

中共浙江水利水电学院委员会 浙江水利水电学院文件

浙水院党〔2018〕30号

中共浙江水利水电学院委员会 浙江水利水电学院 关于印发《人才引进行动计划（2018-2020年）》的通知

党政各部门、各单位：

《浙江水利水电学院人才引进行动计划（2018-2020年）》
已经学校党委会审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

中共浙江水利水电学院委员会

浙江水利水电学院

2018年7月2日

浙江水利水电学院人才引进行动计划 (2018-2020 年)

为了加大人才引进力度,优化师资队伍结构,进一步推进“人才强校”战略,不断提升学校综合竞争力,根据上级有关规定和《浙江水利水电学院“十三五”师资队伍建设规划》等要求,结合学校实际,特制定本行动计划,具体内容如下:

一、指导思想

全面贯彻落实党的十九大精神和省委十四届二次全会、“人才新政”精神,以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,坚持人才优先发展战略,实施更加积极、更加开放、更加有效的人才政策,营造人才引进更好氛围,以识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方,汇集海内外各类人才,全面激发人才的创造活力,充分发挥人才在学校发展中的引领支撑作用。

二、目标任务

落实《浙江水利水电学院“十三五”师资队伍建设规划》,大力实施“1211引才计划”,到2020年,引进10名以上学术带头人和省部级及以上人才、20名以上业绩突出的优秀青年博士、100名以上博士教师、100名以上客座教授和兼职教师,学校人才队伍数量达到省一流学科建设和合格本科院校建设要求,人才结构进一步优化合理。

2018-2020年具体引才年度计划见附件1。

三、主要措施

(一) 凝心聚力,营造人才引进更好氛围

牢固树立人才是第一资源的理念，鼓励广大教职工为高层次人才引进举荐贤良，及时发现人才、举荐人才和延揽人才。

落实学校“人才引进伯乐奖”，举荐有国家项目的学术带头人或团队经录用，人事关系转入学校并正式开展工作后，分别给予举荐个人1万元的绩效工资奖励和单位（部门）2万元的师资建设经费奖励；举荐省部级及以上人才或团队经录用来校工作后（包括不转人事关系、以我校名义入选省部级及以上人才项目的人才），分别给予举荐个人2万元、单位（部门）2万元的绩效工资奖励和单位（部门）3万元的师资建设经费奖励。

（二）多管齐下，拓宽人才引进供给渠道

深入推进二级学院（部、所、中心）开展“走名校、访名师”活动，有重点地走访国内名校、名所、名企，通过加强学术联系，积极引进学术带头人和优秀青年博士来校工作。

强化“不求所有，但求所用”的理念，鼓励采取合作研究、带项目进校、辅导讲学、指导学科专业建设、培养青年教师等方式，柔性引进国内外高校、科研院所和企业的高层次人才，带动学术团队建设，视工作情况可提供工作补贴和住房交通补贴、科研配套经费等。积极争取聘请省部级及以上人才工程入选人员或学术带头人来校挂职工作，挂职期间视工作情况给予1-5万元/月的工作补贴，特殊、紧缺专业和特别优秀的人才可另行商定挂职待遇。争取上级部门支持，聘请水利系统高层次人才来校挂职锻炼1-2年，挂职期间的业绩成果作为其年度考核主要内容以及申报专业技术职务的重要依据，学校积极鼓励和支持挂职人员申请教师资格证书和兼评教师专业技术

职务。

加强与高端专业人才中介服务机构的交流合作，积极参与浙江省人社厅、中国教育在线、工信部等组织的引才活动，进一步拓宽海外引才渠道，逐步完善引才荐才长效机制。不断加大招聘宣传力度，及时了解高层次人才动态信息，增强引进高层次人才的针对性和实效性。

（三）强化激励，优化人才引进政策机制

引进人才条件及待遇，按照《浙江水利水电学院高层次人才引进管理暂行办法》（浙水院党〔2015〕10号），根据其考核条件在学校规定的待遇幅度内分别确定，对特别优秀的人才，经学校高层次人才引进工作领导小组审定，可在学校规定基础上适度提高。对学校急需的特殊、紧缺专业人才，相关资格条件可适当放宽。具体考核条件及对应待遇根据学科特点和学校实际另行制定。

学校重点围绕省级一流学科建设引进学术带头人，在“6+1”学科布局的基础上，根据学校确定的学科发展方向和专业建设需要，设定校级特聘教授岗位。

结合人才引进外部环境和学校实际，调整现有人才引进政策（见附件2）和有关引进程序。第四、五类人才和拟聘待遇较高的一般博士由用人单位（部门）组织校内外专家进行学术业绩评估，经用人单位（部门）学术决策组织评审推荐，报所在单位（部门）党政联席会和联系校领导审核后，提交校人才办审核，由学校召开高层次人才引进工作领导小组会议确定拟聘人选及待遇。第一至三类人才和学校拟提供住房的第四类人才，经用人单位（部门）学术决策组织和党政联席会推荐，校

人才办组织同行专家进行学术业绩评估，由学校召开高层次人才引进工作领导小组会议确定拟聘人选及待遇后，提交校人才工作领导小组审定。特殊人才和特殊情况可由校人才办直接提请校人才工作领导小组审议。

（四）精心服务，解决引进人才现实关切

切实改善人才工作条件，探索完善为引进人才提供项目支持、人员支持、经费支持、平台支持的机制，引导形成以人才促项目、以项目引人才。

建立优秀人才专业技术职务申报绿色通道，获得国家、国际性科技领域重大奖项或表彰的优秀人才，可以直接越级破格评聘相应专业技术职务；学校引进的海外名校和研究机构的高层次人才以及急需紧缺人才，或者取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题、在经济社会发展中作出重大贡献的专业技术人才，可放宽资历、年限等条件限制，直接申报评聘高级专业技术职务。原具有高级专业技术职务任职资格的第五类及以上人才或经商定接受相当于第五类及以上人才考核条件的人才，引进时可直接聘任相应高级专业技术职务，其他人员引进时一般不直接聘任高级专业技术职务。

深化人才事项“最多跑一次”改革，进一步梳理人才工作流程，建设好网上人事综合服务平台。积极帮助协调解决高层次人才家属安置等实际困难，实行重点人才“一对一”服务。

（五）落实责任，加强人才工作目标考核

建立人才引进工作定期督查通报制度，校党委每学期听取一次人才引进工作情况汇报。人才工作纳入各级党组织年度党建工作述职的重要内容，与党建述职“双述双评”。

深化党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制考核，考核结果作为评优评先、干部任用的重要依据。未完成当年人才引进工作目标的部门年度考核不得评为优秀。建立分管（联系）校领导结对相应部门开展人才引进工作和联系服务引进人才制度，校院两级领导班子成员结合工作分工，明确 1-2 名具体的联系服务对象，每学期至少联系 2 次，与人才进行思想沟通、感情交流，帮助其解决实际问题。

建立人才工作容错免责机制，合理界定和规范完善有利于人才创新的容错尺度，相关领导干部在勤勉尽职、未谋取非法利益、有效纠错的前提下，免除其决策责任。

（六）加大投入，确保人才引进顺利进行

坚持人才优先发展战略，落实人才投入优先保障。设立人才引进专项工作经费，统筹规划，专款专用。按照目标任务要求，每年安排足额经费保障高层次人才引进行动计划顺利实施。

切实发挥引才主体作用，各用人部门要结合实际，制定各自的人才引进激励政策，形成政策叠加、合力推进的新格局。

附件：1. 浙江水利水电学院 2018-2020 年人才引进年度计划表
2. 浙江水利水电学院引进人才类型及待遇

附件 1:

浙江水利水电学院 2018-2020 年 人才引进年度计划表

年度	引进人才数（不少于下列人数）	
2018 年	一般博士、博士后	35
	优秀青年博士	5
	学术带头人（B 类特聘教授）	3
	省部级人才（A 类特聘教授）	1
2019 年	一般博士、博士后	35
	优秀青年博士	5
	学术带头人（B 类特聘教授）	3
	省部级人才（A 类特聘教授）	1
2020 年	一般博士、博士后	30
	优秀青年博士	5
	学术带头人（B 类特聘教授）	3
	省部级人才（A 类特聘教授）	1

附件 2:

浙江水利水电学院引进人才类型及待遇

类别	人才	待遇
<p>第一类： 领军人才</p>	<p>中国科学院院士、中国工程院院士、国（境）外科学院或工程院院士；“973”、“863”计划首席科学家和领域专家、国家“万人计划”杰出人才、国家“特支计划”领军人才、教育部“长江学者”特聘教授、国家“千人计划”入选者、百千万人才工程国家级人选、国家自然科学基金杰出青年基金获得者、国家自然（社会）科学基金重大项目负责人、国务院学科评议组成员或其他相当于上述层次的人才项目入选者及相当水平的海外人才等。</p>	<p>一人一议</p>
<p>第二类： 拔尖人才</p>	<p>国家有突出贡献中青年专家、国家“特支计划”青年拔尖人才、国家自然科学基金优秀青年基金获得者、国家自然（社会）科学基金重点项目负责人、教育部“长江学者”青年项目入选者、教育部新世纪优秀人才、国家教学名师、科技部“创新人才推荐计划”、中青年科技创新领军人物入选者、全国宣传文化系统“四个一批”、中国科学院“百人计划”入选者、国务院学位委员会学科评议组成员（在职）、浙江省特级专家、浙江省“151 人才”（重点资助人选）或其他相当于上述层次的人才项目入选者及相当水平的海外人才等。（一般不超过 55 周岁）</p>	<p>一人一议</p>

<p>第三类： 省部级人才（A类特聘教授）</p>	<p>浙江省“151人才”第一层次人选、省“千人计划”、省“钱江学者”特聘教授、省有突出贡献的中青年专家、省宣传文化系统“五个一批”人选或其他相当于上述层次的人才项目入选者及相当水平的海外人才等。（一般不超过45周岁）</p>	<p>一人一议，给予400-500万元住房补贴，或给予100平方米左右的住房和100-200万元住房补贴；按需配置科研启动经费；实行年薪制或协议工资，年薪50-80万元；不受岗位总量、结构比例和岗位等级限制。服务期为10年。</p>
<p>第四类： 学术带头人（B类特聘教授）</p>	<p>具有博士学位的正高职专业技术职务人员，近五年主持国家级或省部级重大教学、科研项目至少1项或获得过省部级二等以上奖励。（一般不超过45周岁）</p>	<p>根据考核要求确定相应待遇：一般给予住房补贴50-100万元，安家费10万元，5年内可提供不少于90平方米的学校周转住房；特别优秀（三年内能以我校名义申报成功省部级及以上人才）的给予90平方米以上住房一套（不再发放住房补贴）；可实行年薪制或协议工资；科研启动经费10-20万元，聘期内视项目申报情况给予科研配套经费：自然科学类15万元，社会科学类8万元；安置符合条件配偶；不受学校核定的用人单位岗位总量、结构比例和岗位等级限制。服务期为10年。</p>

<p>第五类： 优秀青年博士</p>	<p>国内著名高校（一般为国家“双一流”建设高校或重点研究机构毕业或博士毕业学科国内排名为前10%）优秀青年博士、博士后（一般35周岁以下），业绩符合下列条件之一的：（1）论文。理工类：在本领域以第一作者在SCI收录的期刊发表论文3篇，其中在SCI分区表中列为2区的杂志上发表学术论文至少1篇；或在SCI分区表中列为1区的杂志上发表学术论文1篇。人文社科类：在本领域以第一作者在一级及以上期刊发表论文1篇、CSSCI期刊论文1篇，或被SCI、SSCI、A&HCI等收录期刊论文1篇、CSSCI期刊论文2篇或CSSCI期刊论文3篇；（2）近五年主持国家级课题1项；（3）以第一完成人获得省（部）级教学科研成果二等奖以上的奖励1项；（4）承担技术推广并成效显著，使企业产生直接经济效益500万元以上或以第一发明人取得授权发明专利至少3项。</p> <p>海外知名高校或研究机构培养（一般为国际公认的四大世界大学排名榜近期且至少有两个排名榜同时排前100名大学）的优秀青年博士、博士后。（一般45周岁以下）</p>	<p>根据考核要求确定相应待遇：一般给予住房补贴30-80万元，可根据业绩情况直接聘任专业技术八级及以上岗位，5年内可提供学校周转住房或住房租金补贴；安家费5万元；科研启动经费5-10万元，聘期内视项目申报情况给予科研配套经费：自然科学类8万元，社会科学类5万元；安置符合条件配偶。服务期为10年。</p>
<p>第六类： 一般博士、博士后</p>	<p>有稳定的研究方向，作为主要参与者参与过课题研究并发表过本学科高质量的科研论文或具有海外经历的博士、博士后，具备做教师的基本素质和科学研究的发展能力。</p>	<p>根据考核要求确定相应待遇：购房补贴20-60万元，安家费2万元；科研启动经费3万元，聘期内视项目申报情况给予科研配套经费：自然科学类7万元，社会科学类4万元。服务期为10年。</p>

备注：特殊紧缺专业人才，上述资格条件要求可适当放宽。

