

哈尔滨金融学院文件

哈金院〔2022〕96号

关于印发《哈尔滨金融学院高层次人才引进 暂行办法（修订）》的通知

各单位、各部门：

《哈尔滨金融学院高层次人才引进暂行办法（修订）》经2022年6月9日二届四次党委会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

哈尔滨金融学院

2022年9月16日

哈尔滨金融学院办公室

2022年9月16日印发

哈尔滨金融学院高层次人才引进暂行办法

（修订）

第一章 总则

第一条 为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想和党的十九大精神，落实“人才强校”战略，加快推进我校应用型本科示范高校建设，进一步优化学校师资队伍结构，提高师资队伍整体水平，切实发挥高层次人才在人才培养和科学研究中的示范带动作用，促进学校事业更好更快地发展，结合学校实际，特制定本办法。

第二条 人才引进必须与学校的发展目标相一致，既要充分考虑学科专业建设和人才培养需要，又要有利于人才队伍的优化和整体水平的提升，科学规划、按需引进，保证重点、统筹兼顾。人才引进应优先保证校级及以上一流学科、一流专业、特色专业和学院新办专业的建设需要，同时兼顾其它学科专业。

第三条 人才引进必须坚持“公开、平等、竞争、择优”的原则，要严格考核程序，对拟引进的人才的思想政治素质、业务能力和职业素养等方面进行全面考察，科学评价，择优录用，确保人才引进质量。

第二章 引进条件

第四条 引进高层次人才应具备以下基本条件

(一) 具有良好的思想政治素质，拥护党的路线方针政策，为人正派，治学严谨。具有强烈的事业心和责任感。

(二) 爱岗敬业、恪守职业操守和学术道德，具有较高学术素养和一定学术声望。

(三) 具有团队精神和全局观念，熟悉本学科、本领域最新研究动态，具备促进本学科发展所需要的能力和水平。

(四) 身心健康，能胜任本职工作。

第五条 引进高层次人才类别和具体条件

(一) 第一层次

1. 年龄不超过 55 周岁；
2. 在国内本学科领域具有一定学术地位或较高水平的专家学者，并取得相应的学术成果，学科专业方向符合我校教学科研需要。

(二) 第二层次

1. 年龄不超过 55 周岁，具有博士学位或副高职以上专业技术职务；
2. 在省内本学科领域具有一定学术地位或较高水平的专家学者，并取得相应的学术成果，学科专业方向符合我校教学科研需要。

3. 近 5 年学术成果还要符合下列条件之一：

- (1) 主持国家基金项目或教学改革项目；
- (2) 主持省部级重点项目；

(3) 获国家级科研或教学成果二等奖以上(排名前三),
或获得省部级教学、科研成果一等奖(排名第一);

(4) 国家级一流课程负责人;

(5) 普通高等教育本科国家级规划教材主编(排名第一);

(6) 国家一流专业负责人;

(7) 以第一作者或通讯作者发表的学术论文在《哈尔滨金融学院高水平学术期刊等级目录》中认定的 A 类论文 2 篇或 B 类论文 3 篇;或被 SCI(1、2 区)收录 3 篇;或工程索引(EI 刊源)全文收录 6 篇。

(三) 第三层次

1. 年龄不超过 45 周岁;

2. 具有博士学位;

3. 近 5 年学术成果要符合下列条件之一:

(1) 主持省部级科研或教学改革项目;

(2) 获得省部级科研或教学成果二等奖以上者,且排名第一;

(3) 省级一流课程负责人;

(4) 省级一流专业负责人;

(5) 以第一作者发表的学术论文在《哈尔滨金融学院高水平学术期刊等级目录》中认定的 A 类论文 1 篇;或 B 类论文 2 篇;或 C 类论文 4 篇;或被 SCI(1、2 区)收录 2 篇;

或工程索引（EI 刊源）全文收录 5 篇。

（四）第四层次

1. 原则上年龄不超过 40 周岁；
2. 具有博士学位；
3. 学术成果要符合下列条件之一：

（1）以第一作者发表的学术论文在《哈尔滨金融学院高水平学术期刊等级目录》中认定的 B 类论文 1 篇；或 C 类论文 2 篇；或被 SCI(1、2 区)收录 1 篇；或工程索引（EI 刊源）全文收录 3 篇。

（2）参与省部级及以上科研、教学项目（前三名）。

（五）其他

如有不符合上述条件的博士，且是学校急需的紧缺人才，可适当放宽引进条件。聘期任务及引进待遇参照第四层次人才执行。

第三章 引进待遇及聘期任务

第六条 学校全职引进的高层次人才除按所聘岗位享受国家和省里规定的待遇外，同时享受以下政策（以下内容涉及金额币种为人民币，安家费、岗位补贴均为税前）：

（一）第一层次人才待遇及聘期任务

本着“一事一议”的原则，根据引进人才的具体情况，与拟引进的人才协商确定科研启动经费、岗位补贴、住房及其他相关事宜。

第一层次人才的聘期任务由学校和引进人才协商确定。

（二）第二层次人才待遇及聘期任务

1. 待遇：提供科研启动费 8 万元，提供安家费 20 万元；聘期内岗位补贴每月 2500 元。

2. 聘期任务：聘期内须组建教学、科研团队，至少完成以下任务中的两项。

（1）学术论文（限第一单位、第一作者）：在公开出版的学术期刊上发表的论文被 SCI（1、2 区）收录 3 篇；或被工程索引（EI 刊源）全文收录 6 篇；或在《哈尔滨金融学院高水平学术期刊目录》中认定的 A 类论文 1 篇或 B 类论文 2 篇或 C 类论文 4 篇。

（2）科研项目：以哈尔滨金融学院为第一作者单位主持省部级教学或科研重点及以上项目 1 项。如在原单位尚未结题主持的上述项目一并转入，与在校申请项目同等认可。

（3）获奖：获国家级科研或教学成果二等奖以上（排名前三）；或获得省部级教学、科研成果一等奖（排名第一）。

（三）第三层次人才待遇及聘期任务

1. 待遇：提供科研启动费 5 万元，提供安家费 10 万元；聘期内岗位补贴每月 2300 元。

2. 聘期任务：聘期内须组建教学、科研团队，至少完成以下任务中的两项。

（1）学术论文（限第一作者，且第一作者单位）：在

公开出版的学术期刊上发表的论文被 SCI（1、2 区）收录 2 篇；或被工程索引（EI 刊源）全文收录 3 篇；或在《哈尔滨金融学院高水平学术期刊目录》中认定的 B 类以上论文 1 篇或 C 类论文 3 篇。

（2）科研项目：参与国家级科研项目 1 项（排名前六），或主持省部级科研或教改项目 1 项。

（3）获奖：获省部级科研成果三等奖以上奖励 1 项（三等奖排名第一，一、二等奖排名前三），或省级教学成果二等奖以上奖励 1 项（排名前三）。

（4）省级一流课程或者教材建设。

（四）第四层次人才待遇及聘期任务

1. 待遇：提供科研启动费 3 万元，提供安家费 10 万元；聘期内岗位补贴每月 2000 元。

2. 聘期任务：聘期内至少完成以下任务中的两项。

（1）学术论文（限第一作者，且第一作者单位）：在公开出版的学术期刊上发表的论文被 SCI（1，2 区）收录 1 篇；或被工程索引（EI 刊源）全文收录 2 篇；或在《哈尔滨金融学院高水平学术期刊目录》中认定的 B 类及以上论文 1 篇或 C 类 2 篇。

（2）科研项目：参与省部级科研项目 1 项（排名前三）。

（3）获奖：获省级教学、科研成果三等奖以上奖励 1 项（排名前五）。

第七条 引进的高层次人才在首次专业技术职务评审时，可通过“绿色通道”申报，不受基层单位推荐指标限制。副高职以下专业技术职务、业绩特别优秀的引进人才在引进时，视具体情况可高聘为相应的专业技术职务。

第四章 组织实施

第八条 人才引进工作在学校人才工作领导小组领导下开展工作，具体工作由人事处组织实施。各系、部是学校人才引进和管理的责任主体，负责制定并向学校提交本单位年度人才引进计划。

第九条 学校相关职能部门要形成工作合力，做好人才引进及后续相关管理服务工作，具体分工如下：

人事处负责组织实施引进人才的考试、考察；办理调动、接收手续；兑现和落实引进人才的相关待遇，并做好相关服务工作；指导和督促用人单位积极开展人才引进、考核、管理、服务等工作。

科研处负责引进人才科研成果的审核，科研启动费的预算审核和管理工作。

教务处负责引进人才教学素养和教学能力的培养。

财务处负责引进人才相关经费的保障工作。

第五章 引进程序

第十条 制定引进计划和发布信息

每年第四季度，各用人单位根据人才队伍建设整体规划

和学科（专业）建设需要，申报下一年度人才引进计划。人事处根据学校发展需要会同相关职能部门提出下一年度学校人才引进计划，经人才领导小组研究通过后，提交党委会审定。

学校通过多种形式和渠道发布人才引进信息，吸引优秀人才，人事处负责引进人才的报名受理和政策解读。

第十一条 资格审察与确定

（一）用人单位（系、部）和组织部、人事处对拟引进对象提供的个人简历、有效证书、其思想政治表现及能代表学术水平的有关证明材料等进行初审。

（二）用人单位（系、部）召开学术委员会会议对拟引进人才进行考核评议，提出拟引进意见，经系、部党政联席会议讨论通过后，将有关材料报学校人事处。学校组建专家考核组，对引进人才进行综合考察，对引进人才的基本素质和学术水平、发展潜力等进行全面考察和学术评议，提出初步意见，提交校学术委员会审议。

（三）人事处将用人单位（系、部）、相关学科领域专家及校学术委员会的拟引进意见整理汇总，经人才领导小组研究通过后，提交学校党委会研究决定。

第十二条 签订聘用合同

对于确定引进的优秀人才，学校与其签订《哈尔滨金融学院高层次人才聘用协议书》，约定权利和义务，明确目标

责任，根据合同规定兑现有关待遇，办理相关手续。

第六章 考核评价

第十三条 用人单位负责高层次人才的日常管理和年度考核，同时要为高层次人才提供良好的工作条件和环境，发挥好其在学科（专业）建设、人才培养中的积极作用。

第十四条 人才来校工作后，学校、系（部）根据合同中约定的聘期任务对引进人才在校工作情况进行业绩考评。满两年进行中期考核，聘期末进行期满考核。中期业绩考核不合格者，暂发 50%的岗位津贴，如聘期满考核合格，发放全部岗位津贴；期满考核合格者，可申请获得学院高层次人才政策支持，考核不合格者全额返还引进时提供的安家费，并收回结余的科研启动经费。

第十五条 学校全职引进的人才合同服务期为五年，服务期从签订合同之日算起。服务期限内，因个人原因离开学校或违反国家法律法规及学校各项规章制度等原因被学校解聘的，须全额返还已发放的安家费，签订其它附加协议的可按附加协议条款执行，并按协议交纳违约金。如有随引进人才调入学校的人员一律调出。

本条所指个人原因包括服务期限内申请辞职、申请调离、擅自离岗、学习进修（出国访问）超期不归等。

第七章 附则

第十六条 本办法自发布之日起实施，由人事处负责解

释，原《哈尔滨金融学院高层次人才引进暂行办法》（哈金院〔2020〕81号）同时废止。