

# 广东轻工职业技术学院文件

粤轻院人〔2022〕29号

---

## 关于印发《广东轻工职业技术学院高层次人才引进和管理办法》的通知

各二级单位、直属部门：

为扎实推进和落实“人才强校”战略，吸引更多优秀高层次人才来校工作，加快建设一支素质优良、结构合理、充满活力的教师队伍，提升学校核心竞争力和综合实力，把学校建设成“国内一流、国际知名”高水平职业院校，根据中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》及教育部《教育部办公厅关于进一步加强和规范高校人才引进工作的若干意见》等文件精神，修订《广东轻工职业技术学院高层次人才引进和管理办法》，本办法已通过校长办公会审议，现予以印发，请遵照执行。

附件：1. 广东轻工职业技术学院高层次人才引进和管理

办法

2. 人才引进和考核流程表

3. 引进人员聘用协议

4. 广东轻工职业技术学院高层次人才招聘用协议书  
（专业技术岗）

5. 广东轻工职业技术学院高层次人才招聘用协议书  
（管理岗）



# 广东轻工职业技术学院 高层次人才引进和管理办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为扎实推进和落实“人才强校”战略，吸引更多优秀高层次人才来校工作，加快建设一支素质优良、结构合理、充满活力的教师队伍，提升学校核心竞争力和综合实力，把学校建设成“国内一流、国际知名”高水平职业院校，根据中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》及教育部《教育部办公厅关于进一步加强和规范高校人才引进工作的若干意见》等文件精神，制定本办法。

**第二条** 人才引进工作原则。坚持党管人才的原则；坚持以人为本的原则；坚持引进和培养并重的原则；坚持按需引进、以用为本的原则；坚持人才引进与专业发展相协调的原则；坚持放眼未来和立足实际“精准引进”的原则。

**第三条** 人才引进重点导向。人才引进围绕重点专业、创新平台和重要项目，及轻工生活产业的重要领域，同时兼顾学校专业协调发展的特点，突出我校轻工行业的专业优势和办学特色，构建以“面向轻工及生活产业设计、制造、管理、服务”为核心的高水平专业群，积极推进专业领军人才、创新团队、高水平教学

团队建设，打造核心教师队伍。

## 第二章 引进条件

### 第四条 基本条件

(一) 拥护党和国家的路线、方针、政策，具备良好的思想政治素质和职业道德，遵守中华人民共和国宪法和法律，具有良好的职业道德和敬业精神；

(二) 热爱教育事业，为人师表，责任心强，学术严谨，作风正派，善于团结协作；

(三) 具有较深厚的学术造诣或发展潜力，掌握专业 and 行业最新发展动态，对专业建设、科学研究和社会服务有创新性构想；

(四) 身体健康，能胜任所承担的工作。

### 第五条 学历、学位和职称条件

高层次人才原则上应具有研究生学历且具有下列条件之一：

- (1) 博士学位；
- (2) 高级职称；
- (3) 省级以上技术能手。

### 第六条 年龄条件

具有博士学位或副高职称的，40周岁以下；具有正高职称的，45周岁以下。特别优秀者，年龄条件可适当放宽，最多放宽至：具有博士学位或副高职称者，45周岁以下；具有正高职称者，50周岁以下。文科艺术类专业、紧缺的其他专业副高职称以上者，

经党委会研究同意，年龄可适当放宽。年龄放宽者按低一层次认定业绩。

## 第七条 业绩条件

### （一）第一层次

1. 专业领军人才。全国高等学校教学名师奖获得者、国家级教学团队带头人、国家级教学成果奖主持人、国家“万人计划”入选者、国家“特支计划”青年拔尖人才、国家杰出青年基金获得者、国家自然科学基金重大项目主要成员、教育部“长江学者奖励计划”创新团队主要成员；高校“千百十工程”国家级培养对象；受聘为省级“特聘教授”（如广东省“珠江学者”特聘教授）；百人计划入选者，千人计划入选者或同等人才项目入选者；省级科技成果奖一等奖以上完成人；就职于国际知名企业、高水平大学和科研机构受聘为相当于教授的高层次留学人才；及其他相当以上学术水平的学者。

2. 核心技能人才。拥有自主知识产权或掌握核心技术、具有成功的海外自主创业经验，熟悉相关产业领域和国际规则的创业人才。

### （二）第二层次

1. 专业拔尖人才。省级高等学校教学名师奖获得者；省级以上重点学科（专业）带头人或学术带头人；省级教学团队带头人；省级教学成果奖主持人；高校“千百十工程”省级培养对象；

省“特支计划教学名师”、“南粤优秀教师”、省行业领军人才；省级科技成果奖第一完成人；博士生导师；就职于国际知名企业、高水平大学和科研机构受聘为相当于副教授的高层次留学人才；及其他相当以上学术水平的学者。

2. 创新型技术人才。国内外知名企业的技术主要负责人和核心项目负责人；有国内外高水平发明专利，并有创业基础的人员；自有技术，并已获得国内重大投资资助的人员；在本专业、本行业核心技能竞赛中多次获得突出成绩的人员；主持新技术、新工艺、新产品或处理重大、关键性技术问题，通过省（部）级鉴定，已推广应用，获得较大经济效益的人员；掌握一项或以上特别特殊技术（技能）的人员；国家级技术能手。

### （三）第三层次

优秀人才：具有正高职称的技术带头人（或专业带头人）；优秀海外归国博士研究生；省级技术能手。

### （四）第四层次

青年人才：35岁以下，国内高水平大学的优秀应届博士研究生（全国优秀博士学位论文获得者）；40岁以下的博士后，在所研究的领域有突出业绩；或具有博士学位的副高职称者。

## 第三章 引进形式

**第八条** 根据高层次人才在校工作的时间、方式不同，分为

全职引进、柔性引进两大类。

（一）全职引进高层次人才纳入事业单位编制管理，调动工作关系，转移人事、工资关系，全职在学校工作。全职引进高层次人才在校服务期至少为五年。

（二）鼓励以任务为牵引柔性引进高层次人才，柔性引进人才不调动工作关系，以项目合作服务形式聘请，并征得原用人单位同意，连续服务不少于3个月。柔性引进人才不受年龄限制。鼓励与企业联合引进，提倡“创新在学校，创业在企业”的人才引进模式。

**第九条** 引进个人和引进团队相结合。学校引进优秀的专业创新团队。团队带头人应具有较高的学术造诣和组织协调能力，学术水平在业内具有较高公认度；团队具有合理的专业结构和年龄结构，核心成员应具有博士研究生学历和学位或副高以上专业技术职务。

## 第四章 引进待遇

**第十条** 全职引进高层次人才待遇

（一）第一层次

1. 提供良好的办公和科研等工作条件，配备科研教学助手；
2. 发放安家费和购房补贴共100万元；
3. 以项目的形式提供科研或专业建设经费：工科类可达120万元，经管、艺术、社科类可达50万；

4. 首聘期间，除按校内同等级别人员执行相同的工资福利政策外，学校还根据目标任务等实际情况选择以下两种分配办法之一作为激励性薪酬：①学校连续5年另付每年不低于12万元的校内岗位津贴（按月发放）；②按专业机构调查的行业市场化薪酬水平确定聘期内年薪；

5. 提供两房一厅（80 m<sup>2</sup>左右）过渡住房。

## （二）第二层次

1. 提供良好的办公和科研等工作条件；

2. 发放安家费和购房补贴共30万元；

3. 以项目的形式提供科研或专业建设经费：工科类可达50万元，经管、艺术、社科类可达20万；

4. 首聘期间，除按校内同等级别人员执行相同的工资福利政策外，学校还根据目标任务等实际情况选择以下两种分配办法之一作为激励性薪酬：①学校连续5年另付每年不低于6万元的校内岗位津贴（按月发放）；②按专业机构调查的行业市场化薪酬水平确定聘期内年薪；

5. 提供两房一厅过渡住房（80 m<sup>2</sup>左右）。

## （三）第三层次

1. 提供良好的办公和科研等工作条件；

2. 发放安家费和购房补贴共20万元；

3. 以项目的形式提供科研启动费及专业建设配套经费，工科类可达30万元，文科、艺术类可达10万；

4. 第三层次人才，首聘期间，除按校内同等级别人员执行相同的工资福利政策外，学校还根据目标任务等实际情况选择以下两种分配办法之一作为激励性薪酬：①学校连续5年另付每年不低于3万元的校内岗位津贴（按月发放）；②按专业机构调查的行业市场化薪酬水平确定聘期内年薪；

5. 提供两房一厅过渡住房（50 m<sup>2</sup>左右）。

#### （四）第四层次

1. 以项目的形式提供科研启动费：工科类可达5万元，经管、艺术、社科类可达2万；

2. 第四层次人才，首聘期间，除按校内同等级别人员执行相同的工资福利政策外，学校还根据目标任务等实际情况选择以下两种分配办法之一作为激励性薪酬：①学校连续5年另付每年不低于2万元的校内岗位津贴（按月发放）；②按专业机构调查的行业市场化薪酬水平确定聘期内年薪；

3. 提供一房一厅过渡住房（30 m<sup>2</sup>左右）。

#### 第十一条 柔性引进高层次人才待遇

1. 符合引进对象第一、二层次条件的柔性引进高层次人才，配备科研教学助手。

2. 科研、专业建设启动（配套）经费：由引进的高层次人才协同学校用人部门以项目的形式提出申请，经学校同意后予以资助，按照我校有关科研经费的管理办法使用。最多可资助经费达同层次全职引进人才的50%。

3. 柔性引进人员聘期内提供周转住房，不享受购房补贴和安家费。

4. 柔性引进人才的工资参照同等次全职引进年薪工资标准，按其实际到校工作时间按月计发（1个月按22个工作日计）。年均服务期超过3个月的柔性引进人才，其薪资按1.5倍发放。年均服务期超过6个月的柔性引进人才，其薪资按1.8倍发放；或在项目导向下，以服务期限面议待遇。

## **第十二条 引进人才配偶安置**

第一、二层次专职引进高层次人才配偶，经本人申请，可按下列方式安置：

（一）引进对象的配偶符合国家和广东省人事调配政策的，学校纳入事业编制安置。

（二）虽不符合国家和广东省人事调配政策，但符合下列条件的高层次人才配偶可聘请为我校编外聘用专职人员：

- （1）身体健康；
- （2）专科以上学历；
- （3）年龄50岁以下；
- （4）专业对口。

**第十三条** 特别优秀人才可采取一事一议的方式，待遇唯才而定。

## **第五章 组织机构**

**第十四条** 学校成立人力资源工作领导小组统筹负责高层次人才引进工作，主要的职责包括：加强科学理论指导，制定人才发展总体规划；统筹制定重大人才政策，营造有利于人才辈出、人尽其才、才尽其用的制度环境；加强各方面的统筹协调，形成推进人才工作和人才队伍建设的整体合力；关心爱护人才，为各类人才干事创业、实现价值提供良好服务。

人力资源工作领导小组下设人才工作办公室，人才工作办公室挂靠人力资源部，配备专职工作人员。人才工作办公室主要负责年度人才招聘计划的拟定、报审、宣传、执行，应聘人员的考核，人才服务及其他日常工作。

二级学院是人才引进工作的主体，各学院成立“人才引进工作小组”，由院长任组长，成员由学院领导班子成员、专业带头人和教研室负责人组成，党政办主任兼人才引进工作小组秘书。“人才引进工作小组”主要负责二级学院人才引进计划的制定、报审、实施以及人才服务等具体工作。

#### **第十五条 建立咨询专家库**

建立咨询专家库，在库专家由国内外高校的知名专家构成。咨询专家负责对拟引进人员的学术水平提出评价意见。

## **第六章 引进工作程序**

#### **第十六条 人才引进计划的制定**

各二级学院人才引进工作小组于每年12月前，根据学校人

才队伍建设规划和各专业人才队伍结构等情况制定本学院下一年度引进人才计划，并报送至学校人才工作办公室。人才工作办公室汇集全校年度计划，根据学校整体人才规划，拟定年度人才引进计划，提交学校人力资源工作领导小组审定，并报党委会审批。个别急需引进的人才，可一事一议，经学校人力资源工作领导小组审定后，报党委会审批。

### **第十七条 发布人才引进公告**

人才工作办公室通过网络、微信、报纸、电视、现场咨询等方式适时发布人才引进公告。各有关学院应充分利用学术会议、校际交流和学缘关系等拓宽人才引进渠道，并根据学院和专业发展的需要，有计划、有针对性主动联系和走访在全国优势特色突出的相关专业所在高校，与毕业生就业部门开展合作。同时，加强与境外高校、研究机构、企业进行交流，宣传学校办学特色、地域优势、发展目标等，积极吸纳海内外优秀人才。对宣传及引进人才有突出贡献，并取得超过预期成效的集体和个人，学校人力资源工作领导小组给予表扬和适当奖励。

### **第十八条 收集应聘材料**

1. 应聘者填写《广东轻工职业技术学院应聘高层次人才基本情况表》，提供个人资料。具体包括：个人简历、身份证、学历学位证书（具有海外学历学位的留学回国人员须提供教育部留学服务中心出具的正式《国外学历学位认证书》）、职称证书、聘书和重要社会兼职等材料。

2. 应聘者提供能代表其学术水平的代表性成果。论著目录（论文目录应包括作者排名、是否通讯作者、题目、杂志或会议名称；著作目录应包括作者、书名、出版社、出版日期和本人执笔内容）及论文被收录和引用的检索证明和主要代表性论著；主持完成的科研项目清单（包括项目名称、起止时间、研究内容、本人作用、项目来源和经费）。

### **第十九条 应聘材料审核**

在学校人才工作办公室的指导下，各学院人才引进工作小组接到应聘申请后根据岗位要求对应聘人员的政治表现、教育背景、工作经历、任职资格、学术业绩等进行初审，并及时与申请人联系和沟通。

### **第二十条 人才考核论证**

人才工作办公室根据应聘情况适时、分批组织人才考核论证。人才考核论证由专业水平评议和面谈考察组成。

应聘者的专业水平由学校人才工作办公室在人才引进咨询专家库中抽取对口专业领域的专家评议。专家组成员一般不少于7人，其中校外评议专家人数高于评议专家总人数的1/3。通过专业水平评议进入面谈考察人选由专家组成员根据应聘者专业水平总体情况按不超过1:3的比例实名推荐产生。若同专业应聘人数少于3人的，可由专家组成员依据应聘者专业水平情况实名推荐，推荐票数不低于专家人数的一半。

应聘者的面谈考察由学校人力资源工作领导小组组织，用人

学院人才引进工作小组组长参与，结合专业水平鉴定意见，就是否引进、引进层次、岗位职级、岗位职责等提出引进拟定方案。

### **第二十一条 确定人才引进拟聘方案**

学校人才工作办公室将人才引进拟定方案连同人才考核论证结果报学校人力资源工作领导小组审议，经党委会讨论后，确定人才引进方案。

### **第二十二条 公示**

拟聘人选面向社会公示基本情况，公示期限不少于5个工作日。

### **第二十三条 办理相关录用手续**

经学校研究决定同意引进的人才，由人力资源部办理相关录用（调动）手续，并签订聘任合同。

**第二十四条** 在引进高层次人才工作中，下列情况可启动特别程序，学校可直接决定引进。

（一）在人才交流会或学校组织的外出招聘活动期间，符合学校引进条件的优秀人才，由人才工作办公室考察合格，且成果经核属实后，学校可直接决定引进。

（二）对学校人才工作领导小组研究提出，认为对专业建设有重大影响的特别优秀人才，学校可直接决定引进。

## **第七章 引进人才的管理与服务**

**第二十五条** 学校为高层次人才提供“寓管理于服务”的一站式服务。强化高层次人才管理与服务工作，各部门协同解决引进人才的办公室、实验室、配备科研助手、安排配偶工作、周转房、家庭实际困难等问题，为他们潜心治学解决后顾之忧。

**第二十六条** 实行以学校为主导、用人部门为主体的学校、二级学院两级人才管理模式。学校每年安排人才引进专项经费，确保人才引进工作的需要；有关职能部门负责做好人才引进各项服务工作，教学、科研部门对引进人才的教学、科研工作进展情况跟踪和评估；各学院为引进人才营造良好的工作氛围，充分发挥其作用，负责聘后的日常管理服务和考核等工作。

**第二十七条** 对引进人才实行合同管理，以合同方式明确双方的责、权、利以及违约责任。引进人才来校前，须签订《广东轻工职业技术学院聘用协议书》（以下简称《协议书》）；来校后，被认定为高层次人才的，则须另签《广东轻工职业技术学院高层次人才聘用协议书》。《协议书》主要内容是引进人才来校工作的各项量化考核指标，包括教学、科研、专业建设、社会服务等方面的主要目标、任务、完成任务的时限等等，所有成果均须以广东轻工职业技术学院为第一单位，5年内完成。《协议书》将作为《聘用合同》的附件。

## 第八章 引进高层次人才的考核

**第二十八条** 引进人才在我校的服务期至少为五年，其中首次聘期为五年。首次聘任期满，考核合格的，按学校相关管理办法续聘。

另根据《广东轻工职业技术学院产教科联合中心建设规划及管理办法》，新引进的应届博士必须作为专职驻岗人员进驻平台工作满3年；其他引进人才五年内必须有2年专职驻岗，驻岗任务与产教科联合中心协议确定。

**第二十九条** 引进人才来校工作满1年，必须加强一年期考核，考核不合格者，学校与其解除聘用合同。引进人才在通过第一年年度考核后，在第3年和第5年时，由用人单位根据《协议书》分别进行聘任中期、首次聘任期满考核，考核情况呈报人力资源工作领导小组审议后，提交党委会审批。

**第三十条** 引进人才首聘期满考核定为不合格等次的，学校不再续聘，并视情况退回相关款项。

## 第九章 其他相关规定

**第三十一条** 一位人才同时符合两项及以上层次的条件就高享受相应待遇。

**第三十二条** 夫妻双方都符合本规定高层次人才条件的，共用一套周转房，安家费和住房补贴按金额较高一方的标准发放。

**第三十三条** 科研、专业建设配套（启动）经费以项目的形

式由引进的高层次人才提出申请，经学校同意后予以资助，按照我校有关科研经费的管理办法使用。经费分两次拨付，引进人员正式到岗且项目立项时先拨付 50%；中期考核合格，学校再拨付剩余的经费。

**第三十四条** 安家费和购房补贴分 5 年平均支付。在高层次人才入住自购房前，学校提供周转房，周转期最长为 3 年，房租按学校相关文件收取。

**第三十五条** 全职引进人才须承诺至少在学校服务满 5 年，才可以享受本规定的优惠待遇。若服务期未满，提前离开学校（包括调出、辞职、自费出国等）或工作考核不合格被学校解聘，引进人才须承担合同违约责任。

1. 所租住的周转房以及未结项的科研启动费等款项全部退还学校。

2. 退还所领取的安家费、人才津贴等，退还额度为以下标准：来校工作未满 1 年的，全额退还；来校工作 2 年的，退还所领款项的 80%；来校工作 3 年的，退还所领款项的 60%；来校工作 4 年的，退还所领款项的 40%；来校工作 5 年的，退还所领款项的 20%。

3. 配偶在学校安置工作的，必须同时调离学校。

## 第十章 附则

**第三十六条** 已在学校工作的教职工符合高层次人才资历条件的，参照本办法中引进人才的层次、对应条件，除不发放安家费和购房补贴、提供过渡房外，在签订完成相同工作任务的协议时，可享受引进人才同等待遇。

**第三十七条** 本办法自公布之日起实施，由人才工作办公室负责解释。

**第三十八条** 《广东轻工职业技术学院高层次人才引进与管理办法》（粤轻院人〔2019〕49号）等相关文件同时废止。学校制定的其他相关引进人才的规定与本办法不一致的，以本办法为准。

附件 1：人才引进和考核流程表

附件 2：引进人员聘用协议

附件 3：广东轻工职业技术学院高层次人才聘用协议书（专业技术岗）

附件 4：广东轻工职业技术学院高层次人才聘用协议书（管理岗）

2022 年 5 月修订