

湖北科技学院文件

湖科人〔2026〕15号

关于印发《湖北科技学院高层次人才引进与管理办法》的通知

校内各单位、各部门：

经学校研究同意，现将《湖北科技学院高层次人才引进与管理办法》印发给你们，请遵照执行。



湖北科技学院高层次人才引进与管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步贯彻落实人才强校战略，加强师资队伍建设和促进学科发展，提高办学质量和学术水平，更好地实施学校事业发展“十五五”规划，为建设特色鲜明的高水平应用型大学提供坚实的人才保障，特制定本办法。

第二条 学校引进的高层次人才是指学校学科发展所需要的、具有较高学术素养和一定学术声望、已取得高水平学术成果、能促进学校事业发展的学科领军人才、学术带头人和学术骨干等优秀人才，一般应具有博士学位。

第二章 工作原则

第三条 坚持党管人才原则。加强党对人才工作的统一领导，优化人才资源配置，激发人才内生活力，创新人才工作机制，以一流人才队伍建设推动学校整体事业科学发展。

第四条 坚持按需引进原则。全面考虑学科发展和新兴学科建设的需要，有序引进各级各类优秀人才。人才引进应以学科、专业建设和师资队伍建设规划为依据，既兼顾二级单位师资队伍建设的近期需要，也着眼二级单位可持续发展对人力资源的需求，坚持突出重点、按需引进、讲求实效。

第五条 坚持两级管理原则。学校人才引进和管理工作遵循校院两级管理模式，建立“学校为主导、学院为主体”的

人才引进工作机制，强化校院联动，加强高层次人才引进、培育和服务保障工作。

第六条 坚持公开公平原则。人才引进工作应按照公开招聘、程序规范、公平竞争、严格考核、择优录用的要求，重点考察所引进人才的思想品德、业务水平、协作精神、国际交流等方面的能力和水平。

第七条 坚持凡进必审原则。把师德师风第一标准融入人才引进各环节，落实教职员工准入查询制度。对拟引进的人才，按照有关政策和标准对其政治素质、道德品质、心理健康等进行全面考察，严格审核个人档案。

第三章 引进人才条件

第八条 引进人才的基本条件：

（一）政治立场坚定，热爱高等教育事业。遵纪守法，爱岗敬业，具有与应聘岗位相匹配的学术背景和发展潜力；

（二）具有良好的师德师风，治学严谨，学术道德正派；

（三）身心健康，具有良好的团队合作和学术交流能力，能胜任教学、科研和社会服务等工作需要。

第九条 引进人才主要分为学科领军人才、学术带头人和学术骨干等三大类别。

第十条 具备下列条件之一的，按学科领军人才引进：

（一）中国科学院院士或中国工程院院士；

（二）长江学者特聘教授；

(三) 国家科技支撑计划课题负责人;
(四) 国家高层次人才特殊支持计划(杰出、领军)入选者;

(五) 国家杰出青年科学基金获得者;

(六) 国家优秀青年科学基金获得者。

第十一条 具备下列条件之一的,按学术带头人引进:

(一) 国务院政府特殊津贴获得者;

(二) 国家级教学名师;

(三) 国家创新人才推进计划人选;

(四) 国家有突出贡献中青年专家;

(五) “百千万人才工程”省部级及以上人选;

(六) 教育部创新团队负责人;

(七) 教育部跨世纪优秀人才培养计划人选;

(八) 省级特聘教授;

(九) 省级新世纪高层次人才工程第一层次人选;

(十) 湖北省高端人才引领培养计划人才;

(十一) 国内外知名大学知名教授、博士生导师;

(十二) 近三年国家科学技术奖或社会科学奖一等奖获得者(排名前五)、二等奖获得者(排名前三)、三等奖获得者(排名第一);

(十三) 近三年省部级科学技术奖或社会科学奖一等奖获得者(排名前二)。

学术带头人引进时年龄一般不超过 50 周岁。

第十二条 学术骨干年龄一般不超过 40 周岁，具有副高职称可放宽至 45 周岁、正高职称可放宽至 50 周岁。学术骨干分为四个层次，分别为 A、B、C、D 类博士，具体分类标准见附件。

第四章 引进人才待遇

第十三条 学科领军人才待遇如下：

- （一）年薪：300 万—500 万元（人民币，下同），具体金额面议；
- （二）购房补贴：180 万元；
- （三）提供科研启动及平台建设配套经费：自然科学类 500 万元以上，人文社科类 100 万元以上，具体金额面议；
- （四）团队成员待遇面议；
- （五）安排工作助手。

第十四条 学术带头人待遇如下：

- （一）年薪：100 万—200 万元，具体金额面议；
- （二）购房补贴：160 万元；
- （三）提供科研启动及平台建设配套经费：自然科学类 300 万元以上，人文社科类 60 万元以上，具体金额面议；
- （四）团队成员待遇面议；
- （五）安排工作助手。

第十五条 学术骨干的基础性购房补贴和激励性购房补

贴根据学术水平分类认定。在正式入职后的三年内，基本工资、基础性绩效工资按实际聘任岗位执行，奖励性绩效工资参照专业技术七级岗位（副教授）标准计发。三年后按实际职称享受待遇。

学术骨干的科研启动基金纳入学校科研项目管理，按学校有关规定执行。学校为其配备必要的教学科研条件。

第五章 引进人才程序

第十六条 高层次人才引进应按照以下程序进行：

（一）制定方案。各二级单位根据实际需要，提出高层次人才引进申请。组织人事部组织论证，拟定公开招聘方案，报学校党委常委会研究决定；

（二）发布信息。组织人事部将学校确定的公开招聘方案报湖北省人力资源和社会保障厅审批并向社会发布；

（三）推荐人选。各二级单位根据湖北省人力资源和社会保障厅审批的公开招聘方案，对拟引进的高层次人才进行面谈或面试，提出推荐人选，并提供推荐人选相关材料；

（四）专家论证。组织人事部组织专家对各二级单位推荐人选进行评审论证，提出评审意见和建议；

（五）学校决定。组织人事部汇总专家评审意见和建议，提交学校党委常委会研究决定；

（六）公示。学校将拟聘用人员情况进行公示，完成体检、档案审核等环节后，报湖北省人力资源和社会保障厅备案；

(七) 录用。办理正式入职手续。

第六章 人才管理与考核

第十七条 学校与高层次人才签订《湖北科技学院高层次人才聘用合同》，明确高层次人才的岗位工作目标及任务，日常管理工作由所在二级单位负责。

第十八条 引进的高层次人才聘期一般为 8 年，在聘期内实行合同管理。在首任聘期内，学校组织专家依据《湖北科技学院高层次人才聘用合同》对其履行职责、完成任务等情况进行考核。

第十九条 高层次人才应依据学校规定的服务期岗位职责制定工作进度计划，明确年度工作目标、中期工作目标和聘期工作目标。学校将严格按照工作计划，对高层次人才的岗位职责完成情况进行年度考核、中期考核和期满考核。

第二十条 高层次人才的年度考核由所在二级单位负责，主要考核其工作进展、完成情况，由高层次人才提交年度总结报告，所在二级单位组织考核小组进行评估并核定考核结果，报学校组织人事部备案。

考核合格的，下一年度继续享受相应待遇。学科领军人才和学术带头人考核不合格的，下一年度年薪扣发 20%。学术骨干考核不合格的，奖励性绩效不再按专业技术七级岗位标准发放。

考核不合格的高层次人才应提出整改措施，报所在二级

单位审批、党委组织人事部备案。聘期内累计三次或连续两年年度考核不合格的，学校有权解除聘用合同。

第二十一条 聘期过半进行中期考核，由高层次人才提交中期报告，所在二级单位审核评估后将具体意见报组织人事部，组织人事部会同教务处、科发院和社会合作与校友工作处等部门组织考核。

考核合格的，可继续享受相应待遇。考核不合格的，视聘期任务完成情况，经学校研究后，按比例追偿未完成部分。

考核不合格的高层次人才应书面报告未完成任务的原因、改进措施和工作计划，报所在二级单位审批、组织人事部备案。若不能履行聘用合同的，是否继续聘用，由学校研究决定。

第二十二条 服务期满进行期满考核，由高层次人才提交期满总结报告，所在二级单位审核评估后将具体意见报组织人事部，组织人事部会同教务处、科发院和社会合作与校友工作处等部门组织考核。

考核合格的，按合同约定支付尚未支付的全部待遇。

考核不合格的，视聘期工作任务完成情况，按比例追偿未完成部分。是否继续聘用，由学校研究决定。

第二十三条 高层次人才以学校为依托的科研成果按照国家有关知识产权法律法规的规定执行。高层次人才在聘期内研发高新技术、转化科技成果、发展高新技术产业取得成

就的，按照国家相关规定获得有关产权收益。

第二十四条 学校引进的高层次人才违反聘用协议应承担相应的违约责任。

高层次人才不得有违反师德师风、学术道德、弄虚作假、触犯法律等违规违纪违法行为，否则学校将依照相关规定和聘用合同依规依纪依法处理。

第二十五条 未满服务期辞职、调离学校或因聘期考核不合格而学校决定不再聘用的高层次人才，如已由学校安排解决其配偶工作的，配偶应一并离校，学校不再聘用。

第七章 附 则

第二十六条 现有人数超过编制规划数量的二级单位，原则上不得引进高层次人才。确有需要，按“一事一议”的原则报学校党委常委会研究决定。

第二十七条 本办法由组织人事部负责解释。

第二十八条 本文件自发文之日起执行，学校原有规定与本规定不一致的，按本文件执行。《湖北科技学院高层次人才引进与管理办法》（湖科人〔2023〕18号）废止。

附件：学术骨干的分类标准和引进待遇

附件

学术骨干的分类标准和引进待遇

一、学科分类

根据学校实际，将学科分成三类。第一类：理工医药 I 类，含生物类、化学类、环境类、材料类、基础医学和药学等学科；第二类：理工医药 II 类，即除第一类之外的其他理工医药类学科；第三类：人文社科类。

二、分类标准

（一）A 类博士（具备下列条件之一）

1. 理工医药 I 类博士应发表顶级 B 档论文 1 篇，或顶级 C 档论文 2 篇，或权威 A 档论文 3 篇。理工医药 II 类和人文社科类博士应发表论文顶级 C 档以上 1 篇，或权威 A 档论文 2 篇，或权威 B 档论文 3 篇。

2. 主持（包括导师排名第一，本人排名第二）国家级教科研项目 1 项或主持省部级教科研项目 2 项，同时，理工医药 I 类博士应发表顶级 C 档以上论文 1 篇，或权威 A 档论文 2 篇，或权威 B 档论文 3 篇；理工医药 II 类和人文社科类博士应发表权威 A 档论文 1 篇，或权威 B 档论文 2 篇。

3. 获得国家科学技术奖或社会科学奖或教育部高等学校科

学研究优秀成果奖（人文社会科学）。

（二）B 类博士（具备下列条件之一）

1. 理工医药 I 类博士应发表顶级 C 档论文以上 1 篇，或权威 A 档论文 2 篇，或权威 B 档论文 3 篇。理工医药 II 类和人文社科类博士应发表论文权威 A 档以上 1 篇，或权威 B 档论文 2 篇；

2. 主持省部级科研项目 1 项。同时，理工医药 I 类博士应发表权威 A 档论文 1 篇，或权威 B 档论文 2 篇；理工医药 II 类和人文社科类博士应发表权威 B 档论文 1 篇，或核心 A 档论文 2 篇；

3. 获得省部级科学技术奖或社会科学奖（一等奖排名前三，二等奖排名前二，三等奖排名第一）。

（三）C 类博士

发表权威 B 档论文 1 篇，或核心 A 档论文 2 篇。

（四）D 类博士

对于研究成果未达到 C 类人才标准，但学院确实需要的博士，定为 D 类。

所有成果应为近 5 年取得，其中发表的论文，学术骨干应为第一作者或第一通讯作者（不含共同作者）。在读博士期间的论文成果中，导师为第一作者，本人为排序第 2 的并列第一作者，可视同第一作者。

SCI、SSCI 及 CSSCI 期刊分区均以《湖北科技学院学术期刊分类认定标准（试行）》（湖科科〔2021〕4 号）规定为准。

三、引进待遇（单位：万元）

人才类型	基础性购房补贴	激励性购房补贴	科研启动基金	
			理工医药类	人文社科类
A 类	30	20	20	10
B 类	15	15	10	8
C 类	5	5	8	5
D 类	0	0	5	3
工资待遇	1. 纳入湖北省属事业单位编制管理，按省属事业单位工资制度计发。 2. 在正式入职后三年内，奖励性绩效按专业技术七级岗位（副教授）标准发放。			
其他待遇	1. 毕业于国（境）外高水平院校（QS 排名前 500 名），且毕业时间不超过 3 年的博士，津贴 5 万元。 2. 若入职前已具备公办二本及以上高校评定的专业技术职称，入职时可直接认定为相应等级并享受对应待遇。若入职前具有公办二本以下（不含公办二本）高校或民办高校评定的高级技术职称，应经学校职称评审机构认定后，可聘到相应级别并享受对应工资待遇。 3. 博士子女在附属学校（义务教育阶段）就读享受绿色通道。 4. 协助争取咸宁市人才公寓。 5. 协助办理香城人才卡。可提供子女择校、在咸免费旅游、市级项目申报等方面支持。			

四、发放方式

（一）基础性购房补贴

办理正式入职手续后，凭在咸宁市内购置房产的合同等手续，申请一次性发放。

（二）激励性购房补贴

正式入职三年内完成以下任务之一的，可申请一次性发放。三年内未达到要求的，取消激励性购房补贴。

1. 成功立项省部级以上教科研项目 1 项；
2. 获得省部级以上奖励 1 项（国家级奖项排名前五，省特等奖排名前五，省一等奖排名前三，省二等奖排名前二，省三等奖排名第一）；
3. A 类和 B 类博士中，理工医药 I 类博士发表顶级 C 档论文 1 篇，或权威 A 档论文 2 篇；理工医药 II 类博士和人文社科类博士发表权威 A 档论文 1 篇，或权威 B 档论文 2 篇。C 类博士中，理工医药 I 类博士发表权威 A 档论文 1 篇，或权威 B 档论文 2 篇；理工医药 II 类博士和人文社科类博士发表权威 B 档论文 1 篇，或发表核心 A 档论文 2 篇。

以上业绩均应以“湖北科技学院”为第一署名单位，引进人才为第一作者或第一通讯作者（不含并列作者）。

（三）科研启动基金

设立个人科研账户后，按学校相关制度执行。

湖北科技学院党政办公室

2026 年 9 月 11 日印发
