

徐州工业职业技术学院

徐工职院发（2019）39号

关于印发《徐州工业职业技术学院 高层次人才引进与培养若干意见》的通知

各单位、各部门：

《徐州工业职业技术学院高层次人才引进与培养若干意见》已经学院研究通过，现印发给你们，请认真学习贯彻落实。

附件：徐州工业职业技术学院高层次人才引进与培养
若干意见



附件

徐州工业职业技术学院 高层次人才引进与培养若干意见

为落实省委办公厅、省政府办公厅印发《关于进一步支持企事业单位聚才用才强化高质量发展人才引领的意见》（苏办发〔2018〕36号）、中共江苏省委江苏省人民政府印发《关于深化科技体制机制改革推动高质量发展若干政策》的通知（苏发〔2018〕18号）等文件精神 and 江苏省教育厅《省教育厅贯彻落实省委省政府关于深化科技体制机制改革推动高质量发展若干政策的实施细则》（苏教科〔2018〕9号）、省人力资源和社会保障厅《关于进一步建立健全省属事业单位人员流动配置机制实施细则》（苏人社〔2018〕184号）和《省教育厅关于进一步健全高等学校人才流动配置机制通知》（苏教人〔2018〕16号）等文件精神，加快我院高水平师资队伍建设，为完成高水平我院建设任务提供保障，现制定本意见。

第一条 加快高层次人才引进进程，改善师资结构

为加快高水平师资队伍建设，改善师资结构，高层次人才引进采用灵活机制，凡我院引进的教授、博士等高层次人才或急需紧缺人才，按照上级相关文件精神，可采用直接考核方式公开招聘。

第二条 大力推进产教融合，提升“双师”队伍建设

实施技能导师计划，优选一批技能人才担任产业教授、技能导师。同时加强专业教师的“双师”培养，严格执行专业课教师每5年必需到企业实践不少于6个月，新入职专业课教师前3年

要有连续 6 个月的企业实践经历。同时鼓励专业教师积极参加“双师”培训并获取“双师”认证的相关证书。

第三条 推行教师服务专业调整需要，提升服务区域经济能力
积极推行专业教师服务区域经济发展需要，满足我院专业调整及转型升级的需要，鼓励教师调整服务专业，根据发展需要改变专业方向。二级学院有计划地安排教师进行专业研修和进修，调整专业方向服务新建专业，进修时间安排一年，期间享受工作量全免政策。

第四条 实施职称评审政策倾斜，提高科技创新人员积极性
凡我院教师承担横向科研项目与承担政府科技计划项目，在业绩考核、职称评定中同等对待。项目总到账经费 5 万元及以上等同于院级纵向课题、项目总到账经费 10 万元及以上等同于市厅级课题、项目到账经费 20 万元及以上等同于省级课题，科技成果转移转化绩效突出人员，在晋升职称时予以倾斜。

第五条 建立合理的激励机制，加速高水平专业技术人才引进

一、高层次人才引进条件

（一）教授

1. 教授 A 类：具有教师系列教授职称，具备国家名师、国家三大科技奖获得者（排名前 5）、国家优秀青年基金、中青年科技奖、新世纪优秀人才计划、霍英东基金奖、省“双创计划”、省教学名师、省特聘教授、省级有突出贡献专家、省“333 工程第二层次”资助对象等条件的领军人才。

2. 教授 B 类：具有教师系列教授职称，且任现职以来取得的

科研业绩须同时满足①②条件；

①主持省部级教科研项目 2 项以上或获得省部级科技进步奖三等奖 1 项以上或省级以上教学成果二等奖以上（排名前 3）；

②以第一作者在本学科核心期刊上发表论文 5 篇以上，其中至少有 1 篇被 SCI、SSCI 或 EI 收录（在国家级出版社出版专著 1 部或获得发明专利 1 项等同于有 1 篇被 SCI、SSCI 或 EI 收录）。

（二）博士

1. 博士 A 类：具有博士学位，本科或硕博毕业于世界排名前 200 位高校、国内“双一流”高校和“双一流”学科专业，在本学科核心刊物上以第一作者发表论文 5 篇，其中有 4 篇为在 SSCI、SCI 和 EI（源刊）收录，且获得国家发明专利 2 项。

2. 博士 B 类：具有博士学位，本科或硕士毕业于世界排名前 200 位高校、国内“双一流”高校和“双一流”学科专，在本学科核心刊物以第一作者发表论文 3 篇以上，其中 2 篇为 SCI、SSCI 和 EI（源刊）收录；或获得国家发明专利 3 项。

3. 博士 C 类：具有博士学位且不符合 A 类、B 类的博士毕业生。

（三）硕士研究生

具有研究生学历硕士学位，研究生毕业于海外世界排名前 200 位高校或国内“双一流”高校或“双一流”学科专业。具有 3 年以上相关专业工作经验者优先引进，无工作经验者优先入职后按照新教师培养相关规定，必须进行一定时间的企业锻炼；为提升教师国际化视野，提升我院教师国际化背景人员比例，优先考虑引进具有海外留学经历且具有 3 年以上工作经验的硕士研究生。

（四）符合下列条件的引进人员，可以不通过公开招聘，直

接办理调配或引进手续

(1) 具有公务员或事业单位身份，并且符合新聘人员基本条件；

(2) 国家或者省人才工程重点支持对象；

(3) 具有正高级职称且原则上不超过 50 周岁，或具有副高级职称且原则上不超过 40 周岁，或具有博士学历学位且原则上不超过 40 周岁，并同时符合以下任意一项条件的人员；

① 博士后流动站出站人员；

② 取得世界排名前 200 位高校（ESI 排名前 1‰ 学科）的博士研究生学历学位人员；

③ 在我院编外受聘人员需满足：聘满 3 年，具有三年以上企业工作经验且具有硕士学位并取得副高级以上职称；

④ 具有本科及以上学历，并且已经取得行业正高级专业技术职务任职资格；或具有本科及以上学历，并获得过世界技能大赛前三名、全国一类职业技能竞赛第一名、人力资源社会保障部授予的“中华技能大师”、省政府授予的“江苏省技能状元”或“江苏工匠”称号的人员。

二、高层次人才引进待遇

单位：万元

人员类别		安家费及购房补贴（税前）	科研启动费	高层次人才补贴（税前）	配偶
教授	A	80 起	30	按照学院高层次人才补贴规定执行	根据配偶个人情况，
	B	30-60	10-20		
博士	A	50 起	20	按照学院高层次人才补	我院协助

	B	20-40	10-15	贴规定执行	安排工作
--	---	-------	-------	-------	------

C类的博士按照《优秀人才引进暂行规定》(徐工职院发(2013)40号)文执行。

三、建立高层次人才引进考核评价机制

建立高层次人才引进的考核评价机制,凡我院引进的高层次人才,我院将依据相对应的岗位职责进行教学工作、科研工作、质量工程建设和教书育人等方面进行综合考核,签订服务协议(含服务期限、工作任务等),协议期享受相应待遇,协议期满进行考核,完成协议任务待遇不变,未完成协议任务者降级或低聘处理。

第六条 高水平科技创新团队和优秀教学团队成建制引进

一、高水平科技创新团队和教学团队引进条件

加强海内外引智资源建设,成建制引进海内外学术团队和教学团队,提升人才引进效益。

团队具备以下条件:

1. 团队人数 3-5 人,人员结构合理;
2. 团队带头人有较高的学术造诣,教学和学术水平在业内具有较高公认度,具有博士学位正高级职称,核心成员应具有博士研究生学历和学位;
3. 创新团队应具有稳定的研发方向和较高的创新水平,近三年至少取得 3 项以上省部级标志性科研成果或教学成果。

二、任务要求与考核

依据我院岗位设置与聘用的相关文件,聘任相应职级,签订聘任协议,完成高水平人才岗位聘期任务,依据任务完成情况进行考核。完成任务继续享受相关待遇,否则按协议约定作降级或

低聘处理。

三、待遇

根据团队带头人和成员具备高层次人才相应条件，兑现相应待遇。

第七条 教授、博士等高层次人才柔性引进

设置一定比例的动态岗位，建立人才编制“周转池”，聘期内享受同等事业身份待遇，期满后“非进即走”。形成“不求所有，但求所用”的机制体制。对所聘用的高层次人才和创新实践成果突出的优秀科技人才，可双方协商确定实行年薪工资、协议工资、项目工资等多种薪酬分配制度，其薪酬待遇水平可由我院综合考虑高层次人才岗位职责、工作业绩、实际贡献以及成果转化产生的效益等因素自主确定。实行年薪制、协议工资、项目工资等分配制度的高层次人才的薪酬实行单独分开管理，其人员及实际薪酬发放水平不纳入所在单位绩效工资总量核定范围。

一、柔性共享高层次人才具备的条件

1. 领军人物类 两院院士、千人计划、万人计划、长江学者、国家杰青、国家名师、新世纪百千万人才工程、省“333工程一层次”资助对象，国家自然科学奖、技术发明奖、科技进步奖获得者（排名前二）等相当层次的国家级领军型人才；获大国工匠、高技能人才楷模、中华技能大奖、全国技术能手等优秀高级技能人才；世界 500 强及国内外知名企业的高层管理人员及首席技术专家。

2. 高层次人才中的教授博士 依据我院高水平院校建设和省级高水平品牌骨干专业建设需要，在省级品牌骨干专业中优先从

国内外高校柔性引进教授、博士。

二、柔性引进高层次人才的任务要求

柔性引进的高层次人才聘期内应完成以下任务：

1. 团队建设：建立院士工作站、博士后工作站等与教师共同组建高水平工程技术研究中心或者省级以上科技创新团队 1 个，提升我院科研水平。

2. 专业建设：作为负责人指导青年教师 2 人以上，创建高水平教学团队 1 个，提升专业建设水平和人才培养质量。

3. 科研导师工作：主持或指导青年教师申报国家级、省级自然科学基金和社会科学基金项目 2 项，与此同时柔性引进教授、博士，每学期来校有针对性的工作累积不少于 15 天。

三、柔性引进相关待遇（单位：万元）

人员类别	相关待遇	备注
两院院士	50	指导或参与我院教师项目申报
千人计划、万人计划、长江学者、国家杰青	20	指导或参与我院教师项目申报
国家名师、新世纪百千万人才工程、省“333 工程一层次”	10	指导或参与我院教师项目申报
具有博士学位的教授	5	参与相关专业建设、科研工作
具有博士学位的副教授	3	参与相关专业建设、科研工作
博士	2	参与相关专业建设、科研工作

第八条 建立学院与产业教授校企双方互兼互聘的合作机制

一、产业教授入选条件

1. 获得以下称号之一：“中华技能大奖”；“全国技术能手”；国家、省、市“技能大师”、“工匠”；省、市企业首席技师；国家、省、市“技能大师工作室”领衔人；省、市“有突出贡献技师（高

级技师)”等优秀高技能人才；大中型外企推荐的高技能人才；国家或省级非物质文化遗产传承人。企业的国家“千人计划”、“万人计划”、“百千万人才工程”国家级人选；享受国务院特殊津贴人员；省“双创计划”专家；省“333工程”培养对象；省“六大人才高峰”高层次人才培养对象；省有突出贡献中青年专家。大中型企业、上市公司、国家高新技术企业主要负责人、生产运营或技术负责人；省级以上科研机构或企业研发机构负责人。

2. 具有副高及以上职称、高级技师技能等级。

3. 具有下列条件之一的人选优先选聘：

(1) 近五年，获得省部级以上科技奖、社科奖，或拥有授权发明专利并被企业实际应用，或主持省级以上重大科研项目的；

(2) 近五年，参加所在企业与我院实质性产学研合作的；

(3) 在创新创优方面，进行技术革新和技术改造，取得较显著的社会效益和经济效益；利用所掌握的技术技能，用于实际生产与经营，取得明显经济效益；开发研制或创作有价值的新产品、新作品、新工艺等；

(4) 在技术攻关方面，在科研、生产中攻克技术难题；对技术难题进行技术会诊，提出改进意见和措施，提高生产效率；在新材料、新设备、新工艺的引进和使用上取得突破；

(5) 在科技成果转化方面，对科学研究与技术开发所产生的科技成果进行后续试验、开发、应用、推广直至形成新产品、新工艺、新材料，发展新产业等，使科技发明、创新成果转化为现实生产力并有较高的实用价值。

二、产业教授相关任务

1. 参与制订人才培养方案；以导师身份指导年轻教师或学生生产实践、科技创新；每年至少参教研活动 4 次，每年为本专业师生做讲座不少于 1 次；

2. 推动所在企业与我院联合开展项目研究和科技攻关，联合申报国家和省级科研项目，转化高科技创新成果；

3. 推动所在企业为我院学生提供实践创新基地，实施现代学徒制等产教融合人才培养项目，与我院共建产学研合作平台。

4. 围绕企业技术难题，组织我院教师联合研究攻关，成果优先在企业转化；与产业教授所在企业联合申报国家或省市级科研项目；

5. 与产业教授所在企业推进产教深度融合等校企合作平台建设。

三、我院产业教授和企业兼职科研人员相关待遇

依据完成相关工作考核，省级产业教授 3 万元/年、校级产业教授 1 万元/年，校级技能大师 1 万元/年。我院科研人员企业兼职按照企业相关规定享受相关待遇。

第九条 建立自主培养教授、博士的激励机制

为鼓励我院教师积极进取，在学历提升、职称晋升中做出努力，以提升师资队伍的整体水平，攻读博士学位人员可脱产 2 年，脱产期间享受基础工资、奖励性绩效工资，限期 4 年最多不超过 5 年必须取得博士学位。到达规定时间后仍未取得博士学位，读博期间学费自己承担。其他费用仍然按照《徐州工业职业技术学院教职工攻读博士学位管理规定（修订）》徐工职院发[2015]68 号文执行。对于高层次人才实行科研启动经费扶持政策，教师取得博

士学位，并签订 5 年服务协议，达到 A、B 类博士标准，科研启动经费按照引进博士标准执行；晋升教授并签订 6 年协议，达到 A、B 类教授标准的科研启动经费按照引进教授标准执行。

第十条 本意见从发布之日起执行，由人事处负责解释。

