

# 广西师范大学高端拔尖人才团队核心成员 选聘管理办法

师政人事〔2016〕22号

为贯彻落实学校 2013-2020 年发展定位规划，做好高端拔尖人才团队核心成员选聘和管理工作，根据我校实际，特制定本办法。

## 一、选聘对象

高端拔尖人才团队核心成员特指由两院院士、中国社科院学部委员、国家“特支计划”杰出人才、国家“千人计划”创新人才、国家“特支计划”领军人才、国家“百千万人才工程”人选、国家有突出贡献的中青年专家、长江学者特聘教授、国家杰出青年基金获得者、国家创新人才推进计划中青年科技领军人才、中国青年科技奖获得者等高端拔尖人才组建的团队核心成员。

团队核心成员必须在国际或国内同行中具有重要的学术影响。

每个高端拔尖人才团队的核心成员人数原则上为 2-3 人。

## 二、选聘待遇

高端拔尖人才团队核心成员可实行项目工资制或协议工资制，具体待遇面议。

## 三、选聘程序

高端拔尖人才团队核心成员选聘工作具体程序为：

(一) 制定计划。根据团队建设需要，由高端拔尖人才提出选聘团队核心成员计划；该计划经学院（部）批准后，提交学校人事处；由人事处将选聘计划上报校长办公会讨论决定。

(二) 发布公告。学校根据选聘计划和有关规定，面向社会发布招聘公告。

(三) 个人报名。应聘者提供个人简历。

(四) 考核聘用。学校支持团队负责人面向海内外选聘高层次人才作为其团队核心成员，在人才选聘上建立“绿色通道”，实行一事一议；团队核心成员由团队负责人推荐和主导，学院（部）组织相关学科专家参与面试考核，考核结果上报学校学术委员会审定。

除从校外引进外，团队负责人也可以把校内优秀人才纳入高端拔尖人才团队，作为其团队的核心成员，享受与引进的核心成员同等薪酬待遇。其选聘程序与引进校外高层次人才作为团队核心成员相同。

#### 四、岗位职责

团队核心成员应开展相关领域的教学、科学研究、人才引进和培养及学术交流等工作。具体内容包括：

(一) 教学工作。承担学院（部）相关专业的本科生、研究生课程教学和毕业论文的指导等工作。

(二) 科学研究。在前沿领域开展创新性研究，取得创新性研究成果。特别是在获取国家重大和重点项目，争取科研经费，解决重大理论、技术问题，获得国家级奖励，发表高水平科研论文等科研工作方面要有明确、合理的岗位目标。

(三) 人才引进和培养。以项目建设为载体，引进、培养一批学术基础扎实、具有创新能力和突出发展潜力的中青年学术骨干，形成结构合理的学术梯队。

(四) 推动海外智力引进工作和国际学术交流与合作。在引进海外人才资源和开展国际合作研究与人才培养等方面要有明确的计划和目标。

## 五、管理考核

(一) 目标管理。聘期内，团队负责人及其所在单位要认真研究拟定团队核心成员目标责任书，制定具体的工作任务。目标责任书经学校审核通过后，由团队核心成员与团队负责人、学院（部）、学校共同签订，作为周期考核的重要依据。

(二) 信息跟踪。建立高端拔尖人才及其团队核心成员信息数据库，及时跟踪了解科研进展、重要成果、考核奖惩、健康状况等重要信息，有针对性地优化完善培养和服务措施。

(三) 监督考核。对核心成员实行定期考核、动态管理。团队核心成员的聘期一般为 4 年。

聘用满 2 年进行中期考核，根据目标责任考核核心成员的工作进展、科研业绩、经费使用等情况。对考核合格者应予以肯定，继续享受相关待遇；对违背职业道德，弄虚作假或不认真执行目标责任书、未完成合同任务的，由团队负责人及所在学院（部）重新审核其团队核心成员资格，提出是否续聘的意见，经校学术委员会审议通过后，报校长办公会批准。

聘用满 4 年进行期满考核，由团队负责人及所在学院（部）对核心成员完成目标责任书的情况进行考核，根据考核结果，提出是否续聘的意见，经校学术委员会审议通过后，报校长办公会批准。

## 六、经费保障

根据团队核心成员学术水平和研究成果，可参照校内相应级别的拔尖人才津贴标准确定项目工资或协议工资。

团队核心成员实行的项目工资或协议工资，除按国家规定标准发放的工资外，所需的经费由学校、学院（部）及团队负责人各承担 1/3，学校承担部分每年最高额度不超过 10 万元。

学院（部）承担部分可从学科建设经费、学位点建设经费、学院（部）发展基金、领导基金等经费的相应项目中列支，由团队负责人向学院（部）申请，报学院（部）审批后发放，并报人事处备案。团队负责人承担部分可从其科研类经费中开支，由团队负责人签字后发放，报人事处备案。

七、本办法由人事处负责解释，自公布之日起执行。