

湖南信息学院

湘信院通〔2024〕14号

关于印发《湖南信息学院高层次人才 引进与管理办法》的通知

各处室部委(中心)、二级学院、附属单位:

经学校研究审定,现将《湖南信息学院高层次人才引进与管理办法》印发给你们,请组织认真学习并遵照执行。

湖南信息学院

2024年1月10日

湖南信息学院

高层次人才引进与管理办法

第一章 总 则

第一条 为牢固树立人力资源是可持续发展的“第一资源”、人才队伍建设是学科专业建设“核心要素”的理念。学校高层次人才引进坚持以服务“十四五”发展目标以及“人才强校”战略为宗旨，依据学科发展和专业目标确定人才需求数量与规格的基本原则，通过加强领导、落实责任、创造条件、务实推进等有效措施着力破解高层次人才供需不平衡的难题，竭力为高层次人才施展才干、实现自身价值提供平台，努力营造有利于激活高层次人才潜在创造力的软环境，开创高层次人才引得进、干得好、留得住的新局面。结合学校实际，制定本办法。

第二条 人才引进依照学校发展战略需要，与学科专业建设和硕士授权点立项建设相结合，优先保证重点学科、应用特色学科、一流专业、认证专业的人才需求。

第三条 对引进的人才实行目标任务管理，明确工作任务、聘任期限、聘期待遇、考核标准、违约责任等事项，严格校院两级管理制度，充分发挥高层次人才的示范带头作用。

第二章 引进条件

第四条 基本条件

(一) 政治立场坚定，热爱祖国，热爱教育事业，遵纪守法，

师德师风优良。

(二)身心健康，能够胜任所应聘岗位相关工作。

(三)T1类人才(学科领军人)年龄一般不超过60周岁；T2类人才(学科带头人)一般不超过55周岁，T3类人才(学术带头人)一般不超过50周岁，优秀博士A、B、C类人才一般不超过45周岁，D类人才年龄一般不超过65周岁。急需紧缺学科所需的各类人才年龄可适当放宽。

第五条 分类条件

(一)T1类人才(学科领军人)

具有博士学位、正高级职称且具备下列条件之一：

1. 世界一流学科带头人、国家级人才工程入选者、湖南省“芙蓉学者”及相当层次人才。
2. 主持国家重大项目、国家杰出或优秀青年科学基金；或国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖完成人前三名，教育部高等学校科学研究优秀成果奖二等奖及以上奖励的完成人前三名；或在Nature、Science上以第一作者或通讯作者发表论文，或与以上条件相当水平者。
3. 海外高水平大学或科研院所担任教授或相当职务者或国际知名企业和机构担任高级领导职务的专业技术人才和经营管理人才。
4. 具有其他高质量科研成果、高级别奖项足以说明具备学科领军人才条件者。

(二)T2类人才(学科带头人)

具有博士学位、高级职称且具备下列条件之一：

1. 省级人才工程入选者、省级重点学科带头人、海外高水平大学助理教授及相当层次人才。

2. 获得省自然科学奖、省科技发明奖和省科技进步奖一等奖排名前 3 名，二等奖排名前 2 名，三等奖排名第 1 名，省社会科学优秀成果奖一、二等奖排名第 1 名；或近 5 年主持国家自然科学基金项目、国家社会科学基金项目、教育部人文社科基金项目、省级重大项目、省社会科学基金重点项目、省自然科学基金杰青项目之一；或近五年以第一作者身份发表过 ESI 高被引论文，或与以上条件相当水平者。

3. 具有其他高质量科研成果、高级别奖项足以说明具备学科带头人条件者。

(三) T3 类人才(学术带头人)

具有博士学位且具备下列条件之一：

1. 省级科研团队、实验室负责人、海外高水平大学讲师及相当层次人才。

2. 获得省自然科学奖、省科技发明奖和省科技进步奖一等奖排名前 5 名、二等奖排名前 3 名、三等奖排名前 2 名，省社会科学优秀成果奖一等奖排名前 3 名、二等奖排名前 2 名，个人(排名第一)创作作品获国家级(政府)三等奖及以上；或近 5 年主持中国博士后科学基金或省自然科学基金优青项目 1 项或省自然科学基金、社科基金项目 2 项及以上(联合项目不计)；或近 5 年理工类以第一作者或通讯作者发表 SCI 1 区论文 3 篇

或 2 区论文 5 篇(或论文计分 150 分)，社科类以第一作者或通讯作者发表 SSCI 1 区论文 2 篇或 2 区论文 4 篇(或论文计分 120 分)；或近 5 年以第一申请者身份获得国家授权发明专利 5 项并得到成果转化应用，或与以上条件相当水平者。

3. 具有其他高质量科研成果、高级别奖项足以说明具备学术带头人条件者。

(四)A 类人才(学术骨干)

具有博士学位且具备下列条件：

近 5 年理工类以第一作者或通讯作者发表 SCI 1 区 1 篇和 2 区论文 2 篇(或论文计分 110 分)，社科类以第一作者或通讯作者发表 SSCI 2 区论文 2 篇和 3 区论文 1 篇(或论文计分 80 分)；或近 5 年主持省部级科研项目 1 项(省自然科学基金、社会科学基金项目及以上，联合项目不计)；或获得国家一级学会科技类奖项一等奖排名前 3 名、二等奖排名前 2 名、三等奖排名第 1 名；或近 5 年以第一申请者身份获得国家授权的发明专利 4 项，或与以上条件相当水平者。

(五)B 类人才(学术骨干)

具有博士学位且具备下列条件：

近 5 年理工类以第一作者或通讯作者发表 SCI 论文 4 篇或 EI 期刊论文 6 篇(或论文计分 70 分)，社科类以第一作者或通讯作者发表 SSCI 期刊论文 2 篇或 CSSCI 期刊论文 4 篇(或论文计分 45 分)；或获得国家一级学会科技类奖项一等奖排名前 5 名、二等奖排名前 3 名、三等奖排名第 2 名；或近 5 年以第一申

请者身份获得国家授权的发明专利 3 项，或与以上条件相当水平者。

(六)C 类人才(学术骨干)

具有博士学位且具备下列条件：

近 5 年理工类以第一作者或通讯作者发表 SCI 论文 2 篇或 EI 期刊论文 3 篇(或论文计分 30 分)，社科类以第一作者或通讯作者发表 SSCI 期刊论文 1 篇或 CSSCI 期刊论文 3 篇(或论文计分 20 分)；或近 5 年以第一申请者身份获得国家授权的发明专利 2 项；或与以上条件相当水平者；或学校紧缺学科专业需要引进的博士。

(七)D 类人才(优秀博士)

具有博士学位且具备下列条件：

具有较好的教学能力和潜力，取得过一定数量的学术成果(或近 5 年论文计分 5 分)。

第三章 引进待遇

第六条 人才引进待遇

(一)安家费、科研启动费和年薪

全职聘用高层次人才实行年薪制，年薪由基础工资、绩效、津贴等部分构成。参照表 1 标准，根据聘用的基本目标和任务，协商确定受聘人员的薪酬。在引进的首个聘期，可根据受聘人员所承担的目标任务和实际工作需要，经个人项目申请并做汇报后，学校根据评审情况提供一定科研启动经费和平台

建设经费。

表 1 湖南信息学院高层次人才引进待遇标准

人才类别	安家费	科研启动费	科研平台建设费	年薪
T1 类	一人一议，提供有竞争力待遇			
T2 类	50-100 万安家费或价值相当住房一套	理工：30-80 万 社科：20-40 万	最高 200 万 (个人申请， 学校评审后 统筹建设)	50 万起
T3 类	40-80 万安家费或价值相当住房一套	理工：20-60 万 社科：15-30 万		40 万起
A 类	30-60 万安家费或价值相当住房一套	理工：15-30 万 社科：10-15 万		30 万起
B 类	20-40 万安家费或价值相当住房一套	理工：10-20 万 社科：5-10 万		25 万起
C 类	0-30 万安家费或价值相当住房一套	理工：0-15 万 社科：0-8 万		20 万起
D 类	—	—	—	10 万起

说明：1. 安家费按五年时间平均折算发放，签订合同后发放当年安家费，年度考核通过后发放次年安家费；2. 选择价值相当住房的，如选择房产市场价高于安家费的，需补齐差价；住房按国家有关政策办理购房(产权交易)手续，服务期满后不动产权过户给个人所有；3. 每类人才安家费、科研启动费、年薪范围根据人才职称、学科、学习和工作履历、取得的学术成果等商定，一般可设 4 档，参照学校科研业绩计分办法，以每类人才计分标准线为基准，每超 10 分左右提一档。4. 银龄人才和转业安置人才不享受安家费和科研启动经费；转业自主择业人才不享受安家费，其中属于 C 类及以上人才享受科研启动经费。

(二) 其他待遇

1. 退休待遇。在校工作到退休，正常办理退休手续，且符合学校“一个高于、一个不低于”政策的，可享受学校退休补贴，且退休工资不低于省内同类型、同层次公办院校同类人员的退休工资标准。

2. 家属安置。学科专业领军人才、学科带头人、学术带头人可安排配偶或 1 名子女来校工作，优秀青年博士的配偶符合学校招聘条件的优先录用。引进的各类人才，子女享受附属幼儿园免学费入托政策，若子女在外地就读中小学来长沙市入学，学校将协调地方政府教育部门安排从优入学。

3. 入选人才工程。可申报学校的“学者计划”，优先推荐申报国家、省、市、县有关人才工程项目，入选后另可享受相关人才工程的待遇、奖励和津贴等。

4. 职称认定。具有博士学位，认定校内副高级专业技术职务。具有博士学位和副高级专业技术资格者，认定校内正高级专业技术职务。

5. 课时减免。可按教学科研岗认定教学工作量要求(每年度最低 64 学时)，超出部分计入超课时费。D 类人才一般按教学岗教师课时量执行。

第七条 本办法的人才引进待遇面向人事关系(社保、档案等)在我校，且在我校全职工作的高层次人才。柔性引进的人才根据其工作性质、学科专业建设任务、重大科研项目攻关情况，参照本办法有关规定，确定引进待遇标准。

第四章 引进程序

第八条 公布计划。各二级学院(研究院)提出高层次人才需求计划，人事处按照学校人才队伍建设情况，拟定学校年度高层次人才引进计划，提交学校审定后对外发布。

第九条 个人报名。应聘人员可通过学校官网、邮寄资料

等方式报名，并提交个人相关证书、学习工作经历证明、科研业绩清单、学术论文检索证明、代表作、主持的科研项目立(结)项证书、获奖证书等相关证明及来校后的工作目标、工作条件要求等材料。

第十条 资格审查。人才办会同有关部门对申请人提交的相关证书材料、教学科研业绩材料进行初审，提出资格审查意见。

第十一条 面试考核。用人部门根据申请人员提交的材料，拟定考核方案，会同考核工作小组，对应聘人员进行面试及其他考核，提出考核意见。

第十二条 审批录用。人才办汇总资格审查情况和面试考核意见，提交学校研究审定。通过后办理相关录用手续。

第五章 引进管理

第十三条 服务期限。根据不同聘用方式设定人才服务期。全职聘用的引进人才首聘服务期为 10 年。聘期内引进人才访问进修或因其它原因未能在岗工作的，相应增加服务期。在聘期内，学校原则上不予批准引进人才提出的辞职、调动等申请，聘期未满申请调离或因各种原因离开学校的，按聘用合同及学校有关规定办理。柔性聘用的人才服务期原则上为 1-3 年，可视实际情况而定。在校工作服务期根据协议规定，从报到之日开始计算。

第十四条 成果归属。在服务期内，所取得的教学、科研等成果均属职务成果，发表有关论文、著作或申报有关奖励、专利和科研项目及经费等，作者单位只能署名为湖南信息学院，

其知识产权均属学校所有，不得擅自转让研究成果，否则学校将予以解聘并追究其法律责任。

第十五条 违规处理。高层次人才触犯国家法律法规、学术不端、师德不正、出国(境)逾期未归、未经批准在湖南信息学院之外的其他单位实质性兼职或违反聘任协议中约定要求的，学校将予以解聘，并按违约处理。

第十六条 目标管理。学校按照依责、权、利一致原则签订的服务协议进行目标管理。对引进人才前4年履职情况实行年度考核、中期(第2年)考核与末期(第4年)考核相结合的专项考核方式。中期考核和末期考核主要考察科研业绩。第一聘期(前4年)任务见附件1,第二个聘期(后4年)任务目标不低于第一聘期任务目标。

(一) 年度考核

高层次人才的年度考核由所在部门负责，于服务期每满一年进行一次，纳入年度全员考核，主要考核其工作完成和进展情况，由高层次人才提交简要的《年度总结报告》，所在学院组织考核小组对高层次人才进行评估并提出考核结果，报学校人事处备案。凡考核合格者，下一年度可以继续享受高层次人才特殊津贴与相关绩效待遇；考核不合格者，下一年度高层次人才特殊津贴缓发50%，并由本人提出整改措施报所在部门审批、人事处备案。

(二) 中期考核

由人事处与用人单位共同负责。在聘期满2年的前2个月进行中期考核。由本人向所在单位提交《聘期中期总结报告》，所在单位经党政联席会议审核评估后将考核意见报校人事处审

核。人事处组织相关专家评议，对考核等级做出界定。凡考核合格者，可继续享受下一年度全额高层次人才特殊津贴与相关绩效待遇；考核不合格者，视服务期工作任务完成情况，经学校研究后，降低津贴标准，直至取消津贴，并由本人以书面形式陈述未完成的原因及后阶段改进措施和工作计划。

(三) 末期考核

由人事处牵头，会同用人单位、科技处、教务处、学科建设与发展规划处、教学质量管理处等部门联合审核。聘期第4年的前2个月，由本人提交《末期总结报告》，并就履职情况进行公开述职，考核领导小组根据其在聘期内任务完成情况进行联合审议，确定考核结果(合格、不合格)，并提出是否续聘意见。人事处负责将考核小组审议决定的结果报校务会审定。凡考核合格者，补齐之前缓发的特殊津贴；考核不合格者，视服务期工作任务完成情况，经学校研究后，降低津贴标准，直至取消津贴，可根据实际情况予以低聘或解聘等。

第十七条 科研启动经费管理。科研启动经费用于支持引进后工作在教学科研岗位的人才。按项目进行管理，分阶段下达，并遵照学校财务和科研经费管理规定合理使用。

第十八条 在科研考核任务以内的科研成果，按照当年执行的《湖南信息学院科研促进办法》激励标准(简称标准)的50%给予激励(横向科研项目配套经费仍按标准100%执行)，超出科研考核以外的成果按标准的100%给予激励。单项成果不可拆分。年度考核不合格的，科研激励缓发，下一年度考核合格后予以补发；末期考核不合格的，当年及之前缓发的科研激励不予发放。

第十九条 违约处理。若服务期未满，因本人学术不端、

违法违纪、考核不合格等被学校解聘者，或因个人原因离开学校者(需提前三个月向学校提出申请)，服务期未满离开学校(含考核不合格解除聘用合同的)，必须按未服务的年限(未履行服务期年限不满一年的，按一年计算)比例退还安家费、科研启动经费(已物化的部分，应将物化设备或资产交还学校相关职能部门)及人才项目经费等，交回学校提供的周转房及本人管理和使用的学校固定资产，并赔偿学校规定的违约金。同时解聘照顾性聘用的配偶或子女。

第六章 保障措施

第二十条 组织保障。学校人才工作领导小组全面负责人才工作的统筹规划、政策研究、宏观管理。

第二十一条 经费保障。学校设立人才引进专项经费，确保人才引进工作的需要，主要用于支付引进人才的安家费、科研启动费、科研平台建设费等。人才引进专项经费专款专用。

第二十二条 责任保障。实施人才引进工作责任制。学校与申请用人单位签订人才引进责任书，人才引进工作列入单位的年度工作考核和主要领导的任期考核。其中：用人单位是高层次人才聘用管理的主体，负责团队的组建、聘任考核和日常管理服务等工作；人事处负责引进待遇落实等；科技处、学科建设与发展规划处、教务处、教学质量管理处负责聘期成果考核审核；国际交流与合作处负责涉外手续的办理；后勤基建处负责办公条件的落实及用房的安置与管理。

第二十三条 目标保障。实施人才引进工作考评机制。学

校将对各二级单位高层次人才引进工作进行目标管理责任制考核，实行奖惩制度。学校将对引进人才进行聘期目标考核，人事处会同各单位明确拟引进该类人才的具体岗位职责、聘期目标和任务。如相关单位未能落实约定的工作条件，或管理不到位，导致高层次人才未完成聘期任务或流失，由此给学校所造成的经济损失部分从该单位的奖励性绩效中扣回。对于引进高层次人才工作表现积极且取得显著成效的单位给予表彰和奖励。对于成功引进学科领军人才、学科带头人、学术带头人全职到校工作的，对于引进人和单位给予专项奖励。对于引进高层次人才工作明显滞后的，核减或扣除该单位的奖励性绩效。

第二十四条 后勤保障。学校根据人才引进计划准备一定数量的周转房，供引进人才的居住过渡，以保证引进工作顺利进行。预留房源由学校人才工作领导小组提出分配方案，人事处、后勤处负责落实，用人单位负责做好住房安置中的服务、协调、联系等具体工作。引进人才的房源由后勤处根据相关规定负责统一规划、管理。

第七章 附 则

第二十五条 本办法适用于新引进的高层次人才，现有教师相关条件达到本办法有关要求 and 标准时，参照本办法执行。

第二十六条 本办法自印发之日起执行，《湖南信息学院高层次人才引进办法(试行)》(湘信院通〔2018〕23号)同时废止。

第二十七条 本办法由学校人事处、科技处负责解释。

附件

湖南信息学院高层次人才第一聘期考核业绩基本要求

人才类别	第一聘期	聘期业绩要求
T1类	4年	以获得标志性重要成果为主要考核目标，一事一议商定
T2类	4年	<p>高质量完成所在二级单位要求的教学、科研、人才培养和社会服务等各项工作。根据实际工作需要担任学科带头人，履行学科带头人工作职责，完成学科建设指标和任务。在学科建设、团队建设中取得优异成绩，一般应完成以下标志性目标任务之一：</p> <p>1. 个性化目标任务：根据学科建设需求，学院与拟引进的学科带头人共同商定聘期标志性目标任务，并经过学校认可确定，其目标任务在聘任合同中明确。科研业绩计分累计达到300分。</p> <p>2. 共性目标任务：(1) 达到学科领军人才引进中的人才项目条件，且科研业绩计分累计达到300分。(2) 或理工类主持国家级项目1项或四年内主持项目到校经费或成果转化到校经费累计达到300分，且在本学科领域发表SCI 3区、A3级以上论文、发明专利授权、成果获奖累计达到200分，其中1区或A1级期刊不少于1篇；(3) 或社科类主持国家级项目1项或部级项目2项或四年内主持项目到校经费累计达到200分，且在本学科领域发表论文、成果获奖累计达到160分，其中2区或A2级期刊不少于1篇。(4) 或获奖累计达到100分，且科研业绩计分累计达到300分。</p>
T3类	4年	<p>高质量完成所在二级单位要求的教学、科研、人才培养和社会服务等各项工作。履行学术带头人工作职责，完成学科方向建设指标和任务，支撑完成学科建设指标和任务。在学科方向建设中发挥带头人作用，一般应完成以下标志性目标任务之一：</p> <p>1. 个性化目标任务：根据学科建设需求，学院与拟引进的学术带头人共同商定聘期标志性目标任务，并经过学校认可确定，其目标任务在聘任协议中明确。且科研业绩计分累计达到200分。</p> <p>2. 共性目标任务：(1) 达到T2类引进中的人才项目条件，科研业绩计分累计达到理工类200分、社科类170分。(2) 或理工类主持国家级项目1项或四年内主持项目到校经费或成果转化到校经费累计达到200分，且在本学科领域发表SCI、A级论文、发明专利授权、成果获奖累计达到150分，其中SCI 1区或A1级期刊不少于1篇；(3) 或社科类主持国家级项目1项或部级项目1项或四年内主持项目到校经费累计达到120分，且在本学科领域发表SSCI论文、A级论文、成果获奖累计达到120分，其中2区或A2级期刊不少于1篇；(4) 或获奖累计达到80分，且科研业绩计分累计达到理工类200分、社科类170分。</p>

人才类别	第一聘期	聘期业绩要求
优秀博士A	4年	<p>高质量完成所在二级单位要求的教学、科研、人才培养和社会服务等各项工作。履行学术骨干工作职责，支撑完成学科(方向)建设指标和任务，完成学术骨干的指标和任务。一般应完成以下标志性目标任务：</p> <p>目标任务：(1)理工类主持省级A类及以上项目或到校经费或成果转化到校经费合计累计150分，且在本学科领域发表SCI、B1级以上论文、发明专利授权、成果获奖累计达到110分，其中2区或A2级期刊及以上不少于1篇；(2)或社科类主持国家级、部级项目或省级A类项目1项或四年内主持项目到校经费累计达到100分，且在本学科领域发表SSCI、B1论文、成果获奖累计达到80分，其中3区或A3级期刊不少于1篇；(3)或获奖累计达到60分，且科研业绩计分累计达到理工类150分、社科类120分。</p>
	4年	<p>高质量完成所在二级单位要求的教学、科研、人才培养和社会服务等各项工作。履行学术骨干工作职责，支撑完成学科(方向)建设指标和任务，完成学术骨干的指标和任务。一般应完成以下标志性目标任务：</p> <p>目标任务：(1)理工类主持省级A类及以上项目1项或到校经费或成果转化到校经费合计累计110分，且在本学科领域发表SCI、B2级以上论文、发明专利授权、成果获奖累计达到70分，其中3区或A3级期刊不少于1篇；(2)或社科类主持省级A类及以上项目1项或四年内主持项目到校经费累计达到80分，且在本学科领域发表SSCI、B2论文、成果获奖累计达到45分，其中4区或B1级期刊不少于1篇；(3)或获奖累计达到40分，且科研业绩计分累计达到理工类110分、社科类80分。</p>
优秀博士C	4年	<p>高质量完成所在二级单位要求的教学、科研、人才培养和社会服务等各项工作。履行学术骨干工作职责，支撑完成学科(方向)建设指标和任务，完成学术骨干的指标和任务。一般应完成以下标志性目标任务：</p> <p>目标任务：(1)理工类主持省级B类及以上项目1项或到校经费或成果转化到校经费合计累计80分，且在本学科领域发表SCI、B2级以上论文、发明专利授权、成果获奖累计达到40分，其中SCI或B1级期刊不少于1篇；(2)或社科类主持省级B类及以上项目1项或四年内主持项目到校经费累计达到60分，且在本学科领域发表SSCI、B2论文、成果获奖累计达到30分，其中SSCI或B1级期刊不少于1篇；(3)或获奖累计达到30分，且科研业绩计分累计达到理工类80分、社科类60分。</p>
优秀博士D	4年	可选择按教学岗或教学科研岗进行考核，完成聘任岗位指标和任务。