

广西艺术学院文件

广艺政发〔2016〕311号

关于印发《广西艺术学院高层次人才引进暂行办法 (修订)》的通知

学校各部门、各单位：

《广西艺术学院高层次人才引进暂行办法（修订）》已经学校院长办公会研究通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。在执行中有何情况和问题，请及时反馈到学校人才工作领导小组办公室（设在人事处）。

附件：广西艺术学院高层次人才引进暂行办法（修订）



附件：

广西艺术学院高层次人才引进暂行办法（修订）

第一章 总则

第一条 为提高学校的核心竞争力，以科学发展观为指导，落实人才强校战略，将学校建设成为国内领先、国际有影响、特色鲜明的综合性艺术大学，制定本实施办法。

第二条 必须坚持人才引进与学校发展目标相一致的原则。引进人才要有利于师资队伍优化、有利于科研创作水平提高、有利于促进学科建设与发展。

第三条 优先引进博士授权点学科和重点学科建设需要的学科带头人与高层次人才，同时全面考虑充实新兴学科和交叉学科建设发展急需的教学科研骨干。

第四条 引进高层次人才坚持“公开招聘、分类引进、按岗聘任、合同管理”的工作原则。

第二章 引进的条件及待遇

第五条 人才引进的基本条件：

（一）师德高尚，热爱祖国，热爱高等教育事业，遵纪守法，具有良好的职业道德。

（二）治学严谨，原则上具有高级专业技术职务或博士学位，并在本学科领域具有较高学术造诣和较强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。

第六条 引进的高层次人才分为七个类别：杰出人才、学科带头

人、学术骨干、博士、正高、特殊人才、柔性引进高层次人才。

第七条 杰出人才应聘条件及待遇

(一) 应聘条件:

1.为国家“千人计划”入选者、“新世纪百千万人才工程”国家级人选、国家级教学名师奖获得者、教育部创新团队学术带头人、“长江学者”特聘教授、国家社科基金重大、重点项目第一负责人、国家重点学科带头人、自治区八桂学者、自治区特聘专家;

2.学术造诣高深,具有引领本学科持续发展的能力,对本学科建设具有战略性思维和创新性构想。近5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;

3.具有较强的组织、管理、领导能力,善于培养青年人才,注重学术梯队建设,能引导和带领团队出色的完成教学科研任务;

4.其他经过专家认定,具备杰出人才的高质量成果、高级别奖项;

5.具有正高级职称或博导资格,年龄一般不超过55周岁。

(二) 待遇

1.给予购房补贴费100万元(税后),上岗后一次性发放。学校不再提供住房。

2.引进后5年内,享受每年10万元岗位津贴。

3.提供科研启动经费20万元。

4.家属随调或安排适当工作,积极帮助解决子女就学等问题。

5.符合自治区人才引进条件的,同时享受自治区人才引进相关待遇。

第八条 学科带头人应聘条件及待遇

(一) 应聘条件

1.具有正高级职称及硕士生导师资格,理论学科应具有博士学位,年龄一般不超过50周岁;

2.为该学科方向的带头人，能够把握本学科的发展前沿并已取得国内同行公认的重要成就，或在教学、科研和创作等方面特别优秀者并同时具备下列条件之二项：

(1)近5年主持或正在主持国家级科研项目1项或省部级科研项目2项；在本学科领域发表有影响的论著或在公认的权威学术期刊发表有影响的论文3篇以上，或出版专著1部以上；

(2)近5年获国家级教学成果奖或省部级教学成果一等奖（排名第一）；

(3)著作、学术论文或其他科研成果获得省部级人文社会科学优秀成果奖一等奖以上。

(4)创作、设计、展演的高水平艺术作品获国家级、省部级政府奖项或其他经过专家认定，具备学科带头人条件的高质量成果、高级别奖项。

（二）待遇

1.给予购房补贴费80万元（税后），上岗后一次性发放。学校不再提供住房。

2.提供科研启动经费15万元。

3.家属随调或安排适当工作，积极帮助解决子女就学等问题。

4.符合自治区人才引进条件的同时享受自治区人才引进的相关待遇。

第九条 学术骨干应聘条件及待遇

（一）应聘条件

1.具有高级（含正高级和副高级）职称且学术、科研成果突出的专家学者，理论学科应具有博士学位或正高级职称，年龄一般不超过45周岁；

2.在本学科领域中已取得一定的学术成果，为该学科研究方向的学术骨干，或在教学和创作方面有特殊专长者。紧缺专业人员或音乐与舞蹈学科、美术学科、设计学科、戏剧与影视学科人员须具备（1）、（2）项条件之一；艺术理论学科、新闻与传播学科等相关学科人员须具备（3）、（4）项条件之一。

（1）近5年主持在研或完成省部级科研项目1项以上，在中文社会科学引文索引（CSSCI）发表1篇以上论文，或在全国中文核心期刊发表学术论文2篇以上；

（2）创作、设计、展演的高水平艺术作品获国家级二等奖以上、省部级政府奖一等奖以上，或参加（或指导学生参加）在省部级重大专业艺术比赛获得突出成绩。

（3）近5年主持在研或完成省部级科研项目2项以上，在中文社会科学引文索引（CSSCI）发表2篇以上论文，或在全国中文核心期刊发表学术论文3篇以上；

（4）著作、学术论文或其他科研成果获得省部级人文社会科学优秀成果奖二等奖以上。

（二）待遇

1.给予购房补贴费50万元（税后），上岗后一次性发放。学校不再提供住房。

2.提供科研启动经费10万元。

3.家属随调或安排适当工作，积极帮助解决子女就学等问题。

4.符合自治区人才引进条件的同时享受自治区人才引进相关待遇。

第十条 博士应聘条件及待遇

（一）应聘条件

1.海内外优秀博士毕业生或博士后出站人员，年龄一般不超过45

周岁；

2.博士所学专业与本科、硕士专业相同或相近，符合学校重点扶持的复合型、交叉性学科专业建设需求的人员可适量放宽限制；

3.具备较强的科研能力。紧缺专业博士人员或音乐与舞蹈学科、美术学科、设计学科、戏剧与影视学科人员以第一作者公开发表高水平学术论文1篇以上；艺术理论学科、新闻与传播学科等相关学科博士人员以第一作者公开发表高水平学术论文2篇以上；或创作、设计、展演高水平艺术作品获国家级（个人排名前三）、省部级政府奖项（个人排名前二），或参加在重大艺术比赛获得突出成绩。

（二）待遇

1.紧缺专业博士人员或音乐与舞蹈学科、美术学科、设计学科、戏剧与影视学科、艺术学理论学科、新闻与传播学科等6个具有硕士授权点的一级学科人员给予购房补贴费40万元（税后），上岗后一次性发放。学校不再提供住房；其他学科专业类人员给予购房补贴费30万元（税后），上岗后一次性发放。学校不再提供住房。

2.提供科研启动经费8万元。

3.尚未取得副高级专业技术职务者，享受学校聘用副高级专业技术职务相关待遇3年。

第十一条 正高级职称教师应聘条件及待遇

（一）应聘条件

- 1.具有正高级专业技术职务的专家学者，年龄一般不超过45周岁；
- 2.在本学科领域中已取得一定的学术成果，在教学或创作上具有丰富的实践经验。

（二）待遇

1.具有正高级专业技术职务的紧缺专业人员或音乐与舞蹈学科、

美术学科、设计学科、艺术学理论学科、戏剧与影视学科、新闻与传播学科等6个具有硕士授权点的一级学科人员分别给予购房补贴费45万元（税后），上岗后一次性发放。学校不再提供住房。

2.其他学科正高级专业技术职务人员分别给予购房补贴费35万元（税后），上岗后一次性发放。学校不再提供住房。

3.提供科研启动经费8万元。

4.家属随调或安排适当工作，积极帮助解决子女就学等问题。

5.符合自治区人才引进条件的同时享受自治区人才引进相关待遇。

第十二条 特殊人才

（一）应聘条件

1.紧缺专业急需引进的人才，或在该专业领域取得国内同行公认的成就不可多得的人才，难以按照上述标准确定人才类型者；

2.特殊人才由学校学术委员会评审议定，报学校党政会议研究审批。

（二）待遇

根据拟引进特殊人才的具体情况，由人事部门提出初步方案，提交学校学术委员会审议并提出意见，再报学校党政会研究审批。

第十三条 柔性引进高层次人才

（一）应聘条件

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职称，理论学科应具有博士学位，海外应聘者一般应有国外高水平大学副教授及以上职称；

3.具有讲授本专业核心课程、指导博士生或硕士生的工作经历；

4.参与学校的学科和学位点建设，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、省部级科研项目；

5.每年为学校有效工作时间不少于 90 天（含在学校时间）。

（二）待遇

1.给柔性引进的人才发放特聘津贴，津贴标准为每年 5-10 万元；

2.为柔性引进的高层次人才在校工作期间免费提供住宿；

3.为柔性引进的海外高层次人才按国家规定办理医疗保险。

第三章 引进人才的基本岗位职责

第十四条 杰出人才基本岗位职责

（一）教学工作。为本科生和研究生讲授本学科核心课程、前沿领域课程 1 门以上。

（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，在聘期内至少以广西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。

3.加强与国内外重要的学术交流活动，牵头或共同举办高级别学术会议。

（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。指导所在部门做好科研团队和教学团队建设，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。

第十五条 学科带头人基本岗位职责

（一）教学工作。为本科生和研究生讲授本学科核心课程、前沿领域课程 1 门以上。

（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，在聘期内至少以广西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 1 篇论文或在全国中文核心期刊发表学术论文 2 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。

3.加强与国内外知名大学的学术交流活动。

（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。

第十六条 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。

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

3.加强与国内外专业学术交流活动。

（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、教学团队建设工作。

（四）培养中青年教师。每学年至少指导 1 名中青年教师开展教学和科研工作。

第十七条 博士基本岗位职责

（一）教学工作。坚持为本科生上课每学年不少于 2 门课程。

（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 1 项，地厅级项目 2 项；在全国中文核心期刊发表学术论文 2-3 篇，或出版专著、专业教材 1 部。

2.实践型博士，在聘期内主持地厅级项目 2 项；在全国中文核心期刊发表学术论文 1 篇，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）学科专业建设工作。积极参与学科专业建设、教学团队、科研团队建设工作。

第十八条 正高级职称教师基本岗位职责

(一) 教学工作。正高级专业技术职务者培养硕士研究生及每学年为本科生上课2门以上。

(二) 科研创作工作。

正高级专业技术职务者在聘期内主持省部级科研项目1项，地厅级项目2项；以广西艺术学院为第一署名单位在中文社会科学引文索引(CSSCI)期刊发表学术论文2篇或在全国中文核心期刊发表学术论文3篇，或出版专著、专业教材1部，或牵头完成至少1项专业创作。

(三) 学科专业建设工作。积极参与学科专业建设、教学团队、科研团队建设工作。

(四) 因学校发展需要特别引进的正高级职称教师，在经过学校学术委员会讨论同意后，其岗位职责可参照其他类型的高层次人才岗位职责予以规定。

第十九条 特殊人才和柔性引进人才基本岗位职责

由各教学科研单位与之签订教学科研目标。

第四章 工作程序

第二十条 编制计划：学校根据学科建设及师资队伍建设规划，制定高层次人才引进计划，研究确定引进高层次人才的类型；

第二十一条 公开招聘或推荐：由人事处向国内外发布有关引进人才的招聘启事或采取其它招聘方式，也可以由用人单位向学校推荐合适人选；

第二十二条 提供材料。应聘人员提供以下应聘材料：

(一) 简历；

(二) 身份证、学历学位证书、职称和任职证明材料；

- (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)。

第二十三条 组织考核

(一) 各教学科研单位学术委员会初步审核。对引进的高层次人才通过开讲座或授课、面试等形式,并结合其提供的能反映其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,采取无记名投票方式进行表决,同意票数超过出席人数的 1/2 方为通过,并形成书面考核意见。

(二) 学校学术委员会考核。对经各教学科研单位学术委员会初步审核并投票通过的应聘人员,由学校学术委员会进行评议审核。在经过专家充分讨论反复论证的基础上,采取无记名投票方式进行表决,同意票数超过出席人数的 2/3 方为通过,并形成最终书面评审意见。

第二十四条 学校审批

根据学校学术委员会最终评审意见,提交学校党政会议审批。

第二十五条 签约

经学校党政会议审批同意后,学校与引进的高层次人才签订合同,约定双方的权利和义务,明确高层次人才相关的岗位职责和福利待遇。

第五章 管理与考核

第二十六条 引进人员与学校签订服务期和履职合同书,实行聘约管理。聘期未满调离或未履行相应职责者,应承担违约责任,并按一定比例退还购房补贴款:因个人原因离开学校且在学校服务不满 3 年的应全额退回已领取的购房补贴费;因个人原因离开学校且在学校服务满 3 年,不满 4 年的应全额退回已领取的购房补贴费的 80%;因

个人原因离开学校且在学校服务满 4 年，不满 5 年的应全额退回已领取的购房补贴费的 60%。

聘期内未履行相应职责者视为违约，应退回科研启动经费，或退回部分购房补贴费，应退数额由学校学术委员会讨论确定。

第二十七条 引进人才岗位聘期一般为 5 年。

第二十八条 考核分为期中考核和期满考核。聘任满 3 年后进行期中考核，引进人员应向所在单位提交书面总结报告，由各教学科研单位组织有关专家进行评估，并将考核结果上报学校人才工作领导小组。五年聘期结束后进行期满考核，对引进人才的整个聘期开展评估，根据评估结果及各方意愿决定是否续聘。

第二十九条 跟踪管理。学校人才工作领导小组办公室会同有关部门和单位，对引进人才实施定期跟踪管理及评价；建立引进人才跟踪档案，及时发现和协调解决相关问题；总结人才引进工作中的经验，为以后的工作提供参考依据。

第三十条 引进人才的科研启动费由人事处负责落实并按照项目经费进行管理。对于带国家级或教育部、文化部项目来校工作者，学校视其项目情况给予配套经费。

第六章 附则

第三十一条 本办法下文之日起施行，学校之前出台的引进人才的相关文件同时废止。

第三十二条 本办法由人事处负责解释。