

# 郑州职业技术学院

## 高层次人才引进办法（试行）

为进一步实施“人才强校”战略，加强高层次人才队伍建设，提升师资队伍整体水平，形成具有核心竞争力的人才制度优势，结合我校实际，特制定本办法。

### 一、引进原则

（一）服务专业发展，突出引进重点。紧密围绕学校专业建设与发展规划，在统筹各专业人才需求的基础上，优先保障重点专业、紧缺方向的高层次人才引进，同时兼顾其他专业发展所需的人才。

（二）规范引进程序，确保选聘质量。严格执行公开招聘制度，遵循公平竞争、科学评价、择优录用的原则，全面考察应聘者的政治素质、职业道德、学术水平及教学科研业绩，切实提升人才引进的匹配度与质量。

（三）创新引才机制，实施灵活政策。对高层次人才及具有重要学术影响力的创新团队，可采取“一人一议”、团队整体引进相结合等灵活方式进行，增强引才政策的适应性与实效性。

（四）强化合同管理，实行动态考核。与引进人才签订聘用合同，明确聘期岗位职责与目标任务，实施聘期考核与动态管理机制，推动人才管理与学校发展目标有效衔接。

### 二、引进类别和条件

《郑州市高层次人才分类认定标准（2024）》中规定的四类高层次人才，与学校发展定位及开设专业相关的学术带头人、教授、博士研究生、高级职称人员。

### （一）基本条件

1. 拥护党的路线方针政策，热爱教育事业，师德高尚，学术规范，遵纪守法；

2. 具有良好的职业道德，严谨的工作作风和科学、求实、团结、协作的精神；

3. 具有较强的产学研创新能力，对学校高层次教师队伍建设、科技创新、人才培养等方面能起到显著的带动作用；

4. 身心健康，能够胜任学校分配的教学科研等工作。

### （二）具体条件

#### 1. 学术领军人才

国家杰出青年科学基金获得者、“长江学者”特聘教授、国家“万人计划”领军人才、全国杰出专业技术人才、百千万人才工程国家级人选等符合《郑州市高层次人才分类认定标准（2024）》中的人才。

#### 2. 学术带头人

国家优秀青年科学基金获得者、“长江学者奖励计划”青年学者、国家“万人计划”青年拔尖人才、国务院政府特殊津贴专家、省级专业技术人才、“中原英才计划——中原领军人才”、省级特聘教授、省级科技创新杰出青年、河南省优秀专家、河南省政府特殊津贴获得者、省部级重点实验室主任、工程实验室主

任、工程研究中心主任等符合《郑州市高层次人才分类认定标准（2024）》中的人才。

### 3. 博士研究生

学习形式须为全日制，专业研究方向为学校急需紧缺专业，具备较强的教学、科研能力和较大的发展潜能，年龄应在 38 周岁以下（科研业绩特别突出的博士可放宽至 43 周岁）并取得博士学位、学位。其中，从海外（境外）引进的博士研究生，须毕业于国际知名四大世界大学排名之一最新排名前 500 的大学，或所学专业在国际知名四大世界大学排名之一最新学科排名前 100。国际知名四大世界大学排名以 ARWU 世界大学排名、QS 世界大学排名、THE 世界大学排名、U. S. News 世界大学排名为准。

根据近五年科研业绩，引进博士划分为 A、B、C、D 四个类别。

A 类博士(符合下列条件之一)：

(1) 主持 1 项国家级科研项目；

(2) 理工类博士以第一作者在 SCI 一区发表论文 3 篇，或二区 5 篇以上；人文社科类博士在 CSSCI 发表学术论文或发表的期刊论文被 SSCI、A&HCI 收录或《新华文摘》《中国社会科学文摘》《高等学校文科学术文摘》全文转载 4 篇；

(3) 获得省部级研究成果奖一等奖及以上（限主持人），或省部级以上教学成果奖特等奖及以上（限主持人）；

(4) 获得国家发明专利授权 2 项（限第 1 发明人）以上，实现技术性收入累计到账经费 50 万元以上；

(5) 本人参加 A 类教师教学技能大赛并获得国家级二等奖及以上奖励 1 项；

(注：A 类教师教学技能大赛指教育行政主管部门举办的国家级、省、市级教学能力比赛，详见《郑州职业技术学院竞赛管理与奖励办法（修订）》（郑职院〔2023〕86 号），下同）

(6) 完成国家“双高计划”标志性成果之一，具体以教育部 财政部《关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划（2025—2029 年）的通知》（教职成〔2025〕1 号）为认定标准；

(7) 主持横向科研项目 1 项以上，实现技术性收入累计到账 100 万元以上，项目已通过验收。

B 类博士(符合下列条件之一)：

(1) 国家级项目主要完成人（限前 2 名）或主持完成 2 项省部级科研项目（教研项目）（限前 2 名）；

(2) 理工类博士以第一作者在 SCI 二区以上发表论文 2 篇（其中一区 1 篇）或 SCI 收录 4 篇；人文社科类博士在 CSSCI 发表学术论文或发表的期刊论文被 SSCI、A&HCI 收录或《新华文摘》《中国社会科学文摘》《高等学校文科学术文摘》全文转载 2 篇，或在全国中文核心期刊发表学术论文 3 篇；

(3) 获得省部级研究成果奖一等奖及以上（限前 2 名），或省部级教学成果奖一等以上奖励（特等奖限前 3 名、一等奖限前 2 名）；

(4) 作为第一指导教师指导学生参加 A 类职业技能大赛，并获得国家级二等奖及以上奖励 1 项；

（注：A类职业技能大赛指具有重大国际或国内影响力的赛事活动，包括世界技能大赛、中华人民共和国职业技能大赛、全国职业院校技能大赛、中国“互联网+”大学生创新创业大赛等，详见《郑州职业技术学院竞赛管理与奖励办法（修订）》（郑职院〔2023〕86号，下同）

（5）获得国家发明专利授权1项（限第1发明人）以上，实现技术性收入累计到账经费30万元以上；

（6）主持横向科研项目1项以上，实现技术性收入累计到账经费50万元以上，项目已通过验收。

C类博士（符合下列条件之一）：

（1）主持完成1项省部级科研项目（教研项目）；

（2）理工类博士发表的期刊论文被SCI收录2篇；人文社科类博士在全国中文核心期刊发表学术论文2篇；

（3）获得省部级研究成果奖二等奖及以上（限前3名），或省部级教学成果奖一等以上奖励（一等奖限前3名）的主要完成人；

（4）获得国家发明专利授权1项（限第1发明人）以上，实现技术收入累计到账经费15万元以上；

（5）主持横向科研项目1项以上，实现技术收入累计到账经费20万元以上，项目已通过验收。

D类博士：

发表一定数量的本专业学术论文，科研能力较强，能胜任本专业教学科研等任务。

#### 4. 高级职称人员

具有高校教授职称或行业企业高级职称，且具备硕士以上学历，应聘专业与职称专业一致，年龄原则上不超过43周岁。正高级职称人员特别优秀的，经学校党委研究同意，年龄可放宽至50周岁。

### 三、引进待遇

所有引进的高层次人才，一经录用，均将按规定办理入编手续。

(一) 学术领军人才、学术带头人，实行一人一策，待遇面议。

#### (二) 博士人才待遇

##### 1. 住房补贴

(1) A类博士入校住房补贴50万元。住房补贴按照比例逐年领取，第一年可以领取30%，以后每年领取10%。入职后，当年在校外购买住房的，持购房协议或合同，可一次领取50%的住房补贴；

(2) B类博士入校住房补贴40万元。住房补贴按照比例逐年领取，第一年可以领取30%，以后每年领取10%。入职后，当年在校外购买住房的，持购房协议或合同，可一次领取50%的住房补贴；

(3) C类博士入校住房补贴20万元，住房补贴按照比例逐年领取，第一年可以领取30%，以后每年领取10%。入职后，当年在校外购买住房的，持购房协议或合同，可一次领取50%的住

房补贴；

(4) D类博士入校住房补贴5万元，住房补贴按照比例逐年领取，第一年可以领取30%，以后每年领取10%。入职后，当年在校外购买住房的，持购房协议或合同，可一次领取50%的住房补贴。

## 2. 科研启动经费

(1) A类博士科研启动费：理工类15万元，人文社科类10万元；

(2) B类博士科研启动费：理工类15万元，人文社科类10万元；

(3) C类博士科研启动费：理工类10万元，人文社科类8万元；

(4) D类博士科研启动费：理工类2万元，人文社科类1万元。

3. 博士配偶安置：A、B类博士配偶，具有硕士研究生以上学历学位，按学校人事代理政策安排工作。

4. A、B类博士享受校内副教授待遇，高聘待遇期限3年。

5. 根据学校发展战略和学科专业定位，经学校研究，紧缺专业或业绩特别突出者，可认定为高一级博士类别。

## (三) 高级职称人员待遇

聘用后办理入编手续，享受国家规定的事业单位相应工资福利及岗位薪酬。满足下列条件之一者，发放住房补贴20万元，并给予科研启动经费：理工类10万元，人文社科类8万元。

1. 获得 A 类教师教学技能大赛省级一等奖及以上；
2. 获得省级教学成果特等奖及以上（限第 1 名）；
3. 作为第一指导教师指导学生参加 A 类职业技能大赛获得国家级二等奖及以上。

#### （四）其他待遇及说明

以上所有待遇均为税前，最低服务年限 8 年以上（含试用期）。

### 四、引进程序

按照《河南省事业单位公开招聘工作规程》相关规定和学校用人需求进行引进。学术领军人才、学术带头人、博士研究生、高级职称人员未涵盖的特殊急需紧缺人才，或者超年龄的特殊急需紧缺人才，经学校研究同意的，按上述引进程序引进。

### 五、其他

（一）高层次人才自愿与学校签订人才服务协议，协议期限不少于 8 年，并自觉遵守协议条款，同时符合多项条件者，依最高标准享受。夫妻同为高层次人才者，安家费、科研启动费、津贴等分别享受。

（二）岗位职责由学校根据引进人才情况具体商定，引进人员必须履行。若不能履行，学校有权根据实际情况扣除相关待遇。

（三）学校将根据聘期考核情况，核定人才的最终类别与待遇等级，并对相关待遇进行差额结算或调整。

（四）以上所有待遇均为税前。

**六、本办法自发布之日起施行，由学校人事处解释。**