

연변대학문건 延边大学文件

延大校发〔2018〕64号

签发人：陈 铁

关于印发《延边大学世界一流学科杰出人才 岗位设置与聘任办法》的通知

全校各部门：

《延边大学世界一流学科杰出人才岗位设置与聘任办法》经2018年4月27日第9次校党委常委会讨论通过，现印发给你们，请认真遵照执行。

特此通知。

附件：延边大学世界一流学科杰出人才岗位设置与聘任办法



延边大学学校办公室

2018年4月27日印制

附件

延边大学世界一流学科杰出人才 岗位设置与聘任办法

为加快推进延边大学外国语言文学一流学科建设,努力提升学校的核心竞争力和社会影响力,根据国务院《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》及教育部 财政部 国家发展改革委《统筹推进世界一流大学和一流学科建设实施办法(暂行)》的部署,按照《关于印发〈中央高校建设世界一流大学(学科)和特色发展引导专项资金管理办法〉的通知》(财科教〔2017〕126号)和吉中共吉林省委 吉林省人民政府《关于激发人才活力支持人才创新创业的若干意见》(吉发〔2018〕4号)精神,并结合《延边大学一流学科建设“特区制”实施意见(试行)》等,制定本办法。

一、岗位设置

设置延边大学世界一流学科杰出人才岗位,是在国家、省(部)现有人才项目及科研奖励项目基础上,为支持世界一流学科建设而设立的人才引育计划。计划遵循引育并举、内外并轨的人才发展理念,梳理和整合校内外人才项目,加大杰出人才的培养和引进力度,促进优秀人才脱颖而出的人才机制的建立。

(一) 岗位类型

延边大学杰出人才岗位分为两大类:在编在岗人员岗位

和非在编在岗人员岗位。

在编在岗人员岗位是指我校在编在岗人员和全职引进人员，设“特聘教授第一层次”“特聘教授第二层次”“杰出青年人才”3个层次。非在编在岗人员岗位，是指在我校离退休人员及校外人员，设“特聘教授”“讲座教授”“特聘研究员”3个层次。受聘岗位聘期一般为3年，聘期期满后可根据需要续聘。

(二) 岗位数量

1. 在编在岗人员岗位数

特聘教授第一层次3名；特聘教授第二层次6-8名；杰出青年人才按需设岗，不受岗位数量限制。

2. 非在编在岗人员岗位

特聘教授1名；讲座教授6-8名；特聘研究员6-8名。

二、在编在岗人员的申报条件

受聘人员应身体健康，品德高尚，治学严谨，学风端正，具有良好的学术道德和团队精神。同时，按岗位要求，须具备下列条件。

(一) 特聘教授第一层次

特聘教授第一层次岗位分为直聘岗位和选聘岗位，具体条件如下：

1. 直聘岗位条件：中共吉林省委 吉林省人民政府《关于激发人才活力支持人才创新创业的若干意见》（吉发〔2018〕4号）中的国内外顶尖人才（A类）、国家级领军人

才（B类）等相等层次的国家级人才。

2. 选聘岗位条件：近5年在国外权威及顶尖学术期刊上发表5篇及以上学术论文，或在国内顶尖及权威学术期刊上发表10篇及以上学术论文。同时，至少满足下列条件中的两项：

（1）国家社会科学基金重大项目负责人；

（2）主编国家级规划教材1部，或以第一作者身份在国外著名出版社或国家级出版社出版学术专著2部及以上；

（3）获得高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学类）三等奖及以上（一等奖个人排名前3，二等奖个人排名前2，三等奖个人排名第1）；或获得省哲学社会科学优秀成果奖二等奖及以上（一等奖个人排名前2，二等奖个人排名第1）。

（二）特聘教授第二层次

特聘教授第二层次岗位分为直聘岗位和选聘岗位，具体条件如下：

1. 直聘岗位条件：中共吉林省委 吉林省人民政府《关于激发人才活力支持人才创新创业的若干意见》（吉发〔2018〕4号）中的国内外顶尖人才（A类）、国家级领军人才（B类）等相等层次的国家级人才。

2. 选聘岗位条件：近5年在国外权威及顶尖学术期刊上发表3篇及以上学术论文，或在国内顶尖及权威学术期刊上发表6篇及以上学术论文。同时，至少满足下列条件中的两

项:

(1) 国家社会科学基金重点项目负责人;

(2) 主编国家级规划教材 1 部, 或以第一作者身份在国外著名出版社或国家级出版社出版学术专著 1 部及以上;

(3) 获得高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学类)三等奖及以上(一等奖个人排名前 3, 二等奖个人排名前 2, 三等奖个人排名第 1); 或获得省哲学社会科学优秀成果奖二等奖及以上奖励(一等奖个人排名前 2, 二等奖个人排名第 1)。

(三) 杰出青年人才

杰出青年人才岗位设科研型杰出青年人才岗位和教学型杰出青年人才两种。

1. 科研型杰出青年人才条件

在国家重大需求和学术前沿领域从事前瞻性、创新性研究, 已取得重要影响的标志性成果; 具有很强的学术潜力, 具有入选国家高层次人才项目的实力; 年龄原则上不超过 45 周岁, 特别优秀的可放宽 1-2 岁。科研型杰出青年人才岗位分为直聘岗位和选聘岗位, 具体条件如下:

(1) 直聘岗位条件: 中共吉林省委 吉林省人民政府《关于激发人才活力支持人才创新创业的若干意见》(吉发〔2018〕4 号) 中的部级领军人才(C 类)、省级领军人才(D 类) 等相等层次的国家级人才。

(2) 选聘岗位条件: 近 5 年在国外权威及顶尖学术期

刊上发表 2 篇学术论文，或在国内顶尖及权威学术期刊上发表 3 篇学术论文。同时，至少满足下列条件中的两项：

- ①国家社会科学基金一般项目（含西部项目）负责人；
- ②主编国家级规划教材 1 部或出版专著 1 部；
- ③获得高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学类）三等奖及以上奖励（一等奖个人排名前 3，二等奖个人排名前 2，三等奖个人排名第 1）；或获得省哲学社会科学优秀成果奖二等奖及以上奖励（一等奖个人排名前 2，二等奖个人排名第 1）。

2. 教学型杰出青年人才条件

教学效果好，学术造诣高，在同领域具有较高学术地位和知名度；长期承担本科教学任务，坚持连续 3 年以上（含 3 年）讲授基础课程；年龄原则上不超过 45 周岁，特别优秀可放宽 1-2 岁。教学型杰出青年人才岗位分为直聘岗位和选聘岗位，具体条件如下：

（1）直聘岗位条件：中共吉林省委 吉林省人民政府《关于激发人才活力支持人才创新创业的若干意见》（吉发〔2018〕4 号）中的部级领军人才（C 类）、省级领军人才（D 类）等相等层次的国家级人才。

（2）选聘岗位条件：近 5 年在顶级或权威学术期刊上发表教研论文 2 篇以上和科研论文 1 篇。同时，至少满足下列条件中的两项：

- ①国家教育部或国家社科基金项目一般项目负责人；

②以第一作者身份出版一般教材 1 部及主编国家规划教材 1 部及以上;

③国家级精品资源共享课或在线开放课程或省级精品课程或省级优秀课程负责人;

④获得教育部教学成果奖三等奖及以上(一等奖个人排名前 3, 二等奖个人排名前 2, 三等奖个人排名第 1), 或者省政府教学成果奖二等奖及以上(一等奖个人排名前 2, 二等奖个人排名第 1)。

三、非在编在岗人才申报条件

(一) 特聘教授

特聘教授分为直聘岗位和选聘岗位, 具体条件如下:

1. 直聘岗位条件: 中共吉林省委 吉林省人民政府《关于激发人才活力支持人才创新创业的若干意见》(吉发〔2018〕4 号) 中的国内外顶尖人才(A 类)、国家级领军人才(B 类) 等相等层次的国家级人才。

2. 选聘岗位条件: 近 5 年至少满足下列条件中的两项。

(1) 在国外权威及顶尖学术期刊上发表 3 篇及以上学术论文, 或在国内顶尖及权威学术期刊上发表 5 篇及以上学术论文;

(2) 国家社会科学基金重大或重点项目负责人或国外等相等层次项目负责人;

(3) 主编国家级规划教材 1 部, 或以第一作者身份在国外著名出版社或国家级出版社出版学术专著 2 部及以上。

(4) 获得高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学类)三等奖及以上(一等奖个人排名前3, 二等奖个人排名前2, 三等奖个人排名第1); 或获得省哲学社会科学优秀成果奖二等奖及以上(一等奖个人排名前2, 二等奖个人排名第1)。

(二) 讲座教授

讲座教授岗位人员近5年至少满足下列条件中的两项:

(1) 在国外权威及顶尖学术期刊上发表2篇及以上学术论文, 或在国内顶尖及权威学术期刊上发表3篇及以上学术论文;

(2) 国家社会科学基金重点项目负责人或相等层次项目负责人;

(3) 主编国家级规划教材1部, 或以第一作者身份在国外著名出版社或国家级出版社出版学术专著1部及以上;

(4) 获得高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学类)三等奖及以上(一等奖个人排名前3, 二等奖个人排名前2, 三等奖个人排名第1); 或获得省哲学社会科学优秀成果奖二等奖及以上奖励(一等奖个人排名前2, 二等奖个人排名第1)。

(三) 特聘研究员

特聘研究员岗位近5年至少满足下列条件中的两项:

(1) 在国外权威及顶尖学术期刊上发表2篇及以上学术论文, 或在国内顶尖及权威学术期刊上发表3篇及以上学

术论文；

(2) 国家社会科学基金一般项目（含西部项目）负责人或相等层次项目负责人；

(3) 主编国家级规划教材 1 部或出版专著 1 部；

(4) 获得高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学类）三等奖及以上（一等奖个人排名前 3，二等奖个人排名前 2，三等奖个人排名第 1）；或获得省哲学社会科学优秀成果奖二等奖及以上奖励（一等奖个人排名前 2，二等奖个人排名第 1）。

四、岗位职责与任务

（一）在编在岗人才的岗位职责与任务

讲授本学科主干课程或核心课程，指导硕士研究生、博士研究生或在站博士后；推动本学科学术梯队建设，引进或引荐海外优秀人才，培养青年人才；根据学科特点，指导、组建或加入一支创新团队开展教学科研活动，促进学科整体水平的提升。

1. 特聘教授第一层次

(1) 担任学科发展顾问，指导学科建设规划的制定；指导本学科人才队伍建设，引进和培养中青年杰出人才；提升本学科在国内外的学术地位及影响力；

(2) 每年在国内外顶尖及权威刊物上发表 1 篇以上学术论文，或每年在国内外一级出版社出版具有国内外重要影响的学术著作 1 部；

(3) 聘期内主持国家重大科研项目 1 项；指导中青年教师在国内外顶尖及权威刊物上发表学术论文 2 篇及以上。

2 特聘教授第二层次

(1) 面向本学科国际前沿方向和国家重点科研发展需求，制定具有战略性、前瞻性和创造性的学科建设目标、规划和实施方案；担任重点学科发展平台的核心领军人才，组建具有世界一流水平的学术团队，带领学术团队获得国家重点支持；讲座与科研相结合，以讲座为主，面向研究生及青年教师开设国际前沿课程讲座；

(2) 每年在国内外顶尖及权威刊物上发表 1 篇以上学术论文，或每年在国内外一级出版社出版具有国内外重要影响的学术著作 1 部；

(3) 聘期内主持国家重点科研项目 1 项；指导中青年教师在国内外顶尖及权威刊物上发表学术论文 1 篇及以上。

3. 杰出青年人才

(1) 科研型杰出青年人才

①每年在国内外顶尖及权威刊物上发表 1 篇以上学术论文；

②主持国家社会科学基金一般项目（包括西部项目、青年项目）或教育部人文社会学基金项目 1 项；在国内外权威出版社出版具有国内外重要影响的学术著作 1 部或主编国家级规划教材 1 部。

(2) 教学型杰出青年人才

①每学期在至少做一节高效课堂示范课或观摩课；组建教学团队，帮助年轻教师解决教学难题，带出一批教学骨干；

②聘期内在顶尖或权威学术期刊上发表 2 篇以上教研论文、科研论文 1 篇；

③获得省政府教学成果奖二等奖及以上（个人排名第 1）；主持国家社会科学基金一般项目（包括西部项目、青年项目）或教育部人文社会学基金项目 1 项。

（二）非在编在岗人才的岗位职责与任务

指导学科规划与建设工作；指导、帮助和组织申报国家级重点或重大课题；指导人才队伍建设，引荐海外优秀人才；指导学科青年教师及研究生开展前沿问题研究，指导青年教师撰写和发表高水平论文，提高学科在国内外的影响力。

1. 特聘教授

（1）指导学科建设和发展规划，带动学科排名明显提高；指导和帮助学科人才承担国家重大、重点科研项目；指导和帮助逐渐具有国际水平的创新团队；指导和帮助本学科杰出人才获得国家级科研奖；指导和帮助团队成员入选国家级重点人才项目；

（2）招收博士研究生；指导本学科教师（或本人）在国内顶级或权威学术刊物上发表学术论文 2 篇及以上。

2. 讲座教授

（1）指导学科建设和发展规划，带动学科排名明显提高；讲座与科研相结合，以讲座为主，面向研究生及青年教

师开设国际前沿课程讲座；同本学科的学术骨干合作完成国家一般项目或重点科研项目；

(2) 招收博士研究生；指导本学科教师在国内外顶级或权威学术刊物上发表学术论文 2 篇及以上；在国内外一级出版社出版学术著作 1 部。

3、特聘研究员

(1) 组建学术团队，开展学术研究或攻关起骨干作用，参与国内外高水平大学或研究机构的交流与合作；

(2) 每年在国内外顶级或权威学术刊物上发表学术论文 1 篇及以上；

(3) 承担 1 项一流学科建设重点或重大科学研究项目，主持国家级科研项目或相当级别的横向项目。

五、人才岗位的支持保障条件

(一) 在编在岗人才的支持保障

1. 特聘教授第一层次

(1) 提供聘期内年薪 80 万元（税前）；

(2) 向全职引进人员提供安家及住房补贴 50 万元。

2. 特聘教授第二层次

(1) 提供聘期内年薪 60 万元（税前）；

(2) 向全职引进人员提供安家及住房补贴 50 万元。

3. 杰出青年人才

(1) 提供聘期内年薪 30 万元（税前）；

(2) 向全职引进人员提供安家及住房补贴 30 万元。

(二) 非在编在岗人才的支持保障

1. 特聘教授

聘期内提供岗位津贴 30 万元/年（税前）。

2. 讲座教授

聘期内提供岗位津贴 15 万元/年（税前）。

3. 特聘研究员

聘期内提供岗位津贴 10 万元/年（税前）。

(三) 非在编在岗人才，学校外国语言文学一流学科建设项目学术委员会遵循“一事一议”的原则，参考拟聘用人选拟完成的聘期任务及岗位职责，比照在编在岗人才待遇标准，提出拟聘用人选待遇的建议，校长办公会确定拟聘用人选待遇标准。

六、人才选聘的时间及程序

秉承“公开遴选、专家评审、择优聘任、目标管理”的原则，按照规定程序，实施选聘。

(一) 选聘时间

延边大学在编在岗杰出人才岗位，一般每年选聘一次；引进人才，根据引进进度安排选聘时间。

(二) 选聘程序

1. 学科下属学科方向组织岗位人员申报，申请人向学科方向提交申请材料；

2. 学校一流学科建设学术委员会对申请人进行学术评

议，评议结果上报学校学术委员会审议，审议结果上报校长办公会议审核；

3. 学校人力资源管理处进行公示，无异议后由学校人力资源管理处负责具体选聘。

七、人才岗位的管理与考核

（一）在编在岗人才的考核方式分为年度考核、中期考核和期满考核；非在编在岗人才考核方式分为年度考核和期满考核；

（二）考核由学校学科建设办公室和一流学科建设学术委员会共同负责组织实施；

（三）对年度和中期考核合格的岗位人才，按照合同拨付各类经费；对年度和中期考核基本合格的岗位人才，提出改进方案，限期整改；对整改期后仍无法达到岗位要求的，经一流学科建设领导小组审议后，报请学校人力资源管理处批准，退出杰出人才岗位管理序列；

（四）对期满考核合格的岗位人才，根据岗位需要和申报条件可续聘；对期满考核基本合格或不合格的，直接退出杰出人才岗位管理序列。

八、附则

（一）本办法与国家 and 省有关规定相抵触或未尽事宜时，按国家和省有关规定执行。

（二）本办法仅限于延边大学世界一流学科杰出人才岗位设置与聘任。

（三）本办法涉及的期刊等级认定按照《延边大学世界一流学科学术期刊管理办法》规定执行。

（四）本办法涉及的出版社等级认定按照《延边大学世界一流学科科研奖励暂行办法》规定执行。其中，国内出版社等级参照“重点出版社”“学科专业出版社”标准认定，国外出版社参照“其他出版社”标准认定。

（五）本办法由人力资源管理处负责解释。