

中共广西医科大学委员会文件

桂医大党〔2021〕77号



关于印发《广西医科大学全职引进高层次人才 管理办法（2021年修订）》的通知

各二级党委、党总支，各单位：

《广西医科大学全职引进高层次人才管理办法（2021年修订）》已经学校党委常委会会议审定通过，现印发给你们，请遵照执行。

中共广西医科大学委员会

2021年10月11日



广西医科大学全职引进高层次人才管理办法

（2021年修订）

第一章 总则

第一条 为深化实施人才强教、人才强校战略，吸引海内外高层次人才，优化人才队伍结构，提升学校办学水平和核心竞争力，推进学校“双一流”建设，规范人才的引进与管理，为实现“优势突出、特色鲜明、区域国际知名度高的国内同类一流大学”目标提供坚强人才保证，根据学校事业发展和学科专业建设的需要，结合学校师资队伍和人才队伍的现状，修订本办法。

第二条 引进高层次人才的基本原则：

（一）党管人才，统筹实施。引进高层次人才必须坚持党管人才，高层次人才引进工作由学校党委统一指导实施，各职能部门和各二级学院负责日常管理和服务工作。人才引进工作应服从国家和自治区中长期人才发展规划大局，服务于高层次人才体系建设。

（二）按需引进，突出重点。围绕学校人才和学科发展战略，坚持“两个优先”，即重点建设学科与优势特色学科优先引进；急需紧缺与弱势学科优先引进。重点引进一批具有国际视野、学校急需的国（境）内外高层次人才。

（三）德才兼备，确保质量。坚持德才兼备，思想道德与科研业绩并重，坚持标准，全面客观评价引进人才的学术水平、师

德师风、教学科研成果等，严格考核评价程序，确保引进人才质量。

（四）主动引进，兼顾平衡。根据学科发展的人才需求，学校及各二级学院要放宽视野，主动涉猎，寻找人才。以学科为基础搭建事业平台，兼顾引进与培育、引进与使用、考核与服务的平衡，创新体制机制，提高服务水平，营造良好环境，充分发挥高层次引进人才的作用。

第三条 本办法适用于全职引进的国（境）内外高层次人才。

第二章 引进条件

第四条 引进对象必须符合以下基本条件：

- （一）拥护中国共产党的领导，遵纪守法。
- （二）热爱高等教育事业，有强烈的事业心和奉献精神，道德高尚，学风诚信，治学严谨。
- （三）具有较强的科研工作能力和团结协作精神。
- （四）身体健康，能从事科教攻关工作。

第三章 引进人才的岗位类型

第五条 中国科学院院士、中国工程院院士等在国（境）内外享有崇高学术声望和影响的大师级学者，属于学校特殊杰出人才引进范围，由学校与上级部门共同商定具体引进事宜。根据学校实际情况，本办法引进人才类型包括五个层次的个人引进和团队引进。

（一）个人引进

第一层次领军人才：在本学科领域取得国（境）内外公认的优秀学术成就，具有较大学术影响力和较强的学科组织能力，能带领学科快速发展的，具有成为学科领军人才潜力的领军人才。

第二层次拔尖人才：在国（境）内外本学科领域获得较优秀水平的学术成果，科研活动高度活跃，学术上具有很好的创新突破潜力，未来能带领某学科领域或学术方向取得国内领先地位和形成一定的国际影响，能作为国家重大人才项目人选的拔尖人才。

第三层次骨干人才：在国（境）内外有较高知名度的高等院校或科研院所取得博士学位或从事过博士后研究工作的青年人才，并且从事教学或科研第一线工作，在国（境）内外高水平大学担任副教授及以上或达到同等水平，在本学科领域取得同行公认的显著成绩，发展潜力大，在学术研究方面有创新性构想，具备团队合作精神，能作为国家人才项目青年项目人选的骨干人才。

第四层次青年人才：在国（境）内外有较高知名度的高等院校或科研院所取得博士学位或从事过博士后研究工作的青年人才，并且从事教学或科研第一线工作，学术背景和研究业绩优良，研究方向明确，并已展示出很强的独立研究能力，能作为省部级重大人才计划人选的青年人才。

第五层次后备人才：在国（境）内外有较高知名度的高等院校或科研院所取得博士学位或从事过博士后研究工作的青年人才，有较好的研究经历和业绩，研究方向明确，展现出较好的研究潜力，能作为省部级青年人才计划人选的后备人才。

(二) 团队引进

团队带头人应掌握本学科领域发展的最新动态，对本学科建设和学术研究工作有创新性构想，并具有相应的组织、管理和领导能力，能带领本学科在其前沿领域保持国际国内先进水平。

团队成员学风正派，治学严谨，敬业奉献，业务水平高，基本功扎实，专业知识精深，在本学科领域具有较高的学术水平和地位，团队承担过国家级科研项目，取得过同行专家公认的高水平学术成就。

第六条 因学科差异性，对于优先发展学科紧缺人才或在某方面特别优秀的人才，未取得本办法规定的各层次人才条件，但获得与之相当的学术技术成就，各学院学术委员会论证后可提交学校审核论证，经学校同意，可适当放宽引进条件。

第七条 学校将根据岗位类型及引进人才来校前的科研教学水平，分类制定其聘期内的具体工作任务及目标，并与引进人才商议决定，最终明确在工作合同中。

第四章 引进程序

第八条 我校高层次人才面向海内外公开选拔、招聘，符合引进人才资格条件的人员即可与学校接洽，全年均可引进。

第九条 高层次人才引进程序：

(一) 发布信息

由学校人事处通过网络、媒体广告、招聘会以及人才中介向海内外发布人才招聘信息，同时各学院、学科应广泛发动，通过

各种渠道与国（境）内外著名高校和研究机构联系，物色人才、推荐人才。

（二）提出申请

申请人按照公布的高层次人才招聘条件，向学校提出应聘学科及相应层次类别的申请。

（三）形式审核

根据申请人推荐途径，分别由二级单位或学校人才工作办公室对应聘人员的材料进行形式审核和准备相关评审材料（材料清单详见附件1），确保材料的真实性。

（四）二级单位考察

二级单位根据学校相关政策，组织专家组对应聘人员的政治思想、师德师风、教学和科研工作能力、业务水平和引进的必要性及实验室建设、人员配备等进行论证，提出引进意见、拟引进人才层次、聘期内工作目标、待遇的建议及学院的支持方案。对论证同意引进的人才，经学院党政联席会议研究并报单位联系校领导同意后，将《广西医科大学全职引进高层次人才申请表》、及拟引进人才的相关材料报送学校人才工作办公室（简称人才办）。

（五）学校考核

由人才办组织科技处对申请人材料进行复核，并召开专家组会议开展专家评审，评审以面试会评的形式为主，特殊情况附加海内外知名专家通讯评审（通讯评审专家一般为2-3名）。评审工作应根据拟聘任类别，主要针对聘任对象基本条件、学术水平、

科研能力、发展潜力，以及聘任后工作预期作综合评议，并提出聘任岗位类别建议。

（六）提出引进方案

人才办根据二级单位考察以及专家组评审意见，提出是否引进、引进层次及拟安排岗位与综合支持的初步聘任方案。

（七）学校审定

人才办将拟聘人选材料相关材料、聘任方案报学校办公会、党委常委会研究审定，并向社会公示。

（八）办理手续

公示无异议后，学校、二级单位与引进人才签订三方聘任合同并办理有关手续。

（九）跟踪评估

各单位要建立引进高层次人才跟踪评估机制，对引进人才的使用、成长和发挥作用等情况进行全过程跟踪评估，及时汇总分析人才引进、使用和流动情况，综合评价引进高层次人才的效益。

第十条 对特殊竞争性人才，由学校主要领导批准，可不受人才聘任申报时间和程序限制，采取一事一议、一人一策，可直接由学校人才工作办公室提出聘任方案，经学校专家组评审后，直接报学校党委常委会审定。

第五章 引进人才待遇

第十一条 引进人才待遇

全职引进人才实行年薪制，学校根据引进人才层次和承担的职责与其协商确定年薪标准和发放方式。全职引进人才的服务期限一般为 5 年。全职引进人才待遇见表 1。

表 1 全职引进人才类型及待遇

人才层次	薪酬 (万元/年)	科研启动经费(万元)		安家费 (万元)	人才房	科研场地(平台)
		自然科学	人文社科			
特殊杰出人才	面议	面议	面议	面议	面议	面议
第一层次	100	100	50	100	提供 140 m ² 左右人才房一套	不低于 500 m ²
第二层次	60	60	30	60	提供 140 m ² 左右人才房购房指标	不低于 300 m ²
第三层次	50	30	8	50	提供 120 m ² 左右人才房购房指标	由所属学科、平台提供
第四层次	40	20	5	40	提供 90 m ² 左右人才房购房指标	由所属学科、平台提供
第五层次	30	10	3	30	提供 90 m ² 左右人才房购房指标	由所属学科、平台提供

以上各层次人才所学专业为我校当年度紧缺急需专业的引进人员，可年薪上浮 10%-15%；对确属我校学科发展需要，具有标志性重要成果或掌握核心技术，具备特别发展潜力的优秀人才，经学校组织专家评议达到相应学术水平的可采取“一事一议”的办法。

第十二条 引进团队的待遇

(一) 团队带头人、符合相应类型人才引进条件的团队其他成员享受相应人才类型待遇。

(二) 根据学校重点发展学科的建设需要，为引进团队提供科研启动经费，一事一议。

(三) 提供必要的科研条件，配备科研助手并协助组建学术梯队。

第十三条 在学校有空余房源的情况下，对于全职引进，且未享受过福利政策性住房的高层次引进人才，提供相应层级的人才房或人才房购房指标。在学校没有空余房源的情况下，对于全职引进，且符合公租房政策的高层次引进人才，提供人才过渡房一套，可租用5年。

第十四条 引进人才所需经费由学校、学院和学科共同承担。本办法所涉及的年薪、安家费等待遇，均为人民币、税前金额，年薪中含五险一金个人应缴部分，按照国家规定，其个人所得税由学校财务处代扣代缴。

第十五条 引进人才在聘期内如入选国家和省部级各种人才称号或政府设岗聘用人才，项目提供的经费根据相应的文件规定执行，如果规定给予个人的，按照规定执行；如果规定由用人单位统筹及配套的，则引进人才遵循“就高从优不重复”原则享受，学校配套的资金原则上用于学校及二级学院公共研究平台建设，不直接配套到个人。

第十六条 根据高层次人才所在学科的实际情况和需求，第一层次人才可配4名科研助手，第二层次人才可配2名科研助手，第三层次人才可配1名科研助手，二级学院可适当配兼职人

员，需要额外增加的人员则由所在团队或项目（课题）组自行聘用，费用自理。

第十七条 引进人才职称：引进人才已具有相应专业技术职务且符合我校专业技术职务聘任条件的，可根据广西医科大学专业技术岗位设置与聘用管理有关规定，确定并聘任其相应的专业技术等级岗位；引进人才来校工作后的专业技术职务可根据其学历、资历和实际专业技术水平参加学校每年组织的职务职称的评审；符合引进人才专业技术职务聘任绿色通道评审条件的，即时启动绿色通道评审。

第十八条 第三层次及以上的，校聘教授或研究员岗位；第四层次，校聘副教授或副研究员岗位，特别优秀的可校聘教授或研究员岗位；第五层次，校聘副教授或副研究员岗位。

第十九条 对第一、二、三层次人才入职后认定博、硕士生导师资格，每年优先保证至少 1 名博士生，1-2 名硕士生招生指标；第四层次人才入职后认定硕士生导师资格，特别优秀的可参加博士生导师评选，每年优先保证至少 1 名硕士生招生指标；第五层次人才入职后即可参加硕士生导师评选，同等条件下优先考虑。

第二十条 夫妻双方均符合我校引进人才条件的，人才房（指标）按层次较高一方标准享受；夫妻双方各自的科研启动经费均正常发放。

第二十一条 学校帮助第四层次及以上人才安排配偶的工作岗位，协助第五层次人才解决配偶工作。引进人才配偶具有博士

研究生及以上学历或高级职称，并符合相关人事政策的，学校予以编内聘用；配偶学历在硕士研究生及以下的，学校予以编内非实名控制数聘用或实行编外聘用；学校帮助协调引进人才子女办理入学、入托事宜。

第二十二条 学校给予应邀来校面试或考察的引进人才报销一趟往返差旅费用，录用人才给予报销面试回程与报到差旅费用，海外来校人才在工作报到时给予报销一趟国际国内差旅费用。海外学者每人费用最高不超过 15000 元人民币，国内学者每人不超过 5000 元人民币。

第二十三条 科研启动费、安家费按引进人才报到时确定的层次兑现，聘期内不再因本人的职务、职称、层次等变动而调整；若引进人才在聘期内入选更高层次人才项目，可申请中止当前聘用合同，重新签订引进人才合同，经学校校长办公会、党委常委会审议通过后，享受相应层次年薪。

第六章 引进人才管理

第二十四条 高层次人才全职引进聘任计划在学校党委的统一领导下实施，日常工作由学校人才工作办公室统筹组织，学校各职能部门按照职能分工(详见附件 2)，负责人才聘任及聘期内相关服务与保障管理工作。

第二十五条 各二级单位是人才引进的主体，应确立人才引育工作的主体责任意识，在二级单位党委统一领导下，由主要领导亲自负责统筹、规划、部署及管理有关工作。

第二十六条 引进人才的日常管理以各二级单位为主，要成立人才引进领导小组，学院党政一把手为引进人才第一责任人，学科负责人为引进人才的直接责任人，指定1名主要领导作为引进人才的联系人，确定1名领导负责本部门的人才引进工作，确定1名教师协助引进人才办理工作和生活所需相关工作事宜。各学院要坚持培养和使用相结合的原则，关心人才的工作、学习、生活情况，帮助他们解决实际困难，营造良好的工作环境，充分发挥人才在学科建设中的作用。

第七章 引进人才聘期管理与考核

第二十七条 学校对引进的高层次人才实行聘期合同管理。学校、用人单位和聘任人员签订《广西医科大学全职引进高层次人才聘任合同书》，明确服务年限、待遇、岗位职责、工作任务与目标、违约责任等。引进人才在享受相关待遇的同时，应履行应尽的义务，按照合同约定进行考核。

第二十八条 学校对引进的高层次人才实行动态管理，实行任务目标考核制，考核类型包括年度考核、中期考核及期满考核，考核由人事处负责牵头组织。考核结果与年薪发放挂钩，并作为期满续聘与薪酬调整的重要依据，具体实施按《广西医科大学高层次人才聘期管理考核办法》执行。

第二十九条 引进人才有下列情形之一的，经学校人才工作办公室核实后，报学校校长办公会、党委常委会同意，学校可中止

聘任合同，取消并追回所享受待遇；造成损失的，视情况由当事人予以赔偿：

（一）违反法律和党纪政纪受到处理和处分；

（二）违反师德师风、学术道德和职业操守，弄虚作假、剽窃他人成果，以不正当手段骗取荣誉；

（三）不按聘期合同履行职责；

（四）未经学校同意，出国（境）逾期不归或擅自脱离原单位；

（五）因个人原因给学校造成重大损失；

（六）有其它违法违纪行为，造成恶劣影响的。

第三十条 聘期未满提前终止协议的引进人员（含辞职、擅自离职、调离学校或因中期考核、聘期考核不合格解除合约），应根据服务期按比例退还广西医科大学所支付的安家费；按其享受的一年年薪（税前）为标准，缴纳违约金；交回由其本人管理和使用的学校固定资产，退还未使用的各类科研经费、已使用科研经费购置的设备、资料等；照顾性调入或聘用的配偶同时调出或解聘。

第八章 引进人才经费管理

第三十一条 学校设立人才队伍建设专项经费，用于人才引进工作费用以及引进人才的薪酬、安家费、科研启动经费、差旅费等费用支出。

第三十二条 学校划拨高层次人才工作专项经费，用于支付聘任人员的安家费、科研启动和科研条件建设经费等，由学校人才工作办公室负责预算与划拨审批。安家费可申请选择一次性发放或按服务期平摊到每月发放。科研启动和科研条件建设经费使用参照《广西医科大学人才项目经费管理办法》执行。鼓励各用人单位积极筹措经费，采取多种配套性措施作为聘任人员的补充经费。

第三十三条 在聘期内，学校原则上不批准引进人才提出的自费出国留学、调离我校等申请。从事博士后研究、访学进修或因其他原因未能在岗工作的，可提出暂缓合约执行申请，经学校同意后，未在岗期间停发一切薪酬和科研经费，复岗工作后，按实际不在岗工作时间顺延服务期，补发相应薪酬和科研经费。

第九章 附则

第三十四条 若引进人才在聘期中类别发生变化，经学校人才工作领导小组认定、党委常委会审定后，对照所达人才档次重新签订合同，约定任务，可享受相应人才层次标准的年薪，但安家费、科研启动经费等其他待遇不予重复享受，聘期自签订新合同之日起重新计算。

第三十五条 本办法中涉及的论文、项目、获奖等业绩均要求为近5年取得；第一作者要求排名第1位，通讯作者要求排名最后一位；列入考核的业绩的产权单位须为广西医科大学；外文学术论文文分区参照中国科学院分区标准；国内期刊和出版社等级

以学校图书馆最新查询名录为准，所指“以上”“以下”规定的等级均含本级。

第三十六条 外文学术论文以第一（通讯）作者发表的原创性研究论文，Research Letter 评论、Meta 分析、病例报告、Reports 等类型文章需经过学校专家委员会认定其学术水平后，决定是否采纳。外文论文相关评价指标以文章发表当年中国科学院文献情报中心发布的信息为准，若文章发表当年相关评价指标尚未公布，则按照可以查询的最新指标情况进行认定。期刊分区不限大小类，采用就高不就低原则。

第三十七条 本办法适用于校本部引进人才，具有独立法人资格的学校附属单位高层次人才引进和管理可参照本办法执行，也可根据本文件精神，结合各自情况，另行制定办法。

第三十八条 本办法自公布之日起执行。原《广西医科大学高层次人才引进和管理办法》（桂医大〔2016〕35号）同时废止。

第三十九条 原有与本办法不一致的有关规定，以本办法为准。本办法由学校人才工作办公室负责解释，未尽事宜及不同学科专业领域特殊情况另行研究确定。

- 附件：1. 高层次人才聘任材料清单
2. 职能部门人才服务保障工作分工
3. 各层次人才候选人引进评价参考指标
4. 各层次人才聘期岗位考核参考指标

高层次人才招聘材料清单

一、个人应聘材料

1. 详细个人简历；
2. 应聘工作计划(包括工作设想、预期目标和经费计划及到岗工作时间承诺与安排等)；
3. 广西医科大学高层次人才引进专家评议表的个人信息页；
4. 学历、学位证书和专业技术资格证书的复印件；
5. 近 5 年或任现职以来获得的人才项目、主持的科研项目、获奖及专利情况的证明复印件；
6. 近 5 年或任现职以来 5 篇以内重要创新性论文的全文原件及其刊载杂志封面、目录的复印件，以及个人简历中列举的其他代表性著作封面、目录和论文首页复印件；
7. 广西医科大学图书馆检索个人简历中列举第一作者或通讯作者的 SCI、EI、SSCI、CSSCI 论文收录（包括期刊的分区、影响因子），以及论文他引情况的证明（盖章原件）；
8. 在国（境）内外学术机构任职的任职证明；
9. 在重要国际组织或学术团体的任职证明复印件（最有代表的 3 个任职）；
10. 全职引进的海外人员需提供两位同行专家推荐信；
11. 《广西医科大学全职引进高层次人才申请表》；

12. 应聘人员本人认为有必要提供的其他相关材料。

二、二级单位报学校审批材料

1. 二级单位党委请示件（经分管校领导签字版本）；
2. 拟聘人员的个人简历；
3. 拟聘人员高层次人才申请表及附件证明材料；
4. 广西医科大学全职引进高层次人才聘任合同书；
5. 广西医科大学高层次人才发展与支持计划书；
6. 广西医科大学高层次人才需求情况登记表；
7. 广西医科大学高层次人才引进专家评议表（每位专家一张表）。

职能部门人才服务保障工作分工

学校成立人才工作领导小组，组长由书记和校长担任、副组长由分管组织的副书记和分管人事的副校长担任，成员由学校有关职能部门及相关院系的主要负责人组成。学校高层次人才引进工作由组织人事部门牵头，负责引进政策和计划的制定、引进人才的资格审核、建立人才考核校内专家库、协助引进人才组建学术团队、组织协调人才引进工作中的相关事宜、解决或协助解决引进人才配偶工作、子女入学等相关工作。

人才工作领导小组办公室设在人事处，负责人才引进的日常工作，组织部、教师工作处、教务处、科技处、研究生院、财务处、国有资产管理处、国际合作与交流处、后勤基建处、保卫处、工会等相关部门和院系共同实施，做好各项服务管理工作。具体分工如下：

一、组织部

负责引进人才的党组织关系转移手续办理，做好高层次人才的提拔、选任及有关干部培训工作；

二、人事处

负责办理引进人才各类人事手续、引进人才的日常管理及后期跟踪服务工作；

三、教师工作部

负责引进人才的师德师风考核；

四、教务处

负责引进人才教学科研工作进展情况的跟踪和评估；

五、科技处

负责引进人才的科研业绩成果审核、科研项目申报等相关工作；

六、研究生院

负责引进人才博士生、硕士生导师评选及优先安排招收研究生等相关工作；

七、财务处

负责引进人才所需经费的筹措、各项经费待遇落实等相关工作；

八、国有资产管理处

负责科研平台（场地）落实、实验仪器设备的配备、实验室建设等相关工作；

九、国际合作与交流处

负责为海外引进人才办理居留和出入境手续，以及海外人才跟踪服务工作；

十、后勤基建处

负责协调引进人才房、人才周转房等相关后勤保障工作；

十一、保卫处

根据引进人才提供的材料，及时帮助引进人才及其配偶、子女办理暂住证或落户手续；

十二、工会

负责协助高层次人才子女入托、入学事宜；

十三、各用人单位

负责为人才安排办公、实验用房，提供必备的办公、实验设施，调配科研助手，协助其适应工作环境，为其组建团队或融入团队提供支持；

十四、其他

如有其它服务需求，经引进人才本人及用人单位提出申请，由学校人才工作办公室会同各职能部门按有关规定落实。

各层次人才候选人引进评价参考指标

特殊杰出人才：

年龄原则上不超过 65 周岁，且符合以下条件之一：

1. 中国科学院院士、中国工程院院士；
2. 发达国家院士、发展中国家科学院院士、国家“万人计划”杰出人才入选者、“国医大师”称号获得者；
3. 国家最高科学技术奖、国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖、中华人民共和国国际科学技术合作奖一等奖获得者（排名第一）；
4. 现任国务院学位委员会学科评议组成员、全国专业学位研究生教育指导委员会主任委员、国家级学术团体、专家组织或专家委员会的主任委员（召集人）；

达到本层次人才学术水平的国（境）内外杰出人才。

第一层次领军人才：

年龄原则上不超过 55 周岁，且符合以下条件之一：

1. 国家“万人计划”领军人才入选者、国家海外高层次人才引进计划入选者、教育部“长江学者”特聘教授入选者；
2. 国家最高科学技术奖、国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖、中华人民共和国国际科学技术合作奖一等奖获得者（排名前二）或二等奖获得者（排名第一）；

3. 现任国家级重点学科、实验室、工程中心、临床研究中心等平台及创新团队负责人、全国专业学位研究生教育指导委员会副主任委员、分委员会召集人；

4. 国家重大项目负责人、国家社科基金重大项目负责人、国家自然科学基金委“杰出青年科学基金”获得者、广西院士后备人选；

5. 以第一作者或通讯作者身份发表的学术论文“H 指数”达到 20 以上者；以第一作者（或第一通讯作者、或共同第一作者排名第一，下同）或通讯作者身份在 Nature、Science、Cell、New England Journal of Medicine、The Lancet 等国际权威刊物（不含子刊）全文发表学术论文 2 篇以上者；在所从事专业的顶级学术杂志发表研究论文影响因子累计 ≥ 50 ，其中影响因子 ≥ 10 的论文不少于 4 篇、或 ≥ 20 的论文不少于 2 篇；在中科院文献情报中心期刊分区一区的刊物上全文发表学术论文 8 篇及以上（论文的影响因子以中国科学院文献情报中心发布的当年的分区情况为准，不分大小类，采用就高原则，下同）；国际一流大学（QS、US、排名前 200 名，下同）教授且以第一作者或通讯作者身份发表的学术论文“H 指数”达到 15 以上者；人文社科类以第一作者或通讯作者身份在《中国社会科学》发表 2 篇学术论文者、或以第一作者在 SCI、SSCI、A&HCI 等学术刊物上发表论文不少于 5 篇，被 SSCI 收录的论文不少于 4 篇、或以第一作者身份在《中国社会科学文摘》《新华文摘》《高等学校文科学术文摘》《中国人民大

学复印报刊资料》（简称为国内权威的“四大文摘”，下同）全文转载4篇及以上学术论文者；

达到本层次人才学术水平的国（境）内外领军人才。

第二层次拔尖人才：

年龄原则上不超过50周岁，且符合以下条件之一：

1. 国家“万人计划”青年拔尖人才、教育部“青年长江学者”入选者、海外高层次人才引进计划青年项目入选者、中科院“百人计划”入选者、“百千万人才工程”国家级人选、国家有突出贡献中青年专家、国家级教学名师；

2. 国家最高科学技术奖、国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖、中华人民共和国国际科学技术合作奖一等奖获得者（排名前三）或二等奖获得者（排名前二）；

3. 现任国家级临床重点专科负责人、国家级一流学科带头人、全国专业学位研究生教育指导委员会分委员会召集人委员；

4. 国家重大重点项目负责人、国家社科基金重点项目负责人、国家自然科学基金委“优秀青年科学基金”获得者、国家自然科学基金优秀青年科学基金项目（海外）获得者、广西“八桂学者”；

5. 以第一作者或通讯作者身份发表的学术论文“H指数”达到15以上者；以第一作者或通讯作者身份在Nature、Science、Cell、New England Journal of Medicine等国际权威刊物（不含子刊）全文发表学术论文1篇以上者；在所从事专业的顶级学术杂志发表研究论文影响因子累计 ≥ 40 ，其中影响因子 ≥ 10 的论文不少于

3 篇、或 ≥ 20 的论文不少于 1 篇；在中科院文献情报中心期刊分区一区的刊物上全文发表学术论文 6 篇及以上；国际一流大学副教授且以第一作者或通讯作者身份发表的学术论文“H 指数”达到 10 以上者；人文社科类以第一作者或通讯作者身份在《中国社会科学》发表 1 篇学术论文者、或以第一作者在 SCI、SSCI、A&HCI 等学术刊物上发表论文不少于 4 篇，被 SSCI 收录论文不少于 3 篇、或以第一作者身份在国内权威的“四大文摘”全文转载 3 篇及以上学术论文者；

达到本层次人才学术水平的国（境）内外拔尖人才。

第三层次骨干人才：

年龄原则上不超过 45 周岁，且符合以下条件之一：

1. 具有广西“特聘专家”等省级高端人才入选者相当学术水平者；

2. 国家最高科学技术奖、国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖、中华人民共和国国际科学技术合作奖二等奖获得者（排名前三）；教育部高等学校人文社会科学优秀成果奖一等奖（排名前二）、二等奖以上（排名第一）、省部级社科科研成果奖一等奖（排名第一）；

3. 现任部级重点学科带头人、部级科研平台负责人、部级社科重点研究基地负责人；

4. 主持国家自然科学基金面上项目 2 项或国家社科基金项目 2 项；

5. 以第一作者或通讯作者身份在 Nature、Science、Cell、New England Journal of Medicine、The Lancet 等国际权威刊物（含子刊）全文发表学术论文者；在所从事专业的顶级学术杂志发表研究论文影响因子累计 ≥ 30 ，其中影响因子 ≥ 10 的论文不少于2篇、或 ≥ 15 的论文不少于1篇；在中科院文献情报中心期刊分区一区的刊物上全文发表学术论文4篇及以上；国际一流大学副教授且以第一作者或通讯作者身份发表的学术论文“H指数”达到8以上者；人文社科类以第一作者或通讯作者身份在《中国社会科学》发表学术论文者、或以第一作者在SCI、SSCI、A&HCI等学术刊物上发表论文不少于3篇，被SSCI收录的论文不少于2篇、或以第一作者身份在国内权威的“四大文摘”全文转载3篇及以上学术论文者、或在本学科权威期刊发表学术论文3篇以上、或咨询（调研）报告及政策建议被中共中央或国务院采纳或得到国家领导人正面批示2项以上（排名第1）、或被省部级单位采纳或得到省部级单位主要领导正面批示3项以上（排名第1）；

达到本层次人才学术水平的国（境）内外骨干人才。

第四层次青年人才：

年龄原则上不超过45周岁，且符合以下条件之一：

1. 具有广西“八桂青年学者”、“青年特聘专家”、“十百千”、教育厅“百人计划”、“卓越学者”等人才入选者相当学术水平者；

2. 获省部级科学技术奖一等奖（排名前二）、二等奖（排名第一）；教育部高等学校人文社会科学优秀成果奖二等奖以上（排名前二）、三等奖（排名第一），省部级社科科研成果奖一等奖（排名前二）、二等奖（排名第一）；

3. 现任省级科研平台负责人、省级社科重点研究基地负责人、省级一流学科带头人；

4. 主持国家自然科学基金面上项目 1 项和国家自然科学基金青年基金项目 1 项或国家社科基金项目 1 项；

5. 以第一作者或通讯作者身份在所从事专业的顶级学术杂志发表研究论文影响因子累计 ≥ 20 ，其中影响因子 ≥ 8 的论文不少于 2 篇、或 ≥ 10 的论文不少于 1 篇；在中科院文献情报中心期刊分区一区的刊物上全文发表学术论文 3 篇及以上，或在中科院文献情报中心期刊分区二区刊物上发表学术论文 4 篇及以上；国际一流大学有正式教职且以第一作者或通讯作者身份发表的学术论文“H 指数”达到 5 以上者；人文社科类以第一作者或通讯作者身份在 SCI、SSCI、A&HCI 等学术刊物上发表论文不少于 2 篇，被 SSCI 收录的论文不少于 1 篇、或在 CSSCI 来源期刊上发表学术论文 5 篇及以上，或以第一作者身份在国内权威的“四大文摘”全文转载 2 篇及以上学术论文者、或在本学科权威期刊发表学术论文 2 篇以上、或咨询（调研）报告及政策建议被省部级单位采纳或得到省部级单位主要领导正面批示 2 项以上（排名第 1）；

达到本层次人才学术水平的国（境）内外青年人才。

第五层次后备人才：

具有研究生学历、博士学位且年龄原则上不超过 40 周岁的博士及博士后；本科、硕士、博士、博士后一般应有 1 个学习或工作阶段是在国（境）内外知名高校及科研院所完成；且符合以下条件之一：

1. 主持省部级教学研究或科研项目 1 项及以上；或获得省部级以上教学或科研成果奖者；

2. 近五年以第一作者或通讯作者身份在所从事专业的顶级学术杂志发表研究论文影响因子累计 ≥ 15 ，其中影响因子 ≥ 5 的论文不少于 2 篇或 ≥ 8 的论文不少于 1 篇；在中科院文献情报中心期刊分区一区的刊物上全文发表学术论文 2 篇及以上，或在中科院文献情报中心期刊分区二区刊物上发表学术论文 3 篇及以上；人文社科类以第一作者或通讯作者身份在 SCI、SSCI、A&HCI 等学术刊物上发表论文不少于 1 篇、或在 CSSCI 来源期刊上发表学术论文 3 篇及以上、或在北京大学核心期刊上发表学术论文 5 篇及以上、或以第一作者身份在国内权威的“四大文摘”全文转载 1 篇及以上学术论文者、或咨询（调研）报告及政策建议被省部级单位采纳或得到省部级单位主要领导正面批示 1 项以上（排名第 1）；

达到本层次人才学术水平的国（境）内外后备人才。

人才团队

在相关科学研究或技术创新研究领域达到国际先进或国内领先水平，在国际或国内同行中具有重要的学术影响力；团队成员 3

人以上，核心成员中，第二层次 1 人和第五层次以上不少于 1 人，或第三层次 1 人和第四层次以上不少于 1 人。

各层次人才聘期岗位考核参考指标

特殊杰出人才：引进时具体商定。

第一层次领军人才：

1. 开设国际前沿课程或讲座，组织开展国际学术交流，主办国际学术会议；

2. 主持国家重点实验室和重点学科建设，引领本学科和相关学科群进入国家一流学科行列；负责组建创新团队，构建完善学术梯队，引进和培养高层次学术骨干和青年人才；

3. 聘期内主持获得国家科技重大专项项目，国家自然科学基金创新研究群体项目、重大研究计划重点支持类项目、重点项目、科学仪器研制项目，国家社科基金重大项目 1 项以上；

4. 以广西医科大学为第一署名单位（下同）科教成果达到以下指标之一：（1）在 SCI 影响因子大于等于 20 的期刊发表专业学术论著至少 1 篇；（2）在 SCI 影响因子大于等于 15 的期刊发表专业学术论著至少 1 篇，总影响因子 25 分以上；（3）在 SCI 影响因子大于等于 10 的期刊发表专业学术论著至少 2 篇，并且有省部级教改项目或省部级以上的奖项；（4）在中科院文献情报中心期刊分区一区期刊上发表 SCI 论著 5 篇；（5）获得国家级奖项一等奖 1 项；（6）做出具有国际先进水平的创新成果，在服务国家战略需求和经济社会发展上做出重大贡献（如有重大发明专利

并转化效益显著、医疗技术创新与应用国内领先等，下同)；人文社科类以第一作者或通讯作者身份在《中国社会科学》发表学术论文1篇、或以第一作者在SCI、SSCI、A&HCI等学术刊物上发表论文不少于5篇，被SSCI或A&HCI收录的论文不少于4篇、或在《中国社会科学文摘》、《新华文摘》、《高等学校文科学术文摘》、《人大报刊复印资料》(简称为国内权威的“四大文摘”，下同)全文转载5篇及以上学术论文者；或入选国家“万人计划”领军人才入选者、国家海外高层次人才引进计划创新人才、“国家自然科学基金杰出青年基金”等与之水平相当的国家级人才项目；

5. 培养若干名博士、硕士研究生，指导博士后研究人员、高级访问学者，所指导的博士、硕士研究生学位论文在教育部或教育厅的抽检中必须达到良好以上；完成所在教研室安排教学任务及合同约定的全英教学时数，并且教评结果为“优良”；

6. 积极支持学校学科评估、专业学位水平评估、学位授权点申报及合格评估、一流学科等学科建设工作。

第二层次拔尖人才：

1. 为研究生和留学生开设英文专业课程或专题讲座；组织开展国际学术交流，主办国际学术会议；

2. 领衔指导学科发展，使所在学科水平达到甚至赶超国内先进，保持或提升原有省部级以上的学科地位(如重点学科、重点实验室等)；负责本学科的学术梯队建设，形成一支具有竞争实力的创新团队，引进和培养高层次学术骨干和青年人才；

3. 聘期内主持获得国家重点研发计划项目、科技部基地和人才专项，国际（地区）合作研究与交流项目，国家社科基金重点项目 1 项；或达到上述第一层次人才以上的项目条件；

4. 科教成果达到以下指标之一：（1）在 SCI 影响因子大于等于 15 的期刊发表专业学术论著至少 1 篇；（2）在 SCI 影响因子大于等于 10 的期刊发表专业学术论著至少 1 篇，总影响因子 20 分以上；（3）在 SCI 影响因子大于等于 8 的期刊发表专业学术论著至少 2 篇，并且有省部级教改项目或省部级以上的奖项；（4）在中科院文献情报中心期刊分区一区期刊上发表 SCI 论著至少 4 篇；（5）获得国家二级奖项及以上 1 项；（6）做出具有国际先进水平的创新成果，在服务国家战略需求和经济社会发展上做出重大贡献；人文社科类以第一作者或通讯作者身份在《中国社会科学》发表学术论文 1 篇、或以第一作者在 SCI、SSCI、A&HCI 等学术刊物上发表论文不少于 4 篇，被 SSCI 或 A&HCI 收录的论文不少于 3 篇、或在 CSSCI 来源期刊上发表学术论文 6 篇及以上、或在国内权威的“四大文摘”全文转载 4 篇及以上学术论文者；或入选“国家自然科学基金杰出青年基金”、国家“万人计划”领军人才、国家海外高层次人才引进计划创新人才等与之水平相当的国家级人才项目；

5. 培养若干名博士、硕士研究生，指导博士后研究人员、高级访问学者，所指导的博士、硕士研究生学位论文在教育部或教育厅的抽检中必须达到良好以上；完成所在教研室安排教学任务

及合同约定的全英教学时数，并且教评结果为“优良”；

6. 积极支持学校学科评估、专业学位水平评估、学位授权点申报及合格评估、一流学科等学科建设工作。

第三层次骨干人才：

1. 为研究生和留学生讲授英文专业课程或专题讲座；为研究生和留学生开设专业课程或专题讲座；积极开展国际学术交流；

2. 负责本学科的人才培养与学术梯队建设，协助申报省级重点实验室或科研平台，形成一支具有竞争实力的创新团队，引进和培养高层次学术骨干和青年人才；

3. 聘期内主持获得国家级重大项目 1 项、或国家自然科学基金面上等级别相当课题 2 项、或国家社科基金项目 2 项、或国家社科基金项目 1 项及教育部人文社科项目 1 项；或达到上述第二层次人才以上的项目条件；

4. 科教成果达到以下指标之一：（1）在 SCI 影响因子大于等于 10 的期刊发表专业学术论著至少 2 篇；（2）在 SCI 影响因子大于等于 8 的期刊发表专业学术论著至少 2 篇，总影响因子 20 分以上；（3）在 SCI 影响因子大于等于 5 的期刊发表专业学术论著至少 2 篇，并且有省部级教改项目或省部级以上的奖项；（4）在中科院文献情报中心期刊分区一区期刊上发表 SCI 论著至少 3 篇；（5）获得省部级奖项一等奖 1 项；（6）做出具有国际先进水平的创新成果，在服务国家战略需求和经济社会发展上做出重大贡献；人文社科类以第一作者或通讯作者在 SCI、SSCI、A&HCI 等学

术刊物上发表论文不少于 3 篇，被 SSCI 或 A&HCI 收录的论文不少于 2 篇、或在 CSSCI 来源期刊上发表学术论文 5 篇及以上、或在北京大学中文核心期刊上发表学术论文 8 篇及以上、或在国内权威的“四大文摘”全文转载 3 篇及以上学术论文者；或入选“国家自然科学基金优秀青年基金”、国家“万人计划”青年拔尖人才、教育部“青年长江学者”、海外高层次人才引进计划青年项目等与之水平相当的国家级人才项目；

5. 培养若干名博士、硕士研究生，指导博士后研究人员，所指导的博士、硕士研究生学位论文在教育部或教育厅的抽检中必须达到良好以上；参加教研室的教学活动，承担核心课程讲授任务，完成所在教研室安排教学任务及合同约定的全英教学时数，并且教评结果为“优良”；

6. 积极支持学校学科评估、专业学位水平评估、学位授权点申报及合格评估、一流学科等学科建设工作。

第四层次青年人才：

1. 为研究生和留学生开设专业课程或专题讲座，招收培养硕士研究生；主持或积极参与本学科人才培养和教学改革研究，培养青年人才；

2. 参与本学科的学术梯队建设，引进和培养高层次青年人才，形成一支具有竞争实力的骨干团队；

3. 聘期内主持获得国家自然科学基金项目 2 项(其中至少有 1 项面上项目或青年基金项目)、或国家社科基金项目 1 项;或达到上述第三层次人才以上的项目条件;

4. 科教成果达到以下指标之一: (1) 在 SCI 影响因子大于等于 10 的期刊发表专业学术论著至少 1 篇; (2) 在 SCI 影响因子大于等于 8 的期刊发表专业学术论著至少 1 篇, 总影响因子 15 分以上; (3) 在 SCI 影响因子大于等于 5 的期刊发表专业学术论著至少 1 篇, 并且有省部级教改项目或省部级以上的奖项; (4) 在中科院文献情报中心期刊分区一区期刊上发表 SCI 论著至少 2 篇; (5) 获得省部级奖项二等奖及以上 1 项; (6) 做出具有国际先进水平的创新成果, 在服务国家战略需求和经济社会发展上做出重大贡献; 人文社科类以第一作者或通讯作者在 SCI、SSCI、A&HCI 等学术刊物上发表论文不少于 3 篇、或在 CSSCI 来源期刊上发表学术论文 3 篇及以上、或在北京大学中文核心期刊上发表学术论文 5 篇及以上、或以在国内权威的“四大文摘”全文转载 2 篇及以上学术论文者; 或入选广西“八桂学者”、“特聘专家”等与之水平相当的省级高端人才项目;

5、培养若干名博士或硕士研究生, 所指导的博士、硕士研究生学位论文在教育部或教育厅的抽检中必须达到良好以上; 参加教研室的教学活动, 承担核心课程讲授任务, 完成所在教研室安排教学任务及合同约定的全英教学时数, 并且教评结果为“优良”;

6. 积极支持学校学科评估、专业学位水平评估、学位授权点申报及合格评估、一流学科等学科建设工作。

第五层次后备人才：

1. 参加教研室的教学活动，承担核心课程讲授任务，招收培养硕士研究生，所指导的硕士研究生学位论文在教育部或教育厅的抽检中必须达到良好以上；发表高水平学术论文，力争科研达到或保持国内先进水平；积极参与本学科建设和教学改革研究；

2. 聘期内主持获得国家自然科学基金面上项目 1 项或国家自然科学基金地区基金项目及以上 2 项、或省部级社科基金项目（含教育部人文社科项目）1 项；或达到上述第四层次人才以上的项目条件；

3. 科教成果达到以下指标之一：（1）在 SCI 影响因子大于等于 8 的期刊发表专业学术论著至少 1 篇；（2）在 SCI 影响因子大于等于 5 的期刊发表专业学术论著至少 2 篇；（3）在 SCI 期刊发表专业学术论文 1 篇，并且有省部级教改项目及省部级以上的教学奖。（4）在中科院文献情报中心期刊分区一区期刊上发表 SCI 论著至少 1 篇或二区期刊上发表 SCI 论著至少 3 篇；（5）省部级奖项三等奖及以上 1 项；（6）做出具有国际先进水平的创新成果，在服务国家战略需求和经济社会发展上做出重大贡献；人文社科类以第一作者或通讯作者身份在 SCI、SSCI、A&HCI 等学术刊物上发表论文不少于 2 篇、或在 CSSCI 来源期刊上发表学术论文 2 篇及以上、或在北京大学中文核心期刊上发表学术论文 4 篇及以上、

或在国内外权威的“四大文摘”全文转载1篇及以上学术论文者；
或入选广西“八桂青年学者”、“青年特聘专家”等与之水平相当的省级青年人才项目；

4. 完成所在教研室安排教学任务及合同约定的全英教学时数，并且教评结果为“优良”；

5. 积极支持学校学科评估、专业学位水平评估、学位授权点申报及合格评估、一流学科等学科建设工作。

人才团队：

1. 在国际前沿领域开展创新性研究，取得一批创新性研究成果。特别是在获取国家重大和重点项目，争取科技经费，解决重大理论、技术问题，获得国家级奖励；

2. 以项目建设为载体，吸引和造就一批具有国际领先水平的学科带头人和杰出学者，引进、培养一批学术基础扎实、具有突出创新能力和发展潜力的中青年学术骨干，形成结构合理的学术梯队。每个项目在建设期内要造就或引进至少第三层次以上人才1名，或第五层次以上人才2名；

3. 推动海外智力引进工作和国际学术交流与合作；项目在引进海外人才资源、开展国际合作研究与人才培养、选派高层次创新型人才出国访问、进修等方面要有明确的计划和目标；积极主办国际学术会议；

4. 通过项目建设，建成一批能够进入教育部“创新团队发展计划”或国家自然科学基金委员会创新研究群体科学基金资助的

学术团队，并发表高水平科研论文；

5. 积极支持学校学科评估、重要平台建设、重大奖项申报。

附注：各项岗位职责中涉及的教学、科研项目、奖项、人才项目、论文等均需以广西医科大学作为第一署名单位。因学科差异性，对于优先发展学科紧缺人才或在某方面特别优秀的人才，未取得本办法规定的各层次考核指标，但获得与之相当的学术技术成就，各学院学术委员会论证后可提交学校审核论证，经学校同意，可认定为同等业绩。

中共广西医科大学委员会办公室

2021年10月11日印发

校对：周 波

录入：徐 榕