

# 济南大学文件

济大校字〔2021〕38号

---

## 关于印发《济南大学高层次人才管理办法（试行）》的通知

各部门、各单位：

《济南大学高层次人才管理办法（试行）》已经党委常委会研究通过，现予印发，请认真遵照执行。

济南大学

2021年4月27日

# 济南大学高层次人才管理办法（试行）

## 第一章 总则

第一条 为全面贯彻落实全国教育大会精神以及《深化新时代教育评价改革总体方案》要求，落实立德树人根本任务，树立科学的人才观，构建尊重人才、开放包容、竞争择优、引育并重的人才激励和培育体系，结合学校实际，制定本办法。

## 第二章 岗位设置

第二条 根据国家、山东省人才政策和标准以及学校实际，我校高层次人才岗位分为六个层次。

（一）杰出人才：院士；中国社科院学部委员；或在所属学科领域具有重大影响，取得国际公认的重大成就者。

（二）领军人才：入选国家重点人才工程或项目的人才；或学术造诣深厚，取得国内外同行公认的突出业绩，能够带领所属学科达到国际领先水平者。

（三）拔尖人才：入选山东省泰山学者特聘专家；或在所属学科领域处于国内领先地位，具备支撑所在学科冲击国际一流的学术能力者。

（四）学科带头人：学术水平突出，在所属学科领域取得高水平研究成果并取得国内外同行公认的重要业绩，具备冲击国家、省级人才工程或项目水平的人才。

（五）学术骨干：学术水平在所属学科领域具有一定影

响，学术成绩较为突出，达到国内一流学科学术骨干水平。

（六）青年英才：具备较强的科研能力、创新意识和良好的学术发展潜力。年龄原则上不超过 35 岁。

第三条 加大第一至第三层次人才的引育力度，第四层次岗位总数设置 30 个左右，第五层次岗位总数设置 80 个左右，第六层次岗位总数设置 40 个左右。岗位设置突出人才的学科归属，设置在省高水平学科和校级重点学科的岗位总数不少于 70%。

第四条 海（境）外引进人才及按校企人才共引共享共用机制引育的高层次人才，不受岗位指标限制。

第五条 岗位实行动态管理，每年遴选一次，支持期为 4 年。

### 第三章 人选条件

#### 第六条 基本条件

（一）遵守国家宪法和法律，贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，具有良好的政治素质和师德修养。

（二）爱岗敬业，为人师表，具备较强的教育教学能力，承担教育教学任务并达到考核要求。

（三）坚持科学精神，严守科研诚信，科研方向应处于世界科技前沿，符合国家发展战略、地方重大需求，能够解决生产实践中卡脖子关键技术问题。

（四）具备较强的服务经济社会创新发展及技术转移、成果转化能力，或在马克思主义理论研究和建设工程或国家

智库建设中发挥积极作用。

第七条 业务指导条件（见附件）

## 第四章 遴选办法

第八条 现有人才遴选程序如下：

（一）个人申报，所在单位推荐，公示五个工作日后将材料报送至人力资源处 高层次人才工作办公室。

（二）组织同行专家进行通讯评议，由同行专家出具书面推荐意见。

（三）组建评审委员会进行综合评审，提出评审意见。

（四）学校人才工作领导小组综合通讯评议意见与会评议意见进行审定，确定初步人选。

（五）对初步人选进行公示。

（六）公示无异议后，报学校党委常委会审批。

（七）学校发文公布并与入选人签订岗位工作任务书。

第九条 新引进人才入校时由学校组织评审，确定相应岗位。

## 第五章 支持保障

第十条 团队建设。根据学科特点、学校现有条件及发展需要，由学校和所在单位共同支持高层次人才组建教学、科研团队，支持其成立产业技术研究院等平台，促进成果转化，服务区域经济社会发展。

第十一条 人才津贴。支持期内，第一层次、第二层次人选按“一事一议”原则确定人才津贴，标准不低于省内同

类型高校平均水平；第三层次人选在省级重点人才工程或项目聘期结束后，学校按原津贴标准给予资助。以上岗位层次人选人才津贴的 80%随月预发，期满考核合格后一次性发放剩余 20%。第四层次、第五层次、第六层次人选人才津贴标准分别为：20 万元/年、10 万元/年、8 万元/年，人才津贴 50%随月发放，期满考核合格后一次性发放剩余 50%。

**第十二条** 按校企人才共引共享共用机制引育的高层次人才的人才津贴由共享企业承担，标准不低于校内相应岗位的津贴水平，鼓励共享企业为高层次人才提供更为优厚的待遇。引育共享期满后人才津贴由学校承担。

**第十三条** 学校对高层次人才在专业技术职务评聘、研究生招生、出国访学进修、项目申报、成果培育、学术会议、国际合作等方面等给予政策倾斜。

**第十四条** 加大对青年英才的扶持力度，实行“一人一策”。学校优先资助青年英才选择 1-2 位国内外同研究领域顶尖的专家作为导师；同等条件下优先遴选青年英才为相应学科研究生导师，并保证一定数量的招生指标。

**第十五条** 高层次人才在支持期内取得有经费匹配要求的校外人才项目或称号的，学校已提供的科研启动经费计入所要求的匹配数额中，不足部分由学校补齐。

**第十六条** 各教学科研单位要制订本单位人才培养计划与措施，对于未能进入本办法支持的人才，要纳入学院人才培养计划的支持范围，计划的落实与培养状况纳入学校对各

单位的考核目标任务中。

## 第六章 管理考核

第十七条 坚持师德首位原则。将师德表现作为高层次人才引进和培养的首要条件，实行师德失范行为“一票否决制”。支持期内违反法律或学术道德规范的，学校将停发并追回岗位待遇。

第十八条 突出教育教学实绩。把认真履行教育教学职责作为考核的基本要求，严格落实教授、副教授为本科生上课制度，确保教学质量，对无故未达到要求的高层次人才给予年度或期满考核不合格处理。

第十九条 支撑学科建设。高层次人才须承担学科建设任务，产出能够支撑高水平学科及校级重点学科建设的标志性成果。

第二十条 注重团队考核。团队建设应以岗位为基础，明确岗位职责任务，强化带头人引领作用，凝聚团队智慧，协同创新创造，形成集聚效应。

第二十一条 加强过程评价。实行中期评估，重点评估高层次人才当前学术发展状态、初步成就、发展前景以及工作进度等，结果分为进展良好、进展不佳、进展差三个等次。进展良好者，可继续给予资助，进展不佳者由人力资源处 高层次人才工作办公室进行督导，进展差者，终止资助。

第二十二条 严格期满考核。期满考核结果分为优秀、合格、不合格三个等次。考核优秀者，可直接纳入下一个支

持期；考核合格者，可参与下一个支持期遴选；考核不合格者，剩余人才津贴不再发放，下一届岗位竞聘时不得申报同一层次或者更高层次岗位。

**第二十三条 推进增值评价。**突出过程评价的效能，对于中期评估成绩特别突出者，可以直接跃迁至更高的人才层次。原岗位考核视为合格，按实际在岗时间结算剩余人才津贴。

**第二十四条 加强日常管理。**高层次人才的日常管理由所在单位负责，参加所在单位组织的年度考核，接受所在单位对教学、科研、公共事务等事项的安排。

**第二十五条 高层次人才在支持期内，获得更高层次资助的，人才津贴按照就高原则执行。**

**第二十六条 建立学校人才培养补偿机制。**支持期内原则上不得提出调离或辞职，因个人原因离开学校的高层次人才，视情况追回人才津贴等经费支持。

## **第七章 附 则**

**第二十七条 本办法中成果的认定由教务处、科技处、社科处等职能部门负责。**

**第二十八条 本办法中人才津贴等均为税前数额，涉及的个人所得税由学校财务部门按照国家有关规定代扣代缴。**

**第二十九条 党政管理部门、群团组织、教辅和直属单位管理人员（除发展规划与学科建设处、教务处、科技处、社科处、研究生院负责人外）不参与本办法规定的岗位遴选。**

第三十条 本办法自发布之日起施行,《高层次人才体系建设实施意见》(济大校字〔2018〕23号)、《“龙山学者”特聘专家聘任办法》(济大校字〔2019〕80号)不再执行。原“龙山学者特聘专家”按本办法参与岗位遴选。现在岗的校聘岗位人员在执行完合同约定的聘期并经考核后,按本办法参与岗位遴选。

第三十一条 本办法由人力资源处 高层次人才工作办公室负责解释。