

武汉软件工程职业学院文件

武软工职〔2023〕38号

关于印发《武汉软件工程职业学院 武汉开放大学 高层次人才引进实施办法（修订）》的通知

各学院、各部门：

《武汉软件工程职业学院 武汉开放大学高层次人才引进实施办法（修订）》已经学校研究同意，现予以印发，请遵照执行。

武汉软件工程职业学院
2023年11月28日



武汉软件工程职业学院 武汉开放大学

高层次人才引进实施办法

(修订)

为加快推进人才强校战略，进一步充实学校高层次人才队伍力量，提高学校人才队伍的核心竞争力及教师队伍的整体水平，为学校事业高质量发展提供人才保障和智力支撑，现对2016年制定的《高层次人才引进实施办法》予以修订。

一、基本原则

(一) **科学规划，有序引进。**根据学校高质量发展和专业建设规划，有目的、有计划地按需引进，进一步优化教师队伍结构。

(二) **突出重点，统筹兼顾。**优先满足学校重点专业(群)、本科专业建设需要，统筹考虑品牌专业、新兴专业等建设所需的高层次人才。

(三) **德才兼备，以德为先。**注重考核引进人才教科研能力和水平，更注重考察人才是否具备过硬的政治素质和职业素养。

(四) **灵活引才，创新管理。**以全职引进为主，柔性短期引进为辅，坚持公开招聘、择优引进，对引进人才实行合约管理。

二、引进类别

学校高层次人才引进分为A类(杰出人才)、B类(领军人才)、C类(带头人)、D类(博士)四个岗位类别。一般通过全职引进方式引进，必要时A、B类岗位人才还可通过柔性方式引进。近2

年，D类（博士）引进以拟设置高等职业教育本科专业为主。

三、引进条件

（一）基本条件

1. 遵纪守法，热爱教育事业，治学严谨、作风正派、爱岗敬业，具有良好的职业道德，具有正常履行职责的身体条件和健康心理；

2. 潜心教育教学、科研工作，在学术研究、专业建设、教学改革和社会服务等方面有较强的创新能力和领导能力；

3. 符合应聘岗位的其他要求。

（二）具体条件

1. A类岗位人才（杰出人才）

符合下列条件之一：

①国家“万人计划”人选、“长江学者奖励计划”人选、人社部“百千万人才计划”人选；

②国家级重点学科（或重点培育学科）负责人、重点实验室主任或工程技术研究中心主任、人文社科重点研究基地主任；或国家自然科学基金（社会科学）基金重点项目等同级项目、平台负责人；

③中华技能大奖获得者、国家级技能大师工作室领衔人；

④国家级教学成果奖特等奖、一等奖（排名前2）、二等奖（排名第1）获得者或省级教学成果奖特等奖负责人；

⑤国家科学技术一等奖（排名前5）、二等奖（排名前4）获得者或国家社会科学基金项目优秀成果一等奖（排名前4）、二等

奖（排名前3）获得者；

⑥经学校综合考察后认定与杰出人才水平相当者。

2. B类岗位人才（领军人才）

年龄一般在50周岁以下，符合下列条件之一：

①国务院特殊津贴专家、省突出贡献中青年专家、湖北省“楚天学者”讲座教授和特聘教授、湖北省新世纪高层次人才工程第二层次人选、湖北省杰出人才；

②全国技术能手（不含竞赛类）、湖北工匠、湖北省技能大师；

③国家级职业教育专业教学资源库主持人、国家级职业教育教师教学创新团队负责人、全国教材建设奖一等奖负责人、省级教学成果奖特等奖（排名前2）获得者、一等奖负责人；

④省部级重点学科（或重点培育学科）负责人、重点实验室主任、人文社科重点研究基地主任；或国家自然科学基金面上项目、青年科学基金项目、国家社会科学基金一般项目等同级项目、平台负责人；

⑤湖北省自然科学、技术发明一等奖（排名前3）、二等奖（排名第1）获得者；或湖北省科技进步或科技成果推广奖或社会科学优秀成果奖一等奖（排名前2）获得者、二等奖负责人；

⑥经学校综合考察后认为与领军人才水平相当者。

3. C类岗位人才（带头人）

副高以上职称人员，或在著名大学或研究机构研修的博士后研究人员，或高级技师以上高技能人才或大型企业高管，年龄一

一般在 45 周岁以下，符合下列条件之一：

①省政府专项津贴专家、武汉市有突出贡献中青年专家、湖北省“楚天学者”楚天学子、湖北名师工作室主持人、“武汉英才”计划战略科技人才或产业领军人才入选者、武汉市“黄鹤英才计划”入选者；

②湖北省技术能手（省政府）、武汉工匠；

③省级专业教学资源库负责人、省级教师团队负责人、省级教学成果奖一等奖负责人；或省自然科学（社会科学）基金项目等同级项目、平台负责人；

⑤全国职业院校技能大赛教学能力比赛一等奖（排名第 1）、中华人民共和国职业技能大赛一等奖（排名第 1）、世界技能大赛铜奖及以上获得者；

⑥湖北省科学技术奖、社会科学优秀成果奖、青年科技创新奖获得者；或武汉市科学技术奖一等奖负责人、武汉市社会科学优秀成果奖一等奖负责人；或科技成果转化金额 100 万以上；

⑦经学校综合考察后认为与本类人才水平相当者。

4.D 类岗位人才（博士）

往届、应届毕业的优秀博士，具备较强的教学、科研能力和较大的发展潜能，在研究领域的学术研究成果达到国内先进水平，年龄一般不超过 45 周岁。

对于急缺专业的博士，可适当放宽 1-2 年的年龄要求，经上级主管部门批准后，可采取编外合同制方式引进，待遇同在编人员。

上述各类人才引进，需经学校学术委员会对其具备能力水平进行认定，达到学校相应人才标准，签订协议，享受高层次人才待遇，具体参见《高层次人才引进待遇一览表（首聘期）》。

四、引进待遇

引进人才签订《人才引进待遇补充协议》或《柔性引进高层次人才聘任协议》，协议年限为3年。全职引进人才在首聘期，享受相应的安家补贴、科研启动费、岗位津贴等；柔性引进人才享受岗位津贴等待遇，具体情况见下表：

高层次人才引进待遇一览表（首聘期）

序号	引进方式	人才类别	安家补贴 (税前)	科研 启动费	高层次人才岗 位津贴(税前)	绩效工资 (除课酬以外部分 按相应级别兑现)	其他
1	全职 引进	A类岗位人才 (杰出人才)	面议	面议	面议	校内专技三级 及以上待遇	按照原单位所 聘任岗位聘任 (原单位未实 行岗位管理,按 照所具备职称 最低岗位级别 聘任,博士中级 聘至专技九级) 。学校支持 引进人才高质 量开展教育教 学及科研社会 服务工作,支持 其组建团队开 展有关工作
2		B类岗位人才 (领军人才)	面议	30-100万元	面议	校内专技四级 待遇	
3		C类岗位人才 (带头人)	20-30万元	20-50万元	3000元/月	校内专技七级 待遇	
4		D类岗位人才 (博士)	15万元	20万元	2000元/月	校内专技九级 以上待遇	
5	柔性 引进	A类岗位人才 (杰出人才)	/	/	8-20万元/ 年	/	学校承担来校 工作期间发生 的差旅费;提供 独立办公室及 办公设备;提供 必备的科研条 件
6		B类岗位人才 (领军人才)	/	/	3-10万元/ 年	/	

备注：D类岗位人才（博士）达到A、B、C类岗位人才的要求，签订相应岗位《协议》可以按照相应岗位兑现待遇。

上述各类人才的安家补贴分2次发放，分别于上岗后、中期考核合格后（中期考核不合格，聘期考核合格后补发之前未发的补贴）；高层次人才津贴3个月发放一次；科研启动费应由人才按项目的形式提出申请，具体管理办法按《武汉软件工程职业学院 武汉开放大学高层次人才科研启动经费项目管理办法（试行）》（武软工职科[2023]8号）执行。同时符合多个层次要求的引进人员，按照最高层次享受引进待遇，不能同时享受多个层次引进待遇。

校内人才在文件发布之后达到A、B、C类高层次人才标准的，自取得高层次人才资格相关证件次月起，经申请并签订相应岗位《协议》，其科研启动经费、岗位津贴、绩效工资等按照引进高层次人才的相关规定执行。

五、首聘期基本任务目标

各聘任学院可根据实际情况，对下列任务目标进行进一步细化明确，同时可进一步协商确定其他任务。

（一）A类岗位人才（全职引进）

1. 作为核心成员（排名前3）参加学校重大项目建设工作的顶层设计、发展规划等。

2. 制定、实施本专业（群）发展规划和建设规划，引领本专业（群）赶超国内高水平专业群或接近国际先进水平。

3. 培养人才梯队，主导教学团队或科技创新团队建设，每年

指导和培养青年教师 3-4 人。

4. 积极参与科学研究、社会服务、教育教学等工作，在签订的协议期内完成下列任务之二（成果必须署学校名，且中期考核必须完成其中之一）：

①主持完成国家科技项目、重点研发计划项目、自然科学基金项目、社科基金项目 1 项；或纵向科研经费到账累计 80 万元（人文社科类 20 万元及以上）；或横向技术服务到账累计 150 万元及以上。

②主持获得湖北省科学技术奖二等奖或个人排名前 3 获得湖北省科学技术奖一等奖，或主持获得湖北省专利奖、湖北省优秀调研成果奖、湖北省发展研究奖、湖北省社会科学优秀成果奖一等奖（金奖）1 项。

③第一作者发表与本专业相关的论文被 SCI 中科院 1 区、SSCI 中科院 1 区、A&HCI 收录 1 篇，或在南大核心期刊（CSSCI）上公开发表第一作者论文 4 篇，或在北京大学图书馆出版《中文核心期刊要目总览》收录的学术期刊上公开发表第一作者论文 6 篇。

④主编教育部规划教材 1 部（本人撰写 20 万字以上）或出版本人撰写 25 万字以上的学术专著 1 部。

⑤知识产权转让到账累计 80 万元或第一作者授权发明专利 4 项。

⑥主持国家级标准 1 项或主持行业标准 2 项，并取得良好推广效益。

⑦主持获得国家级教学成果奖 1 项。

⑧在全国职业院校技能大赛教学能力比赛中获国家级一等奖 1 项，或作为第一指导教师指导学生在国家级大赛（国家双高遴选管理办法中列举比赛项目）中获一等奖 2 项。

⑨主持完成国家级教学质量工程项目 1 项。

⑩入选国家有突出贡献中青年专家等相当层次人才项目人选。

（二）B 类岗位人才（全职引进）

1. 作为核心成员（排名前 3）参加学校重大项目建设工作的方案设计、规划制定等。

2. 根据本专业（群）发展规划和建设规划，制定具体的实施方案，开展专业（群）建设。

3. 培养人才梯队，主持开展教学团队或科技创新团队建设，每年指导和培养青年教师 3-4 人。

4. 完成所聘任岗位要求完成的教育教学、科学研究等工作。积极参与科学研究、社会服务、教育教学等工作，在签订的协议期内完成下列任务之二（成果必须署学校名，且中期考核必须完成其中之一）：

①主持完成国家级项目 1 项，同时主持申请并获批国家科研项目 1 项；或纵向科研经费到账累计 40 万元（人文社科类 10 万元）；或横向技术服务到账累计 80 万元。

②主持获得湖北省科学技术奖三等奖，或主持获得湖北省专利奖、湖北省优秀调研成果奖、湖北省发展研究奖、湖北省社会科学优秀成果奖二等奖（银奖）1 项。

③第一作者（或通讯作者）发表与本专业相关的论文被 SCI 中科院 2 区、SSCI 中科院 2 区、A&HCI 收录 1 篇，或在《人民日报》《光明日报》理论版发表第一作者学术文章 2 篇，或在南大核心期刊（CSSCI）上公开发表第一作者论文 3 篇，或在北京大学图书馆出版《中文核心期刊要目总览》收录的学术期刊上公开发表第一作者论文 4 篇。

④主编教育部规划教材 1 部（本人撰写 15 万字以上）或出版本人撰写 20 万字以上的学术专著 1 部。

⑤知识产权转让到款累计 40 万元或第一作者授权发明专利 3 项。

⑥参与国家级专业教学标准 1 项（排名前 3）或主持行业标准 1 项或主持省级地方标准 2 项，并取得良好推广效益。

⑦主持获得省政府教学成果奖特等奖 1 项或国家级二等奖（排名前 3）。

⑧在全国职业院校技能大赛教学能力比赛中获国家级二等奖 1 项，或作为第一指导教师指导学生在国家级大赛（国家双高遴选管理办法中列举比赛项目）中获二等奖 2 项。

⑨主持完成省级政府或职能部门教学改革项目、在线精品课程、教学团队 2 项，或主持完成省级教学资源库建设项目 1 项。

⑩入选国务院特殊津贴专家、国家级教学名师、国家级技能大师等相当层次人才项目人选。

（三）C 类岗位人才

1. 协助杰出人才、领军人才组织实施专业（群）建设、本科

专业建设，同时在学校重大项目建设工作发挥重要作用。

2. 培养人才梯队，主持开展教学团队或科技创新团队建设，每年指导和培养青年教师 2-3 人。

3. 完成所聘任岗位要求完成的教育教学、科学研究等工作。

4. 积极参与科学研究、社会服务、教育教学等工作，在签订的协议期内完成下列任务之二（成果必须署学校名，且中期考核必须完成其中之一）：

①主持完成国家级项目 1 项，同时主持申请并获批省级科研项目 2 项；或纵向科研经费到账累计 20 万元（人文社科类 5 万元）；或横向技术服务到账累计 50 万元。

②主持获得武汉市科学技术奖一等奖、武汉市知识产权奖励金奖 1 项；或个人排名前 3 获得湖北省科学技术奖三等奖，或主持获得湖北省专利奖、湖北省优秀调研成果奖、湖北省发展研究奖、湖北省社会科学优秀成果奖三等奖（优秀奖）1 项。

③第一作者（或通讯作者）发表与本专业相关的论文被 SCI 中科院 3 区、SSCI 中科院 3 区、A&HCI 收录 1 篇，或在《人民日报》《光明日报》理论版发表第一作者学术文章 1 篇，或在南大核心期刊（CSSCI）上公开发表第一作者论文 2 篇，或在北京大学图书馆出版《中文核心期刊要目总览》收录的学术期刊上公开发表第一作者论文 3 篇。

④主编教育部规划教材 1 部（本人撰写 12 万字以上）或出版本人撰写 20 万字以上的学术专著（含译著）1 部。

⑤知识产权转让到款累计 20 万元或第一作者授权发明专利 2 项。

⑥作为核心成员（排名前 3）参与制定行业标准或省级地方标准 2 项，并取得良好推广效益。

⑦主持获得省政府教学成果奖一等奖 1 项。

⑧在全国职业院校技能大赛教学能力比赛中获国家级三等奖 1 项，或作为第一指导教师指导学生在国家级大赛（国家双高遴选管理办法中列举比赛项目）中获奖 2 项。

⑨主持完成省级政府或职能部门教学改革项目、在线精品课程、教学团队 1 项，同时作为核心成员（排名前 3）参与 1 项建设。

⑩入选省有突出贡献中青年专家、湖北省“楚天学者”讲座教授和特聘教授、湖北省新世纪高层次人才工程人选、湖北省杰出专业技术人才、湖北省技能大师等相当层次人才项目人选。

（四）D 类岗位人才

1. 协助专业带头人开展专业（群）建设、本科专业建设，同时积极参与学校重大项目建设工作。

2. 主持或参与（排名前 3）科技创新团队开展科学研究，每年指导和培养青年教师 1-2 人。

3. 每年至少承担 1 门核心课程或本专业领域前沿的课程。

4. 完成所聘任岗位要求的教育教学、科学研究等工作。

5. 积极参与科学研究、社会服务、教育教学等工作，在签订的协议期内完成下列任务之二（成果必须署学校名，其中中期考核必须完成其中之一）：

①主持完成国家级项目 1 项；或纵向科研经费到账额累计 10 万元（人文社科类 3 万元）；或横向技术服务到账累计 30 万元。

②主持获得武汉市科学技术奖二等奖、武汉市知识产权奖励银奖、武汉市社会科学优秀成果奖一等奖 1 项；或排名前 5 获得湖北省科学技术奖，或排名前 2 获得湖北省专利奖、湖北省高等学校哲学社会科学研究优秀成果奖、湖北省优秀调研成果奖、湖北省发展研究奖、湖北省社会科学优秀成果奖 1 项。

③第一作者（或通讯作者）发表与本专业相关的论文被 SCI、EI（期刊）、SSCI、A&HCI、CSSCI 收录 1 篇，或论文被《新华文摘》《中国社会科学文摘》《人大复印资料》全文收录（转载）1 篇，或在《人民日报》《光明日报》《中国教育报》理论版发表第一作者学术文章 1 篇，或在北京大学图书馆出版《中文核心期刊要目总览》收录的学术期刊上公开发表第一作者论文 2 篇。

④主编教育部规划教材 1 部（本人撰写 10 万字以上）或者出版本人撰写 15 万字以上的学术专著（含译著）1 部。

⑤知识产权转让到账累计 10 万元或第一作者授权发明专利 1 项。

⑥作为核心成员（排名前 3）参与制定行业标准或省级地方标准 1 项，并取得良好推广效益。

⑦获得省政府教学成果奖一等奖（排名前 3）或主持获得二等奖 1 项。

⑧在全国职业院校技能大赛教学能力比赛中获省级一等奖 1 项，或作为第一指导教师指导学生在国家级大赛（A 级赛事）中获

一等奖 2 项。

⑨主持完成省级政府或职能部门教学改革项目、在线精品课程、教学团队 1 项。

引进的人才确因不可抗力或从事基础性、原创性研究等，3 年内无法完成协议中规定的目标任务的，可申请延期考核，延期时间不超过 1 年。

上述业绩之外的重要业绩，经本人申请、学校组织认定，可替代考核任务中相应业绩指标；同一项目按就高原则计算一次；同一项定量指标超额完成并达到定量 2 倍的，可视同完成 2 项。

六、引进程序

（一）全职引进程序

1. 报名及资格审查。参加高层次人才应聘的，应按要求提交报名表及相关资料。人事处协同用人单位进行资格审查。

2. 专业化面试。根据各岗位需求采取试讲说课、专家提问、实践操作等考核形式，由用人单位、人事处、同行专家对人选进行考核，确定拟引进人选。

3. 体检和考察。按照有关要求，开展拟引进人选的体检和考察工作。

4. 体检和考察合格后，用人单位与拟引进人选沟通协商引进工作任务，填写《高层次人才引进审批表》，报人事处。

5. 人事处汇总拟聘用意见及引进待遇建议，组织有关职能部门及学术委员会对其能力水平进行审议，并报学校校长办公会、

党委会审定。

对于拟采取编外合同制方式引进的紧缺专业博士，可适当简化招聘流程，人事处联合用人单位对相关专业人员进行面谈，就基本条件、专业契合度、人岗适应性等方面进行评价，确定拟聘用人选，体检和考察合格后，组织有关职能部门及学术委员会对其能力水平进行审议，报办公会、党委会审定后确认。

6. 公示及聘用。审定通过后，统一在学校官网公示拟聘用人员名单。公示期间，用人单位拟定《人才引进待遇补充协议》（以下简称《补充协议》），报学校确认。公示无异议，签订《事业单位聘用合同》或《聘用制人员劳动合同》（以下简称《合同》）以及《补充协议》。办理聘用手续时，可据实报销体检费、面试和体检往返武汉的交通费。

学校设置“伯乐奖”，举荐并成功全职引进各类高层次人才奖励 1 万元。

（二）柔性引进程序

1. 学院通过各种渠道深入行业、高校挖掘符合学校专业（群）、本科专业建设发展的高层次人才，提出柔性用人申请（含需求理由、人选基本情况与学院发展的契合度、建议年度岗位津贴数及具体工作任务要求等）；

2. 人事处初审，并报校领导同意后，组织开展人选情况、工作任务要求等的审议；

3. 审议结果报校长办公会、党委会研究同意后，人事处会同

用人部门拟定聘任协议（聘期一般为 3 年），协议签订后正式开展相关工作。

对于 A 类岗位人才（杰出人才），学院若有合适人选，可随时提出申请。

七、管理考核

（一）《补充协议》聘期中，高层次人才考核包括年度考核、中期考核和人才考核期满考核。

（二）年度考核是对高层次人才在聘期内每年进行的常规性考核，按照事业单位年度考核的要求开展，由用人单位进行。主要考核高层次人才当年工作进展情况，并提出下一年度具体的工作目标及任务。

（三）中期考核和聘期考核依据高层次人才在引进时与学校签订的《补充协议》进行。中期考核由用人单位进行，结果报人事处备案，结果分为合格、不合格。聘期考核是对高层次人才在聘任期满的履职情况进行的全面综合考核，应在聘期期满前一个月进行，由用人单位先进行考核认定并提出考核意见，考核意见提交人事处汇总，人事处组织相关专家进行评审，最终考核结果经校长办公会审议后确定。考核材料及结果在组织考核的范围内公示。学校有权根据年度考核、中期考核和人才考核期满考核结果对引进人才进行下一步工作安排。

（四）年度考核或中期考核不合格的，用人单位应及时与高层次人才进行沟通，督促其有效履行《补充协议》中规定的各项

职责任务。连续两年年度考核不合格的，学校有权解除《合同》。

（五）聘期考核合格的，在双方自愿协商的原则下可以继续签订为期3年的《补充协议》，原则上签订《补充协议》不超过2次。续聘时不再享受安家补贴的待遇，需重新签订《补充协议》，明确工作任务目标等。聘期考核不合格的，不再续聘。

（六）确因重要成果在申报或审批过程时间滞后等原因，造成难以在规定时间内完成，影响聘期考核的，经申请并报学校批准，允许有一年的延展考核期，但延期内学校不给予岗位津贴。

（七）违约责任

1. 引进人才在聘期内提出辞职的，须承担违约责任：退回剩余的科研启动费，安家补贴按照实际服务年限与实际支付数进行核算。

2. 引进人才在聘期内因连续两年考核不合格或有违法违纪行为等，被学校解除合同的，须承担违约责任：退回剩余的科研启动费和给付的全部安家补贴、岗位津贴。

具体以签订的《补充协议》为准。

八、纪律与监督

（一）高层次人才引进工作要做到信息公开、过程公开、决策公开、结果公开，接受纪检监察等有关部门监督。

（二）对违反高层次人才引进纪律的应聘人员，视情节及后果影响取消应聘或录用资格，对有下列行为的，一经学校查实，解除《合同》：

1. 伪造、涂改证件、证明，或以其他不正当手段获取应聘资格的；

2. 应聘人员在考核过程中作弊的；

3. 不守诚信，隐瞒相关事实，导致用人单位做出错误判断的；

4. 存在经学校认定的其他违纪行为对学校造成不良影响的。

（三）对违反人才引进纪律的工作人员，视情节及后果影响给予党纪政纪处分直至追究相应经济和法律責任。

九、本办法从发布之日起实施，2019 年以来引进人才的适用本办法，学校以前发布的文件有与本办法不一致的，以本办法为准，具体由学校授权人事处、教务处、科技处负责解释。