

四川外国语大学文件

川外发〔2021〕113号

四川外国语大学 关于印发《四川外国语大学人才引进与管理办法（修订）》的通知

校内各单位：

《四川外国语大学人才引进与管理办法（修订）》经学校 2021 年 9 月 30 日第 44 次党委常委会研究通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知



(此页无正文)



四川外国语大学办公室

2021年10月18日印发

附件

四川外国语大学人才引进与管理办法

(修订)

为全面贯彻党的十九大精神，深入落实习近平新时代中国特色社会主义思想，深化新时代教育评价改革若干措施和精神，坚持党管人才的原则，实施“人才强校”战略，切实推动学校内涵式发展，促进国内外优秀人才来校工作，优化人才队伍结构，提升人才队伍整体素质，为加快建设高水平应用研究型外国语大学提供人才保障和智力支撑，现结合学校实际，制订本办法。

一、基本原则

(一) 坚持优先引进一流学科、一流专业、重点研究领域的高层次人才和紧缺人才的原则。

(二) 坚持品德、知识、能力和业绩并重与业内认可和社会认可相结合的原则。

(三) 坚持按需设岗、按岗聘用，公平竞争、择优聘用，平等自愿、合同管理的原则。

二、组织机构

(一) 人才工作领导小组

学校成立人才工作领导小组，负责对人才引进和人才发展工

作进行全面规划和统筹领导。党委书记、校长任组长，分管组织、人事、学科建设、教学、科研的校领导任副组长，党委组织部、党委教师工作部、人事处、教务处、学科办、科研处负责人为成员。人才工作领导小组下设办公室，挂靠人事处，人事处负责人兼任办公室主任。

（二）人才考核与认定小组

学校成立人才考核与认定小组，负责对引进人才的师德师风、教学、科研等综合素质进行考核与认定，确定所属人才类别。人才考核与认定工作小组成员由人才工作领导小组成员及同行业专家组成。

三、引进对象及条件

根据《重庆市高校高层次人才引育激励资金管理办法(试行)》（以下简称《办法》）精神和学校实际，学校引进人才分为以下六个层次。

（一）《办法》认定的一类人才，且教学科研成果优秀。

（二）《办法》认定的二类人才，且教学科研成果优秀。

（三）《办法》认定的三类人才，且教学科研成果优秀；主持国家重点项目或取得其它高显示度教学科研成果的著名学者。

（四）具有教授职称且发展潜力较大的人才。

（五）具有博士学位且发展潜力较大的人才。

（六）非通用语种紧缺人才。

四、引进人才的方式

人才引进以全职引进为主。对于急需专业（方向）的人才，学校鼓励用人部门以合作研究、带项目进校、定期讲学、编外聘用等非全职引进方式。

五、引进人才的待遇

（一）全职引进人才

1. 普通薪酬制人员

学校为全职引进的普通薪酬制人才提供安家费、科研启动经费、租房补贴等，具体标准如下：

引进对象	安家费 (万元)	科研启动 经费(万元)	备 注
(一)	300~400	100~200	聘为校内特聘岗位；围绕其研究方向设立科研创新团队；免费提供住房，提供所需的办公用房；解决配偶工作，协助安排 1 名子女工作。
(二)	200~300	50~100	
(三)	100~150	50	免费提供住房，解决配偶工作，提供所需的办公用房。
(四)	50	20	1.第（四）类人才如同时具有博士学历的，增加安家费 20 万元；
(五)	30	10	2.第（五）类人才如同时具有副教授（副研究员）职称的，增加安家费 10 万元； 3.属于学校急需发展的人工智能、大数据分析、计算机等专业方向的，增加安家费 10 万元； 4.近五年以第一作者或通讯作者身份（其中通讯作者的成果只能

			是攻读博士、硕士学位期间发表,且第一作者为导师)发表 A1/A2 类期刊论文,或者近五年主持国家社会(自然)科学基金项目者,增加安家费 10 万(可累加,累加总额不超过 30 万); 5.获得海外博士学位者,视留学国家生活费用情况增加安家费 10~20 万; 6.为第(四)(五)类人才提供为期三年的过渡房一套或为期三年 2000 元/月的租房补贴。
(六)	5	2	为第(六)类人才提供为期一年 2000 元/月的租房补贴

注: 1.安家费的发放方式根据引进对象不同分为两类:引进对象(一)、(二)、(三)第一年支付 50%, 剩余款在聘期内经年度考核合格后按年平均发放,引进对象(四)、(五)、(六)第一年一次性发放; 2.科研启动经费按照学校相关科研政策执行,住房待遇按照学校相关住房政策执行。3.除上述六类人才以外具有副教授职称者,近五年内以第一作者身份发表 A1/A2 类期刊论文、近五年获得国家社会(自然)科学基金项目或者外国语言文学类专业副教授在 B2 类期刊上发表论文 3 篇及以上者,可按照安家费 10 万元,科研启动经费 5 万元标准,执行人才待遇。4.原则上相关学科可对各类引进人才进行安家费或科研启动费配套,但须通过相关决策程序,并报人事处备案。5.满足校级嘉陵系列人才遴选条件者,可参与校级人才认定。

2. 年薪制人员待遇

①按合同约定任务兑现年薪,具有博士学位的副教授年薪 30 万,博士 25 万;②视个人学术情况和专家意见给予一定的安家费;
③科研启动费 10 万;④每个聘期 3 年,第一个聘期考核合格可以

选择继续第二个聘期，也可以选择转为普通薪酬制。

（二）非全职引进人才

非全职引进人才待遇包括月薪和人才补贴，具体标准如下：

引进对象	月薪（万元）	人才补贴（万元）	备注
（一）	5	50	每年报销不超过两次的往返交通费用，提供来校期间的住宿。
（二）、（三）	3	20~30	
（五）	1	8~10	

注：月薪发放须以实际来校工作时间计算；人才补贴在聘期按年度平均发放。

六、引进人才的程序

（一）公布经重庆市人力社保局批准的招聘简章和招聘岗位。

（二）应聘人员根据学校公布的招聘岗位要求向各用人单位提出申请，填写应聘人员信息表，递交详细应聘材料。

（三）初步审核。用人部门对应聘材料（含真实性）进行审查。

（四）拟定考核方案。用人部门拟定考核方案，并报人事处审核批准。

（五）考核。用人部门根据批准的考核方案进行第一阶段考核；人事处召开人才考核与认定小组对符合要求的人员进行第二阶段考核。

（六）人才考核与认定小组对通过考核人员的引进类别、引进待遇、聘期任务等提出建议。

（七）人事处将拟聘用人员报人才工作领导小组审定。

(九) 人事处按市人力社保局规定办理拟引进人员公示、体检、考察、报批核准等相关手续。

对于符合“引进对象及条件”中(一)、(二)、(三)、(四)、(五)条的优秀或紧缺人才,学校可以启动引进人才快捷程序,即由人事处拟定考核方案并直接进入上述程序中第(五)条的第二考核阶段。

七、聘后管理

(一) 学校对引进的人才实行合同管理。学校引进的人才与学校双方的权利、义务以及待遇等事项在合同中约定。其中,全职引进和非全职引进人才应分别履行以下基本职责:

1. 全职引进人才基本职责

- (1) 承担学校相应教学、科研岗位要求的职责任务;
- (2) 参与所在单位专业、学科建设;
- (3) 积极开展科学研究,并完成规定的科研任务量;
- (4) 完成合同约定的其它任务。学校根据人才类别及专业领域在合同中确定其具体工作任务及考核办法。

符合“引进对象及条件”中第(一)、(二)、(三)条的人才还应领衔某一学科或研究领域的发展,组织相应学科、科研的团队建设,指导教学科研队伍建设,指导青年教师开展科学研究;对于各类人才,学校将根据人才考核与认定小组意见规定其年度或聘期科研任务量。

2. 非全职引进人才基本职责

- (1) 指导所在单位的学科、专业及教学建设工作；
- (2) 承担适量的青年教师教学、科研业务指导工作；
- (3) 承担适量的教学、学术工作任务（授课或作学术讲座）；
- (4) 完成合同约定的其它任务。学校根据人才类别及专业领域在合同中确定其具体工作任务及考核办法。

(二) 学校按照合同对引进的人才进行考核，考核分年度考核和聘期考核。

考核工作由本人提供考核期内完成任务的原始材料，用人部门根据合同约定的任务进行审核，并提出是否完成考核任务的书面考核意见报学校人事处，经人事处审核后办理兑现待遇手续。在聘期内，未完成合同规定的阶段性任务的，可申请在聘期结束时一并考核。经学校同意在聘期结束时考核的，年度未兑现的待遇待考核合格后一次性兑现。

除聘用合同规定的任务外，全职引进的人才还应结合其所聘岗位，依照学校岗位设置与聘任办法进行考核。

八、附则

(一) 本办法未尽事宜或其他特殊情况由人才工作领导小组讨论，并报党委常委会研究决定。

(二) 本办法由人事处负责解释。

(三) 本办法自 2021 年 9 月 1 日起施行。