

黄淮学院文件

院字〔2019〕113号

黄淮学院 关于印发《黄淮学院高层次人才引进与管理实施办法 (试行)》的通知

学校各单位：

现将《黄淮学院高层次人才引进与管理实施办法（试行）》印发给你们，请认真学习，遵照执行。

2019年7月25日

黄淮学院高层次人才引进与管理实施办法

（试行）

第一章 总 则

第一条 高层次人才引进政策依据。为贯彻中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，依据《事业单位人事管理条例》《事业单位公开招聘人员暂行规定》《河南省教育厅关于省属大中专学校公开招聘人员的试行意见》（教人〔2008〕114号）和2018年全国教育工作会议精神，立德树人，全面体现“建成特色鲜明的应用型本科高校”发展目标的要求，促进应用型学科专业建设，培育硕士点，建设一支数量充足、质量过硬、能适应建设需要的高水平师资队伍，持续提升学校的学术水平、创新创业能力和人才培养质量，特制定本实施办法。

第二条 高层次人才引进范围。高层次人才包括四个层面的内涵：第一层面是指由中华人民共和国人力资源和社会保障部、中华人民共和国教育部或者其授权的部门明确认定的人才。包括中国科学院院士、中国工程院院士、外国科学院院士、中国社会科学院学部委员、引进海外高层次人才“千人计划”入选者、长江学者特聘教授、青年长江学者、国家杰出青年科学基金资助者、新世纪优秀人才、教育部高校青年教师获奖者、青年“千人计划”、百千万人才工程、万人计划、国家级教学名师、文化名家暨“四个一批”人才、省级高层次人才、省部级突出贡献专家、省级教

学名师入选者。第二层面是指以上述高层次人才为核心组建的教学或研究团队。包括国家级教学团队、省部级教学团队、教育部创新团队、国家自然科学基金委创新研究团体、省部级高层次研究团队等。第三层面是指国内外知名大学拥有本学科前沿水平的博士生导师；或毕业于国内外一流大学或教育、科研机构，业绩成果突出且符合学校发展需求的优秀博士研究生；或具有博士学位、5年以上企业工作经历且在科研创新领域获得省部级以上奖励者。第四个层面是指与学校应用性本科高校建设相适应的应用型高层次人才（详见第十条）。

第三条 高层次人才引进原则

一、需求为本，质量至上。紧紧围绕学校“建成特色鲜明的应用型本科高校”的建设目标，确定所需高层次人才的学科、专业 and 数量（以当年学校发布的高层次人才招聘公告为准），明确高层次人才的学术水平要求。

二、学科引领，构建团队。依据学校学科、专业建设和硕士点建设目标，坚持引进与学校重点发展学科、专业和硕士点培育方向一致的海内外学科带头人、学科方向负责人、学术骨干和优秀博士研究生，有目标、有计划地引进和构建高水平科研团队，切实提高学科建设水平。

三、突出应用，双师优先。顺应教育教学事业发展对高层次应用型人才的实际需求，构建与学校重点学科、硕士培育点、特色专业和课程建设相适应的双师型教师队伍，学校优先引进既能从事专业基础理论教学、科研工作，又具有行业、企业创新技能

的高层次人才，优先引进与地方产业创新创业关联密切的科研团队，提升学校服务区域经济发展能力。

四、程序公开，公平竞争。高层次人才引进工作必须遵守按需求确定计划、按计划比较条件、按条件拟定人选的基本工作思路，务必做到招聘计划、招聘条件、招聘程序、招聘结果的“四公开”，严把每一个招聘环节，善待每一位应聘人员，公平竞争、质量至上、宁缺毋滥。

第四条 高层次人才基本条件

一、拥护党的路线、方针、政策，具有先进的思想政治素质，立德树人，品行端正，遵纪守法，德才兼备。

二、热爱教育事业，具有良好职业道德、专业水平和教学能力，具备良好的科研潜力和团队合作精神。

三、具有较强科研创新意识、社会服务能力和管理协调水平。

四、身心健康。

第二章 高层次人才类别与要求

依据本办法第二条的规定，结合学校实际，将高层次人才划分为学科领军人才（A类）、学科带头人（B类）、学科方向负责人（C类）、学术骨干（D类）、优秀博士毕业生（E类）和应用型高层次人才（F）等六个大类若干个小类，并提出基本的人才要求。

第五条 学科领军人才（A类）

A1 类：中国科学院院士、中国工程院院士、外国科学院院士、中国社会科学院学部委员，或与两院院士相当的高层次人才。

A2 类：海外高层次人才“千人计划”入选者、长江学者特聘教授、国家“特支计划”领军人才、国家“千人计划”（创新人才长期项目）入选者、青年长江学者、国家杰出青年科学基金资助者、青年“千人计划”、“新世纪百千万人才工程”、万人计划、国家级教学名师、文化名家暨“四个一批”人才，以及与上述各类人才具有相当学术地位和成就的海内外专家学者。

第六条 学科带头人（B 类）

B1 类：国家“特支计划”青年拔尖人才、国家新世纪人才，教育部高校青年教师获奖者，中科院“百人计划”入选者，省部级高层次人才、省级特聘教授、省级以上学术技术带头人、“双一流”高校或学科的博士生导师、省部级突出贡献专家、省级教学名师入选者，河南省“中原千人计划”（创新人才长期项目）入选者，以及海内外具有与此相当学术地位和成就的专家学者。

B2 类：

年龄一般在 50 周岁以下，在教学科研第一线工作，能够胜任相关本科专业核心课程和前沿课程的讲授任务。且满足以下 1、2、3 条中的两条（第 1 条为必备）：

1. 具有正高级专业技术职务，且原则上应具有博士学位或为博士生导师，一般应具有国家“双一流”建设高校或重点研究机构学习或工作经历，在相关学科具有较高声誉，以及具有与此相当学术地位和成就的海内外专家学者。

2. 近五年内，人文社科类主持国家级项目 1 项以上或排名第二参与国家级重点项目 1 项（外语、艺术等专业的人才需主持省部级项目 2 项以上）；自然科学类主持国家级项目（包括主任基金、专项基金和青年基金）1 项以上（不包括执行期 1 年的面上小额资助）。

3. 近五年内，人文社科类以第一作者发表一级学术期刊论文和一级出版社专著等 4 篇（部），其中权威级学术期刊论文不少于 1 篇（外语、艺术类专业的人才可为 3 篇/部，其中一级学术期刊论文不少于 1 篇）；或权威级学术期刊论文 2 篇；或第一完成人获得 1 项省部级科研成果二等奖。自然科学类以第一作者发表一级学术期刊论文等高水平代表作 6 篇，其中 SCI 一区期刊和 TOP 期刊学术论文不少于 1 篇或 SCI 二区不少于 2 篇；或 SCI 一区期刊和 TOP 期刊学术论文不少于 2 篇；或第一完成人获得 1 项省部级科研成果二等奖。人文社科类和自然科学类也可分别提供近五年内的 4 和 6 篇（部）高水平的第一作者代表作，经校外专家鉴定后认为达到学科带头人（B2 类）水平者。

4. 如应聘者海外学者，具备以下条件之一，可申请学科带头人（B2）类别。（1）有海外优秀高校相当于助理教授及以上职位。（2）拥有海外知名高校的博士学位，近五年内，人文社科类发表 SCI/EI /SSCI/ A&HCI 收录和一级期刊的学术论文等高水平代表作 4 篇（其中 SSCI/ A&HCI 收录不少于 3 篇）；自然科学类发表 SCI 二区以上期刊论文不少于 6 篇（其中 SCI 一区期刊和 TOP 期刊学术论文不少于 3 篇）。

第七条 学科方向负责人或专业领军人才（C类）

年龄一般在45周岁以下，在教学科研第一线工作，能够胜任相关本科专业核心课程和前沿课程的讲授任务。且满足下列条件中的1、2、3条：

1. 具有正高级专业技术职务，且一般应具有博士学位。国外一流大学、国家“双一流”建设高校、国内外著名科研机构培养的博士研究生优先。

2. 近五年内，人文社科类主持国家级项目1项或省部级重大、重点项目1项或省部级项目2项，自然科学类主持国家级项目1项（包括主任基金、专项基金、青年基金、执行期1年的面上小额资助）或主持省部级重大、重点项目1项；主持省部级项目1项且获得省部级科研成果奖三等奖以上1项（第一完成人）。

3. 近五年内，人文社科类以第一作者发表一级学术期刊论文和一级出版社专著等高水平代表作3篇（部），其中权威级学术期刊不少于1篇（外语、艺术类等部分专业人才一级期刊不少于1篇）；或权威级学术期刊2篇。自然科学类以第一作者发表一级学术期刊论文等高水平代表作4篇，其中SCI一区期刊和TOP期刊学术论文不少于1篇或SCI二区不少于2篇；或SCI一区和TOP期刊学术论文不少于2篇；人文社科类和自然科学类也可分别提供近五年内的3和4篇（部）高水平的第一作者代表作，经校外专家鉴定后认为达到学科方向负责人（C类）水平者。

4. 如应聘者海外学者，同时具备以下条件，可申请学科方向负责人（C类）：（1）一般应在海外高校、科研机构获得博士

学位并有 2 年以上连续海外科研工作经历；在国内取得博士学位的，应在海外从事科研工作连续 3 年以上；（2）近五年内，人文社科类发表 SCI/EI /SSCI/ A&HCI 收录和一级期刊的学术论文等高水平代表作 4 篇（其中 SSCI/ A&HCI 收录不少于 2 篇）；自然科学类发表 SCI 二区以上期刊论文不少于 4 篇（其中 SCI 一区 and TOP 期刊学术论文不少于 2 篇）。

第八条 学术骨干或专业带头人（D 类）

年龄一般在 40 周岁以下，在教学科研第一线工作，能够胜任相关本科专业核心课程和前沿课程的讲授任务。且满足下列 1、2、3 条中的 2 条（第 1 条为必备）：

1. 具有副高级以上专业技术职务，且具有博士学位。国外一流大学、国家“双一流”建设高校、国内外著名科研机构培养的博士研究生优先。

2. 近五年内，主持省部级项目 2 项以上；或主持省部级项目 1 项且获得省部级科研成果三等奖以上 1 项（排名前二）。

3. 近五年内，人文社科类以第一作者发表一级学术期刊论文和一级出版社专著等高水平代表作 2 篇（部），其中外语、艺术等部分专业的人才可为 1 篇（部）；或权威级学术期刊论文 1 篇；或 CSSCI 来源期刊、CSCD 核心库来源期刊 5 篇；自然科学以第一作者发表 SCI 或一级学术期刊学术论文等高水平代表作 3 篇，其中 SCI 一区 and TOP 期刊论文不少于 1 篇或 SCI 二区期刊论文不少于 2 篇。人文社科类和自然科学类也可分别提供近五年内的 2 和 3 篇（部）高水平的第一作者代表著作，经校外专家鉴定后认为

达到学科方向负责人（D类）水平者。

4. 如应聘者海外学者，同时具备以下条件，可申请学术骨干（D类）：（1）一般应在海外高校、科研机构获得博士学位并有2年以上连续海外科研工作经历；在国内取得博士学位的，应在海外从事科研工作连续3年以上；（2）近五年内，人文社科类发表SCI/EI /SSCI/ A&HCI 和一级期刊的学术论文等高水平代表作3篇（其中SSCI/ A&HCI 收录不少于1篇）；自然科学类发表SCI 二区期刊论文不少于4篇（SCI 一区或TOP 期刊学术论文不少于1篇）。

第九条 博士毕业生或骨干教师（E类）

一、优秀博士毕业生（E1类）：

年龄一般在40周岁以下（有副教授职称的，年龄可放宽到45周岁），当年泰晤士报高等教育世界大学排名200名以内、国家“双一流”建设高校、国内外著名科研机构的全日制博士毕业生（取得相应的学历、学位），能够胜任相关本科专业核心课程的讲授任务。且满足下列条件之一：

（一）近五年，人文社科类博士毕业生在SSCI、A&HCI 或我校认定的本学科权威核心期刊发表论文2篇以上；理科类博士毕业生在SCI 一区期刊发表论文2篇以上或在SCI 二区以上期刊发表论文4篇以上；工科类博士毕业生在SCI 一区期刊发表论文1篇以上或在SCI 二区以上期刊发表论文2篇以上。

(二) 近五年, 主持或作为主要参加人(导师排名第一, 本人排名第二) 承担国家级科研项目, 且人文社科类博士毕业生在 SSCI、A&HCI 或我校认定的本学科权威核心期刊发表论文 1 篇, 或在 CSSCI (不含扩展版) 期刊发表论文 2 篇以上; 理科类博士毕业生在 SCI 一区以上期刊发表论文 1 篇或 SCI 二区以上期刊发表论文 2 篇以上; 工科类博士毕业生在 SCI 二区以上期刊发表论文 1 篇。

(三) 近五年中, 主持在研国家基金项目 1 项且能将项目转入我校的, 人文社科类在 CSSCI (不含扩展版) 期刊发表论文 2 篇以上, 理工科类在 SCI 三区以上期刊发表论文 2 篇以上。

(四) 近五年中, 获得国家科技进步奖或国家教学成果二等奖或教育部人文社会科学优秀成果二等奖以上。

二、博士毕业生(E2类):

年龄一般在 40 周岁以下(有副教授职称的, 年龄可放宽到 45 周岁), 当年泰晤士报高等教育世界大学排名 300 名以内高校的博士毕业生, 或具有国内全日制博士毕业生学历、学位, 能够胜任相关本科专业核心课程的讲授任务。且满足下列条件:

近五年中, 人文社科类博士研究生在我校认定的本学科权威学术期刊发表论文 1 篇, 或在 CSSCI (不含扩展版) 期刊发表论文 2 篇以上; 理科类博士研究生在 SCI 一区期刊发表论文 1 篇, 或在 SCI 二区期刊发表论文 2 篇以上; 工科类博士研究生在 SCI 二区

期刊发表论文 1 篇,或在 SCI 三区和 EI 核心版期刊发表论文 2 篇以上。

三、博士毕业生 (E3 类):

年龄一般在 40 周岁以下 (有副教授职称的, 年龄可放宽到 45 周岁), 当年泰晤士报高等教育世界大学排名 400 名以内高校的博士毕业生, 或具有全日制博士毕业生学历、学位, 能够胜任相关本科专业核心课程的讲授任务。且满足下列条件:

近五年中, 人文社科类博士研究生在 CSSCI (不含扩展版) 期刊发表论文 1 篇; 理科类博士研究生在 SCI 三区期刊发表论文 1 篇或在 SCI 四区期刊发表论文 2 篇以上; 工科类博士研究生在 SCI 四区期刊发表论文 2 篇以上。

上述论文均要求本人为独著或第一作者或通讯作者。

四、符合 E1、E2、E3 条件, 且所学专业为我校当年确定的师资缺口大、博士引进难的特殊学科、专业 (“特殊学科、专业”的界定以学校引进人才当年的认定为准, 下同) 的博士毕业生, 增加安家费 10 万元。同等条件下, 当年泰晤士报高等教育世界大学排名 400 名以内高校的博士毕业生, 和国家 “双一流” 建设高校或 “双一流” 建设学科、国内外著名科研机构培养的博士毕业生优先。

五、不符合 E3 类条件的博士毕业生, 若属于我校非 “特殊学科、专业” 的, 原则上不予引进。属于我校 “特殊学科、专业” 的, 由用人单位提出申请, 经校学术委员会评议, 报学校人才工作领导小组研究是否引进; 若同意引进, 其待遇按 E3 执行。

第十条 校内在职教职工攻读博士研究生

一、鼓励报考，分类审批。学校鼓励校内教职工报考国内双一流院校（学科）、国家重点科研院所和国（境）外高水平大学以及国（境）外与我校合作办学学校的定向（或委培培养，下同）博士研究生。凡在校工作满两年以上的，可报考定向博士研究生，凡在校工作满五年以上的可报考非定向博士研究生，否则，不予批准。在职教职工每次报考国（境）内外博士研究生，均需填写《黄淮学院在职教职工攻读博士研究生审批表》（附件1）。

二、预约返校，确保待遇。凡我校在职教职工经学校批准考取国（境）内外定向培养博士研究生，且自愿与学校签订毕业后预约返校协议的，其人事档案和工资关系均不得转出学校。因个人原因中途退学或未完成学业、未取得学历证书及学位证书者，学校不报销相关费用，不兑现相关待遇，并追缴培养期内学校为其支付的各项费用。其就读期间和毕业返校报到后可享受如下待遇：

（一）学习期间（文科限4年、理工科限5年）的档案工资和相关校内福利待遇，停发校内岗位绩效工资。

（二）若提前回校工作，完成在职在岗教职工应完成的教学、科研及管理任务，且年度考评合格（含合格）以上者，可享受相应的校内岗位绩效工资。

（三）学费、住宿费、交通费：

1. 国内就读的，学费可先从财务处借支，待取得博士学历、学位返校报到后报销。其借支和报销的标准是：文科不超过 36000 元，理工科不超过 45000 元，艺术类学科不超过 50000 元。每生每学期住宿费最高限额为 3000 元（必须出具就读学校提供的住宿发票），毕业回校后一次性报销。每生每年报销两次往返交通费（按照学校差旅费报销规定标准执行）。

2. 国（境）外就读的，学校为每人每年支付外出学习补贴 9000 元（限 3 年），学校不借支、不报销学费和住宿费，只报销每年（限 3 年）往返一次的经济舱机票。毕业返校工作后，学校一次性给予 10 至 50 万元人民币的补助。（①亚洲国家和地区：当年泰晤士报高等教育亚洲大学排名 1-100 名补助 15 万元，101-200 名补助 10 万元。②欧美等国家和地区：当年泰晤士报高等教育世界大学排名 1-100 名补助 50 万元，101-200 名补助 30 万元，201-400 名补助 20 万元，401-500 名补助 10 万。就读学校排名以博士毕业当年的排名为准，不在上述规定排名范围内的，不享受上述待遇）。

（四）取得学历学位返校工作后，按当年引进 E 类博士的标准享受安家费、科研启动费、学位津贴等待遇；若不符合 E 类条件，其待遇按第九条第五款执行。

（五）本人或配偶享受过学校集资房的不再享受住房待遇；

本人及配偶没有享受学校集资房的，在学校有房源的条件下，允许按 3000 元/m²的价格购买学校集资房一套；若服务期不满 8 年离职者，学校收回住房，退还原购房款（在服务期内不允许买卖）。

（六）配偶是全日制硕士研究生的，学校负责在校内为其安排工作岗位（不保证解决事业编制）。

（七）就读期间可以本校教职工的身份申报、承担各级各类教学、科研项目，符合条件者可参加年度考核、职称评审与工资晋升（博士在读期间不计工龄）。

三、解除聘约，同意接收。凡我校原在职教职工经学校批准考取非定向培养博士研究生的，分“解除聘约”和“同意接收”两类情况实施管理：

（一）解除聘约：考取非定向培养博士研究生，且毕业后愿意重新择业者，人事档案和工资关系需转出黄淮学院，即与学校解除原工作、人事、工资关系。

（二）同意接收：考取非定向培养博士研究生，且毕业后愿意回校工作者，在人事档案和工资关系需转出黄淮学院的前提下，则需与学校签订相关协议。

四、单证博士，酌减待遇。凡我校在职教职工经学校同意攻读博士学位（单证）的人员，取得博士学位后，享受如下待遇：

1、报销 20000 元学费和一年住宿费（不超过 1500 元）及两次往返路费。

2、科研启动费与博士毕业生待遇相同。

3、学位津贴为博士毕业生的 50%。

4、未取得高级专业技术任职资格者，经人事处、科研处和教务处等考核合格后可享受副高职称待遇，期限为 3 年；已取得副高级职称者，按副教授职称享受相应待遇。

五、校外博士，诚邀签约。学校诚挚邀请考取博士研究生入学资格的校外人员与学校签订毕业后预约返校协议；其攻读博士期间，若回校承担教学任务，其教学工作量和相应报酬享受在岗教师同等权利和待遇。其博士毕业后优先考虑引进，其待遇参照 E 类标准确定。若不符合 E 类条件，按第九条第五款执行。

第十一条 应用型高层次人才（F 类）

应用型高层次人才分为三个类别：

第一类（F1）：特殊类别的高层次应用型人才。主要指与学校应用型学科、专业、课程建设密切相关的艺术类、工程类、建筑类、智能制造、医学护理类等学科领域具有国家高级工艺美术师、国家一级作曲家、国家一级演奏员、国家一级导演、国家一级演员、国家一级注册建筑师（硕士研究生学历、副高级职称）、国家一级注册结构工程师（硕士研究生学历、副高级职称）、国家一级注册岩土工程师（硕士研究生学历、副高级职称）、国家注册规划师（硕士研究生学历、副高级职称）、国家一级注册建造师（博士研究生学历、副高级职称）、国家注册造价工程师（博士研究生学历、副高级职称）、国家非物质文化遗产传承人、中华技能大奖、全国技术能手、南丁格尔奖、325 卫生人才工程入选者、省级工艺美术大师、省级技能大奖、省首席技师等等称号的应用实践型

人才。上述人才的认定以国家或省级以上政府部门、权威行业技术认定机关（不含协会、学会等学术组织）颁发的证书为准。或相当于以上层次的应用实践型人才（由学校组织专家考察认定）。

第二类（F2）：原则上具有硕士研究生学历，或正高级专业技术职务，年龄在 50 周岁以下，理论基础扎实，能够胜任相关本科专业核心课程的讲授任务，且具有 8 年以上行业、企业工作经验。同时具备下列条件：

（一）近五年，国家级项目的主要完成人（限前三），主持省级以上重大科研项目（限主持人，文/理科项目资助经费分别在 20 万/50 万以上），或行业内具有重大影响的创新创业项目（限项目负责人）。

（二）近五年，自然科学类累计主持横向课题经费 300 万元以上或在成果转化、技术推广和社会服务方面具有突出能力，成果转化经费累计 200 万以上及相当于以上层次的人才；人文社科类累计主持由政府部门委托的横向课题经费 80 万以上或政策咨询报告获得国家级领导批示且被国家级党委政府部门采纳或推广运用的人才及相当于以上层次的人才。

第三类（F3）：原则上具有硕士学位，或副高级以上专业技术职务，年龄一般在 45 周岁及以下，理论基础扎实，能够胜任相关本科专业核心课程的讲授任务，且具有 5 年以上行业、企业工作经验。同时具备下列条件：

（一）近五年，国家级项目的主要完成人（限前五），主持省级以上科研项目（限主持人），或行业内具有影响的创新创业

项目（限项目负责人）；

（二）近五年，自然科学类累计主持横向课题经费 200 万元以上或在成果转化、技术推广和社会服务方面具有突出能力，成果转让经费累计 100 万以上；人文社科类累计主持由政府部门委托的横向课题经费 50 万以上或政策咨询报告获得省部级以上主要领导批示且被省部级以上党委政府部门采纳或推广运用的人才及相当于以上层次的人才。

第十二条 体音美学科博士研究生分类补充条件

体育、音乐、美术类（含影视、编导、动画类）博士毕业生除符合第九条要求外，可参照以下补充条件区分归类：

一、体育类博士研究生，在奥运会（夏奥会、冬奥会、残奥会、青奥会）科学大会做专题报告 1 次，相当于 SCI 一区文章 2 篇，在亚运会、全运会、世界大学生运动会、全国体育科学大会专题报告 1 次，相当于 SCI 一区文章 1 篇。

二、音乐类博士研究生，在中央宣传部、文化部、国家新闻出版广电总局、中国文联主办的音乐类专业比赛、作品评奖活动中获一等奖（须提供正式播放证书附带有台标的实况音像资料）相当于本学科权威核心期刊文章 2 篇，二、三等奖励 1 项相当于本学科权威核心期刊文章 1 篇；在省委宣传部、省文化厅、省新闻出版广电局、省文联主办的音乐类专业比赛、作品评奖活动中获一等以上奖励，相当于本学科权威核心期刊文章 1 篇，二等奖励，相当于 CSSCI (不含扩展版) 期刊文章 1 篇。

三、美术类博士研究生，作为第一作者创作的艺术作品，在中央宣传部、文化部、中国文联主办的全国美术作品届展中获一等奖，相当于本学科权威核心期刊文章 2 篇，二、三等奖励 1 项，相当于权威期刊文章 1 篇，入选由中国文学艺术界联合会、中国美术家协会主办的全国美术作品展览，或在中央宣传部、文化部、中国文联主办的全国美术作品届展中获二等奖以上奖励，或者在省委宣传部、省文化厅、省文联主办的省级美术作品届展中获一等等以上奖励 1 项，相当于 CSSCI (不含扩展版) 期刊文章 1 篇。

第十三条 有特别突出的业绩，经学校认可，A-F 类人才均可不受上述条件限制，其首聘期内目标任务根据实际情况另行约定。特殊学科、专业人才的引进条件可适当降低。

第十四条 学校鼓励“学科领军人才（A 类）+学科团队”、“学科带头人+学科团队”（B 类）的人才引进模式；学科团队的人数不低于 3 人，且均需为同一（或相近）学科方向的博士研究生；学科团队整体引进的具体待遇面议。

第三章 高层次人才引进待遇

第十五条 各类高层次人才入职后实际执行的待遇实行动态管理。凡经学校认可全职引进的各类高层次人才，依据其入职时业绩条件，参照《黄淮学院高层次人才待遇一览表》的规定，初步确定其入职后第一年和第二年应享受的相关待遇，并按聘期合同约定的 70% 兑现安家费和科研启动费（住房一次性交付），其余 30% 依据入职之后三年以来的业绩考评结果或增补或削减。

黄淮学院高层次人才待遇一览表

人才类别		住房	安家费 (万元)	薪酬 (税前)	科研启动经费（万元）		
					文科	理科	工科
学科领军人才 (A1、A2))		待遇面议					
学科带头人 (B1)		免费提供 130 平米住 房	80-120	年薪 60-100	50-100	150-300	200-800
学科带头人 (B2)		免费提供 130 平米住 房	60-100	年薪 40-80	40-80	100-200	200-500
学科方向负责人 (C)		免费提供 130 平米住 房，在服务 期 8 年期间 免费居住； 服务期 8 年 后，若继续 在学校工 作满 8 年， 住房产权 归己所有。	60-80	年薪 30	30-50	50-100	100-150
学术骨干 (D)			60	执行学校 工资标准	20-30	30-50	50-100
博士毕 业生 (E)	E1		60		20	30	40
	E2		35		15	20	30
	E3		20		10	15	20
应用型 高层次 人 才 (F)	F1		60		20	30	40
	F2		35		15	20	30
	F3		20		10	15	20
注：高层次人才类别、层级和实际执行待遇以应聘人入职后的聘期考核结果为准。							

注：高层次人才类别、层级和实际执行待遇以应聘人入职后的聘期考核结果为准。

第十六条 高层次人才待遇相关说明

一、经学校认定同意聘任的高层次人才入职后前两年的具体执行待遇，以学校当年发布的高层次人才招聘公告信息，以及应聘人与学校签署的聘任合同为准。

二、学术领军人才（A1、A2）、学科带头人（B1、B2）类和应用型高层次人才的第一类（F1）人员可以采取柔性引经政策，具体内容（待遇、聘期、在岗时限、住房归属、聘期目标任务、考

评等)与应聘者本人协商确定。其他高层次人才的首轮服务期限均为 8 年(自合同签署之日起计算)。

三. 学术领军人才(A1、A2)、学科带头人(B1、B2)和应用型高层次人才的第一类(F1)人员,聘期满 8 年后,则住房产权归己所有。其他类别的高层次人才,满两个服务期后,则住房产权归己所有。夫妻双方均为高层次人才的,只享受一套相应的住房,同时,一方享受对应人才类别的全部待遇,另一方享受对应人才类别的科研启动费和双倍的安家费。

四. 学校负责安排学科领军人才(A1、A2)和学科带头人(B1、B2)人才配偶的工作岗位;根据实际情况酌情帮助其他高层次人才的配偶落实工作岗位;高层次人才配偶的编制管理按照上级部门有关政策执行。高层次人才因个人原因调离学校者,或因考评不合格解除聘期合同者,其配偶同时调离或解除合同。学校工会负责协调联系高层次人才到岗后子女的小学、初中入学事宜。

五. 实行年薪制人员的年薪包含所有的基本工资、基础性绩效工资、奖励性绩效工资、绩效考核奖、津补贴、福利待遇、公积金和社会保险个人应缴部分、聘期目标任务内的教学科研奖励(如论文论著奖励、专利奖励、纵横向项目绩效奖励、横向项目劳务费等)等待遇。聘期内取得的市级以上(含市级)部门发放的教学科研奖励、完成聘期目标任务后超额部分的奖励和成果转化费等可予以发放,但是目标任务之内的教学科研奖励校内配套或校内奖励不再发放。学校鼓励年薪制引进人员积极申报市级以上(含市级)人才工程,所获得上级部门经费可发放,但是目标任务之内的人才工程校内配套或校内奖励不再发放。

六、各类高层次人才应聘时的业绩成果，若等同于聘任要求，其科研启动经费取待遇区间的最低值；若高于引进要求条件，且接近上一层次人才类别的应聘条件，其科研启动经费取待遇区间的最高值；处于二者之间的，其科研启动经费取待遇区间的中间值。博士研究生若毕业于国外一流大学（当年泰晤士报高等教育世界大学排名 300 以内）、国家“双一流”建设高校、国内外著名科研机构的，其科研启动经费在原标准上增加 5 万。应用型高层次人才科研启动经费在到岗一年内采取预支方式资助；其科研启动经费的最终执行标准，根据其到岗一年以后的实际工作业绩、技能水平、在岗时间、履职效果等情况，由用人单位和学校人才工作领导小组认定。

七、符合 E 类条件的博士毕业生，若无副高职称，可以申请直接聘任校内副教授（副高）；具有副高职称的，可以申请直接聘任校内教授（正高）。对于以上两类人员，学校职称工作领导小组将组织专家对申请人的主要业绩成果进行评审鉴定。申请直聘校内副教授（副高）通过者，到岗后前五年享受副高待遇，五年后若没有晋升国家事业单位副高级专业技术职务系列，不再享受副高待遇；申请直聘校内教授（正高）通过者，到岗后前五年享受正高待遇，五年后若没有晋升国家事业单位正高级专业技术职务，不再享受正高待遇。

八、不要求安排配偶工作的博士研究生，增加安家费 6-10 万元（紧缺专业 10 万，非紧缺专业 6 万）。

九. 符合 E 类条件且为学校亟需的特殊学科和专业的博士毕业生，另增加安家费 5 万元。

十. 具有博士后学习经历的博士毕业生，比照同类博士的招聘条件确定待遇，并增加安家费 5 万元；同时，依据河南省引进人才政策规定，博士后人员可申报来豫工作的安家费补助。

十一. 科研启动费按科研处和财务处的有关规章制度执行。

十二. 人才引进政策中涉及个人所得税的，均由高层次人才本人依法交纳。

第四章 高层次人才引进工作程序

第十七条 广泛搜集人才信息。各用人单位要广泛搜集高层次人才信息，关注、搜查全国百篇优秀博士论文获得者、国家自然科学基金杰出青年科学基金获得者、国家自然科学基金优秀青年科学基金获得者、国家百千万人才入选者等高层次人才信息。

第十八条 制定人才引进计划。每学年秋期开学初，各用人单位根据学校教育教学事业发展规划建设要求，结合本单位目标责任和学科专业、师资建设的实际需要，申报下一年度高层次人才引进计划；人事处将会同相关职能部门研究、论证并初步提出下一年度全校的高层次人才引进计划；每年十月，报校长办公会审议、党委会审定下一年度高层次人才引进计划。

第十九条 发布人才引进公告。每年十一月，学校向海内外公开发布高层次人才招聘信息。各用人单位要积极主动的开展工

作，广泛宣传，有效发动，通过各种渠道与国内外著名高校和研究机构联系，遴选符合招聘要求、具备应聘条件的高层次人才。

第二十条 成立人才工作小组

一、各用人单位成立“高层次人才引进工作领导小组”。“领导小组”一般应包括教授、基层学术组织负责人、相关专业负责人、学科负责人、学院院长、党总支书记、学校学术委员会成员、具有心理健康专业知识的教师等，组长一般由学院院长担任。

二、各单位高层次人才引进工作领导小组根据建设需求和招聘计划物色人选，负责对符合条件的应聘者的师德师风、思想道德、学术水平、教学科研能力和身心健康状况等进行综合考察。

第二十一条 审议评定人才类别。用人单位高层次人才引进工作领导小组依据高层次人才类别要求，将对应聘者的考察结果（包括政治思想、道德品质、引进类型、学科方向、专业归属、承担课程及初步待遇等）经单位党政主要领导双签后，报学校人事处。人事处会同相关职能部门，根据人才引进计划和学校师资队伍建设总体情况进行初审，对拟引进人员提出初步意见，再由学校人才工作领导小组审议，校长办公会议审定。

第二十二条 公示拟聘人员名单。凡经学校审定同意的拟引进的高层次人才，需在人事处主页和学校网页公示五个工作日。公示无异议的，学校人事处、用人单位与应聘者签署聘任合同；报市人社局审批后，办理相关引进手续。

第二十三条 奖励工作先进单位。根据当年的招聘计划，凡在高层次人才引进方面业绩突出的单位或个人，学校实施物质奖

励，其奖金的 60%由受奖单位用于奖励在高层次人才举荐、引进过程中发挥核心作用的个人，40%作为受奖单位的师资建设基金。在职教职工攻读定向博士研究生或博士学位毕业返校者，在职教职工攻读非定向博士研究生并与学校签署协议者毕业返校者，均不在奖励范围之内。

（一）每引进一名 A1 类人才，奖励人才引进单位 20 万元。

（二）每引进 1 名 A2 类人才，奖励人才引进单位 15 万元。

（三）每引进 1 名 B1 类人才，奖励人才引进单位 10 万元。

（四）每引进 1 名 B2 类人才，奖励人才引进单位 5 万元。

（五）每引进 1 名 C 类人才，奖励人才引进单位 3 万元。

（六）每引进 1 名 D 类人才，奖励人才引进单位 2 万元。

（七）每引进 1 名 E、F 类人才，奖励人才引进单位 1 万元。

第五章 高层次人才聘期目标考评管理

第二十四条 学校依据聘期合同约定对各类高层次人才服务期间的工作业绩实施聘期目标考评。考评以《黄淮学院高层次人才聘期考核目标任务》（附件 2）为标准，考评结果是确定高层次人才其类别、层级以及实际应执行待遇的依据。

第二十五条 高层次人才每个聘期（8 年）的考评分为三个时段实施，即：初期考评（进校满 3 年）、中期考评（进校满 5 年）和终期（进校满 8 年）考评。每个阶段的考评结果分为合格和不合格两类。

第二十六条 各用人单位是高层次人才聘期目标考评的第一

责任单位，其主要领导是聘期目标考评的组织者和管理者。各用人单位要成立相应的高层次人才聘期目标考评小组，并对照聘期目标实施年度督促检查和不定期约谈制度。

第二十七条 初期考评、中期考评和终期考评的初评工作均由用人单位根据学校的统一要求按时实施，并将初评结果、初评材料、存在问题、处理意见等以书面形式报学校人事处。

第二十八条 学校人事处负责协调科研处、教务处、发规处、评估处、校企合作处等相关职能部门根据聘期目标任务，分类审核被考评人相关材料；人事处对分类审核结果进行汇总，报学校人才领导小组进行综合评审。

第二十九条 初期考评合格者，自然进入聘期的中期时段；因特殊原因初期考评不合格者，用人单位将其考评材料、考评结果等报学校高层次人才工作办公室，由学校研究是否续聘；初期考评不合格，且无特殊原因者，双方解除聘用关系，终止聘用合同；被考核人退还全部的科研启动经费并承担相应的违约责任。

第三十条 初期考评合格、中期考核不合格者，暂停发放合同约定的待遇，按照确定的事业单位岗位聘任级别发放待遇，并承担相应的违约责任；待其中期考核合格时，再补足原聘期合同约定的待遇。

第三十一条 中期考评合格、终期考核不合格者，不再聘任合同约定的人才引进类别，并退还 60% 的科研启动经费；学校视其情况或继续聘任（纳入学校事业单位岗位聘任体系）或解除聘任合同；纳入学校事业单位岗位聘任体系两年后，若仍不能完成

原合同约定的终期考核要求，则解除聘约，并承担相应的违约责任。

第三十二条 高层次人才一旦被解聘，原随其来校并已安排相应工作岗位的配偶，同时与学校解除一切人事关系。

第三十三条 高层次人才应当遵纪守法，遵守学校的规章制度，并自觉恪守职业道德，加强自身师德师风建设。

第六章 高层次人才违约责任

第三十四条 本办法所指的违约是指：高层次人才在履行合同期间出现的部分或全部不符合、不满足学校规定要求的现象。一旦出现违约现象，高层次人才应承担相应法律层面违约责任。

第三十五条 未经学校批准，无端辞职的高层次人才，属于违约；违约人应当继续履行合同、采取补救措施或者赔偿损失等。

第三十六条 因高层次人才个人原因，未完成聘期合同约定的聘期任务的，属于违约；学校有权根据违约人聘期任务实际完成情况，要求退还相关人才引进费用。

第三十七条 违反国家法律法规和工作中出现师德师风问题，以及违犯学校规章制度、工作中出现一级教学事故的高层次人才，学校有权单方解除聘期合同，并依法追究其违约责任。

第三十八条 高层次人才违约责任的认定，以《黄淮学院高层次人才聘期考核目标任务》和高层次人才的具体工作表现为依

据。高层次人才一旦出现违约现象，相关基层单位要提供详实的基础材料。

第三十九条 对所有违约责任的认定及处理，根据违约人的违约事项及其性质、对学校工作产生不良影响的大小等具体因素，由学校人才工作领导小组调查核实、提出处理建议，并报学校党委研究决定。

第四十条 违约责任处罚是法律层面的处罚，与本办法第五章第二十六、二十七、二十八、二十九、三十、三十一、三十二、三十三条规定的聘期目标考核处理措施不能彼此替代。

第四十一条 此办法未尽的违约情况，学校有权依据国家相关法律法规追究违约人的违约责任。

第七章 高层次人才引进保障措施

第四十二条 实施高层次人才引进工作责任制。建立联系校领导主推、学院主抓、人事部门规划统筹的推进机制。高层次人才引进工作列入各单位年度人才队伍建设目标考核和主要负责人年度目标考核。

第四十三条 学校引进的学科领军人才、学科带头人实行校领导联系制度。相关校领导负责联系相关用人单位的学科领军人才、学科带头人，定期与引进人才进行沟通、交流，了解其工作、学习、生活等情况，协调解决其来校后遇到的困难和问题。

第四十四条 各用人单位结合高层次人才聘期目标要求和教学、科研工作实际情况，及时向学校提交高层次人才教学、科研

条件建设目标、建设要求及其相应预算；学校负责解决高层次人才教学、科研所需的硬件条件建设。

第四十五条 各用人单位根据本单位学科、专业建设与发展实际，结合高层次人才聘期目标任务，与每一位高层次人才约定“年度工作计划”和“聘期目标落实计划”，切实做到提醒及时、总结到位、服务周全，以确保高层次人才清楚目标要求、把握周期任务、落实聘期责任。

第四十六条 为了充分发挥高层次人才智力优势，各用人单位要加强人才管理的软环境建设，海纳百川，人尽其才，按岗匹配，按需服务，力求做到引得进、留得住、用得好、效益高。

第四十七条 若学校房源紧张，为高层次人才提供公租房等过渡住房的，其租金按照学校相关规定执行；其住房补贴则参照人才类别、当地商品房均价等情况另行确定；房源由后勤管理处提供和管理。

第四十八条 高层次人才的安家费由人事处发放，科研启动经费由科研部门按照相关规定发放和管理。

第四十九条 高层次人才引进的特殊情况提请学校人才工作领导小组审议，由校长办公会审定。在此办法正式实施前，原校内引进或培养的高层次人才续聘待遇等事宜，根据实际情况协商解决，具体由学校人才工作领导小组审议，校长办公会审定。

第八章 附则

第五十条 特殊学科、专业的师资补充可考虑引进本科、硕

士均为“双一流”高校毕业且专业一致或相近（不跨学科）的优秀硕士毕业生，年龄一般在30周岁以下，在国家核心期刊发表过论文或具有较高的专业实践成果，能够胜任相关本科专业核心课程的讲授任务，具备做教师的基本素质和发展潜质。此类人才不在高层次人才范围之内。

第五十一条 专职辅导员的引进由学校学生管理部门根据工作需要提出用人计划，报学校党委研究批准后执行。其用人标准必须体现：一，“双一流高校”全日制硕士毕业生优先录用原则；二，专职辅导员的所学专业必须与我校现有招生专业一致或相近。此类人才不在高层次人才范围之内。

第五十二条 任何情况下，都不允许引进本科为独立学院（含尚未独立的民办本科）和成人教育系列毕业的硕士毕业生担任专任教师或专职辅导员。

第五十三条 鼓励引进本科为国内双一流高校本科毕业、硕士为国外大学（当年泰晤士报高等教育世界大学排名在400名之内，或专业排名200名之内）毕业，以及本科、硕士均为国外大学（同上）毕业，且所学专业与学校现招生专业一致或相近的毕业生来校任教。此类人才不在高层次人才范围之内。

第五十四条 鼓励大力引进所学专业与我校现招生专业一致或相近的港澳台地区优秀博士研究生，具体引进待遇（除住房外）及聘期目标任务参照高层次人才相关规定上浮20%执行。

第五十五条 校内在编在岗教职工取得与应用型高层次人才相应的人才称号，可申请仅包含科研启动费（不包含住房或购房

补贴、安家费)的年薪制,具体年薪经协商确定。

第五十六条 高层次人才管理严格执行“师德师风一票否决制”。

第五十七条 此前引进的各类高层次人才的管理和相关待遇的确定,按原规定执行,此后引进的各类高层次人才的管理和相关待遇的确定按本办法执行。

第五十八条 《黄淮学院人才引进暂行办法(修订)》及其相关补充规定、修订意见等文件内,关于人才引进方面与本办法不一致的规定条款,以本办法为准。

第五十九条 本办法自下发之日起实施。

第六十条 本办法由人事处负责解释。

- 附件: 1. 黄淮学院在职教职工攻读博士学位审批表
2. 黄淮学院高层次人才聘期考核目标任务

附件 1

黄淮学院在职教职工攻读博士研究生审批表

姓名		出生年月		性别		来校工作时间	
学位		毕业学校				毕业时间	
职称/ 任职时间			职务/ 任职时间			联系方式	
工作 简历							
报考学校		就读 区域	国 内□ 国（境）外□	报考 类别	定 向□ 非定向□	学习 形式	脱 产□ 半脱产□
报考专业							
本部门 意见	签字（盖章） 年 月 日			主管校领导 意见	签字 年 月 日		
学生处 意见	签字（盖章） 年 月 日			主管校领导 意见	签字 年 月 日		
组织部 意见	签字（盖章） 年 月 日			主管校领导 意见	签字 年 月 日		
国际交流 合作处 意见	签字（盖章） 年 月 日			主管校领导 意见	签字 年 月 日		
人事处 意见	签字（盖章） 年 月 日			主管校领导 意见	签字 年 月 日		

说明：科以上干部攻读学位，除了“学生处意见”和对应“主管校领导意见”两栏不签署意见外，其他项都应有领导签署意见；学工人员攻读学位，除了“学生处意见”和对应“主管校领导意见”两项签署意见外，其他各项根据情况也应签署意见；其他教职工，除了“组织部”、“学生处”及对应“校领导意见”两栏不签署外，其他项都应有领导签署意见；出国（境）攻读学位，还应在“国际交流合作处意见”和对应“主管校领导意见”两栏签署意见。同时具有以上几类人员身份的，根据各自不同情况签署意见。

附件 2

黄淮学院高层次人才招聘考核目标任务

分类	理学农医类	人文社科类
学科领军人才 (A1\A2)	考核目标协商确定	考核目标协商确定
学科带头人 (B1)	完成下列（一）或（二）或（三）： （一） 获得 A2 级别的人才工程项目。 （二） 获得省级教学科研成果一等奖 1 项或获得国家级教学科研成果奖三等奖或教育部人文社科奖三等奖 1 项。 （三） 1. 主持国家级重大、重点项目 1 项；或累计获得纵横向项目经费 300 万元以上。 2. 发表一级期刊学术论文 8 篇（其中化学、材料、生物、医学相关学科发表 SCI 二区以上期刊学术论文不少于 4 篇，其他学科 SCI 期刊学术论文不少于 4 篇）；或发表 SCI 一区收录或 TOP 期刊学术论文 4 篇；或发表高水平被引论文或热点论文 2 篇。 3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格及以上。 4. 带领本学科成员进行学科建设，推动学科在原有的基础上取得新的突破；负责实施本学科人才队伍梯队建设，培养中青年优秀人才，建设高水平创新团队。	完成下列（一）或（二）或（三）： （一）获得 A2 级别的人才工程项目。 （二）获得省级教学科研成果一等奖 1 项或获得国家级教学科研成果奖三等奖或教育部人文社科奖三等奖 1 项。 （三） 1. 主持国家级重大、重点项目 1 项；或获得 60 万元以上纵向或政府委托项目 1 项；或累计获得纵横向项目经费 100 元以上。 2. 发表一级以上期刊学术论文 5 篇（其中权威期刊学术论文不少于 2 篇，国内一级出版社、权威出版社出版的学术专著 1 部可分别替代一级期刊 1 篇、权威期刊 1 篇，最多替代 2 篇）；或发表权威期刊学术论文 3 篇。 3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格及以上。 4. 带领本学科成员进行学科建设，推动学科在原有的基础上取得新的突破；负责实施本学科人才队伍梯队建设，培养中青年优秀人才，建设高水平创新团队。

学科带头人 (B2)	完成下列（一）或（二）或（三）： （一）获得 B1 级别的人才工程项目。 （二）获得省部级教学科研成果二等奖 1 项。 （三）1. 主持国家级项目 1 项（不包括主任基金、专项基金、青年基金、执行期 1 年的面上小额资助）和省级一般项目各 1 项；或主持省部级重点重大项目和省级一般项目各 1 项；或累计获得纵横向项目经费 200 万元以上。 2. 发表一级期刊学术论文 6 篇（其中化学、材料、生物、医学相关学科发表 SCI 二区以上期刊学术论文不少于 3 篇，其他学科 SCI 期刊学术论文不少于 3 篇）；或发表 SCI 一区或 TOP 期刊论文 3 篇；或发表高被引论文或热点论文 1 篇。 3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格及以上。 4. 带领本学科成员进行学科建设，推动学科在原有的基础上取得新的突破；负责实施本学科人才队伍梯队建设，培养中青年优秀人才，建设高水平创新团队。	完成下列（一）或（二）或（三）： （一）获得 B1 级别的人才工程项目。 （二）获得省部级教学科研成果二等奖 1 项。 （三）1. 主持国家级项目 1 项（不包括主任基金、专项基金、青年基金、执行期 1 年的面上小额资助）和省级一般项目各 1 项；或主持省部级重点重大项目和省级一般项目各 1 项；或获得 30 万元以上纵向或政府委托项目 1 项；或累计获得纵横向项目经费 50 万元。 2. 发表一级期刊以上学术论文 5 篇（其中权威期刊不少于 1 篇，国内一级出版社、权威出版社出版的学术专著 1 部可分别替代一级期刊 1 篇、权威期刊 1 篇，最多替代 2 篇）；或发表权威期刊学术论文 2 篇和一级期刊学术论文 1 篇。 3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格及以上。 4. 带领本学科成员进行学科建设，推动学科在原有的基础上取得新的突破；负责实施本学科人才队伍梯队建设，培养中青年优秀人才，建设高水平创新团队。
学科方向负责人 (C)	完成下列（一）或（二）或（三）： （一）获得省级人才工程项目。 （二）获得省部级教学科研成果三等奖 1 项。 （三）1. 主持国家级项目 1 项（不包括主任基金、专项基金、青年基金、执行期 1 年的面上小额资助）；或主持省部级重点重大项目 1 项；或累计获得纵横向项目经费 150 万元以上；或第一指导教师指导学生获全国挑战杯竞赛一等奖（或金奖）以上。 2. 发表一级期刊学术论文 5 篇（其中化学、材料、生物、医学相关学科发表 SCI 二区以上期刊学术论文不少于 2 篇，其他学科 SCI 期刊学术论文不少于 2 篇）；或发表 SCI 一区或 TOP 期刊论文 2 篇。 3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格及以上。 4. 带领本学科方向成员进行学科建设，推动学科在原有的基础上取得新的突破；负责实施本学科方向人才队伍梯队建设，培养中青年优秀人才，建设高水平创新团队。	完成下列（一）或（二）或（三）： （一）获得省级人才工程项目。 （二）获得省部级教学科研成果三等奖 1 项。 （三）1. 主持国家级项目 1 项（不包括主任基金、专项基金、青年基金、执行期 1 年的面上小额资助）；或省部级重点重大项目 1 项；或获得 20 万以上纵向或政府委托项目 1 项；或累计获得纵横向项目经费 40 万元；或第一指导教师指导学生获全国挑战杯竞赛一等奖（或金奖）以上。 2. 发表一级期刊以上学术论文 4 篇（其中权威学术期刊不少于 1 篇，国内一级出版社、权威出版社出版的学术专著 1 部可分别替代一级期刊 1 篇、权威期刊 1 篇，最多替代 1 篇）；或发表权威期刊学术论文 2 篇。 3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格及以上。 4. 带领本学科方向成员进行学科建设，推动学科在原有的基础上取得新的突破；负责实施本学科方向人才队伍梯队建设，培养中青年优秀人才，建设高水平创新团队。

学科骨干 (D)	1. 主持省部级项目 1 项；或累计获得纵横向项目经费 100 万元以上；作为第一指导教师指导的学生获由教育行政部门认可的国家级学科竞赛、体育竞赛、艺术竞赛等竞赛一等奖以上或全国挑战杯竞赛二等奖（或银奖）以上。 2. 发表一级期刊学术论文 4 篇（其中化学、材料、生物、医学相关学科发表 SCI 二区以上期刊学术论文不少于 2 篇，其他学科 SCI 期刊学术论文不少于 2 篇）；或发表 SCI 一区或 TOP 期刊论文 1 篇；或市厅级教学科研成果一等奖 1 项。 3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格以上。	1. 主持省部级项目 1 项；或获得 8 万以上纵向或政府委托项目 1 项；或累计获得纵横向项目经费 30 万元；作为第一指导教师指导的学生获由教育行政部门认可的国家级学科竞赛、体育竞赛、艺术竞赛等竞赛一等奖以上或全国挑战杯竞赛二等奖（或银奖）以上。 2. 发表一级期刊以上学术论文 2 篇（国内一级出版社出版的学术专著 1 部可替代一级期刊 1 篇，最多替代 1 篇）或发表权威期刊学术论文 1 篇或权威出版社出版的学术专著 1 部；或市厅级教学科研成果一等奖 1 项。 3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格及以上。
优秀博士毕业 (E1)	1. 主持省部级项目 1 项；或累计获得纵横向项目经费 50 万元以上；或作为第一指导教师指导的学生获由教育行政部门认可的国家级学科竞赛、体育竞赛、艺术竞赛等竞赛二等奖以上或全国挑战杯竞赛三等奖（或铜奖）以上；或省青年教师教学竞赛一等奖及以上。 2. 发表一级期刊学术论文 3 篇（其中物理、化学、材料、生物、医学、水产相关学科 SCI 期刊学术论文不少于 2 篇，授权发明专利 1 项可替代一级期刊学术论文 1 篇，最多替代 1 篇）；或发表 SCI 一区或 TOP 期刊论文收录论文 1 篇。 3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格以上。	1. 主持省部级项目 1 项；或主持省政府委托项目 1 项或获得 8 万以上纵向或委托项目 1 项；或主持市厅级项目 3 项；或累计获得纵横向项目经费 20 万元以上；或作为第一指导教师指导的学生获由教育行政部门认可的国家级学科竞赛、体育竞赛、艺术竞赛等竞赛二等奖以上或全国挑战杯竞赛三等奖（或铜奖）以上；或省青年教师教学竞赛一等奖及以上。 2. 发表一级期刊学术论文 1 篇或一级出版社专著 1 部；或发表 CSSCI 核心版期刊学术论文不少于 3 篇。 3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格及以上。
博士毕业生 (E2)	1. 主持省部级项目 1 项；或累计获得纵横向项目经费 30 万元以上；或作为第一指导教师指导的学生获由教育行政部门认可的国家级学科竞赛、体育竞赛、艺术竞赛等竞赛二等奖以上或全国挑战杯竞赛三等奖（或铜奖）以上；或省青年教师教学竞赛二等奖及以上。 2. 发表一级期刊学术论文 2 篇（其中物理、化学、材料、生物、医学、水产相关学科 SCI 期刊学术论文不少于 1 篇，授权发明专利 1 项可替代一级期刊学术论文 1 篇，最多替代 1 篇）；或发表 SCI 一区或 TOP 期刊论文收录论文 1 篇。 3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格以上。	1. 主持省部级项目 1 项；或主持省政府委托项目 1 项或获得 6 万以上纵向或委托项目 1 项；或主持市厅级项目 2 项；或累计获得纵横向项目经费 15 万元以上；或作为第一指导教师指导的学生获由教育行政部门认可的国家级学科竞赛、体育竞赛、艺术竞赛等竞赛二等奖以上或全国挑战杯竞赛三等奖（或铜奖）以上；或省青年教师教学竞赛二等奖及以上。 2. 发表一级期刊学术论文 1 篇或一级出版社专著 1 部；或发表 CSSCI 期刊学术论文不少于 2 篇。 3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格及以上。

博士毕业生 (E3)	1. 主持市厅级项目 2 项；或累计获得纵横向项目经费 20 万元以上；或作为第一指导教师指导的学生或由教育行政部门认可的国家级学科竞赛、体育竞赛、艺术竞赛等竞赛二等奖以上或全国挑战杯竞赛三等奖（或铜奖）以上或省青年教师教学竞赛三等奖及以上。 2. 发表一级期刊学术论文 2 篇（授权发明专利 1 项可替代一级期刊学术论文 1 篇，最多替代 1 篇）；或发表 SCI 二区收录论文 1 篇。 3 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格及以上。	1. 主持市厅级课题 2 项；或累计获得纵横向项目经费 5 万元以上；或作为第一指导教师指导的学生或由教育行政部门认可的国家级学科竞赛、体育竞赛、艺术竞赛等竞赛二等奖以上或全国挑战杯竞赛三等奖（或铜奖）以上；或省青年教师教学竞赛一等奖及以上。 2. 发表一级期刊学术论文 1 篇或一级出版社专著 1 部；或发表核心期刊学术论文 2 篇（其中 CSSCI 核心版期刊学术论文不少于 1 篇）。 3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格及以上。
应用实践型 特殊类别 (F1)	考核目标与应聘人协商确定	
应用实践型 第二层次 (F2)	1. 主持省部级项目 1 项；或累计获得纵横向项目经费 200 万元以上。 2. 获得教育厅认可的省级以上比赛一等奖以上 1 项；或指导学生参加创新实践竞赛并获得省级一等奖以上 2 项；或发表一级期刊学术论文 1 篇；或核心期刊论文 2 篇；或第一发明人授权专利 1 项以上并完成成果转化；或获得省部级教学科研成果三等奖 1 项。 3. 完成教学任务，无教学事故，教学效果良好，教学工作业绩考核合格及以上。	1. 主持省部级项目 1 项；或累计获得纵横向项目经费 50 万元。 2. 获得教育厅认可的省级以上比赛一等奖 1 项；或指导学生参加创新实践竞赛并获得省级一等奖以上 2 项；或发表一级期刊论文 1 篇或一级出版社专著 1 部；或核心期刊论文 2 篇；或政策咨询报告获得省级党委政府部门采纳或推广 1 项；或获得省部级教学科研成果三等奖 1 项。 3. 完成教学任务，无教学事故，教学效果良好，教学工作业绩考核合格及以上。
应用实践型 第三层次 (F3)	1. 主持省部级项目 1 项；或累计获得纵横向项目经费 100 万元以上。 2. 获得教育厅认可的省级以上比赛二等奖以上 1 项；或指导学生参加创新实践竞赛并获得省级二等奖以上 1 项；或发表核心期刊论文 1 篇；或获得市厅级教学科研成果一等奖 1 项。 3. 完成教学任务，无教学事故，教学效果良好，教学工作业绩考核合格及以上。	1. 主持省部级项目 1 项；或累计获得纵横向项目经费 40 万元。 2. 获得教育厅认可的省级以上比赛二等奖以上 1 项；或指导学生参加创新实践竞赛并获得省级二等奖以上 1 项；或发表核心期刊论文 1 篇；或政策咨询报告获得市级党委政府部门采纳或推广 1 项；或获得市厅级教学科研成果一等奖 1 项。 3. 完成教学任务，无教学事故，教学效果良好，教学工作业绩考核合格及以上。

备注：1. 以上成果必须以黄淮学院为第一署名单位，论文、专著、发明专利等须为被考核人独立或以第一作者身份完成；指导学生必须是第一指导教师，并且学生必须是黄淮学院相关专业的学生。2. “一级期刊”、“权威期刊”由科研处依据国家当年相关标准认定；其他成果的数量、等级由科研处、教务处、人事处、发规处、评估处等有关职能部门审核，经校学术委员会讨论认定，并提交校长办公会议审定。3. 高层次人才的基本教学目标任务以教务处对相关职称级别教师教学工作量的要求为准。

