

关于引进高层次紧缺人才的暂行办法

（修订稿）

上外人（2004）第 05 号

为适应二十一世纪高等教育的改革与发展，实施“科教兴国”、“人才强校”的战略，根据我校学科发展和师资队伍建设的需要，在原有高层次紧缺人才引进办法的基础上特制定本办法。

一、目标

为把我校建设成为国内一流、国际上有影响的高水平“教学——研究型多科性外国语大学”和人才汇聚的高地，在三年内拟引进 1-2 名领军人物、10 名左右高层次学科带头人、20 名左右学术骨干和优秀青年教师，与我校现有人才共同构成建设一流大学的主力军。

二、原则

1. 按需设岗的原则。人才引进本着按需设岗，按岗聘用，宁缺勿滥的原则，严格把关，保证引进人才的水平和质量。
2. 公平竞争的原则。在政策及具体操作过程中，应始终坚持公平竞争，择优录用的原则。
3. 效益最佳原则。优化资源配置，将有限的人力、物力和财力投入到最重要、最迫切需要的学科建设和师资队伍建设中，以期取得最佳效益。

三、引进人才的学科范围

1. 国家级重点研究基地；
2. 国家重点学科和上海市重点学科；
3. 学校急需发展或加强的学科；
4. 学校目前薄弱，确需扶持的学科。

四、引进对象及条件

1. 领军人物

- ① 国内外著名教授或同领域公认的知名学者，学术造诣高深，学术水平在国内外领先，取得过国内外公认的重要成就；

② 具有凝聚多学科协同作战，领军相关学科群赶超或保持国内外领先水平的能力；

③ 近 3－5 年来独立完成过所从事学科的研究性专著，主持过一个省或部级以上的社科研究项目，在本学科的核心类刊物上独立（或以第一作者）发表过 5－7 篇研究性论文；

④ 具有管理工作经历（领导过一个院、系，领军跨国合作的学者），在国际学术机构中担任重要职务者优先考虑；

⑤ 身体健康，具有良好的品德、学术与科研道德以及团队合作精神；

⑥ 应聘者国籍不限，工作时间采取全时制，每年在校时间为 9 个月或以上。

2. 学科带头人

应聘条件：

① 在人文或社会科学领域具有重大学术成果和影响的、国内外公认的知名学者；

② 能争取和主持国家级重点项目；

③ 对新兴学科、交叉学科有前沿性的研究；

④ 近 3－5 年来独立完成过所从事学科的研究性专著，主持过一个省或部级以上的社科研究项目，在本学科的核心类刊物上独立（或以第一作者）发表过 3－5 篇研究性论文；

⑤ 曾经入选教育部重点培养计划者优先考虑；

⑥ 年龄一般在 50 周岁以下，博士生导师，身体健康，具有良好的品德、学术与科研道德以及团队合作精神。

3. 学术骨干

应聘条件：

① 学术上有较深造诣，在本学科内有一定知名度；

② 承担过国家级、省级重大科研项目，近几年内在本学科的核心类刊物上独立（或以第一作者）发表过 2－3 篇研究性论文，并有个人专著；

③ 能开设并用双语讲授本学科的核心课程（本科生、研究生或专业基础课）；

④ 具有正高级职称、博士学位、年龄一般在 45 周岁以下，特殊情况应不超过 48 岁；

- ⑤ 身体健康，具有良好的品德、学术与科研道德以及团队合作精神。

4. 优秀青年教师

应聘条件：

- ① 开设并讲授本学科核心课（本科生、研究生基础课或专业基础课等）；
- ② 参与制定学科建设和发展规划，协助学科带头人在学科某前沿领域达到先进水平；
- ③ 承担过国家及省级重大科研项目，近年内在国内外核心刊物发表 2—3 篇研究性论文；
- ④ 年龄一般在 35 周岁以下，具有博士学位的副教授及硕士生导师，特别优秀的博士后、博士、取得一定成绩的回国留学人员不受职称的限制；
- ⑤ 身体健康，具有良好的品德、学术与科研道德以及团队合作精神。

5. 特聘教授

应聘条件：

- ① 能从事教学、科研第一线工作，胜任核心课程讲授任务；
- ② 学术造诣深，在科学研究方面取得国内外同行专家公认的重要成就；
- ③ 发展潜力大，对本学科建设和学术研究工作有创新性构想，具有领导本学科在其前沿领域达到国内外先进水平的能力；
- ④ 年龄一般在 50 周岁以下，具有博士学位，身体健康，具有良好的品德、学术与科研道德以及团队合作精神。

五、待遇

1. 领军人物

学校提供引进人才特殊津贴（含住房补贴、科研项目资助费）80—100 万元人民币，拨款方式详见附件。

2. 学科带头

学校提供引进人才特殊津贴（含住房补贴、科研项目资助费）50—60 万元人民币，拨款方式详见附件。

3. 学术骨干

学校提供引进人才特殊津贴（含住房补贴、科研项目资助费）20—30 万元人民币，拨款方式详见附件。

4. 优秀青年教师

根据不同学科的特点，不同人才的需求，学校提供引进人才特殊津贴（含住房补贴、科研项目资助费）最高限额不超过10万元人民币，拨款方式详见附件。

5. 特聘教授

薪酬待遇根据不同的学科特点与应聘者的条件以及所承担的岗位职责情况面议（可参照国际惯例实行年薪制）。

六、组织机构

1. 设立“校人才工作领导小组”

贯彻“党管人才”的原则，党委书记任校人才工作领导小组组长。定期研究、讨论人才工作规划，梳理学科人才队伍状况和人才引进、培养、使用等情况。

2. 设立“校专家评审小组”

根据不同的学科聘请校内外著名同行专家对各院（系、所）报送的应聘人员进行业务评审，并提出书面评审意见。

3. 设立“人才工作办公室”

“人才工作办公室”设在人事处。定期对各院（系、所）人才队伍状况进行调研，完善人才的引进与培养政策，做好引进人才招聘、遴选、答复、录用等工作。建立人才引进后的跟踪、评价和考核机制，人才引进满二年接受中期专门考核，考核合格者，可继续聘任；聘期结束后，通过整体考核者可续聘。

七、引进人才操作程序

1. 提供材料

有关院（系、所）积极配合人才工作办公室提供如下材料：

- ① 引进对象个人资料。
- ② 反映引进对象水平和成果的论著目录。
- ③ 论文被收录和引用情况。
- ④ 重要获奖情况。
- ⑤ 主持完成的研究项目。
- ⑥ 院（系）学术委员会意见。
- ⑦ 有关院（系、所）的引进论证报告，包括对引进人才的简要介绍、评价以及引进后如何安排和使用，需要学校有关部门解决的问题等。

2. 学校受理

- ① 学校人才工作办公室进行初审。

② 学校组织校内外同行专家对院系推荐的候选人科研成果进行评审、并提出评审意见。

③ 校人才工作领导小组审定候选人名单。

3. 签约

引进人员与上外签订任务目标责任书，聘期一般为五年。特殊的为八年。

八、其他

1. 暂行办法解释权归校人事处。

2. 学校以前出台的政策与本办法意见不符的，按本办法执行。