南华大学博士引进实施办法

第一章 总则

第一条 为深入实施人才强校战略，进一步加强人才队伍建设，优化人才队伍结构，全面提升学校核心竞争力，根据相关文件精神，结合学校实际，特制定本办法。

第二条 畅通人才引进渠道，打造人才储备平台。强化政策引导，完善制度保障，统筹协调急需引进与战略储备。坚持优质优岗优酬，激励与约束并重的原则。

第三条 完善博士引进的选拔标准和条件，注重标志性成果的质量、贡献、影响。对不同学科的博士进行分类评价，推广“小同行”评议，全面提高博士选拔的质量和效果。

第四条 学校每年按照编制管理规定，根据学科专业建设、平台建设与科学研究的实际需要，确定岗位需求人数与要求，重点向学校“双一流”建设学科倾斜，兼顾其他学科发展。具体见当年《人才招聘计划》中的相关内容。

第五条 坚持博士引进的基本要求，即热爱祖国，拥护党的路线、方针和政策，遵纪守法，恪守科学道德，学风正派，诚实守信，爱岗敬业，治学严谨，团结协作，愿意为学校的建设与发展作贡献。

第六条 引进的博士符合事业单位聘用人员条件的，均给予事业单位编制。需在学校全职工作，并按学校规定签订合同。

第二章 引进待遇与条件

第七条 学校博士引进原则上分以下三个层次,对于学科紧缺人才或业绩特别优秀的人才,采取一事一议。

(一) I类博士

1. 待遇

(1) 提供安家费 45 万元(税前);

(2) 提供科研启动费,理工、医学类 45 万元,人文社科类 30 万元;

(3) 初聘为校聘教授岗位,享受教授(专业技术四级)岗位的绩效工资待遇;

(4) 对于来学校报到前已婚的博士,其配偶有全日制本科以上学历或硕士以上学位,学校以人事代理方式安排工作。

2. 条件

(1) 男性原则上 35 周岁及以下,女性原则上 37 周岁及以下,特别优秀的年龄可适当放宽;

(2) 国内外高水平大学、科研院所的博士后研究人员、博士研究生;

(3) 取得高水平的代表性学术成果,在本学科领域内具有一定学术贡献和学术影响力,经同行专家学术综合评价认定学术能力强、发展潜力大。

(二) II类博士

1. 待遇

(1) 提供安家费 40 万元(税前);

(2) 提供科研启动费，理工、医学类 30 万元，人文社科类 20 万元；

(3) 初聘为校聘副教授岗位，享受副教授（专业技术七级）岗位的绩效工资待遇；

(4) 对于来学校报到前已婚的博士，其配偶有硕士及以上学位，学校以人事代理方式安排工作。

2. 条件

(1) 年龄原则上 35 周岁及以下；

(2) 国内外高水平大学、科研院所的博士后研究人员、博士研究生；

(3) 取得较高水平的代表性学术成果，经同行专家学术综合评价认定学术能力较强，发展潜力较大。

(三) III类博士

1. 待遇

(1) 提供安家费 35 万元（税前）；

(2) 提供科研启动费理工、医学类 20 万元，人文社科类 15 万元；

(3) 初聘为讲师岗位，享受讲师最高级（专业技术八级）岗位的绩效工资待遇。

2. 条件

(1) 男性原则上 32 周岁及以下，女性原则上 35 周岁及以下，其中人文社科类博士年龄男性可放宽至 35 周岁；

(2) 博士研究生；

(3) 取得一定水平的代表性学术成果,经同行专家学术综合评价认定在教学、科研方面具有发展潜力。

第八条 学校引进的博士,除了享受在职在岗同类人员薪酬待遇外,符合条件的,可申报“高层次人才”人选等。

第九条 学校引进的博士在初聘岗位的聘期结束后,依据校聘职称评审实施办法,可再次申报副高级校聘职称。

第三章 引进程序

第十条 用人单位是人才引进具体工作的实施责任主体,人力资源处负责人才引进工作的指导、监督和管理。主要流程如下:

1. 对外发布招聘公告;
2. 用人单位召开招聘小组会议对应聘人员进行师德师风考察及政治审查,并组织学术委员会对应聘人员进行面试及学术评审;用人单位党政联席会审查人员综合素质;
3. 人力资源处组织专家对应聘人员学术成果进行评审,提出初步聘任意见;
4. 人力资源处对应聘人员资质进行复审,形成聘任意见,报学校会议审议;
5. 校长办公会审议通过后,签订聘用合同,办理聘用手续。

第四章 管理与聘用考核

第十一条 学校对引进的博士,同校内其他专业技术人才一样,实行岗位聘任、目标考核和合同管理。新进的博士应自觉遵

守国家法律法规及学校的各项规章制度，认真履行与学校、签订的协议，服从学校安排。

第十二条 学校引进的博士在学校服务年限最低为 8 年，初聘聘期 5 年。服务期未满离职的博士，需全额退回已经享受的所有安家费。初聘期考核依据学校相关文件执行。

第十三条 学院、直属附属医院等用人单位是学校人才引进工作的主要责任单位。学校将定期对各二级单位的人才引进工作进行考核。对于人才工作成绩特别突出的单位，学校将给予奖励。对于不采取有效措施，人才引进工作完成不到位，特别是学历层次、学缘结构亟待改善，而长期没有得到改善、严重影响相关学科发展的单位，学校将予以通报。

第十四条 用人单位实施青年博士专业化培养导师制，为引进的青年博士个性化制定发展目标和支持措施，鼓励帮助青年博士入团队、进平台，全过程帮助青年博士成长和发展。

第五章 附则

第十五条 本办法自印发之日起实施，学校直属型附属医院博士引进工作可参照本规定，依据各医院的实际情况另行制定。

第十六条 本办法由学校人力资源处负责解释。