烟台大学文件

烟大校发〔2026〕5号

关于印发《烟台大学人才引进与管理实施办法（修订）》的通知

各学院、部处室，各直属单位：

现将《烟台大学人才引进与管理实施办法（修订）》予以印发，请遵照执行。

烟台大学

2025年12月30日

烟台大学人才引进与管理实施办法（修订）

第一章 总则

第一条 为深入推进特色鲜明、开放创新、国内外具有重要影响力的高水平大学建设，加快实施人才强校战略，加强学校人才队伍建设，为学校事业发展提供人才支撑，结合学校人才工作实际，特制定本实施办法。

第二条 坚持党管人才，坚持统筹兼顾、突出重点、优化结构，坚持按需设岗、公开招聘、严格条件、注重业绩、德才兼备、合同管理。

第三条 人才引进分为全职引进和柔性引进两种方式。全职引进是指通过公开招聘纳入全校人员控制总量范围人员和全职引进的特聘教授。柔性引进指引进人员人事关系不转入学校，按照聘用协议，以科研合作、技术攻关、兼职教师等形式，每年在学校工作一定时间且以烟台大学名义取得业绩。

第四条 符合国家人才支持政策、具有重大教学科研成果、在相关领域具有重要影响或发展潜力突出的优秀人才引进可采取“一事一议”的方式。

第二章 引进人才类别及条件

第五条 人才类别。根据专业能力和学术水平，引进人

才分为黄海学者（第一层次、第二层次、第三层次）、优秀青年学者、优秀博士等 3 个人才类别共计 5 个人才层次。

第六条 资格条件。引进的人才一般应具有博士研究生学历学位，同时还应具备以下资格条件：

（一）基本条件

拥护党的路线、方针、政策，遵守国家法律法规，热爱教育事业，具有高尚的道德情操和职业道德规范；具有扎实的理论基础和良好的学术素养，爱岗敬业，治学严谨，团结协作，身心健康。

（二）业绩条件

1.黄海学者第一层次

具有国际视野、战略性构想和国际顶尖学术水平，活跃在国际学术前沿、满足国家重大战略需求和高质量发展要求的国内外一流人才。其中 A 类为入选两院院士、海外发达国家院士或具备相当水平的顶尖人才。B 类为入选国家重点人才工程或具备相当水平的领军人才。C 类为业绩突出，首位取得单项绩点不少于 8000（自然科学类）或 6000（哲学社会科学类）的人才。具体业绩条件一事一议。业绩等级及绩点认定按《烟台大学事业发展重点业绩评价办法》执行（下同）。

2.黄海学者第二层次

原则上应具有正高级专业技术职务或在海外知名高校（科研院所）担任相当于副教授及以上专业技术职务，研究方向处于学科发展前沿领域，具有宽广学术视野和创新

思维，有较高学术造诣，在本学科领域取得具有重要学术影响力的代表性研究成果，能够带领学科团队开展高层次的科学研究和学科建设工作，达到国内一流学科带头人水平的人才。年龄一般不超过 50 周岁。

原则上近 5 年首位取得的 A 级绩点不少于 13000（自然科学类）或 12000（哲学社会科学类），且单项不少于 6000（自然科学类）或 4000（哲学社会科学类）。

3.黄海学者第三层次

原则上应具有副高级及以上专业技术职务或在海外知名高校（科研院所）担任相当于助理教授及以上专业技术职务，具有较广阔的学术视野和创新思维，在本学科领域取得具有重要学术影响的代表性研究成果，有较强的团队领导和组织协调能力，能够带动本学科方向发展的学术骨干。年龄一般不超过 45 周岁。

原则上近 5 年首位取得的 B2 级及以上绩点不少于 7000（自然科学类）或 6000（哲学社会科学类），且单项不少于 4000（自然科学类）或 2000（哲学社会科学类）。

4.优秀青年学者

学术功底深厚，具有较强的创新能力和较大发展潜力，经论证为所从事科研领域同龄人才中的拔尖人才，有望成为省部级重点人才支持项目人选或省部级青年创新研究团队负责人，年龄一般不超过 35 周岁。

原则上近 5 年首位取得的 A7 级及以上绩点 1 项或 A8 级及以上绩点 2 项或 B 级及以上绩点不少于 3000（自然科学

类）或首位取得B级及以上绩点1800（哲学社会科学类），其中B1级及以上绩点不少于1项。

5.优秀博士

符合学校教学科研需要，具有较强科研能力，能够胜任本科教学工作且具有良好发展潜力的优秀博士。年龄一般不超过35周岁。

原则上近5年首位取得的C1级及以上绩点不少于1000（自然科学类）或200（哲学社会科学类）。引进公共基础课师资或急需紧缺专业师资可不设定引进业绩资格条件。

具有博士后工作经历或高级专业技术职务或学校紧缺急需学科或哲学社会科学类引进的优秀青年学者和优秀博士的年龄可放宽至38周岁。

第七条 业绩要求。深化用人单位引才自主权，用人单位可在不低于学校设定的业绩资格条件基础上，结合学科发展目标、学科特点，可制定本单位各类各层次引进人才的业绩资格条件，报学校备案。引进顶尖高校优秀青年博士，可不设定引进业绩资格条件。

第八条 设置导向。各学科引进人才的业绩资格条件应与学校双高建设的目标相匹配，且应突出学科特点。黄海学者第一层次原则上设置在学校重点建设发展学科或优势特色学科。

第九条 柔性引进岗位包含名誉教授、客座教授、兼职教授。

第三章 引进待遇

第十条 **按照引**进人才类别及层次，对全职引进人才提**供如下待遇。符合条件的引**进人才同时享受烟台市人才待**遇**。

<table>
<tr><td colspan="2" rowspan="3">**人才**类别及层**次**</td><td colspan="6">**学校人才待遇（税前）**</td><td colspan="3">**烟台市人才待遇**</td></tr>
<tr><td rowspan="2">**薪酬待遇**</td><td rowspan="2">购房补贴</td><td rowspan="2">**生活补助**</td><td colspan="2">**科研启**动费</td><td rowspan="2">团队**建**设经费</td><td rowspan="2">购房补贴</td><td rowspan="2">**生活**补贴</td><td rowspan="2">**留学**费用补贴</td></tr>
<tr><td>**自然科学**</td><td>**哲学社会科学**</td></tr>
<tr><td rowspan="4">**黄海学者**</td><td>**第一**层次</td><td colspan="6">一事一议</td><td rowspan="5">20 **万**（40 **周岁以下，首次来烟就业**）</td><td rowspan="5">10.8 **万**（40 **周岁以下，首次来烟就业**）</td><td rowspan="5">15 **万**（**符合条件**）</td></tr>
<tr><td>**第二**层次</td><td>岗位工资+40 **万**/年</td><td>80-100 **万**</td><td rowspan="3"></td><td>60-100 **万**</td><td>20-30 **万**</td><td rowspan="3">**根据工作需要提供**</td></tr>
<tr><td>**第三**层次</td><td>岗位工资+20 **万**/年</td><td>60-80 **万**</td><td>40-60 **万**</td><td>10-20 **万**</td></tr>
<tr><td colspan="2">**优秀青年学者**</td><td>岗位工资+6 **万**/年</td><td rowspan="2"></td><td>20 **万**</td><td>10 **万**</td><td>5 **万**</td><td rowspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="2">**优秀博士**</td><td>岗位工资</td><td>10 **万**</td><td>5 **万**</td><td>2 **万**</td></tr>
</table>

第十一条 **享受年薪制**、协议工资制或人才津贴**的人才**，**聘用合同中**约定的各项教学与教研科研成果不再重复参加**校内教学**、**教研科研及**绩效等方面奖励。**超**额完成部分可**在首个聘期期**满考核合格后，**按期**满考核当年有关规定计发业绩绩效。

第十二条 **学校可根据高**层次人才和黄海学者的学科（团队）**建**设需要提供必要的学科（团队）**建**设经费。

第十三条 **达到学校**专业技术职务评聘工作实施办法规**定的副教授或教授**业绩条件的，**可聘**为副教授或教授。

第十四条 **引**进人才待遇根据人才到岗及工作考核情**况**

分期分类拨付。其中，年薪按月发放；人才津贴按月发放50%，其余部分在完成聘期目标任务后再发放；学校发放的购房补贴在人才到岗后一次性发放不超过 50%，其余部分在完成首个聘期目标任务后发放；科研启动费以科研项目立项的方式拨付；生活补助按月发放 50%，首个期满考核合格后再发放剩余的 50%。

第十五条 引进的黄海学者若需配偶安置，由学校按照上级文件精神和学校的有关规定办理。如夫妻双方均为博士，仅一方符合学校人才引进计划和政策要求，不符合的一方可作为配偶安置，但不享受人才引进相关待遇。人才调离学校时，引进时安置的配偶须一起调离学校。

第十六条 名誉教授、客座教授、兼职教授均不享受政策性工资和绩效工资，涉及交流合作的交通、食宿等费用，由学院（研究院）承担。兼职教授的固定薪金待遇，50%由学校承担，50%由学院（研究院）承担。

第十七条 引进人才的薪酬待遇、购房补贴等均为税前金额。

第四章 引进与聘用程序

第十八条 提交引才方案。用人单位依据学科发展规划，结合学科梯队建设和目标考核任务，科学论证人才引进方案，制定、提交论证报告和引才计划。

第十九条 组织论证审定。人事处组织相关部门及专家对用人单位人才引进方案（高层次人才）进行论证评议，提出学校年度人才引进计划方案，报学校研究审定。

第二十条 发布**招聘信息**。**学校**编制年度公开招聘人才**工作方案**，经主管部门审批同意后，**面向社会**发布招聘信息，**各用人**单位跟进对外宣传、联系。

第二十一条 **考察**评议推荐。**考察推荐包括**资格审核，**面**试考察，**政**审背调，单位评议等环节。

（一）资格审核。**用人**单位按照公开发布的有关要求，结合岗位要求的业绩资格条件，组织基层学术组织或学术**委**员会对应聘人员的学术水平、发展潜力和岗位匹配度等进行资格审核，**通**过人员报人事处备案；**或人事**处根据用**人**单位人才引进需求，组织有关专家进行审议，**通**过人员**直接**进入面试考察。

（二）**面**试考察。**用人**单位面试考察组对应聘人员教**学能力**、**学**术水平和发展潜力等进行面试考察。**面**试考察**包括但不限于学**术报告、**教学**试讲和面谈交流。**用人**单位**面**试考察组由党政主要负责人、**基**层学术组织负责人和相**关学科方向的学**术委员会成员及骨干教师组成，**其中与招聘学科方向相近或相关的高**级专业技术人员不少于 7 **人**。

用人单位的联系校领导和教务处、**科技**处、**社会科学**处、**研究生**处、**人事**处、发展规划与学科建设处的相关人员需参加人才的面试考察。

（三）**政**审背调。**用人**单位对应聘人员进行政治审查、师德师风考察和背景调查，**必要**时进行保密审查。审查形**式包括但不限于**组织函询（**含无犯罪**记录）、**个**别谈话、查阅档案和走访调查。应届博士毕业生应充分征求其博士

生导师和所在党组织意见，博士后应充分征求其合作导师和所在党组织意见，留学人员可请外交、教育等部门协助了解相关情况或提供有关证明材料。应聘人员政治审查、师德师风考察经用人单位党委（党总支）讨论通过后提交用人单位党政联席会议讨论。

（四）单位评议。用人单位党政联席会根据前期考察意见和结果，对应聘人员的政审情况、教学能力、学术水平、发展潜力和岗位匹配度等进行审议，明确引进类别及层次、聘期目标、聘期待遇等意见，报学校研究。

第二十二条 召开评议会议。学校成立人才引进评议小组，组长由校长担任，副组长由负责师资队伍建设工作的校领导担任，成员由教务处、社会科学处、科技处、研究生处、人事处、发展规划与学科建设处等单位主要负责同志以及有关专家担任。

第二十三条 学校复核审定。符合人才引进政策的优秀青年学者和优秀博士，经相关职能部门复核后，报校长办公会审定。引进人才中的特殊情况和黄海学者的引进，需经相关职能部门复核和学校人才引进评议小组评议后，报党委常委会审定。

快速招聘程序。学科建设急需紧缺的高层次人才，特殊情况下，经用人单位考察、人事处审核后，可采取直接提交学校党委常委会研究的方式予以引进。

第二十四条 人才聘用程序。经学校审定引进的人才，学校安排考察、体检和公示，公示期满无异议报山东省人

力资源和社会保障厅审核备案，签订聘用合同，办理入校和聘用手续。

第二十五条 由其他事业单位调入的人才，一般要求进行外调。外调由用人单位组织，人事处协助办理。

第二十六条 应届毕业生需在学校批准之日的当年度（学年度）内来校办理入职手续，其他人员应在学校批准之日起3个月内办理入职手续，逾期未办理者视为自动放弃。有特殊情况的，需向学校提出申请并获得批准。

第二十七条 柔性人才引进的名誉教授、客座教授应在数量、质量上严格把关；聘任兼职教授应以工作需要为依据，以实质性工作量和贡献为聘任标准。

第五章 聘期管理

第二十八条 学校对引进人才实行合同管理和目标考核。学校、用人单位与引进人才签订《聘用合同》，以合同的方式明确权利、义务以及违约责任。

第二十九条 聘用合同的聘期为5年，引进的人才最低服务期为两个聘期，聘期待遇限首个聘期。人才的日常管理和服务工作由用人单位具体负责。

柔性引进人才聘期一般为3年，期满后如需续聘，用人单位须重新申请。

第三十条 引进人才首个聘期的聘期目标任务至少含教学任务、教研科研任务和其他任务。

（一）教学任务按照上级主管部门和学校有关规定执行。

（二）教研科研任务与引进人才类别及层次相关联。

1.黄海学者第一层次和全职引进的特聘教授一事一议，通过签订聘用合同方式管理，任期需完成业绩目标任务以合同约定方式进行明确，应包括带领学科、团队开展本领域教学科研工作，承担国家、山东省重大科研项目以及对经济社会发展有重要影响的前沿课题，取得具有较大影响的标志性研究成果，形成具有国内外较高水平的学术团队，引领学科进入国内外先进水平等任务。

2.黄海学者第二层次 5 年内取得 A 级及以上总绩点不少于 18000（自然科学类）或 15000（哲学社会科学类）且完成以下 6 项目标任务中的 1 项：

（1）依托烟台大学获批下列人才项目中的 1 项：

A3 级（不包括国务院学科评议组成员、专业学位教学指导委员会委员，国家教学指导委员会成员）及以上。

（2）获下列科研项目中的 1 项：

①自然科学类

纵向：A3 级及以上。

成果转化：收入累计到账经费 1000 万元。

②哲学社会科学类

A4 级及以上。

（3）获下列科研奖励中的 1 项：

①自然科学类

烟台大学作为第一标注（承担或完成）单位且个人首位获 A2 级及以上奖励。

②**哲学社会科学**类

烟台大学作为第一标注（**承担或完成**）单位且个人首**位**获 A4 级及以上奖励。

（4）获下列教学成果奖中的 1 项：

烟台大学作为第一标注（**承担或完成**）单位且个人首**位**获 A4 级及以上奖励。

（5）获下列教学比赛中的 1 项：

A4 级。

（6）**第一作者或通**讯作者发表**以下科研**论文中的 1**篇**：

在《Cell》《Nature》《Science》**和**《**中国社会科学**》杂志上发表的学术论文。

3.**黄海学者第三**层次 5 **年内取得** B2 级及以上总绩点不少**于** 10000（**自然科学**类）**或** 9000（**哲学社会科学**类）**且完成以下** 6 项目标任务中的 1 项：

（1）**依托烟台大学**获批下列人才项目中的 1 项：

A4 级及以上。

（2）获下列科研项目中的 1 项：

①**自然科学**类

纵向：A4 级及以上。

成果转化：**收入累**计到账经费 500 **万元**。

②**哲学社会科学**类

A4 级及以上。

（3）获下列科研奖励中的 1 项：

①**自然科学**类

烟台大学作为第一标注（**承担或完成**）单位且个人首**位**获 A4 级及以上奖励（**其中**，**国家**级科研奖励不限制烟台**大学和个人位次**）。

②**哲学社会科学**类

烟台大学作为第一标注（**承担或完成**）单位且个人首**位**获 A6 级及以上奖励（**其中**，**国家**级科研奖励不限制烟台**大学和个人位次**）。

（4）获下列教学成果奖中的 1 项：

烟台大学作为第一标注（**承担或完成**）单**位且个人首位**获 A6 级及以上奖励（**其中**，**国家**级教学成果奖不限制烟**台大学和个人位次**）。

（5）获下列教学比赛中的 1 项：

A5 级及以上。

（6）**第一作者或通**讯作者发表**以下科研**论文：

①**自然科学**类

A7 论文（**在**《Nature》**子刊**（**以** Nature **开**头）、《Science》**子刊**（**以** Science **开**头）发表的且为 SCI **一区收**录 Top **期刊**论文）2 **篇**。

②**哲学社会科学**类

A7 论文（**学校**认定的 A7 级中文学术期刊）3 **篇**。

4.优秀青年学者应在人才培养、**前沿科技**创新和关键技术攻关中发挥骨干作用，**完成不少于聘期期**满考核时教师**系列相**应类别副教授的评审业绩条件，**且首位取得** B 级及以

上绩点不少于 4600（自然科学类）或 4000（哲学社会科学类）。

5.优秀博士注重培养教学、科研能力和学术发展潜力，应完成不少于聘期期满考核时教师系列相应类别副教授的评审业绩条件。

引进人才聘期目标应与人才待遇投入保持相对一致，用人单位应在不低于学校标准的基础上制定本单位引进人才的聘期目标，报学校批准后执行。

（三）其他任务包括教学质量、人才培养、实验室建设、专业发展、社会服务、公共服务等方面，具体由用人单位根据实际工作需要自行确定。

用人单位可根据本单位教学科研、学科建设实际情况与发展要求，在以上聘期目标任务的基础上制定各类人才的具体聘期目标任务，报学校审定后实施。用人单位应指导引进人才制定科学合理的聘期目标任务书，聘期目标任务书应包括聘期年度、中期和期满目标任务。

第三十一条 聘期考核分年度考核、中期考核和期满考核。

（一）年度考核与事业单位人员年度考核同步，年度考核原则上需完成聘期目标任务书中的年度基本任务和年度目标任务。年度考核不合格的按照《烟台大学教职工年度考核办法（试行）》的有关规定处理。

（二）中期考核由用人单位在聘期第 36 个月组织进行，初步考核意见报人事处，人事处会同各相关职能部门进行

审核。**中期考核原**则上需完成聘期合同约定聘期目标任务**的** 50%，**中期考核不合格者年薪按月**发放 50%**或停**发人才**津**贴，**期**满考核合格后补发。

（**三**）**期**满考核由用**人**单位和学校在聘期结束前 3 **个月共同**组织进行，经受聘人员总结述职、**用人**单位聘期考核**工作**组考核评议和用人单位党政联席会研究提出初步意见**后**，**由学校**进行审议复核，**确定考核**结果。

期满考核结果分为合格和不合格两个等级。**聘期期**满**考核合格的**，纳入学校常规岗位聘用管理；**未完成聘期任**务的认定为不合格。**聘期期**满考核不合格的，**需退回年薪的** 50%（**或全部人才津**贴）**和全部的人才待遇**（购房补贴、**生活**补助）、**扣除采**购固定资产后剩余的科研启动费和团队建设经费，**聘期内取得的**业绩可按业绩取得当年有关规**定**计算业绩绩效，**根据**业绩完成情况由学校研究低聘或转岗或解聘。

柔性引进人才中，**兼**职教授按照合同规定进行中**期和期**满考核，**考核合格的**，**按合同**约定发放薪金待遇。**学校根据兼**职教授作用发挥、**目**标任务完成等情况，**有**权调整**待遇或**终止聘任关系。

第六章 组织领导与工作保障

第三十二条 坚持党管人才原则，**健全党管人才机制**，**在学校党委**领导下，**由学校人才工作**领导小组对全校人才**引**进与管理工作进行宏观指导、统筹规划和重点推进等工**作**。

第三十三条 **人事**处是学校人才引进工作的日常管理机**构**，负责学校人才引进工作的组织实施。**党委**组织部、**党委宣**传部（**教**师工作部）、**教**务处、**科技**处、**社会科学**处、**研究生**处、财务处、发展规划与学科建设处等职能部门按**照各自**职责分工，负责人才引进中相关工作的指导和审核**及服**务保障工作。

第三十四条 **用人**单位建立由有关专家与党政主要负责**人共同**筛选、**学**术委员会考察、**党政**联席会集体研究的人**才引**进工作机制，**做好引**进人才的遴选、**考察推荐等工作**。

第三十五条 **构建全**员重视人才的工作机制，**学校**领导**定期与**联系专家沟通交流，**了解其工作**、**生活等情况**，协调解决其来校后遇到的困难和问题，**定期参加**联系单位的**人才引**进面试和调度人才工作。

第三十六条 **人才引**进工作成效、**人才聘期中期和期**满**考核**结果作为用人单位领导班子考核、师资队伍目标责任**制考核和**单位绩效考核的重要内容，**学校定期通**报用人单**位人才引**进工作重要进展和存在的问题，**确保各**项政策措**施落**实到位。

第三十七条 **引才**奖励。设立“**人才引**进专项奖励基金”，**用于**奖励在推荐《**烟台大学事**业发展重点业绩评价办法》**中**T1、A1、A3、A4 **四**类及相当层次的高层次人才（**与学校**签订 5 **年及以上全**职聘用合同）**中起直接**、**关**键作用的单位和**个人**（**校内用人**单位和人才工作相关人员除外），奖励标

准为15、8、4、2万元，其中个人奖励纳入学校绩效工资总量。

第七章 附则

第三十八条 《烟台大学事业发展重点业绩评价办法》中的哲学社会科学研究类、自然科学研究类、文化艺术体育实践类、教学研究类和人才项目类绩点适用本办法。

第三十九条 绩点认定。优秀博士引进时，博士生导师第一作者、本人第二作者发表的学术论文计作首位绩点。横向项目绩点不计入引进业绩，已分配或非聘期内业绩绩点不计入考核业绩。引进人员来校之前的论文，并列第一作者的认定排在第一位的人员为论文第一作者，并列通讯作者的认定排在最后一位的通讯作者为论文通讯作者。

第四十条 年龄界定。引进人才年龄的计算时间节点以学校研究批准的时间为准，引进时要综合考虑国家自然科学基金青年项目、国家级人才支持计划青年项目等项目申报的年龄要求。

第四十一条 层次论定。引进人才的人才层次认定、高级职称聘任或其他相关待遇原则上须在学校研究之前一次性提出，之后不再讨论。

第四十二条 本办法自发布之日起施行，由人事处负责解释。原《烟台大学人才引进与管理实施办法》（烟大校发〔2021〕69号）和《关于优秀青年学者和优秀博士引进与管理政策调整的通知》（烟大校发〔2024〕31号）同时废止。

烟台大学办公室　　2026 年 1 月 14 日印发