

# 吉林艺术学院文件

吉艺人发〔2023〕30号

## 关于印发《吉林艺术学院高层次人才引进与 管理办法（修订）》的通知

学院各单位：

根据学院2023年11月8日党委常委会第20次会议研究决定，现将《吉林艺术学院高层次人才引进与管理办法（修订）》印发给你们，请认真贯彻落实。

（此件公开发布）



# 吉林艺术学院高层次人才引进与管理办法

(修订)

人才资源是第一资源，人才优势是最大优势，高层次人才是人才队伍建设的重点。根据《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》《中共吉林省委 吉林省人民政府关于激发人才活力支持人才创新创业的若干政策措施(2.0版)》《吉林省引进人才服务与管理暂行办法》《吉林省鼓励和支持高等学校引进高端人才实施办法(暂行)》等文件精神，为深入推进学院“人才强校”发展战略，围绕师资队伍建设的“十四五”规划，打造适应学院发展需要的高水平人才队伍，吸引海内外高层次人才来院工作，切实提高学院核心竞争力，结合学院发展实际，制定本办法。

## 第一章 总 则

### 第一条 人才引进的原则

人才引进工作必须坚持正确政治方向，坚持党管人才的原则，坚持德才兼备、以德为先的原则，坚持科学规划、有序引进、质量优先、保证重点的原则。

### 第二条 人才引进的方法

采用刚性引进与柔性引进相结合的方法引进高层次人才。执行“学院推动、二级单位主动、典型带动、部门联动”的引才工作思路，针对人才引进和使用的特点，成熟一个、引进一个。实

行按需设岗、公开招聘、择优聘用、严格考核、合同管理。遇特殊情况可一事一议。

### **第三条 引进人才的基本条件**

(一) 具备较高的思想政治素质，热爱祖国，热爱教育事业，师德师风高尚，遵守法律法规及学校规章制度。

(二) 具有良好的职业道德与学术道德，治学严谨，在本学科领域具有较高的学术造诣和较强的科研能力与发展潜力。

(三) 爱岗敬业，具有良好的团队合作、甘于奉献精神。

(四) 身心健康，具有能胜任教学、科研等岗位工作的身体条件。

(五) 原则上具有高级专业技术职务或博士学位。

### **第四条 引进的高层次人才类型**

引进的高层次人才分为两种：全职引进人才（含领军人才、学科带头人、学术骨干、博士）；非全职引进人才（含特聘教授、荣誉教授、吉艺学者特聘教授、学科专业建设咨询委员（特邀）等）。

## **第二章 全职人才引进条件及待遇**

### **第五条 领军人才**

(一) 引进条件：

具有正高级专业技术职务，学术造诣高深，具有引领本学科可持续发展的能力，对本学科建设具有战略性思维和创新性构想。近五年来，在理论或实践方面取得国内同行公认的突出成就，具

有显著的影响力和知名度。年龄一般不超过 55 周岁（学科建设急需或业绩特别突出的可适当放宽限制），并满足下列条件中的两项：

1. 国家“千人计划”入选者、“新世纪百千万人才工程”国家级人选、国家“万人计划”入选者、国家有突出贡献的中青年专家、教育部“长江学者奖励计划”特聘教授、享受国务院特殊津贴专家、国家级教学名师获得者、中宣部“四个一批”人才、二级及以上岗位教授，以及与此相当学术地位和成就的海内外专家学者。

2. 近五年主持过或正在主持国家哲学社会科学基金规划重大项目 1 项及以上，或教育部重大项目 1 项及以上，或全国教育科学规划重大项目 1 项及以上。

3. 近五年获国家级教学成果奖二等奖及以上（第一完成人），或教育部高等学校人文社会科学优秀成果奖二等奖及以上（第一完成人），或中宣部、文旅部、广电总局等认定的国家级专业奖项二等奖或银奖及以上（第一完成人）。

## （二）待遇

1. 聘任正高级职称。

2. 提供科研启动经费 50 万元（人民币）。

3. 引进后 5 年内，享受每年 20 万元（人民币）高层次人才岗位津贴。

4. 一次性给予“高层次人才项目”奖励 50 万元（税后）。

5. 符合吉林省人才引进条件的，同时享受吉林省人才引进相关待遇。

## **第六条 学科带头人**

### **(一) 引进条件：**

具有正高级专业技术职称（特别优秀的归国留学人员可不受职称限制）及硕士研究生导师资格，理论学科应具有博士学位，能够把握本学科的发展前沿并已取得比较突出的学术成果，为某一学科方向的学术带头人。年龄一般不超过 50 周岁（学科建设急需或业绩特别突出的可适当放宽限制），并满足下列条件中的两项：

1. 博士研究生导师；享受省政府津贴（省有突出贡献）专家；省拔尖创新人才第二层次及以上人选；三级岗位教授。

2. 近五年主持过或正在主持国家级科研项目 1 项及以上，或省部级科研项目 2 项及以上。

3. 近五年以第一作者身份出版过国家级规划教材 1 部及以上，或在本学科领域发表过有影响的论著 1 部及以上，或在公认的权威学术期刊发表有影响的论文 3 篇及以上，或出版专著 1 部及以上。

4. 近五年获得过省级教学成果奖一等奖，且排名前二。

5. 近五年创作、设计、展演的高水平艺术作品获国家级专业奖项三等奖（铜奖）及以上（第一完成人）；省部级政府奖项一等奖或经专家认定具备学科带头人条件的高质量成果或高级别奖项，且排名前二。

## （二）待遇

1. 聘任正高级职称。

2. 提供科研启动经费 30 万元（人民币）。

3. 引进后 5 年内，享受每年 10 万元（人民币）高层次人才岗位津贴。

4. 一次性给予“高层次人才项目”奖励 25 万元（税后）。

5. 符合吉林省人才引进条件的，同时享受吉林省人才引进相关待遇。

## 第七条 学术骨干

### （一）引进条件：

具有副高级及以上专业技术职称，理论学科应具有博士学位，在本学科领域中已取得一定的学术成果，为某一学科研究方向的学术骨干。年龄一般不超过 45 周岁（学科建设急需或业绩特别突出的可适当放宽限制），并满足下列条件中的两项：

1. 近五年主持过或正在主持省部级科研项目 1 项及以上；

2. 近五年以第一作者身份出版过国家级规划教材 1 部及以上，或在国家级出版社出版过有影响的学术专著 1 部及以上，或在中文社会科学引文索引（CSSCI）发表论文 2 篇及以上，或在全国中文核心期刊发表学术论文 3 篇及以上。

3. 近五年获得过省级教学成果奖二等奖，且排名前二。

4. 近五年创作、设计、展演的高水平艺术作品获国家级专业奖项三等奖（铜奖）及以上，且排名前二；省部级政府奖项一等

奖或其他经专家认定，具备学术骨干条件的高质量成果或高级别奖项，且排名前二。

## （二）待遇

1. 聘任副高级及以上职称。

2. 提供科研启动经费 20 万元（人民币）。

3. 引进后 5 年内，享受每年 5 万元（人民币）高层次人才岗位津贴。

4. 一次性给予“高层次人才项目”奖励 10 万元（税后）。

5. 符合吉林省人才引进条件的，同时享受吉林省人才引进相关待遇。

## 第八条 博士

年龄一般不超过 45 周岁，具备较强的科研能力。根据学习经历和业务条件，进行分类考评与引进。

### （一）引进条件：

#### 1. A 类博士：

博士毕业于世界著名海外高校，或经国务院批准的国内 42 所世界一流大学建设高校，且所在学科为我院具有硕士授权点的一级学科其中之一，取得较高水平的代表性学术成果。

#### 2. B 类博士：

（1）博士毕业于世界著名海外高校，或经国务院批准的国内 42 所世界一流大学建设高校，且所在学科符合我院重点扶持的复合型、交叉型学科专业建设需求，取得较高水平的代表性学术

成果。

(2) 博士毕业于世界知名海外高校，或经国务院批准的国内 95 所世界一流学科建设高校，且所在学科为我院具有硕士授权点的一级学科其中之一，取得较高水平的代表性学术成果。

### 3. C 类博士：

博士毕业于世界知名海外高校，或经国务院批准的国内 95 所世界一流学科建设高校，且所在学科符合我院重点扶持的复合型、交叉型学科专业建设需求，取得一定水平的代表性学术成果。

### 4. D 类博士：

(1) 博士毕业于教育部认定的海外高校，或具有博士学位授予权的国内高校或科研机构，且所在学科为我院具有硕士授权点的一级学科其中之一，取得一定水平的代表性学术成果。

(2) 博士毕业于教育部认定的海外高校，或具有博士学位授予权的国内高校或科研机构，且所在学科符合我院重点扶持的复合型、交叉型学科专业建设需求，取得相关领域的代表性学术成果。

(3) 无法纳入以上类别的能力特别突出、业绩特别优秀、发展潜力巨大的各学科优秀博士研究生。

## (二) 待遇

1. 引进后 3 年内，享受学院聘任副高级专业技术职务相关待遇。

2. A 类博士一次性给予“高层次人才项目”奖励 15 万元（税

后)。

3. B类博士一次性给予“高层次人才项目”奖励10万元(税后)。

4. C类博士一次性给予“高层次人才项目”奖励5万元(税后)。

5. 符合吉林省人才引进条件的, 同时享受吉林省人才引进相关待遇。

### **第九条 特殊人才**

学院事业发展急需、短缺的专业人才, 且在各行业内具有相应奖项及较高影响力, 无法按上述标准确定的人才, 在坚持高标准的前提下采取“一人一议, 一事一议”的办法引进。

## **第三章 非全职人才引进条件及待遇**

### **第十条 非全职人才**

#### **(一) 引进条件**

1. 学术造诣高深, 在理论或实践方面取得国内同行公认的重要学术成就, 具有显著的影响力和知名度。

2. 国内应聘者应具有正高级专业技术职称, 理论学科应具有博士学位, 海外应聘者一般应具有国外高水平大学副教授及以上职称。

3. 具有讲授专业核心课程、指导博士研究生或硕士研究生的工作经历。

4. 学院事业发展所需要的交叉学科专业人才、短缺专业人才、

学科建设急需的专业人才,或难以按照上述标准确定人才类型者。

## (二) 待遇

1. 引进后3年内,给予符合领军人才引进条件的非全职引进人才特聘津贴,标准为每年15万元(税后)。

2. 引进后3年内,给予符合学科带头人引进条件的非全职引进人才特聘津贴,标准为每年10万元(税后)。

3. 引进后3年内,给予符合学术骨干引进条件的非全职引进人才特聘津贴,标准为每年5万元(税后)。

4. 学院为引进的外地非全职高层次人才在校工作期间提供住宿。

5. 为引进的非全职海外高层次人才按照国家相关规定办理在校工作期间医疗保险。

## (三) 引进办法

根据拟引进非全职人才的具体情况,由人事部门提出初步方案,报学院人才工作领导小组审议确定后,上报院长办公会议研究审批。

# 第四章 引进人才的基本岗位职责

## 第十一条 领军人才基本岗位职责

(一) 教学工作。为本科生或研究生讲授本学科核心课程1门以上。主持或主要参与省级教学成果奖一等奖及以上,或至少2项省部级教研项目。

(二) 科研创作工作。

1. 参与并指导教师申报省部级及以上科研项目，指导科研项目研究工作的开展及成果总结，在聘期内主持至少 1 项国家级科研项目，主持或主要参与至少 2 项省部级科研项目。

2. 开展学术研究，在聘期内至少以吉林艺术学院为第一署名单位在中文社会科学引文索引 (CSSCI) 发表至少 2 篇论文或在全国中文核心期刊发表学术论文 3 篇以上，或出版专著、专业教材 1 部，或牵头完成至少 2 项专业创作或获得 1 次以上省部级专业奖励。

### (三) 指导学科专业建设。

1. 指导制定和实施本学科建设与发展战略规划，带领和促进所在学科赶超国内先进水平。

2. 指导科研团队、教学团队建设，明确方向，凝聚团队，打造一支高水平的科研团队和高质量的教学团队。

(四) 培养青年教师。定期举办专业讲座，介绍本学科专业前沿和发展动向，指导青年教师开展教学和科研工作。

## 第十二条 学科带头人基本岗位职责

(一) 教学工作。为本科生或研究生讲授本学科核心课程 1 门以上。主持或主要参与省级教学成果奖一等奖及以上，或至少 2 项省部级教研项目。

### (二) 科研创作工作。

1. 参与并指导教师申报省部级以上科研项目，指导科研项目研究工作的开展及成果总结，在聘期内主持或主要参与国家级科

研项目 1 项及以上，或省部级科研项目 2 项及以上。

2. 开展学术研究，在聘期内至少以吉林艺术学院为第一署名单位在中文社会科学引文索引 (CSSCI) 发表至少 2 篇论文或在全国中文核心期刊发表学术论文 3 篇以上，或出版专著、专业教材 1 部，或牵头创作、设计、展演的高水平艺术作品获国家级专业奖项三等奖（铜奖）及以上（第一完成人）；省部级政府奖项一等奖或经专家认定具备学科带头人条件的高质量成果或高级别奖项，且排名前二。

3. 加强与国内外知名大学的学术交流活动，主办承办和参加国内外有影响的学术活动。

### （三）指导和参与学科专业建设。

1. 指导和参与学科专业建设工作，组织制定和实施本学科建设与发展战略规划。

2. 指导和参与科研团队、教学团队建设工作。

### 第十三条 学术骨干基本岗位职责

（一）教学工作。培养硕士研究生及每学年为本科生上课 2 门以上。主持或主要参与省级教学成果奖一等奖及以上，或至少 2 项省部级教研项目。

### （二）科研创作工作。

1. 参与并指导教师申报省部级以上科研项目，指导科研项目研究工作的开展及成果总结，在聘期内主持或主要参与至少 2 项省部级科研项目。

2. 开展学术研究，在聘期内至少以吉林艺术学院为第一署名单位在中文社会科学引文索引（CSSCI）发表论文 2 篇及以上，或在全国中文核心期刊发表学术论文 3 篇及以上，或出版专著、专业教材 1 部，或牵头创作、设计、展演的高水平艺术作品获国家级专业奖项三等奖（铜奖）及以上，且排名前二；省部级政府奖项一等奖或其他经专家认定，具备学术骨干条件的高质量成果或高级别奖项，且排名前二。

3. 加强与国内外专业学术交流活动，主办承办和参加国内外有影响的学术活动。

### （三）学科专业建设工作。

1. 积极参与学科专业建设工作。

2. 指导和参与科研团队、教学团队建设。

（四）培养青年教师。每学年至少指导 1 名青年教师开展教学和科研工作。

## 第十四条 博士基本岗位职责

（一）教学工作。为本科生上课每学年不少于 2 门课程。主持或主要参与至少 2 项省部级教研项目。

### （二）科研创作工作。

1. 理论型博士，在聘期内主持省部级科研项目 2 项以上；在中文社会科学引文索引（CSSCI）发表学术论文 2 篇或全国中文核心期刊发表学术论文 3 篇以上，或出版专著、专业教材 1 部。

2. 实践型博士，在聘期内主持省级项目 1 项以上；在中文社

会科学引文索引(CSSCI) 发表学术论文 1 篇或全国中文核心期刊发表学术论文 2 篇以上, 牵头完成至少 1 项专业创作或获得 1 次以上省部级专业奖励。

(三) 积极参与学科专业建设、教学团队、科研团队建设工作。

### 第十五条 非全职引进人才基本岗位职责

非全职引进人才的岗位职责采取“一人一议”方式, 各用人单位提出具体岗位职责, 由人事处汇总由学院人才工作领导小组审议确定后, 报院长办公会议研究审批, 具体岗位职责可包括:

1. 对学院学科发展、学位点建设, 专业建设、课程建设、教学改革等以书面形式提供重要咨询建议或开展实质性的工作; 参与学校的学科和能带领所在学科在其前沿领域保持或赶超国内领先水平; 能协助所在学科积极争取国家级、省级教科研项目;

2. 指导学院教师申报或带领学院有关人员联合申报省部级及以上教科研课题和教科研奖励;

3. 每年不定期地来学院讲学、做报告、做讲座或进行其它学术交流活动, 来校兼职授课或指导学生完成毕业论文(设计);

4. 紧紧围绕区域经济社会发展中的重点领域和重点产业, 与学院教师合作, 联合承担服务地方经济建设和社会发展的横向科研课题, 开展广泛的科研合作;

5. 指导学院教师或以学院为第一单位在高级别期刊发表论文, 指导学院教师(学生)或以学院为第一单位参加省部级及以上专业竞赛并获得奖励。

6. 每年为学校有效工作时间不少于 90 天（含在院时间）。

## **第五章 工作程序**

**第十六条** 成立学院人才工作领导小组，负责人才的引进和管理工作。组长由学院党委书记、院长担任，副组长由学院党委副书记、纪委书记、分管人事工作副院长担任，成员由党委组织部、党委教师工作部、纪委办公室、教务处、科研产业处、研究生处、人事处、计划财务处负责人组成。

学院人才工作领导小组下设办公室，办公室设在人事处，负责日常工作。

**第十七条** 学院各单位根据学科和专业建设实际需求，合理提出高层次人才的设岗和引进计划，并制定岗位职责和任期目标，上报学院人才工作领导小组审议确定后，由人事处通过报刊、网络等媒体向海内外发布招聘信息或采取其他招聘方式，也可由用人单位向学院推荐合适人选。

**第十八条** 应聘人员提供材料

（一）个人简历；

（二）身份证、学历学位证书、职称证复印件；

（三）代表性论文、著作、科研成果及学术荣誉的相关证明材料；

（四）应聘岗位述职报告（包括工作设想、预期目标和经费计划等内容）。

**第十九条** 聘任考核

学院人才工作领导小组对引进的高层次人才通过讲座或授课、面试等形式，结合其能反映专业水平和科研能力的材料，对应聘人员进行评审考核，考核结果应在充分讨论的基础上，形成书面考核意见，提交党委常委会议审批。

#### **第二十条 签订合同**

经学院党委常委会议审批同意后，人事处代表学院与引进的高层次人才签订聘任合同，明确待遇、聘任时间、岗位职责及违约责任等事项。

### **第六章 管理与考核**

**第二十一条** 引进的高层次人才在党管人才的统领下，实行学院、用人单位两级管理。学院人才工作领导小组办公室会同相关用人单位对引进人才实施跟踪管理与评价。各用人单位应严格遵守国家有关政策和学院的相关规定，支持到位，服务到位，及时发现和协助解决引进人才工作、生活中的问题及困难，积极协助引进人才组建学术团队或融入团队。

**第二十二条** 聘期未满调离或未履行相应岗位职责者，应承担违约责任，并按一定比例退还“高层次人才项目”奖励，并应退回科研启动经费，退还数额由学院人才工作领导小组讨论确定，报党委常委会议审批。

**第二十三条** 用人单位负责考核工作的具体实施，聘任期间进行中期考核，聘期结束后进行期满考核。引进人才应向所在用人单位提交书面总结报告，由各用人单位组织有关专家进行评估，

并将考核结果上报学院人才工作领导小组，根据评估结果及各方意愿决定是否续聘。

**第二十四条** 引进人才聘任中期考核不合格者，要以书面形式陈述理由及今后工作计划和具体改进措施，停止享受引进人才待遇。

**第二十五条** 引进人才的科研启动经费按照学院科研项目经费进行管理。对于带国家级或教育部、文旅部项目来校工作者，学院视其项目情况给予配套经费，从学院年度科研经费预算中列支。

**第二十六条** 引进人才有违反法律和有悖学术道德、师德规范行为的，停止享受引进人才待遇，按照合同约定条款执行，并取消引进人才资格。

**第二十七条** 引进人才与原工作单位之间的合同、经济、产权争议等事宜，由引进人才本人负责。

## **第七章 附则**

**第二十八条** 本办法所不能包括的特殊情况，经学院人才工作领导小组审议确定后，报党委常委会议研究决定。

**第二十九条** 本办法自下发之日起施行，原有的引进人才相关文件同时废止。

**第三十条** 本办法由人事处负责解释。