

# 中国地质大学（北京）文件

中地大京发〔2009〕130号

## 关于印发《中国地质大学（北京） 人才引进实施意见》的通知

各单位、各部门：

现将《中国地质大学（北京）人才引进实施意见》印发给你们，请认真学习并遵照执行。

附件：中国地质大学（北京）人才引进实施意见

中国地质大学（北京）

二〇〇九年十二月二十八日

**主题词：学校工作 人才引进 实施意见 通知**

---

中国地质大学（北京）校长办公室

2009年12月31日印

---

（共印65份）

附件：

## 中国地质大学（北京）人才引进实施意见

### 第一章 总 则

第一条 人才引进工作以学校发展规划、学科发展规划及人才队伍建设规划为依据，重点引进学科发展与队伍建设中匮乏和急需的、具有高学术素养和高学术造诣的优秀中青年人才。

第二条 人才引进是促进学校教师队伍建设和实现学校办学目标的重要途径，是学校一项基础性、全局性和长期性的工作。学校设专门机构和专人负责并设立专项经费保障人才引进工作的实施。

第三条 人才引进工作的原则

（一）导向性：按照学校“2020年教育事业发展规划”和“特色加精品”的办学理念，根据学校不同时期发展目标和学科建设的需要，对重点发展学科的人才引进采取倾斜政策。

（二）高层次：人才引进主要面向学术素养和学术造诣较高，取得过高水平学术成果的优秀人才。

（三）年轻化：考虑学校长远发展的需要，人才引进主要对象为30-42岁的中青年专家学者。

（四）效能最大化：建立“刚性引进”与“柔性引进”相结合的引才机制，坚持培育为主、引进为辅的人才队伍建设政策，建立人才相互融合、良性竞争机制，真正激活人才资源，注重优化结构和优势整合，发挥人才的共生效应。

### 第二章 管理体制与资金保障

第四条 人才引进工作管理体制

（一）学校人才工作领导小组全面负责学校的人才引进工作。人才工作领导小组定期召开例会，研究人才工作，对拟引进人才进行审批。

（二）学校学术委员会负责拟引进人才学术方面的评审和考核，并提出是否引进的建议和意见。

除两院院士，长江学者，国家自然科学基金杰出青年基金获得者外，其他高层

次人才的引进原则上需经 2 名或以上非本校全国同行专家进行学术评审，评审结果作为学校是否引进该人才的重要决策依据。

（三）人事处对学校拟引进的人才的资格、提供的科学研究启动经费、生活或相关待遇进行审核。

（四）学校职称评审委员会负责对引进高层次人才的技术职务任职资格进行复核或评审。

（五）学校人才工作办公室的主要职责：受理各院（系）人才引进申请与组织校外专家评价；向学校提交拟引进的人才情况或相关报告；为引进人才办理报到手续；协调相关职能部门落实引进人才的政策和待遇，完成学校人才工作领导小组交办的工作。

（六）各院（系）的人才引进工作由行政一把手牵头负责，首先要建立和完善本院（系）学科建设和人才队伍建设规划，设定相关学科拟引进人才科研教学水平的定性、定量标准和要求，院（系）学术委员会负责引荐、评审，党政联席会议决定。院（系）人才引进工作主要任务：根据本院（系）学科建设和人才队伍建设规划及要求，搜集本学科优秀人才信息，建立优秀人才信息库；受理个人求职申请，并负责对申请者的学术道德、业务能力等进行考察；向人才工作办公室提交拟引进人才的申请；协助落实引进人才的各项后勤保障工作；负责引进人才的教学、科研工作安排和学科梯队落实，营造良好的学术氛围与环境等。

第五条 学校建立人才引进工作专项资金帐户。专项资金经学校领导审批后，学校人才工作办公室和相关部门负责具体经费的使用落实。专项资金主要用于支付引进人才的科学研究启动经费或安家费等，当年节余可转下一年度使用。

### 第三章 引进对象

#### 第六条 引进人才的层次分类

（一）院士（年龄一般不超过 70 岁）。

（二）长江学者、国家自然科学基金杰出青年基金获得者。

（三）学科或学术带头人（年龄一般不超过 42 岁）：具有博士学位，在本学科领域取得了优秀学术成果，且在国内外有重要影响的教授。

（四）中青年优秀人才（年龄一般不超过 35 岁）：指在本学科领域取得了较好的学术成果、具有良好发展潜力，且在国内外著名高等学校或学术研究机构获得博

士学位的优秀博士或博士后。优秀量化指标：全国百篇优秀博士论文获得者，或国际 SCI 论文至少 5 篇，其中 1 篇发表在本学科领域按影响因子排名前 5 的国际学术刊物上，或有省部级二等奖以上且排名在前 3 名，或有成型产品的发明专利。

学科或学术带头人、中青年优秀人才须经学校人才工作领导小组确认。

#### 第四章 引进政策

##### 第七条 工资及岗位津贴

（一）两院院士、长江学者、国家自然科学基金杰出青年基金获得者、学科或学术带头人，如人事档案关系不调入，则分别享受校内津贴 6—12 万元/年（按在校工作时间计算）。如人事档案关系调入，则享受学校同类人员的工资及岗位津贴。

（二）中青年优秀人才一般按正常接收的规定办理，享受学校同类人员的工资及岗位津贴。

##### 第八条 科研启动经费

学校对引进的各类优秀人才，根据学校和本人的情况确定是否给予一定的科研启动经费资助。科研启动经费主要用于实验室建设、办公条件建设和学术交流。科研启动经费由引进人才向人才工作办公室提出书面申请，科技处、资产处审查具体内容，经学校审核同意后给予资助，由科技处纳入学校科研项目统一管理。

（一）两院院士：200—1000 万元，分三年拨付。

（二）“长江学者特聘教授”、国家自然科学基金杰出青年基金获得者：100—300 万元，分三年拨付。

（三）学科或学术带头人：50 万元，分三年拨付。

（四）中青年优秀人才：10 万元，一次性拨付。

##### 第九条 住房及安家费

（一）引进人才若人事档案关系调入学校，按国家有关住房政策享受校内同类职工待遇，学校给予引进人才一定数额的安家费，提供相应标准的住房，根据自愿和房源情况，引进人才按有关规定购买或租用。

1、两院院士：提供 140—180m<sup>2</sup> 面积的四居室住房，给予安家费 20 万元。

2、长江学者、国家自然科学基金杰出青年基金获得者：提供四居室或三居室住房，给予安家费 15 万元。

3、学科或学术带头人：提供三居室住房，给予安家费 10 万元。

4、中青年优秀人才：提供 60—100 m<sup>2</sup>面积的住房，给予安家费 5 万元。

若学校没有可提供的住房房源，需到社会购买商品住房，学校提供一次性住房补贴数额分别为：院士 100 万元；长江学者、国家自然科学基金杰出青年基金获得者 70 万元；学科或学术带头人 50 万元；中青年优秀人才 30 万元。

如果引进的人才调离学校，但在学校的连续服务期限未达到 10 年者，需全额归还一次性住房补贴才能办理相关离校手续。

（二）若引进人才人事档案关系不调入学校，在聘期内学校为其提供相应的住房，引进人才按有关规定租用。

#### 第十条 户口

若人事档案关系调入我校，学校按相关政策规定，协调解决户口问题。

#### 第十一条 工作条件

学校为引进的优秀人才提供良好的工作条件，主要由所在院（系）负责落实，有关职能部门协助。对于引进的两院院士、长江学者、国家自然科学基金杰出青年基金获得者、学科或学术带头人，可根据工作需要组建相应的学术团队。

#### 第十二条 职务评聘

（一）引进的高层次人才已具有相应专业技术职务的，学校直接聘岗。

（二）引进的高层次人才没有相应专业技术职务的，校长根据申请人的情况直接聘任，一年内由校职称评审委员会审定。

#### 第十三条 配偶工作

（一）对于人事档案关系未进入学校的各类人才，学校不负责解决其配偶的工作。

（二）引进的两院院士、长江学者、国家自然科学基金杰出青年基金获得者，若本人提出解决配偶工作，学校按有关规定妥善解决。

（三）引进的学科或学术带头人（博导）、中青年优秀人才，原则上学校不接受其配偶进校工作。若本人提出解决配偶工作，校人事部门协助联系其它单位或经学校人才工作领导小组研究具体情况，与其达成协议，按协议执行。

### 第五章 引进程序

第十四条 各院（系）协同人事等部门，利用多种渠道，积极宣传学校情况、人才需求信息和优惠政策，吸引海内外的优秀人才来校应聘。

第十五条 有意向来校工作的优秀人才，向院（系）或人事处提交应聘材料（包括个人基本情况、学习工作经历、已取得的成果、工作意向等，并附有关材料复印件）；人事处会同院（系）对应聘人的材料进行初步审核，如果符合学校人才引进的有关规定，可组织面试。

第十六条 面试分试讲和答辩，试讲由各院（系）负责组织，答辩由人事处负责组织。

（一）试讲时由有关学院（系）院长（主任）主持、分管教学、科研工作的副院长（系副主任）均应参加；学科带头人、教研室负责人、具有丰富教学科研经验的教师参加（必要时可组织教研室的全体或部分教师参加）。试讲由各院（系）根据应聘者所学专业 and 学科需要，给出试讲题目，围绕应聘者的试讲内容，进行问答，试讲时间不少于 30 分钟，从而了解应聘者的教学、科研情况，以及外语和普通话水平。通过试讲考核，初步确定应聘者是否具备从事高校教学、科研工作的素质和能力；能否完成学科建设、教学、科研等岗位目标任务；并对应聘者拟安排的所在的学科、从事的工作或研究方向、使用培养目标、所安排的学科目前的队伍状况，提出想法。通过后，填写《中国地质大学（北京）拟接收引进调入人员(含博士后出站人员)审批表》报人事处。

（二）人事处按照学校关于人才引进的规定，组织校学术委员会有关专家成员进行答辩。答辩首先是应聘者介绍个人简历、研究方向和专业特长、已取得的主要业绩、应聘来校工作的初步设想等，然后由各位专家围绕应聘者介绍的情况，进行问答，对应聘者的学术水平进行全面客观的评价，同时人才工作办公室组织进行校外同行专家外审评价。有关部门就拟引进人才的层次类别、岗位职责和目标任务、优惠政策、住房、配偶安排等问题与其沟通协调。人事处、院（系）与应聘人员协商确定“聘用合同书”的内容；再由人才工作办公室将有关材料报校人才工作领导小组和校务会议审批。

第十七条 引进两院院士，考核程序可简化，直接由校务会议研究决定。

第十八条 引进“千人计划”、“长江学者”按教育部或学校的有关规定进行考核、审批、签订聘用合同。

第十九条 经学校审批同意引进的人才，须到校医院进行体检，体检合格后到人事处办理来校工作的相关手续。

## 第六章 管理及考核

第二十条 学校引进的各类优秀人才，实行岗位聘任制、严格考核、动态管理。

### （一）签订聘用合同书

学校与被引进人才签订聘用合同书，聘期 3—5 年。聘用合同书中明确受聘者的岗位职责、目标任务及学校提供的待遇、工作条件以及合同终止条款等。

### （二）动态管理

学校按照聘用合同书的内容，对引进的优秀人才严格考核。每年由引进人才所在院系给出该引进人才的年度工作总结报告，聘期届满时提供聘期工作报告，由人事处根据报告结合述职进行考评，并向校人才工作领导小组汇报。对于圆满完成岗位职责和目标任务或做出重大贡献的优秀人才，学校将给予表彰奖励，双方协商是否继续签订续聘协议及内容；对于未完成预期目标任务者，将减少或扣发科研启动经费，并在双方协商的基础上，确定继续在校工作或终止聘用合同。

## 第七章 附 则

第二十一条 学校鼓励按学术团队引进人才，尤其注意引进能够填补学校学科空白的高水平学术团队。在引进学术团队时，学校将在上述基础上加大支持力度。

第二十二条 人事处按学校要求每年发布年度人才引进指南，公布每年重点引进高水平人才的学科与层次，以指导学校的年度人才引进工作。学院根据学科建设和队伍建设规划，每年也要制定本单位的引进计划，并作为年度考核的重要目标。

第二十三条 各级领导，尤其是主要领导要充分认识到高层次人才引进工作对学校发展的突出重要性，并承担相应的职责。学校对人才引进工作进行考核，并根据考核的结果进行奖惩。

对各级领导任期内在人才引进方面进行考核。学院及相关部处正职以上领导重点考核两院院士、“千人计划”、长江学者、国家自然科学基金杰出青年基金获得者及学科或学术带头人的引进。

第二十四条 本实施意见自公布之日起施行，学校以前印发的有关人才引进方面的文件，凡与本实施意见不一致的，以本实施意见为准。

第二十五条 “千人计划”按照有关规定执行。

第二十六条 本实施意见由人事处负责解释。