

石家庄铁道大学文件

铁大人〔2021〕50号

石家庄铁道大学 关于印发《石家庄铁道大学 人才引进实施办法（2021年版）》的通知

校属各单位、机关各部门：

为贯彻落实中共中央、国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》，进一步做好我校人才引进工作，经2021年3月12日校党委常委会审定通过，现将《石家庄铁道大学人才引进实施办法（2021年版）》印发给你们，请遵照执行。

石家庄铁道大学
2021年3月19日

石家庄铁道大学人才引进实施办法（2021年版）

第一章 总 则

第一条 根据中共中央、国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》、教育部等六部门《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》（教师〔2020〕10号）、《河北省人民政府关于统筹推进一流大学和一流学科建设的意见》（冀政发〔2016〕22号）以及我校“十四五”人才队伍建设规划，为进一步完善我校人才引进制度，提高人才引进精准度，提升人才引进效率，明确人才引进职责，在总结以往人才引进工作经验的基础上，结合我校实际，制定本办法。

第二条 职责分工

人事处负责拟订学校人才引进工作的政策、制度、规划并监督落实，为各二级单位人才引进工作提供服务；各二级单位承担人才引进的主体责任，负责本单位人才引进计划的落实、应聘者的考察；学校其他职能部门负责为引进人才提供高效、到位的管理与服务；学校学术委员会负责拔尖人才的学术水平评价。

第三条 人才引进原则

（一）思想政治素质为先

各二级单位应把考察应聘者思想政治素质和道德品质放在工作首位，认真落实引进人才思想政治表现鉴定制度，对思想政治方面有问题的者一票否决。

（二）尊重学科差异

根据学校不同发展阶段学科建设规划和各学科对博士人才的需求，各学科自行制定不低于学校要求的人才引进条件，并动态调整。学校尊重不同学科科研行为规范、成果表现形式及学术价

值的差异性,对紧缺且引进人才难度大的学科招聘青年博士毕业生给予差异化待遇。

(三) 提高引进人才质量

各二级单位要严把引进人才质量关,把引进学科或学术带头人作为引进人才的工作重点。要紧密围绕学科发展、学科和学术带头人队伍建设、教学科研团队建设需要精准引进。要对应聘者综合素质进行全面考察,尤其要注重对引进人才发展潜力的研判。对于优秀人才在重点考察近期成果的基础上,考察年限可适当回溯延伸。

(四) 代表性成果评价和同行专家评议

重点考察应聘者近年来科研成果,破除“五唯”,建立重真才实学、重质量贡献的评价导向;实现多维度科研成效评价,不将SCI、ESI相关指标和论文篇数作为直接判断依据,突出标志性学术成果的创新质量和学术贡献。加强对教学能力和教学水平的考核。各二级单位应不断完善人才引进校外同行专家评议机制,可引入第三方评价,充分发挥学校和本单位学术委员会委员在人才引进中的作用。

(五) 管理重心下移

对于完全符合学校引进条件者,二级单位可与之达成初步引进意向,报学校审核。学科、学术带头人根据团队建设需要,可以向学科所在二级单位推荐引进优秀人才,也可以直接向学校推荐引进优秀人才。

第四条 引进人才管理与考核

学校对各二级单位引进人才工作实行目标管理,列入当年各单位目标绩效考核内容,并与各单位目标绩效奖(补充绩效奖)挂钩。

第二章 引进条件、待遇及工作任务

第五条 引进人才的基本条件

(一) 具有中华人民共和国国籍，拥护中国共产党的领导，遵守国家法律法规。意识形态属性较强学科的人才一般应为中共党员。

(二) 热爱高等教育事业，具有良好的个人品行和职业道德，有团队协作精神，无学术不端行为。

(三) 身心健康，能胜任高校教学、科研工作。

(四) 具有博士学位，科研能力强、成果丰硕。

(五) 科研领军人才年龄原则上在 55 岁以下；学科带头人年龄原则上在 50 岁以下；学术骨干人才年龄原则上在 45 岁以下；海内外青年博士毕业生年龄原则上在 36 岁以下（马克思主义理论学科可放宽到 40 岁）。

(六) 有下列情形之一者，不予引进：曾受司法机关刑事处罚者；曾被开除公职或被辞退者；尚未解除党纪政纪处分者；涉嫌违法违纪正在接受审查者；在应聘过程中弄虚作假者；不符合法律法规规定的事业单位工作人员应聘条件和高等学校教师资格条件者。

第六条 引进人才的种类

引进人才分科研领军人才、学科带头人、学术骨干（一、二层次）和青年博士四类。

第七条 科研领军人才

(一) 引进条件

在国内外学术界具有较高学术地位的知名专家，在本学科专业领域有突出学术成就，具备领导本学科赶超国内外先进水平的能力，具有高级职称及博士学位的国家级杰出人才。

科研领军人才可以全职引进，也可以柔性引进。鼓励将其科研团队整体引进。

(二) 引进待遇

领军人才可实行年薪制。安家费、住房补贴、科研启动费等具体待遇一人一议，柔性引进也可以一事一议。团队成员待遇视个人情况一人一议。

(三) 工作任务

服从所在二级单位的工作安排，在完成单位安排的基本教学、科研、学科建设等任务之外，应完成以下任务：

1. 讲授本学科核心课程、培养本学科创新型人才；
2. 承担重大科学研究任务，主持省部级以上重大、重点科研项目，发表具有高影响力的研究成果，在省部级及以上科研奖励上取得突破；
3. 领导学科建设和科研平台建设，在重点学科建设、重点科研平台建设上取得突破；
4. 承担所领导团队的人才梯队建设任务，引进和培养本学科拔尖人才；
5. 开展国际交流与合作，与国内外著名科研机构、企业或高校进行合作并取得实质性成果；
6. 应用型领军人才瞄准经济和产业发展，开发有自主知识产权的核心技术，与地方政府、企业或机构开展产学研合作，为学校创造较大经济效益。

第八条 学科带头人

(一) 引进条件

在学术界或行业领域具有较大影响，学术造诣高，胜任核心课程讲授工作，在所从事学科领域的研究成果突出，对学科建设

和学术研究工作有创新性构想，有较强的团队领导能力和科技成果转化能力，具有协助本学科赶超国内国际先进水平的能力，具备成为领军人才的潜质。

学科带头人为全职引进。

（二）引进待遇

可实行协议工资制。安家费、住房补贴、科研启动费等具体待遇一人一议。

（三）工作任务

服从所在二级单位的工作安排，在完成单位安排的基本教学、科研等任务之外，应完成以下任务：

1. 组织编制并实施本学科建设发展规划；提出学科建设项目的立项申请，组织实施学科建设项目；

2. 拓展学科方向和新的研究方向；

3. 构建学科学术梯队，引进和培养高层次人才；

4. 结合学科前沿领域进展情况，讲授学科核心课程并举办前沿领域讲座，领导学科领域内的课程内容改革和教材建设，建立学科教学科研基地；

5. 组织学科科学研究工作，积极开展国内外学术交流，推动科学技术和先进文化的发展，开展科研成果转化和高技术产业化，为学校和社会经济发展服务；

6. 学科的学术声誉、社会贡献、毕业生质量、学术道德等得到提升。

第九条 学术骨干人才

（一）引进条件

按照近六年来取得的科研业绩水平，分为一层次学术骨干和二层次学术骨干。

1. 一层次学术骨干

具有正高级职称或相当科研水平，经同行评价近六年来代表性科研成果（提供不超过6项成果）达到以下三项条件之二者，或经同行认定学术水平相当的其他人才。

（1）达到省部级科研一等奖以上奖励第一获奖人学术水平；

（2）主持的课题达到国家级重点项目立项水平；

（3）以第一作者或通讯作者在本学科权威期刊发表系列高水平学术论文。

2. 二层次学术骨干

具有副高级职称或相当科研水平，经同行评价近六年来代表性科研成果（提供不超过6项成果）达到以下三项条件之二者，或经同行认定学术水平相当的其他人才。

（1）达到省部级科研二等奖以上奖励第一获奖人学术水平；

（2）主持的两项以上课题均达到国家级课题立项水平；

（3）以第一作者或通讯作者在本学科重要期刊发表系列高水平学术论文。

（二）引进待遇

1. 一层次学术骨干

科研启动经费120万元（工科）/60万元（其他学科）；安家费100万元（分三年发放）；工资执行河北省和学校岗位绩效工资制度。如果入职时申请协议工资，参照执行在职同类人才入选条件、协议期目标任务和工资待遇；符合河北省职称评审“绿色通道”条件者，可直接申报参评相应职称。此外，享受4年与青年博士人才同等的预留安家费和租房临时补贴政策。

2. 二层次学术骨干

科研启动经费80万元（工科）/40万元（其他学科）；安家

费 60 万元（分三年发放）；工资执行河北省和学校岗位绩效工资制度。如果入职时申请协议工资，参照执行在职同类人才入选条件、协议期目标任务和工资待遇；符合河北省职称评审“绿色通道”条件者，可直接申报参评相应职称。此外，享受 4 年与青年博士人才同等的预留安家费和租房临时补贴政策。

（三）基础工作任务

服从所在二级单位的工作安排，在完成单位安排的教学、科研、学科建设等任务之外，入职三年内一层次学术骨干应完成以下任务中的两项，二层次学术骨干应完成以下任务中的一项（如果实行协议工资，均按所签协议执行）：

1. 以石家庄铁道大学为第一依托单位主持国家级自然科学面上项目（社会科学一般项目）或同等级更高影响力科研项目；
2. 取得高水平研究成果，以石家庄铁道大学为第一完成单位且本人为第一作者（含第一通讯作者）发表本学科系列高水平学术论文；或以石家庄铁道大学为第一完成单位且本人为第一作者出版本学科高水平学术专著；
3. 以石家庄铁道大学为第一完成单位且本人为第一作者取得的科研成果取得显著经济、社会效益或较高的学术价值，能够达到争取省部级二等奖以上奖励的水平。

第十条 青年博士人才

（一）引进待遇

1. 基础安家费 15 万元；科研启动费工科 10 万元（其他学科 5 万元）；租房补贴每月 1500 元（享受三年）；预留安家费分四年按月均 1600 元标准核拨各二级单位，按入职后综合能力提升考核等次进行差异化发放。

2. 具备下列条件的青年博士人才可适当增加引进待遇：

(1) 学校紧缺人才学科

博士所学专业学科为马克思主义理论、土木工程(智能建造方向)、交通运输工程(交通运输规划与管理、交通信息工程及控制方向)、计算机科学与技术、电气工程、安全科学与工程、建筑学、法学,安家费增加 10 万元。

(2) 同行评价结果

①近五年发表的科研成果(提供不超过 5 项代表作)经同行评价处于本学科国内或国际领先水平者增加安家费 30 或 40 万元、科研启动费工科 10 或 20 万元(其他学科 5 万或 10 万元);经评价处于本学科国内优秀水平者增加安家费 10 万元、科研启动费工科 5 万元(其他学科 2.5 万元);经评价结果处于本学科国内较高水平者增加安家费 5 万元、科研启动费工科 2 万元(其他学科 1 万元)。

②专业基础和学术底蕴厚实度、学术视野宽广度等综合评价为突出者,增加安家费 15 万元;评价为优秀者,增加安家费 10 万元;评价为良好者增加 5 万元。

(3) 入职时 28 周岁至 33 周岁分别增加安家费 6、5、4、3、2、1 万元。

(二) 入职后工资待遇

工资执行河北省和学校岗位绩效工资制度,符合学校规定的协议工资制条件者,经过学校统一遴选,可实行协议工资制。符合学校校聘副教授科研成果条件者,入职时可以申请聘为校聘副教授,但校聘副教授应具备的教学等条件应在入职后两年内达到。

(三) 基础工作任务

1. 完成二级单位安排的基本教学、科研、学科建设等任务;
2. 以石家庄铁道大学为第一完成单位且本人为第一作者(含

第一通讯作者) 在本学科重要期刊发表系列学术论文或出版高质量本学科学术专著, 或产生其他具有潜在的经济、社会效益或较高的学术价值的科研成果。

3. 作为主要参与人参加石家庄铁道大学承担的国家级重大或重点项目或其课题的研究, 或积极申请国家级青年基金以上课题, 撰写的申报材料经本单位评审属于高质量档次。

第三章 人才引进工作程序

第十一条 人才引进计划制定。各二级单位依据学校学科发展规划和学校分配的招聘计划指标, 结合本单位学科建设目标和教学科研工作需要, 分学科专业制定本单位人才引进规划, 报学校审批。

第十二条 招聘信息发布。人事处按照省人社厅公开选聘要求及我校招聘管理规定, 制订、上报选聘方案并通过网络等多种渠道发布人才需求信息。

第十三条 学术骨干和青年博士引进程序

(一) 个人申请

应聘者根据我校招聘方案向二级单位或人事处提交申请, 按照相关要求提交个人简历、身份证、学历证、学位证、荣誉证书、论文、著作等科研成果和应聘工作设想等材料。

(二) 资格审查

二级单位按照学校规定, 对应聘者提供的应聘材料进行初步审核, 提出初步审核意见及试讲、面试的时间安排并报人事处审核。

(三) 思想政治表现考察

二级单位通过多种渠道和方式, 结合应聘者博士毕业学校或工作单位党组织出具的鉴定意见, 对应聘者的思想政治表现和个

人品行进行考察。

(四) 教学和学术水平评价

二级单位组成不少于7人的同行专家评价组（包含本学科校、院两级学术委员会委员），通过试讲、面试等方式对应聘者的教学技能、科研水平、个人综合素质进行同行评价，并对引进的必要性进行论证。拟引进人才的赞成票数须占评价专家人数的2/3以上。

同行评价专家应有较高的教学和学术水平、敏锐的科学洞察力和较强的学术判断能力；熟悉评价对象的研究内容及相关研究领域的国内外研究现状，并且近年实际从事教学科研工作；学风严谨，办事公正。经同行评价科研成果为领先和优秀水平者，专业基础、学术底蕴及学术视野等综合评价为突出和优秀者，二级单位应向学校提交专门评价报告，各评价专家签名。

二级单位认为有必要，可以委托若干位校外同专业高级专家对人才学术水平进行评价，作为本单位评价的前置程序，其评价意见作为本单位决策参考依据。

二级单位按照院（系）党委（党总支）议事规则和党政联席会议事规则有关规定，根据应聘者思想政治表现考察结果和专家组投票结果，研究提出是否同意引进的意见。

(五) 学校审批

1. 科研领军人才和学科带头人的引进直接由学校研究决定。
2. 对于符合学校引进条件的学术骨干和青年博士，二级单位如同意引进，经人事处审核后报校长办公会研究决定。
3. 对于不完全符合学校引进条件的人才，或应聘者提出例外要求者，一般不予引进。如果二级单位认为确有必要引进，应报人事处审定并提交校学术委员会人才专委会评价后，由校长办公

会研究决定。

4. 对于引进特殊高层次人才，校长认为有必要提交校学术委员会评议的，由校学术委员会提出相关意见后报校长办公会决定。

(六) 公示

对学校研究决定的拟引进人才，由人事处在网站公示 7 天。

(七) 健康体检和心理测试

学校研究决定的拟引进人才应在指定医院进行体检，学校心理健康检测机构进行心理测试，不合格者不予录用。

(八) 签订协议

人事处代表学校与引进人才签订正式聘用协议，明确岗位职责、工作任务、工作（聘用）年限、工作要求、相关待遇等。

第四章 人才引进管理

第十四条 协议管理。学校对引进的人才采用多元化的聘用方式，具体聘用方式通过面谈确定，并在协议中予以约定；各类引进人才需与学校签订《石家庄铁道大学引进人才聘用协议》，按照《协议》进行管理。

第十五条 服务期限。引进人才在校服务期限一般不少于八年。服务期内，学校原则上不批准引进人才提出的辞职、脱产博士后进修、调离等申请。

第十六条 协议中止。各类引进人才在聘用期间若因个人原因提出终止协议，或违反学术道德、弄虚作假、触犯法律法规等违规违法行为被学校解聘，或考核不合格，按协议承担相应违约责任，并按协议约定退还相关待遇。

第五章 附 则

第十七条 各二级单位须严格审查应聘人员材料的真实性、合法性、有效性，严把引进人才的学历关、年龄关、学术道德关和

学术水平关；加强入职后的管理和培养，做到引培并重，切实发挥引进人才在教学科研和学科建设中的作用。

第十八条 各二级单位要结合学科特点完善同行评价规则，引导评价专家遵守学术操守，不敷衍塞责，负责任地提供专业评议意见，严守秘密，并遵守利益相关专家回避原则。学校对评价缺乏公信力和信誉的单位予以通报批评，对评价专家影响公正评价的行为计入师德档案，情节严重的按有关规章严肃处理。学校人事部门要强化对各单位同行评价过程的职能监督，

第十九条 本办法自 2021 年 3 月 20 日起施行。《石家庄铁道大学引进人才实施办法（试行）》（铁大人〔2019〕239 号）及其补充规定停止执行，其他相关规定与本办法不一致的，按本办法执行。之前学校校长办公会同意引进的人才，按照会议决定的待遇执行（如有新成果发表不再调整待遇），之前与学校已签订协议的在职教师，继续按原协议执行。

第二十条 本办法由人事处负责解释。

(此页无正文)

抄送：机关党委、直属单位党委，纪委机关，校工会，校团委。

石家庄铁道大学党政办公室

2021年3月19日印
