

# 中北大学文件

校人〔2017〕19号

---

## 关于印发《中北大学博士研究生引进实施办法 (试行)》的通知

各院（校区）、部、处及直属单位：

《中北大学博士研究生引进实施办法（试行）》经审核通过，现印发给你们，请遵照执行。

中北大学

2017年12月20日

# 中北大学博士研究生引进实施办法（试行）

为进一步实施“人才强校”战略，提升师资队伍整体水平，加强青年后备人才队伍建设，形成具有竞争力的人才制度优势，特制定本办法。

## 一、引进条件

1. 基本条件：热爱祖国，遵纪守法，具有良好的思想政治素质、职业道德和团队协作精神，学风正派，身心健康。

### 2. 学术条件

博士研究生根据学习背景、学科类别和学术水平分为四类：

A类：海外高校（泰晤士世界排名前200）的博士后研究人员、博士毕业生，理工科以第一作者在本学科领域SCI一区期刊发表论文1篇或二区期刊发表论文2篇；文科以第一作者在本学科领域SSCI期刊发表论文1篇。

B类：本、硕、博为世界一流大学建设高校或海外高校（泰晤士世界排名前400）的博士毕业生，理工科以第一作者在本学科领域SCI一区期刊发表论文1篇或二区期刊发表论文2篇；文科以第一作者在本学科领域SSCI期刊发表论文1篇或CSSCI全文收录3篇；

以第一作者在本学科领域发表SCI一区期刊论文2篇或二区期刊论文4篇的理工科博士毕业生；以第一作者在本学科领域发

表 SSCI 期刊论文 2 篇或 CSSCI 全文收录 6 篇的文科博士毕业生。

C 类：“双一流”建设高校或学科毕业博士研究生，理工科以第一作者在本学科领域发表 SCI 二区期刊论文 1 篇或三区期刊论文 2 篇；文科以第一作者在本学科领域发表 SSCI 期刊论文 1 篇或 CSSCI 全文收录 2 篇。

以第一作者在本学科领域发表 SCI 二区期刊论文 2 篇或三区期刊论文 4 篇的理工科博士毕业生；以第一作者在本学科领域发表 SSCI 期刊论文 1 篇或 CSSCI 全文收录 4 篇的文科博士研究生。

D 类：我校急需紧缺专业的博士研究生，毕业于“211”高校且以第一作者在本学科领域 SCI 期刊发表论文 1 篇或 EI 期刊 2 篇，或 CSSCI 全文收录 2 篇。

3. 年龄条件：引进人才年龄应在 35 周岁以下。

4. SCI、SSCI 期刊分区以中科院分区为准，CSSCI 不含扩展版。

5. 对于无法纳入上述引进序列，而成绩特别突出的优秀人才可采取“一事一议”、“一人一议”的方式协商引进。各单位可向人力资源管理处提出拟引进人员的引进必要性及其工作条件、待遇等特殊申请报告，启动特殊人才引进程序，由学校相关机构确定聘用方式和引进待遇。

## 二、待遇

对于满足上述四类条件的博士研究生，分别给予以下待遇：

## A 类

1. 按工作进展情况分期支付科研启动经费，实验类理科、工科类为 60 万元人民币，非实验类理科、人文社会科学类为 50 万元人民币；

2. 一次性提供安家费 50 万元；

3. 根据校内住房政策及房源情况，提供 60 m<sup>2</sup> 过渡性住房一套；

4. 前两年每年享受校内岗位绩效 10 万元，第三年开始根据工作业绩考核结果享受对应的岗位绩效；

5. 解决配偶校内工作。

## B 类

1. 按工作进展情况分期支付科研启动经费，实验类理科、工科类为 50 万元人民币，非实验类理科、人文社会科学类为 40 万元人民币；

2. 一次性提供安家费 40 万元；

3. 根据校内住房政策，提供教师公寓 30 m<sup>2</sup> 单间住房；

4. 前两年每年享受校内岗位绩效 7 万元，第三年开始根据工作业绩考核结果享受对应的岗位绩效；

5. 提供必备的教学和科研条件。

## C 类

1. 按工作进展情况分期支付科研启动经费，实验类理科、工

科类为 25 万元人民币，非实验类理科、人文社会科学类为 20 万元人民币；

2. 一次性提供安家费 25 万元；

3. 根据校内住房政策，提供教师公寓 30 m<sup>2</sup> 单间住房；

4. 前两年每年享受校内岗位绩效 6 万元，第三年开始根据工作业绩考核结果享受对应的岗位绩效；

5. 提供必备的教学和科研条件。

#### D 类

1. 按工作进展情况分期支付科研启动经费，实验类理科、工科类为 20 万元人民币，非实验类理科、人文社会科学类为 15 万元人民币；

2. 一次性提供安家费 20 万元；

3. 根据校内住房政策，提供教师公寓 30 m<sup>2</sup> 单间住房；

4. 前两年每年享受校内岗位绩效 5 万元，第三年开始根据工作业绩考核结果享受对应的岗位绩效；

5. 提供必备的教学和科研条件。

### 三、配套措施

1. 学校积极推荐参加国家及山西省各类优秀人才的选拔表彰和成果申报。

2. 学校为各类引进人才提供教学科研工作条件，配备相应的生活设施。

3. 帮助协调解决引进人才配偶随迁、子女入学等问题。

4. 符合山西省高层次人才引进条件的，学校积极申请落实山西省给予引进人才各类补贴和相关待遇。

#### **四、人才引进程序**

1. 计划制定。各学院根据本单位学科发展和教学科研工作需要，于年底提交下一年度人才引进计划，学校人才引进工作组统筹核定学校人才引进计划。

2. 信息发布。通过各类媒体、人才交流会等渠道发布招聘信息，并通过人才招聘系统或现场接收应聘材料。

3. 资格审查。人力资源管理处对应聘者年龄、学历、职称、教育背景及工作经历等进行资格审查。各单位招聘负责人对应聘者科研能力、业绩水平以及与本学科契合度进行考察。

4. 学术考察。人力资源管理处组织学科专家评委对资格审查通过人员的教师职业素养、学术水平、发展潜力等综合素质进行面试，形成初步引进意见，报学校研究决定。A类、B类人才应有两位以上专家同行评议材料，并由校外专家担任组长的学术评审组进行面试综合评价，学校根据评价意见研究决定。

5. 协议签订。学校同意引进的签署毕业生就业协议或办理相关人事调动手续。

#### **五、管理与考核**

1. 实行以学校为主导、学院为主体的校、院两级管理机制。

对引进人才实行协议管理，以协议方式明确双方的职责。人力资源管理处负责签订工作协议，学院负责考核。

2. 各类引进人才在校服务期限不少于八年，实行聘期管理，四年一个聘期；服务期内，学校原则上不批准引进人才提出的辞职、离职、脱产进入博士后流动站或博士后科研工作站、调离等申请。

3. 引进博士研究生应在第一个聘期内主持省级以上教学科研项目或发表 SCI 或 EI 期刊论文 3 篇，SSCI 收录论文 1 篇或 CSSCI 论文 3 篇。

4. 引进人才分为年度考核和聘期考核，考核结果分为合格和不合格两个等级。考核合格作为延聘和发放各类补贴依据。考核不合格，给予转岗或者解聘处理，当事人按协议约定退回相关待遇。

5. 各类引进人才在服务期内提出终止协议，或因考核不合格、违反学术道德、触犯刑律、弄虚作假等违规违纪行为被学校解聘的，应承担违约责任，并按协议约定退还相关待遇。

## 六、其他

本办法由人力资源管理处负责解释和修订。

本办法自下发之日起执行。

