

中共广西医科大学委员会文件

桂医大党〔2016〕33号



关于印发《广西医科大学杰出青年人才培养计划 实施办法（试行）》、《广西医科大学高层次人才 引进和管理办法（2016年修订）》的通知

各二级党委、党总支，各单位：

经学校党委常委会审议通过，现将《广西医科大学杰出青年人才培养计划实施办法（试行）》及《广西医科大学高层次人才引进和管理办法（2016年修订）》印发给你们，请结合实际认真组织实施。

- 附件：1. 广西医科大学杰出青年人才培养计划实施办法（试行）
2. 广西医科大学高层次人才引进和管理办法（2016年修订）

中共广西医科大学委员会

2016年10月27日

中共广西医科大学委员会办公室

2016年10月27日印发

校对：伍伟锋 录入：陈会方

广西医科大学杰出青年人才培养计划实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 广西医科大学杰出青年人才培养计划（简称“杰青人才计划”）作为学校重要的综合性的人才培育计划，是学校青年教师队伍建设的重要组成部分。为进一步贯彻实施人才强教、人才强校工作，促进学校教育综合改革，按照引进与培养相结合的原则，加快我校杰出青年人才培养，为其营造脱颖而出的良好环境，使其尽快成长并成为学校学科发展的骨干力量，制定本办法。

第二条 “杰青人才计划”坚持公开选拔、专家评审、择优支持、目标考核、合同管理的实施原则。

第二章 选拔范围

第三条 申请人必须是本校在岗的专业技术人员或全职引进人才。已入选自治区级及以上人才计划并且总资助额度超过 100 万元的，不再列入本培养计划。

第三章 遴选条件

第四条 申请人必须符合以下基本条件：

（一）拥护党的路线方针政策，热爱祖国，遵纪守法，品行端正；

（二）恪守学术道德和教师职业道德，学风正派，诚实守信；

（三）在自然科学领域崭露头角，获得国际国内较高学术成

就，具有较好创新发展潜力，有一定社会影响；

（四）具有博士学位，年龄不超过 40 周岁；

（五）具有一个固定的研究方向和核心成员，原则上不少于 4 人（含申请者）。核心成员必须三分之二来自本学院，并且以 45 岁以下的具有博士学位或副高及以上专业技术职务的本校在岗人员组成。申请者的研究成果应满足下列条件之一：

（1）近 5 年内在 SCI 影响因子大于等于 3 的期刊上发表专业学术论著至少 3 篇，其中至少有 1 篇影响因子大于等于 10；或有影响因子大于等于 10 的专业学术论著 1 篇并且至少主持国家自然科学基金面上项目 1 项。

（2）近 5 年内在 SCI 影响因子大于等于 3 的期刊上发表专业学术论著至少 3 篇，其中至少有 1 篇影响因子大于等于 8，并且至少主持国家自然科学基金面上项目 1 项。

（3）近 5 年内在 SCI 影响因子大于等于 3 的期刊上发表专业学术论著至少 3 篇，其中论著符合以下要求之一：①至少有 1 篇影响因子大于等于 6；②以共同第一（共同通讯）作者的身份在影响因子大于等于 6 的期刊发表论著 1 篇，以及在影响因子大于等于 5 的期刊发表论著 1 篇。至少主持 2 项国家自然科学基金项目。

（4）附属医院临床学科的技术人员近 5 年内在 SCI 影响因子大于等于 3 或 II 区期刊（中国科学院分区法）发表专业学术论著至少 2 篇，并且原则上至少主持 2 项国家自然科学基金项目，特殊临床学科可适当照顾，但至少要有 1 项面上项目或青年基金。

[注：在上述入选条件中，所有的 SCI 文章都必须是论著，并且除有特殊注明外其余均仅限于本人为第一作者、共同第一作者（第一位）、通讯作者或共同通讯作者（最后一位）的论著。]

第四章 遴选程序及规模

第五条 “杰青人才计划”遴选程序

（一）申请人从学校网页下载“广西医科大学杰出青年人才培养计划申请表”，填写后交所在二级学院，各二级学院学术委员会根据申请人的学术水平、科研能力提出审核意见，并将申请材料报组织部；

（二）学校组织部受理申请，科技处进行学术（包括科研项目、成果及论文等）审查及鉴定；

（三）学校人才工作领导小组办公室（简称人才办）组织专家组对申请者进行评审后报学校人才工作领导小组审批，入选人员名单在校内公示，公示五个工作日；

（四）“杰青人才计划”入选者填写《广西医科大学杰出青年人才培养计划目标责任书》。

第六条 在“十三·五”期间“杰青人才计划”遴选规模

（一）总体规模：约 15 人，其中学校本部 5-6 人，第一附属医院 4-5 人，附属肿瘤医院 2-3 人，附属口腔医院 1-2 人。

（二）各二级学院加大高层次人才引进力度，不断扩大优秀高层次人才群体，为“杰青人才计划”遴选注入活源。

(三) 坚持择优支持培养，根据首次遴选情况决定再次遴选计划。

第五章 支持方式

第七条 学校对“杰青人才计划”入选者资助 200 万元，其中：

(一) 科研经费：可申报学校“杰青人才计划”科研专项 1 次，资助强度 100 万元；

(二) 入选者生活补贴：每年 10 万（每半年发放 5 万元），连续提供 5 年；

(三) 核心成员及科研助手津贴：每年 10 万（每半年发放 5 万元），连续提供 5 年，由入选者根据核心成员贡献制定分配方案。

对于各独立法人单位入选“杰青人才计划”的人选，由附属单位予以资助，资助强度在上述基础上可适当加大。

第八条 入选者可直接获得学术型硕士生导师资格，具有副高职称及以上者同时直接获得学术型博士生导师资格，并且每年优先保证硕士、博士研究生招生至少 1 名。

第九条 二级学院有支持、保障入选人才及其团队的责任，并在核心成员及科研助手配备、用房、仪器设备及经费等方面予以重点支持。

第六章 聘期岗位考核指标

第十条 在 5 年培养周期内，入选者需同时满足下列四方面指标：

1. 入选者及其核心成员的科教业绩对所在学科发展有较突出的贡献，使所在学科水平达到甚至赶超国内先进，保持或提升原有省部级以上的学科地位，如获得重点学科、重点实验室、创新团队等自治区级及以上的团队或平台。

2. 所牵头的团队核心成员在 SCI 影响因子大于等于 3 的期刊发表专业学术论著人均 2 篇以上，并且入选者个人的高水平论著达到以下指标之一：①在 SCI 影响因子大于等于 10 的期刊发表专业学术论著至少 1 篇；②在 SCI 影响因子大于等于 8 的期刊发表专业学术论著至少 2 篇；③对于附属医院临床学科入选者，在 SCI 影响因子大于等于 3 的期刊发表专业学术论著至少 4 篇，其中至少有 2 篇发表在影响因子大于等于 6 的期刊或 II 区期刊（中国科学院分区法）。

3. 入选者的科研项目和所获得的人才称号达到下列条件之一：①获得 200 万以上的国家级重大项目（如国家自然科学基金重点项目、重大项目、重大研究计划、杰出青年科学基金以及国际合作与交流项目、科技部重点研发计划项目或其它级别相当的课题）1 项；②入选国家“千人计划”中的青年千人、“万人计划”中的青年拔尖人才、教育部长江学者奖励计划中的青年长江学者、国家优秀青年科学基金资助或相应层次的人才计划；③具备入选国家“万人计划”、教育部长江学者奖励计划、国家创新人才推进计划（重点领域创新团队负责人）等国家级人才项目的水平；④所牵头的团队核心成员获得国家自然科学基金资助达到人均 1 项

以上，其中核心成员少于 5 人的，至少 3 项为面上项目；核心成员超过 5 人的，至少 50%为面上项目。

4. 核心成员的科教成果达到以下指标之一：①获得省部级科技成果二等奖及其以上的奖项；②获得省部级科技成果三等奖 2 项以上；③获得省部级教学成果二等奖 1 项以上；④获国家发明专利（授权）2 项以上。

[注：1. 在本考核指标体系中，科研项目及成果仅限于本人作为排名第 1 的项目及成果；所有的 SCI 文章都必须是论著，并且仅限于本人为第一作者、共同第一作者（第一位）、通讯作者或共同通讯作者（最后一位）的论文，并且通讯作者及第一作者单位均为广西医科大学；特殊专业领域的学术论文成果的水平评估交由学校人才办组织专家组进行讨论审定。2. 牵头团队的核心成员在培养周期内原则上不得更换；个别团队如必须变更核心成员，新成员进入团队前已获得或即将获得的科研项目或研究成果不得列入该团队的科教业绩之中。]

第七章 考核管理

第十一条 对“杰青人才计划”入选者实行合同管理，培养期限为 5 年。

第十二条 对“杰青人才计划”入选者实行动态管理，实行首年年度考核、中期考核及期满考核，在培养周期内的第三年进行中期考核。考核由人事处负责牵头组织，考核等级分为合格与不合格。

首年年度考核、中期考核和期满考核主要考核入选者及其团队的科研工作进展、取得科研成果、培养学术梯队等方面情况，

具体流程：由各学院人才工作小组对“杰青人才计划”入选者的考核材料进行初审，形成初步意见，上报人事处；专家组听取入选者述职报告并审核相关材料，形成考核意见；人才办综合审核形成考核意见后报学校党委会审定。

第十三条 对未能正常履行工作职责或调离学校的受资助者、违反职业道德弄虚作假、违反本培养计划约定的条例、触犯法律的受资助者，所在学院应及时向人事处提交书面报告，经学校人才办核实后，报学校办公会同意，学校将中止或撤销其资助资格，停发并视情况追回已支付资助经费。

第十四条 对首年年度考核不合格者，学校将中止或撤销其资助资格，停发并视情况按一定比例追回已支付资助经费；对中期考核不合格者，学校将责令其在1年内补足相应的科研成果，视情况停发资助经费；期满考核不合格者，学校将责令其在1年内补足相应的科研成果，必要时按一定比例追回已支付资助经费。

第八章 附则

第十五条 “杰青人才计划”项目评审和管理过程中，专家组原则上由组织部、人事处、科技处、教务处、二级学院及学科等部门负责人及专业相同或相近专家组成，并且专业专家人数不少于总人数的1/2，必要时也可邀请校外同行专家参与。

第十六条 个别团队如必须变更核心成员，应及时向人事处提交书面报告，须经学校人才办核实和学术委员会审核后，报学校办公会审批。

第十七条 本试行办法自发文之日起实施，由人才办负责解释，各独立法人单位参照执行。

广西医科大学高层次人才引进和管理办法

(2016 年修订)

第一章 总则

第一条 为深入推进人才强教、人才强校工作，促进学校教育综合改革，建设教学研究型医科大学，根据教育部《关于进一步加强和规范高校人才引进工作的若干意见》、自治区党委、自治区人民政府《关于加快吸引和培养高层次创新创业人才的意见》，修订本办法。

第二条 引进高层次人才的基本原则是：

(一) 突出重点。围绕学校人才与学科发展战略，坚持“两个优先”，即优势特色与重点发展的学科优先引进，人才紧缺、弱势学科优先引进。重点引进一批具有国际视野、学校急需的高层次人才。

(二) 重在使用。以学科为基础搭建事业平台，创新体制机制，营造良好环境，充分发挥高层次人才的作用。

(三) 统筹实施。高层次人才引进工作由学校党委统一指导实施，各职能部门负责日常管理和服务工作。人才引进工作应服从国家及自治区中长期人才发展规划大局，服务于高层次人才体系建设。

(四) 主动引进。根据人才需求，学校及各二级学院要放宽

视野，主动涉猎，寻找人才。

第二章 引进对象

第三条 引进对象必须符合以下基本条件：（1）热爱高等教育事业，有强烈的事业心和奉献精神，遵纪守法，道德高尚，学风诚信，治学严谨。（2）具有较强的科研工作能力和团结协作精神。（3）身体健康，能从事科教攻关工作。

第四条 中国科学院院士、中国工程院院士属于学校特殊领军人才引进范围，由学校与上级部门共同商定具体引进事宜。根据学校实际情况，本办法引进的范围和对象分为五个层次（具体评价指标参考附件1）。

第一层次：国家“万人计划”中的“领军人才”入选者；国家“千人计划”入选者；教育部“长江学者奖励计划”特聘教授及讲座教授；国家杰出青年科学基金获得者以及其他相当层次的国家级重大人才项目入选者。

第二层次：在国内外有较高知名度的高等院校或科研院所取得博士学位或从事过博士后研究工作的青年人才，并且从事教学或科研第一线工作，在国内外高水平大学担任副教授及以上或达到同等水平，在本学科领域取得同行公认的显著成绩，发展潜力大，在学术研究方面有创新性构想，具备团队合作精神，能作为杰出青年基金获得者等国家重大人才项目的后备力量。

第三层次：在国内外有较高知名度的高等院校或科研院所取得博士学位或从事过博士后研究工作的青年人才，并且从事教学

或科研第一线工作，学术背景和研究业绩优良，研究方向明确，并已展示出很强的独立研究能力，能作为国家百千万人才工程等国家级人才计划人选的后备力量。

第四层次：在国内外有较高知名度的高等院校或科研院所取得博士学位或从事过博士后研究工作的青年人才，有较好的研究经历和业绩，研究方向明确，展现出较好的研究潜力，能作为省部级人才计划人选的后备力量。

第五层次：取得博士学位的青年人才，符合上述基本条件，并已经按学校每年用人计划正式录用的高层次人才。

以上五个层次的人才引进对象中，第一层次不受年龄限制，第二层次的年龄一般在40周岁以下，第三、四及五层次的年龄应在35周岁以下，成绩突出者，可适当放宽年龄限制。

第五条 对于特殊学科紧缺人才或在某方面特别优秀的人才，可适当放宽相应的应聘条件（包括学位），并且岗位职责、具体待遇、考核指标等在引进时参照相应层次情况具体商定。

第三章 基本岗位职责

第六条 高层次人才基本岗位职责。

第一层次人才基本岗位职责：引进时商定。

第二层次人才基本岗位职责：

1. 协助学科负责人或主持推进所在学科水平达到甚至赶超国内先进，保持或提升原有省部级以上的学科地位（如重点学科、重点实验室等）。

2. 申报并主持国家级重大项目（如国家杰出青年基金项目、国家自然科学基金重大重点项目、国家社会科学基金重大重点项目等）及国家自然科学基金面上项目等级别相当课题；在主攻方向上取得同行公认的高水平研究成果，或在服务国家战略需求和经济社会发展上做出实质性贡献；在国际著名学术刊物上发表高水平学术论文。

3. 承担人才培养任务，为本科生讲授课程及全英教学，培养博士研究生、硕士研究生，指导博士后研究人员、高级访问学者。

4. 负责本学科的学术梯队建设，培养和引进学术带头人，在个人负责的现有团队基础上，对青年教师进行重点培养或引进，使若干人进入省部级人才计划。

5. 加强与国内外知名大学的学术交流活动，举办高级别学术会议。

第三层次人才基本岗位职责：

1. 协助学科负责人，使所在学科相关的研究方向水平达到甚至赶超国内先进，保持或提升原有相关的省部级以上的学科地位（如重点实验室、创新团队等）。

2. 申报并主持国家级课题；在本学科国际期刊发表高水平学术论文；进入省部级人才计划，或进入更高层次的人才计划。

3. 承担人才培养任务，为本科生讲授课程及全英教学，培养研究生。

4. 积极参加所在学科群或学科的学术梯队建设，负责组建教学科研团队，在个人负责的现有团队基础上，对青年教师进行重点培养或引进，使若干人进入省厅级以上的人才计划。

5. 积极参与各种学术交流活动，扩大本学科方向的影响。

第四层次人才基本岗位职责：

1. 作为主要成员具体实施本学科相关研究方向建设和发展工作，促进所在学科相关研究方向发展。

2. 主持国家级课题（包括国家自然科学基金地区基金等），在本学科国际期刊发表高水平学术论文；进入省部级人才计划。

3. 承担人才培养任务，为本科生讲授课程及全英教学，参与研究生培养。

4. 积极参与组建教学科研团队，积极参加所在学科群或学科的学术梯队建设。

5. 积极参与各种学术交流活动，扩大本学科相关方向的影响。

第五层次人才基本岗位职责：

1. 参与具体实施本学科相关研究方向建设和发展工作，促进所在学科相关方向发展。

2. 主持国家级、省部级课题，在本学科期刊发表高水平学术论文。

3. 承担本科生教学任务，为本科生授课，协助研究生培养。

4. 积极参与组建教学科研团队，积极参加所在学科群或学科的学术梯队建设。

5. 积极参与各种学术交流活动,扩大本学科相关方向的影响。

高层次人才细化岗位职责由我校与引进的高层次人才在《高层次人才引进合同书》中约定。各层次人才聘期岗位考核指标见附件2。

第七条 引进的高层次人才应专业对口,优先安排在与专业相同的科室或二级学院工作,高层次人才应融入相应的学科专业,推动学科团队发展。

第四章 引进程序

第八条 第一层次人才可分为全职及非全职两类,其它层次人才非全职仅限于进入国家或省级人才项目中的特聘岗位者。全职高层次人才必须按照我校有关人事考勤制度进行管理;非全职高层次人才每年要有1个月的连续到岗工作时间,且每年累计到岗工作3个月以上。

第九条 高层次人才引进程序:

(一) 申请人按照公布的高层次人才招聘条件,向学校提出应聘学科及相应层次类别的申请;

(二) 学校组织部受理申请,科技处进行学术(包括科研项目、成果及论文等)审查及鉴定;

(三) 学校人才工作领导小组办公室(简称人才办)与用人二级学院组织专家组对申请者进行面试和教学能力测试,教学能力测试第二~四层次人才采用专题讲座形式,第五层次人才可采用教学试讲;

(四) 学校人才办组织专家组，根据学科岗位需求、面试和教学能力测试结果等，审定拟聘人选及其层次类别。报学校办公会研究决定并向社会公示；

(五) 公示无异议后学校人事处与引进人才签订聘用合同并办理有关手续。

第五章 支持方式

第十条 第一层次全职引进人才科研启动资金、住房及安家费、工资及岗位津贴等待遇在引进时商定。在 5 年内，第二至五层次引进人才享受如下表 1 相应的待遇。在第二至五层次引进人才中，毕业于 985 高等院校、中国科学院及国（境）外知名高等院校或科研院所等的博士，或有 2 年以上在国（境）外从事本专业研究或工作经历的博士，每月增加税前 3000 元补贴。

第十一条 对于特别优秀的高层次人才，具体待遇还可进一步提高，在引进时结合岗位职责任务要求具体商定。非全职各层次引进人才符合国家或自治区人才项目条件并申报成功的，按国家或自治区政策由政府财政支付专项工作经费和税后待遇，学校不另外发放。

表 1 各层次全职人才待遇

层次	待遇
第一层次	引进时商定
第二层次	1、符合中共广西壮族自治区委员会、广西壮族自治区人民政府《关于加快吸引和培养高层次创

	<p>新创业人才的意见》（桂发〔2010〕30号）人才引进政策的，由自治区财政支付专项工作经费和税后安家费；</p> <p>2、聘期内可内聘为教授并按相关文件要求定专业岗位级别，执行广西以及我校的工资福利政策；</p> <p>3、连续5年提供税前0.85-1万元/月补贴（含人才引进津贴和住房补贴）；</p> <p>4、安排办公、科研用房；</p> <p>5、科研启动资金：可申报学校高层次人才科研专项1次，资助强度20-30万元（人文社科类5-8万元）；</p> <p>6、帮助解决配偶工作及子女入学问题；</p> <p>7、可优先安排学校集资建房；</p> <p>8、可直接获得博士生导师资格。</p>
第三层次	<p>1、符合中共广西壮族自治区委员会、广西壮族自治区人民政府《关于加快吸引和培养高层次创新创业人才的意见》（桂发〔2010〕30号）人才引进政策的，由自治区财政支付专项工作经费和税后安家费；</p> <p>2、聘期内可内聘为副教授，特别优秀的可内聘为教授，并按相关文件要求定专业岗位级别，执</p>

	<p>行广西以及我校的工资福利政策；</p> <p>3、连续5年提供税前0.55-0.8万元/月（含人才引进津贴和住房补贴）；</p> <p>4、安排办公、科研用房；</p> <p>5、科研启动资金：可申报学校高层次人才科研专项1次，资助强度15-20万元（人文社科类3-5万元）；</p> <p>6、帮助解决配偶工作及子女入学问题；</p> <p>7、可优先安排学校集资建房；</p> <p>8、可直接获得硕士生导师资格，特别优秀的可直接获得博士生导师资格。</p>
<p>第四层次</p>	<p>1、符合中共广西壮族自治区委员会、广西壮族自治区人民政府《关于加快吸引和培养高层次创新创业人才的意见》（桂发〔2010〕30号）人才引进政策的，由自治区财政支付专项经费；</p> <p>2、特别优秀的聘期内可内聘为副教授并按相关文件要求定专业岗位级别，执行广西以及我校的工资福利政策；</p> <p>3、连续5年提供税前0.3-0.5万元/月（含人才引进津贴和住房补贴）；</p> <p>4、安排办公、科研用房；</p> <p>5、科研启动资金：可申报学校高层次人才科研</p>

	专项 1 次，资助强度 5-10 万元（人文社科类 2-3 万元）； 6、帮助解决配偶工作及子女入学问题； 7、可优先安排学校集资建房。
第五层次	1、执行广西以及我校的工资福利政策； 2、连续 5 年提供税前 0.15-0.2 万元/月（含人才引进津贴和住房补贴）； 3、科研启动资金：可申报学校高层次人才科研专项 1 次，资助强度 3-5 万元（人文社科类 0.5-1 万元）； 4、可优先安排学校集资建房。

（以上待遇如与上级人才政策相同则采用“就高不就低”原则，不重复、不累加。）

第十二条 对于获得国家和自治区级各种人才称号或政府设岗聘用人员，课题、项目等所有需要学校配套的资金原则上用于学校及二级学院公共研究平台建设，不直接配套到个人。根据高层次人才所在学科的实际情况和需求，第一层次人才可配 3-4 名科研助手，第二、三层次人才可配 1-2 名科研助手，特殊情况最多还可增加 1 名，二级学院可适当配兼职人员，需要额外增加的人员则由所在团队或项目（课题）组自行聘用，费用自理。

第十三条 在学校有职工住房空余的情况下，对于引进或因工作急需调入学校的第二至四层次人才优先租用学校过渡住房的

原则：如果属南宁市无房户，住房租用时间原则上为1年，特殊情况可延期到2年；有住房补贴者按学校周边住房市场价的8折优惠，无住房补贴者按国家福利房的房租价格。其余有特殊困难的第二至四层次人才可参照上述价格租用学校过渡住房半年至1年。

第十四条 对于学校危旧房改住房项目中还建学校产权住房，在有房源的情况下，引进或因工作急需调入学校的第二至四层次人才，在符合区内现行住房政策的前提下，可优先分配住房，并且按评分排序进行分配。

第六章 考核管理

第十五条 对引进的高层次人才实行合同管理。引进的高层次人才服务期为5年，由我校与引进的高层次人才签订聘任合同，明确工作目标和责任。

第十六条 对引进的高层次人才实行动态管理，实行年度考核、中期考核及期满考核，考核由人事处负责牵头组织，考核等级分为合格与不合格。

年度考核时间与考核程序与学校教职工年度考核同步，主要考核到岗时间、师德师风及工作进展情况。

中期考核和期满考核主要考核师德师风、到岗时间、履行岗位职责、取得科教成果、培养学术梯队等方面情况，具体流程：由各学院人才工作小组对引进人才考核材料进行初审，形成初步意见，上报人事处；专家组听取引进人才述职报告并审核相关材料

料，形成考核意见；人才办综合审核形成考核意见后报学校办公会审定。

第十七条 高层次人才年度考核不合格者，取消下一年度人才津贴及住房补贴。期中考核不合格者，解聘或暂停引进人才津贴及住房补贴；期满考核不合格者，按未完成比例收回部分已发待遇。

第十八条 全职引进的高层次人才在聘期内不得受聘于其它单位；

第十九条 引进的高层次人才在聘期内有下列情况的，经学校人才办核实后，报学校办公会同意，解除聘任合同，停发并收回相应的人才津贴及住房补贴：

- （一）有弄虚作假行为的；
- （二）违背科学道德，有学术不端行为的；
- （三）违反师德规范行为；
- （四）触犯刑律的；
- （五）违反劳动纪律；
- （六）有其它违法违纪行为，造成恶劣影响的。

第七章 附则

第二十条 人才引进和管理过程中，专家组原则上由组织部、人事处、科技处、教务处、用人二级学院及学科等部门负责人及专业相同或相近专家组成，并且专业专家人数不少于总人数的1/2，必要时也可邀请校外同行专家参与。

第二十一条 具有独立法人资格的学校附属单位高层次人才引进和管理参照本办法执行。

第二十二条 本暂行办法自发文之日起实施，由人才办负责解释，原《广西医科大学高层次人才引进和管理办法（2015年修订）》（桂医大党〔2015〕9号）同时废止。

- 附件：1. 各层次人才候选人评价参考指标
2. 各层次人才聘期岗位考核参考指标

附件 1

各层次人才候选人评价参考指标

层次	指标
第一层次	<p>符合下列条件之一：国家“万人计划”中的“领军人才”入选者；国家“千人计划”入选者；教育部“长江学者奖励计划”特聘教授及讲座教授；国家杰出青年科学基金获得者；其他相当层次的学科领军人才。</p>
第二层次	<p>1、在国内外高水平大学担任副教授及以上或达到同等水平，在本学科领域取得同行公认的显著成绩，能作为杰出青年基金获得者等国家重大人才项目的后备力量。</p> <p>2、科教业绩符合下列条件之一：国家百千万人才工程入选者，或广西“八桂学者”入选者或其他相当层次的人才称号者；近5年作为第一负责人主持国家自然科学基金重点项目，或国家社科基金重大、重点项目或其他相当层次项目1项；近5年以通讯作者或第一作者在SCI影响因子大于等于10的期刊发表专业学术论著；其他相当层次的学科带头人。</p> <p>3、教学能力测试成绩良以上，全英教学能力测试合格以上。</p>
第三层次	<p>1、科教业绩符合下列条件之一：广西“特聘</p>

	<p>专家”入选者或其他相当层次的人才称号者；近5年获得国家优秀青年科学基金1项，或国家自然科学基金（或社科）基金面上项目2项；近5年以通讯作者或第一作者在SCI影响因子大于等于8的期刊发表专业学术论著；其他相当层次的学术带头人。</p> <p>2、教学能力测试成绩良以上，全英教学能力测试合格以上。</p>
第四层次	<p>1、科教业绩符合下列条件之一：国家教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者，或广西高校“百人计划”入选者，或其他相当层次的人才称号者；近5年作为第一负责人主持国家自然科学基金（或社科）基金面上项目1项；近5年以通讯作者或第一作者在SCI影响因子大于等于5的期刊上发表专业学术论著，并且发表专业学术论著总影响因子大于等于10；其他相当层次的优秀学术骨干人才。</p> <p>2、教学能力测试成绩良，全英教学能力测试合格以上。</p>
第五层次	<p>1、科研业绩符合下列条件之一：近5年以通讯作者或第一作者在SCI期刊上发表专业学术论文；至少有两篇CSSCI期刊论著；其他相当层次的学术骨干人才。</p> <p>2、教学能力测试成绩良以上。</p>

各层次人才聘期岗位考核指标

层次	聘期应完成的指标
第一层次	引进时具体商定
第二层次	<p>1、使所在学科水平达到甚至赶超国内先进，保持或提升原有省部级以上的学科地位（如重点学科、重点实验室等）。在个人负责的现有团队基础上，对青年教师进行重点培养或引进，使若干人进入省部级人才计划。</p> <p>2、国家级重大项目（如国家自然科学基金重点项目或国家社科基金重大重点项目等）1项，或国家自然科学基金面上项目等级别相当课题2项。</p> <p>3、科教成果达到以下指标之一：①在SCI影响因子大于等于8的期刊发表专业学术论著至少1篇；②在SCI影响因子大于等于5的期刊发表专业学术论著至少2篇，总影响因子15分以上；③在SCI影响因子大于等于5的期刊发表专业学术论著至少2篇，并且有省部级教改项目及省部级以上的教学奖。④省部级科技成果一等奖1项。⑤在服务国家战略需求和经济社会发展上做出重大贡献（如有重大发明专利并转化效益显著、医疗技术创新与应用国内领先等）。</p>

	<p>4、培养若干名博士、硕士研究生，完成所在教研室安排教学任务及合同约定的全英教学时数，并且教评结果为“优良”。</p>
<p>第三层次</p>	<p>1、使所在学科相关研究方向水平达到甚至赶超国内先进，保持或提升原有相关省部级以上的学科地位（如重点实验室、创新团队等）。在个人负责的现有团队中，使若干人进入厅级以上（含厅级）的人才计划。</p> <p>2、国家自然科学基金项目 2 项（其中至少有 1 项面上项目）。</p> <p>3、科教成果达到以下指标之一：①在 SCI 影响因子大于等于 8 的期刊发表专业学术论著至少 1 篇；②在 SCI 影响因子大于等于 5 的期刊发表专业学术论著至少 1 篇，总影响因子 10 分以上。③在 SCI 影响因子大于等于 5 的期刊发表专业学术论著至少 1 篇，并且有省部级教改项目及省部级以上的教学奖。④省部级科技成果二等奖 1 项。⑤在服务国家战略需求和经济社会发展上做出较大贡献（如有发明专利并转化效益明显、核心医疗技术推广应用国内先进等）。</p> <p>4、培养若干名博士或硕士研究生，完成所在教研室安排教学任务及合同约定的全英教学时数，并且教评结果为“优良”。</p>

<p>第四层次</p>	<p>1、国家自然科学基金面上项目 1 项，或国家自然科学基金地区基金（或青年基金）项目共 2 项。</p> <p>2、科教成果达到以下指标之一：①在 SCI 影响因子大于等于 5 的期刊发表专业学术论著 1 篇；②在 SCI 影响因子大于等于 3 的期刊发表专业学术论著 1 篇，总影响因子 5 分以上；③在 SCI 期刊发表专业学术论文 1 篇，并且有省部级教改项目及省部级以上的教学奖。④省部级科技成果三等奖 1 项。</p> <p>3、完成所在教研室安排教学任务及合同约定的全英教学时数，并且教评结果为“优良”。</p>
<p>第五层次</p>	<p>1、国家级基金项目 1 项；或省部级的社科基金项目 1 项（仅限人文社科类人才）。</p> <p>2、在 SCI 期刊发表专业学术论文 1 篇；或 CSSCI 期刊发表专业学术论著 1 篇（仅限人文社科类人才）。</p> <p>3、完成所在教研室安排教学任务，并且教评结果为“优良”。</p>

（注：在本考核指标体系中，科研项目及成果仅限于本人作为排名第 1 的项目及成果；发表论文仅限于本人为通讯作者的论文，并且通讯作者及第一作者单位均为广西医科大学。）