

湖南交通工程学院文件

湘交院人〔2024〕213号

签发人：陈治亚

湖南交通工程学院 人才引进管理办法（修订）

第一章 总 则

第一条 为加强学校师资队伍建设，全面贯彻“人才强校”战略，进一步加大人才引进力度，优化教师队伍结构，提高教育教学质量和专业建设水平，促进学校内涵建设，增强学校综合竞争力。根据学校发展实际，特制定本办法。

第二条 基本原则

（一）科学合理，按需设岗。人才引进应以学院的学科、专业建设和师资队伍建设规划为依据，既兼顾学校师资队伍建设的近期需要，也着眼学校可持续发展对人力资源的要求。

（二）统筹规划，突出重点。根据学校发展目标，按照师资

队伍建设和专业建设的需要，向新专业倾斜，向教学工作量较大的专业倾斜，切实保证教学科研工作需要；重点引进一流专业和紧缺专业的高层次人才，同时统筹考虑其他专业建设急需的教学科研骨干。

（三）提高层次，优化结构。既要注重人才队伍的学历和年龄层次结构，又要考虑引进人才队伍的职称和学缘结构，以利于学术梯队形成和学术交流与学科融合。

（四）德才兼备，择优聘用。引进人才既要注重其教学、科研水平和实际工作能力，更要注重其政治思想表现和职业、学术道德素养，做到择优引进。

（五）严格程序，规范流程。人才引进必须严格按照程序和要求，坚持标准、全面考核、规范操作，做到公平、公正、公开。

（六）校企合作，引进人才。通过校企合作，开展柔性引才，聚焦重点校企合作项目，大力引进优秀人才及团队，推进研发平台建设，带动本校师资队伍及人才的培养。

第二章 引进条件、对象及要求

第三条 基本条件

1. 拥护中国共产党的领导，热爱祖国，遵纪守法；
2. 有良好的政治思想素质和职业道德，有强烈的事业心和责任感，身心健康，作风正派，治学严谨，团结协作精神和组织协调能力强；

3. 博士（硕士）须获得国家承认的学历证书和学位证书，海外取得的学历学位须通过教育部留学服务中心的认证并取得国外学历学位证书；

4. 学术带头人应遵守学术规范，治学严谨、善于团结协作，具有优良的团队精神，具备较高的学术水平，熟悉本学科发展前沿，能准确地把握学科发展方向，有明确的研究方向，在国内同行业具有一定的专业技术地位。同时教授应具备较强的教学、科研能力和较高的学术水平；博士应具备较强的教学、科研能力和较大的发展潜能。

第四条 引进对象及要求

（一）第一层次（原则上 60 周岁以下）

1. 院士。

2. 学科领军人才：教育部“长江学者奖励计划”入选者，“百人计划”、中组部“千人计划”创新人才项目入选者，国家级教学名师；国家杰出青年科学基金获得者，“国家高层次人才特殊支持计划”领军人才，国家有突出贡献的中青年专家，“新世纪百千万人才工程”国家级人选，以及学术水平和科研业绩相当的优秀人才；学校考核同意引进的海内外知名学者专家。

（二）第二层次（原则上 50 周岁以下）

1. 学科（专业）带头人：

（1）芙蓉学者。

（2）具有正高职称，主持并完成省级及以上科研项目，或

获得省级及以上科研成果（教学成果）一等奖，能引领学校专业及专业群建设。

2、省级、国家获奖、立项优秀人才：省级教学名师；省级优秀专家；省级人才工程高层次人选；近四年主持过国家自然科学基金项目、国家社会科学基金项目、省级自然科学基金重点(大)项目、省级社会科学基金重点(大)项目的中青年专家；获得过省级一等奖以上重大科技奖励的优秀专家。

3. 优秀博士、具有正高职称人员：有较强科研能力，胜任核心课程讲授任务，符合学校专业及专业群建设需要。

4. 能工巧匠：

（1）具有丰富企业实践背景，获评“非物质文化遗产传承人”、省级及以上技能大师、大师工作室、“芙蓉人才奖”及相当荣誉人员。

（2）有 5 年以上与专业相关企业工作经历，具有全日制硕士研究生学历且副高以上职称人员。

（三）第三层次（原则上 45 周岁以下，教授可放宽至 50 周岁）

紧缺专业（每年由学院根据师资队伍情况确定）副教授、博士和硕士毕业研究生。硕士研究生，年龄在 35 周岁以下，具备担任教师的基本素质和发展潜质。博士及硕士要求第一学历为全日制本科，且本硕博（本硕）所学专业相关或相近。对于学术水平高、业绩特别突出以及具有一定工作经验的优秀人才和急需专

业人才，年龄可适当放宽。

学校根据引进计划，制定当年第一、第二层次人才资历、学术研究指标。

第三章 引进待遇

第五条 学校引进的人才享受学校同等条件在职教职工的各项工资、津贴、保险等福利待遇，同时享受相应条款所规定的待遇（详见《湖南交通工程学院关于引进高学历和高职称优秀人才的有关规定》）。

第四章 引进程序

第六条 制定计划。各二级学院（部）根据本院（部）师资队伍状况及专业发展要求，充分研究论证，提出本院（部）人才引进计划报学校人事处。人事处根据学校发展和专业发展情况，结合院（部）申报的需求计划，制定具体人才引进计划，经学校校务会、党委会议研究审定报董事会通过，并将学校年度人才引进计划报上级相关部门备案审核。

第七条 信息发布。人事处按照上级有关人事管理的政策规定，根据学校人才引进计划，负责人才引进的信息发布，并组织公开招聘报名。

第八条 引进推荐。人事处和各二级学院（部）应根据人才引进计划多渠道宣传并广泛联系人才，受理应聘人员的申请。学

校人事处直接公开招聘引进人才的同时，二级学院（部）可根据需求情况向学校人事处推荐人才。二级学院（部）对人才进行初选，确定引进候选人，填写推荐登记表，报学校人事处。

应聘者报名时应提供以下材料交学校人事处审核：

（一）个人简历（从大学至应聘时，时间不间断）及家庭成员简况；

（二）学历、学位及专业技术职务任职资格证书；

（三）国（境）外学历学位获得者，须提供教育部留学服务中心的学历学位认证书；

（四）反映本人学术水平和成就的论文、论著、科研项目、科研教学奖励、专利等证明材料。

第九条 资格审查。学校人事处会同用人部门对照学校人才引进方案对报名者进行资格审查。按招聘条件核实应聘人员的教育背景、工作经历、任职资格、学术业绩等，确保信息真实性，防止弄虚作假。

第十条 考核评议。应聘人员为第一、第二层次人才者，需通过学校学术委员会考核评议。资格审查通过人员，由学术委员会完成教学科研能力、学术水平的考核，给出考核意见。学校成立高层次人才引进工作领导小组，由分管人事工作的校领导任组长，分管教学工作的校领导任副组长，成员由人事处、教务处、科技处负责人以及相关专业的若干名专家组成。领导小组下设办公室挂靠人事处，人事处处长任办公室主任，人事处人员为办

公室成员。工作领导小组通过面试的方式进一步考核应聘者的学历背景、学术成就和研究设想，结合用人部门意见和学术委员会考核结果，对引进人才进行综合评议，拟订引进意见和学校可提供的人才待遇。

应聘人员为第三层次人才者，由人事处会同二级学院（部）组织专家具体对资格审查合格人员进行面试考核，提出书面考核意见。考核内容主要包括思想品德、业务素质、外语水平、科研能力、表达能力和应变能力等，考核内容包括面试试讲、交流和回答问题、了解学习（研究）经历和成果、实操等。

第十一条 公示体检。人事处将领导小组意见和专家意见进行汇总，提交校务会、党委会研究审批并报董事会通过。人事处根据会议审批结果，将拟聘人员名单通过网络进行公示。公示无异议，人事处组织拟聘人员到指定医院进行体检，并进行心理测试。体检不合格或心理测试异常者不予引进。

第十二条 聘用签约。人事处负责为引进人才办理入校手续，代表学校与受聘者签订《湖南交通工程学院人才引进聘任协议书》和《劳动合同》。正式引进的人才需将人事档案托管到衡阳市人社局人才交流中心。引进人才到学校工作之后，实行6个月的试用期（初次就业人员，试用期为12个月），试用期合格一年后，人事处负责按学校人才引进有关政策规定发放相关费用。

第五章 引进人才管理

第十三条 引进的人才实行校、院两级管理和考核。学校进行宏观管理,督促用人部门做好日常管理工作;人才在受聘期间,应履行相应岗位职责,完成规定的各项任务和工作目标,并接受相应的考核。对学术不端、违反师德规范行为实行一票否决。凡考核不合格、有弄虚作假、谎报成果者,学校将收回所给予的待遇,直至终止聘用合同或解除人事关系。

第十四条 引进人才的安家费在试用期满并考核合格一年后分年度批次支付,科研启动经费按照学校科研项目经费管理的相关制度进行使用和管理。

第十五条 引进的人才须连续在学校服务八年。来校工作后,参加脱产学习进修超过六个月的,该段时间不计入服务期,并需另行签订相关服务协议。原则上不满八年而要求调离学校者(含调出、辞职、自费出国出境等)或者考核不合格被学校解聘者,违约责任按所签订的聘任协议追回相应费用。

第六章 其 他

第十六条 学校设立高层次人才引进专项经费,主要用于支付引进高层次人才的安家费和科研启动经费等。引进人才专项经费专款专用。

第十七条 对于特别优秀的急需紧缺型人才,条件可适当放宽,相关待遇可以面议。

第十八条 待遇规定中的安家费均为税前数额。

第十九条 本办法自发文之日起实施，人事处负责解释，原人才引进管理办法自本办法实施之日起废止。



抄 报：福生董事长、治亚校长、文君书记，刘杰副董事长

抄 送：文武常务副校长，其他校领导

抄 发：各院、部、处、室、馆、中心及相关单位

湖南交通工程学院党政办公室

2024 年 12 月 16 日印发

（共印 45 份）