋滥。将师德师风作为首要标准，坚持高水平、国际化的引才导向，引进符合“四有”好老师标准的优秀人才。

（二）精准设岗、靶向引进。立足学科专业发展实际，注重学术梯队建设，确定重点领域和优先次序，注重精准识别，实施精准引进。

（三）重心下移、灵活引才。以学校为主导、教学科研单位为主体，实行全职与柔性、长聘与预聘、常规薪酬与年薪制等多元化引才方式。

（四）优化服务、注重实效。优化用人环境，增强服务保障，实行年度、中期、聘期目标考核和动态管理，发挥优秀人才的引领示范作用。

二、引进类型及待遇

引进类型：顶尖人才、杰出人才、领军人才、拔尖人才、优秀人才、学术骨干、专任教师、青年研究员（博士后）。

基本要求：遵纪守法、为人师表、爱岗敬业、治学严谨，思想政治素质好、教学科研水平高、团队协作和开拓创新精神强，身心健康。

学缘要求：专任教师及以上类型要求本硕博须有一个阶段非我校毕业。业绩达到优秀人才及以上，或具有2年及以上国内外知名高校或科研机构工作经历的（含博士后），可不作硬性规定。

（一）顶尖人才

年龄不限。研究成果具有重要影响且处于国内外领先水平，能够组织谋划适应国家重大需求、进入国际学术发展前沿的重大科研项目，指导所在学科建设和发展，推动学科交叉融合，组建

具有显著影响力的学科创新团队。

引进待遇：年薪不低于 200 万元，其他事项面议。

（二）杰出人才

年龄一般不超过 55 周岁。在人才培养、科学研究、社会服务等方面取得国内外同行公认的重要成就，在相关学科领域造诣高深，是所在学科领域学术或技术带头人，能够带领本学科引领或赶超国际先进水平。或者符合下列类型的条件之一。

1. 主持国家教学或科技奖、高等学校科学研究优秀成果人文社科类一等奖、2 项部省级教学成果特等奖或科技（哲社）一等奖等；国家自然（社会）科学基金重大项目主持人、国家重点研发计划项目主持人、马克思主义理论研究和建设工程首席专家等；长江学者奖励计划特聘教授、国家杰出青年科学基金获得者等。

2. 在本学科领域的科学研究或卡脖子技术取得重大突破性进展。

引进待遇：年薪不低于 100 万元，其他事项面议。

（三）领军人才

年龄一般不超过 45 周岁。在人才培养、科学研究、社会服务等方面取得突出成果，在相关学科领域造诣较高，具有成为所在学科领域学术或技术带头人的发展潜力，能够协助本学科保持或赶超国际先进水平。或者符合下列类型的条件之一。

1. 主持部省级教学成果特等奖或科技（哲社）一等奖、高等学校科学研究优秀成果人文社科类二等奖；主持国家自然（社会、

艺术) 科学基金项目 4 项或重点项目 1 项; 国家产业技术体系在岗岗位专家等; 国家四青人才、天府青城计划领军人才、省学术和技术带头人等。

2. 主持完成的新品种、新产品、新技术、专利等科技成果转化取得重大社会经济效益, 或主创的规划设计方案(作品) 等获得国际同行高度评价, 或近 5 年在本学科领域主流期刊以第一或责任作者发表有广泛影响的高水平研究论文或以第一完成人撰写有重要影响的高水平智库报告, 并经学校学术评议达到本单位本学科领军人才相当业绩水平。

引进待遇: 事业编制聘用, 聘任教授, 绩效工资按教授二至四级岗执行。住房补贴 60~80 万元, 科研启动费 100~200 万元(人文社科类 50~100 万元), 认定博士生导师且每年 3 名研究生指标。

(四) 拔尖人才

年龄一般不超过 40 周岁。在教学科研及社会服务等方面取得高水平代表性成果, 在相关学科领域有较大的学术影响, 具有冲击国家级人才计划项目的发展潜力。或者符合下列类型的条件之一。

1. 国家科技奖前 5 名、部省级教学成果一等奖或科技(哲社) 二等奖主持、高等学校科学研究优秀成果人文社科类三等奖主持; 主持国家自然(社会、艺术) 科学基金项目 3 项、国家重点研发计划在研课题、省级产业技术体系创新团队在岗首席专家等。

2. 主持完成的新品种、新产品、新技术、专利等科技成果转化取得显著社会效益，或主创的规划设计方案（作品）等获得同行高度评价，或近 5 年在本学科领域主流期刊以第一或责任作者发表有重要影响的高水平研究论文或以第一完成人撰写有重要影响的高水平智库报告，并经学校学术评议达到本单位本学科拔尖人才相当业绩水平。

引进待遇：事业编制聘用，聘任副教授，绩效工资按副教授一级岗执行。住房补贴 30~50 万元，科研启动费 80~100 万元（人文社科类 40~50 万元），认定硕士生导师且每年 2 名研究生指标。

（五）优秀人才

年龄一般不超过 35 周岁。具有博士学位，教学科研能力强，取得高水平代表性成果，在本学科领域崭露头角，创新发展潜力大。或者符合下列类型的条件之一。

1. 部省级教学成果二等奖主持或科技（哲社）一等奖前 5 名、二等奖前 3 名、三等奖主持；主持国家自然科学基金项目 2 项；天府青城计划青年拔尖人才等。

2. 主持完成的新品种、新产品、新技术、专利等科技成果转化取得明显社会效益，或主创的规划设计方案（作品）等获得同行高度评价，或近 5 年在本学科领域主流期刊以第一或责任作者发表高水平研究论文或以第一完成人撰写高水平智库报告，并经学校学术评议达到本单位本学科优秀人才相当业绩水平。

引进待遇：事业编制聘用，聘任副教授，绩效工资按副教授

二级岗执行。住房补贴 10~20 万元，科研启动费 20~30 万元(人文社科类 10~15 万元)，认定硕士生导师且每年 1 名研究生指标。

(六) 学术骨干

年龄一般不超过 35 周岁。具有博士学位，学术水平较高，在本学科领域取得高水平代表性成果，在同龄段教师中具有较强竞争优势和发展潜力。或者符合下列类型的条件之一。

1. 部省级科技(哲社)二等奖前 5 名、三等奖前 3 名；天府峨眉计划入选者、省学术和技术带头人后备人选等。

2. 主持完成的新品种、新产品、新技术、专利等科技成果转化取得较大社会经济效益，或主创的规划设计方案(作品)等获得同行高度评价，或近 5 年在本学科领域主流期刊以第一或责任作者发表高水平研究论文或以第一完成人撰写高水平智库报告，并经学校学术评议达到本单位本学科学术骨干相当业绩水平。

引进待遇：事业编制聘用，聘任副教授，绩效工资按副教授三级岗执行。住房补贴 8~10 万元，科研启动费 10~15 万元(人文社科类 8~10 万元)。

(七) 专任教师

年龄一般不超过 35 周岁。在国内外知名高校、科研机构取得博士学位或博士后出站的优秀人员，符合学校学科专业发展方向和岗位需要，具有较强的教学科研能力和学术发展潜质。或者符合下列条件之一。

主持完成的新品种、新产品、新技术、专利等科技成果转化

取得一定社会经济效益，或主创的规划设计方案（作品）等获得同行高度评价，或近 5 年在本学科领域主流期刊以第一或责任作者发表高水平研究论文或以第一完成人撰写高水平智库报告，并经学校学术评议高于本单位本学科现有总体师资水平。

引进待遇：事业编制聘用，来校工作满 2 年聘任副教授，绩效工资按副教授三级岗执行。提供人才周转房，无房源则根据学校相关政策按月提供住房补贴，师资特别紧缺的非博士点授权学科科研启动费不低于 6 万元（人文社科类不低于 3 万元）。

（八）青年研究员

年龄不超过 35 周岁，取得博士学位不超过 3 年，具有较强的教学科研能力和学术发展潜质，在本学科领域取得较高水平的业绩成果或国内外知名高校及科研机构取得博士学位者优先。

引进待遇：学校提供年薪不低于 20 万元（税前），科研绩效额外计发，鼓励团队或导师配套支持，工会福利等与学校在岗教职工同等待遇，可申请学校《学科建设双支计划》等层次资助和后补资助。

三、引进形式

（一）全职引进

学校全职引进顶尖人才、杰出人才、领军人才、拔尖人才、优秀人才、学术骨干、专任教师、青年研究员。专任教师及以上类型人才可自愿选择事业编制或五年预聘制，青年研究员实行年薪制。选择预聘制的专任教师，基础年薪及聘期目标之外的绩效

奖励按同职级教师标准上浮 20%，选择预聘制的学术骨干及以上类型教师，基础年薪及聘期目标之外的绩效奖励按同职级教师标准上浮 30%。

（二）柔性引进

原则上应达到顶尖人才、杰出人才或领军人才等类型的学术背景。通过双聘、合同管理或客座教授、兼职教授、讲座教授等形式引进，其人事关系不转入我校。以科研合作、技术攻关、学术交流或联合培养研究生等形式，定期来学校开展工作。根据聘用协议规定的工作任务及来校工作时间协商确定相关待遇。

（三）团队引进

重点引进方向稳定、成果优异的部省级及以上学术创新团队（一般 3~5 人），团队带头人原则上应符合顶尖人才或杰出人才类型的学术背景。引进的学术团队带头人及成员，分别根据其学术背景和相应的人才类型标准，兑现相应的引进待遇。学校根据团队建设需要给予特别支持，具体内容协商确定。

四、引进程序

全职引进的青年研究员，按学校《博士后管理工作实施办法》相关程序执行。全职引进专任教师及以上类型人才按以下程序执行。

（一）制定方案。教学科研单位立足学科专业发展实际，注重学术梯队建设，确定重点领域和优先次序精准设岗，精准制定个性化的人才引进招聘公告报学校审批。

（二）发掘人才。面向海内外公开发布招聘公告。强化教学科研单位的主体责任，增强教职工主人翁意识，瞄准海内外高端人才和优秀青年人才聚集地及学科团队，主动发现、主动引荐各类人才。

（三）单位初试。根据岗位申报情况，教学科研单位可随时组织面试考核。考核组原则上由班子主要成员、系室主任、专家教授等不低于 11 人组成。对符合条件且有意向引进的应聘者，通过公开试讲、学术报告、实践操作、面试答辩等形式进行初试，重点考察其思想政治表现、教学科研水平、发展潜力、团队协作精神等。采取无记名投票方式表决，同意票数超过考核组实到人数 1/2 及以上为初试通过。根据应聘人员学术背景，严格对照引进条件，并参照本学科领域同类人才水平，研究确定建议引进类型报学校人事处。

（四）学校考核。学校组建人才引进考核组，对通过教学科研单位初试的人员适时进行面试考核，采取无记名投票方式表决，同意票数超过学校考核组实到人数 2/3 及以上为考核通过。

（五）学校审批。根据考核通过人员的学术背景、科研潜力、学科专业方向及师资队伍实际，校长办公会审定拟录人员，党委常委会专题研究人才引进类型及相关待遇等事宜。

（六）公示录用。拟录人员的基本情况在校园网公示 7 个工作日。公示无异议者确定为录用人选，办理入职手续。

五、服务与管理

（一）按照党管人才原则，实行以学校为主导、教学科研单位为主体的校、院两级管理服务机制。

1. 学校负责制定人才发展战略、引才计划、规章制度等，预算安排人才引进专项经费，考核并审议教学科研单位推荐人选。

2. 组织人事部门加强人才队伍建设分析研判，为学校体制机制改革提供决策参考，贯彻落实相关规章制度，协同教学科研单位及相关职能部门做好人才发展与服务工作。

3. 教学科研单位在人才队伍建设中承担主体责任，党政主要负责人为本单位人才工作第一责任人，建立由专家教授与党政领导共同考察、党政联席会集体研究的人才引进工作机制，科学制定人才队伍建设规划，持续改善人才成长生态环境，畅通人才信息沟通交流和定期联系机制，精准靶向发掘引进急需优秀人才，在资源分配上有计划有目的予以倾斜、重点关注和定向跟踪培养，强化人才入职后“学术黄金期”的管理与服务。

（二）对全职引进的专任教师及以上类型人才，实行五年协议期的考核管理机制。学校、教学科研单位与引进人才共同协商签订《人才引进协议》，约定相应工作任务、薪酬标准及配套待遇等。

（三）考核分为年度考核、中期考核和期满考核。考核内容主要包括德、能、勤、绩、廉，重点考核《人才引进协议》中的工作任务和目标完成情况。

1. 年度考核。由教学科研单位负责，主要考核工作任务完成

情况和目标实现的进度情况，考核结果作为年终绩效奖励发放依据。

2. 中期考核。入职三年期满，学校人才工作领导小组负责对引进人才、人事处会同教学科研单位负责对专任教师分别进行阶段性考核，考核结果作为继续或停止支持、续聘、降低岗位聘用、转岗或解除人事关系等的依据。

3. 期满考核。入职五年期满，学校人才工作领导小组负责对引进人才、人事处会同教学科研单位负责对专任教师分别对照协议约定的目标任务进行综合考核。考核结果作为续聘、降低岗位聘用、转岗或解除人事关系等的依据。

（四）柔性引进人才和青年研究员的考核，主要依据《聘用合同》中的工作任务和工作目标完成情况进行。

六、有关说明

（一）学科专业建设特别急需的特殊人才，或教学科研单位推荐的特别优秀的高层次人才，可特事特办、急事急办，学校党委常委会审议确定后即时引进。

（二）各类人才原则上应在学校审批同意后半年内办理入职手续，无故超期者取消其引进录用资格。

（三）在国内外有影响的著名高校、科研机构取得博士学位或博士后出站的优秀人员，以及学校非博士点授权学科或急需紧缺岗位，同等条件下优先引进或业绩可适当放宽。

（四）引进人才高级职称原则上实行先聘后评，首聘期五年。

入职后五年内达到学校高级职称评审条件,同等条件下优先评聘。

(五) 科研启动费原则上分年度平均划拨(确因工作需要可适当调整),并严格按照学校《财务工作管理办法》规范使用。住房补贴入职后划拨60%、中期考核合格划拨40%。

(六) 首聘期未满,申请离开学校(包括调出、辞职、自费出国等),或年度考核基本合格及以下,或中期考核不合格被学校解聘,须承担相应违约责任。

(七) 人才引进工作列入教学科研单位党政主要负责人年度述职主要内容,鼓励教学科研单位根据实际情况对引进人才予以倾斜支持,学校对人才引进成效突出的教学科研单位予以绩效奖励。

(八) 引进具有博士学位的专职辅导员或管理与服务岗位人员,参照本办法专任教师类型的引进程序进行管理。

(九) 本办法自发布之日起实施,由人事处负责解释。已与学校签订相关协议的,按原协议执行。



四川农业大学党政办公室

2022年2月17日印
