

# 湖州师范学院文件

湖师院发〔2025〕36号

## 关于印发《人才引进实施办法》的通知

各部门、下属学院、直属单位，附属医院：

《人才引进实施办法》经校长办公会议审议、党委会审定通过，现印发给你们，请遵照执行。

附件：湖州师范学院引进人才标准参考目录

湖州师范学院

2025年5月11日

# **人才引进实施办法**

为深入实施人才强校首位战略，大力推进海内外人才引进工作，根据教育部等六部门《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》（教师〔2020〕10号），按照学校中长期发展目标和要求，制订本实施办法。

## **一、人才引进基本原则**

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，落实立德树人根本任务，重点围绕国家战略和地方发展急需的关键领域，聚焦学校高质量发展，锚定创建高水平“湖州师范大学”，树立人才第一资源理念，以学科建设为龙头，以学位点建设和专业建设为指引，以“按需设岗、师德为先、择优聘用、合同管理”为原则，重点引进顶尖/领军人才和优秀青年博士，加强团队引进和校企联合引进，推进教育科技人才一体化发展，突出思想政治素质和师德师风评价，为提高人才培养质量、增强科研创新能力、服务地方经济社会发展提供坚强的师资保障。

## **二、人才引进类别**

面向海内外引进学校急需，符合地方经济社会发展要求，热爱教育事业，理想信念坚定，师德高尚，学风正派，治学严谨，具有良好的合作精神，身心健康的优秀人才；分为 A、B、C（C1、C2）、D、E、F（F1、F2、F3）、G（G1、G2、G3）七个层次十二个类别：

### **（一）顶尖人才（A类）**

在相关学科领域取得系统性、创造性成就，做出重大贡献，具有广泛的国际学术影响力顶尖学者。

## （二）领军人才（B类）

具有深厚的学术造诣和学术领导力，能带领团队开展重大创新性工作，承担本领域重大重点攻关项目，取得国内外同行公认的重要学术成就的著名学者。

## （三）领军人才（C类）

1. C1类：在国内外学术界具有一定影响力，能组织团队开展科技攻关，取得国内外同行公认的标志性成果的知名学者。年龄一般在50周岁以下。

2. C2类：具有较强的创新意识和团队领导能力，取得省内外同行认可的高水平创新性成果的拔尖人才。年龄一般在50周岁以下。

## （四）方向负责人（D类）

国内高校、科研机构任职人员，具有博士学位、正高级职称和研究生导师经历，学术造诣较高，在教学、科研、育人等方面取得标志性成果和奖项的优秀人才；海外高水平大学正式教职员，具有博士学位，助理教授以上职务，取得标志性业绩成果的优秀人才。年龄一般在45周岁以下。

## （五）学术骨干（E类）

具有博士学位，国内高校、科研机构副高以上职称或三年以上国内知名高校工作经历（含博士后）或连续三年以上海外高校、科研机构工作经历，在教学、科研或育人等方面取得较高成就的学术骨干。年龄一般在40周岁以下。

## (六) 优秀青年博士 (F类)

1. F1 类：毕业院校为世界高校综合排名前 100 强的应届优秀博士或博士后，排名参照以下最新排名之一：QS、USNews、TIMES、ARWU。同时具备较强创新能力，取得同行专家认可的科研成果，有成为该领域学术或技术带头人发展潜力，有望成长为省级青年领军人才。年龄一般在 35 周岁以下。

2. F2 类：具有博士学位，在教学、科研等方面取得较大影响力成果，具有良好学术潜力的优秀博士。在国内外知名大学、著名科研机构取得博士学位或从事博士后研究者优先。年龄一般在 35 周岁以下。

3. F3 类：学校师资缺口大、国内博士点少、人才需求较大且引进难度大的紧缺学科博士，具有良好的学术研究经历，在教学、科研等方面取得一定影响力成果。年龄一般在 35 周岁以下。

## (七) 应用实践型人才 (G类)

G类：学校为促进省级应用型试点示范学校建设，提升学校服务地方能力，加强学生实践能力培养，全职引进具备较长行业经历、较强实践能力的人才，分为 G1、G2、G3 三个类别。

## 三、人才引进待遇

### (一) A-F类人才待遇一览表 (单位：万元)

人才类别	安家补贴		租房补贴	薪酬	科研经费		
	学校	湖州市			文科	理科	工科
A	面试	最高 300	租房 补贴 1年(正高 2000 元 / 月, 副高及				
B	面试	最高 150					面试

C1	220-280 (其中中期考核合格后发放 20%，期满考核合格后再发放 20%)	最高 80	以下 1500 元/月)	面试	60-70	100-120	150-200
C2	170-215 (其中中期考核合格后发放 20%，期满考核合格后再发放 20%)	最高 80		50-80	50-60	80-100	100-150
D	150-190 (其中中期考核合格后发放 20%，期满考核合格后再发放 20%)	/		学校标准	20-35	25-45	30-55
E	120-150 (其中中期考核合格后发放 20%，期满考核合格后再发放 20%)	/		学校标准	12-20	15-30	20-35
F1	120-150 (其中中期考核合格后发放 20%，期满考核合格后再发放 20%)	/		面试	面试		
F2	90-120 (其中中期考核合格后发放 20%，期满考核合格后再发放 20%)	/		学校标准	8	10	12
F3	80-100 (其中中期考核合格后发放 20%，期满考核合格后再发放 20%)	/		学校标准	4	6	8

备注：

1. 港澳台地区和外籍优秀博士可采用年薪制聘任，具体按照学校《促进两岸高层次人才交流实施办法》执行。
2. 夫妻双方均为学校引进人才都享受相应引进待遇。
4. 学校负责协调安排 A-D 和 F1 类人才配偶的工作岗位，根据实际情况和上级部门有关政策酌情帮助其他层次人才的配偶落实工作岗位。
5. 引进人才按照湖州市相关政策和规定，享受湖州市人才引进待遇。

## (二) G类(应用实践型人才)引进待遇

人才类别	安家费补贴	科研启动经费
G1(第一层次)	80-100万(其中中期考核合格后发放20%，期满考核合格后再发放20%)	15-20万
G2(第二层次)	60-80万(其中中期考核合格后发放20%，期满考核合格后再发放20%)	8-12万
G3(特殊类别)	70-90万(其中中期考核合格后发放20%，期满考核合格后再发放20%)。按现有技术职务聘任，岗级按相关规定执行。	

1. 安家补贴。安家补贴是指学校为人才购房安家提供的补贴。引进人才所购买住房原则上限于湖州城区。人才报到入职一个月内，学校预发部分补贴：A类、B类和C1类人才20万元，C2类、D类人才10万元，E类人才8万元，F类、G类人才5万元；剩余部分（聘期考核预留补贴除外）原则上自人才入职一年内向学校借支购房；考核合格后，发放考核预留补贴。以上三部分先预发、借支的补贴在服务期满后方可转为安家补贴。个人均须按照国家相关规定承担税费，由学校财务部门代扣代缴。

2. 薪酬待遇。引进人才正式入职后，于报到当月按工资发放规定或按合同约定，开始发放薪酬待遇。A类人才全聘期实施年薪制，B-C类人才在首轮聘期实施年薪制，并根据首轮聘期的考核结果确定是否继续实施年薪制及年薪额度。若不再实行年薪制，则按照事业单位岗位聘任级别发放薪酬待遇。年薪包含基本工资、基础性绩效工资、奖励性绩效工资、绩效考核奖、公积金和社会保险个人应缴部分、聘期目标任务内的教学科研奖励（参照学校最新教学科研奖励文件执行）。聘期考核目标任务内的教学科研校内奖励不予发放，超额部分在考核合格后一次性发放，

奖励标准按照业绩取得当年的结算标准执行。年薪制引进人才聘期内申报校内人才工程项目，入选者在聘期内不享受资助经费。学校鼓励年薪制引进人才积极申报市级以上人才工程，所获得上级部门经费可发放，但是目标任务之内的人才工程校内配套或校内奖励不再发放。

3. 科研启动费。科研启动费按科研部门的有关规定和办法执行。

4. 个人所得税。引进人才待遇中涉及个人所得税的，均由引进人才本人依法缴纳。

5. 家庭成员安置。学校负责协调或安排 A-D 类和 F1 类人才配偶工作岗位，根据实际情况酌情帮助其他层次人才的配偶落实工作岗位，编制的管理按照上级部门有关政策执行。引进人员因个人原因（含考核不合格终止聘用合同）调离本校时，须将已调入本校的配偶同时调离。学校工会协助联系引进人员子女的首次入学。

6. 学科团队整体引进。学校实行“领军人才+学科团队”的人才引进模式，领军人才范围为 A-C 类人才。人才引进学院可根据学科发展需要和人才意愿，整体考虑领军人才引进和团队建设工作，学校、学院予以相应支持。

7. 校企联合引进。探索与湖州规上企业、高新企业及校企共建研究院（团队、实验室），联合引进顶尖领军人才，推进校企高层次人才“互聘共享”，开展人才“双进双融”行动。具体引进待遇、知识产权分配和三方责权利根据校企合作需要和人才实际协商确定，并签订三方合同和目标任务书。

## 五、引进程序

(一) 制定引进计划。每年下半年，各用人部门根据师资队伍建设规划和本单位学科专业建设需要，申报下一年度人才引进计划，人事处会同相关职能部门提出下一年度全校师资配置计划，报学校人才工作组审核、学校人才工作领导小组会商、校长办公会审议、党委会审定。

(二) 发布引才公告。由人事处依据本文件和师资配置计划向社会发布招聘公告，各用人部门、学科应广泛发动，通过各种渠道与国内外知名高校和研究机构联系，推荐优秀人才。

(三) 考察应聘人才。各用人部门成立人才引进工作组，组织领导本部门人才招聘工作，重点对符合条件的应聘者进行政治和业务等综合考察。工作组由用人部门党政主要领导、学科负责人、教授代表、学术委员会成员、相关专业负责人和系主任组成，行政主要领导负责业务能力考察，党务主要领导负责思想政治考察。工作组一般应邀请应聘者来校面试，对应聘者的综合考察包括师德师风、思想政治素质、学术水平、教学科研能力和身心健康状况等。学术水平考察重点：A类、B类人才重点考察国际学术影响力和重大研究项目攻关能力；C类、D类人才重点考察学科领导力和近期高质量成果；E类人才重点考察独立研究能力和研究的系统性、深刻性；F1类人才重点考察高质量成果和研究方向的前沿性，是否具有入选省级以上人才项目的竞争力；F2、F3类人才重点考察与现有学科、团队的匹配度和创新能力。师德师风和思想政治素质考察依据学校相关文件规定严格执行，实行“师德师风一票否决制”。外籍教师引进工作依据相关外事工作

规定执行。体检一般在学校同意引进后进行，若须在面试时体检，应由人才本人提出申请。人才心理状况考察，可请有心理健康教育经验的教师参与。考察过程中，人才和学院须完成相关表格填写，明确应聘人才的政治审查、学术业绩、引进类型、学科方向、专业归属、承担课程、建议待遇等情况，其中政审材料须报教师工作部审核，学术业绩须经科技处或人文社科处认定，国（境）外人才须报国际交流合作处/港澳台事务办公室审核，建议待遇由人事处、用人部门与人才初步商议。拟引进人才由用人部门人才引进工作组讨论、学院党委会和党政联席会审议通过后，经党政主要领导双签报送人事处。

（四）学校审议审定。人事处依据本办法和师资配置计划，对应聘人才的材料进行初审，对拟引进人才提出初步意见，报请学校人才工作组审核、学校人才工作领导小组审议、校长办公会议审定。

（五）校内外公示。学校同意引进的人才，报市人社局审批后在校内外公示，公示无异议的，办理入职手续。上级人才工作部门明确不宜公开信息的人才，经校长办公会议审定同意，可不经公示办理引进手续。

## 六、聘任与考核管理

（一）服务期限与首轮聘期。引进人才的服务期限为 10 年，首轮聘期为 5 年。

（二）引进合同与目标任务。学校与引进人才签订引进合同，明确服务年限、相关待遇和条件保障等。合同还包括首聘期目标任务书，目标任务书由学校、用人部门、引进人才三方共同签订。

A类和B类人才的首聘期目标任务由学校和人才根据学科发展需要和人才专长商议确定，C-G类人才的首聘期目标任务由学校、学院和人才商议确定。

(三)考核程序。引进人才的聘期考核由用人部门、人事处、科技处、人文社科处、教务处、学科建设办公室等职能部门分类审核相关材料并进行综合考核，经学校人才工作组审核，报校长办公会议审定。

(四)聘期中期考核。用人单位根据引进人才目标任务书，对人才在教学、科研、育人、学科建设以及社会服务等方面履职情况进行考核。中期考核目标任务原则上不低于聘期考核目标任务的60%，或完成项目目标任务。

(五)首轮聘期考核。A类人才原则上实行首轮聘期免考，但需要每年在年度考核时向学校报告工作进展，B类人才接受首轮聘期(进校满5年)考核，C-G类人才接受首轮聘期中期(进校满3年)和首轮聘期(进校满5年)考核。

(六)引进人才连续两年年度考核均不合格，又无特殊原因者，双方解除聘用关系，终止聘用合同。引进人才聘期期满考核合格，可按照相关聘任办法继续聘用，如首轮聘期的中期考核或期满考核不合格，学校有权解除聘用关系。

(七)直聘高级专业技术职务的引进人才，若首轮聘期考核不合格，自首轮聘期期满次月起绩效工资(含绩效考核奖)降低一级岗位执行，原则上不超过四年，聘期任务完成后可申请再次考核，考核合格次月起恢复原岗位待遇。

(八)引进人才因违反国家法律法规及学校规章制度，学校可提前终止聘用关系。引进人才服务期未满，未获得学校同意，不得以任何方式单方提前终止聘用关系。

## 七、保障措施

(一)实施人才引进工作责任制。建立联系校领导主推、学院主抓、人事部门统筹的推进机制。引进人才工作列入各单位及主要领导年度考核。

(二)实施校领导联系人才制。校领导负责联系相应学院人才，重点联系顶尖领军人才和新引进人才，定期与人才沟通、交流，了解工作、生活情况，协调解决实际困难。

(三)加强人才引进经费保障。按照年度师资配置计划和工作成效，全力保障师资队伍建设经费、人才科研启动费、人才引进业务经费和人才引进奖励性绩效等。

(四)建立人才服务协同机制。用人部门为每位引进人才配备服务专员，提供全程服务，协助人才办理面试、体检、入职入编、租房、配偶安置和子女入学等事项，科技处、人文社科处、财务处、公共事务管理处、后勤服务中心、工会和人事处安排专人或设立专窗开展服务，人事处会同相关部门制定人才服务细则，明确服务标准，统筹开展人才服务工作。

## 八、附则

本办法自 2025 年 1 月 1 日起施行，由校行政负责解释，人事处具体承办。原《高层次人才引进实施办法》(湖师院发〔2022〕73 号)同时废止。

## 附件

# 湖州师范学院引进人才标准参考目录

## (一) A类人才

1. 诺贝尔奖、菲尔兹奖、图灵奖、普利兹克奖等国际性重要奖项获得者。
2. 国家最高科学技术奖获得者。
3. 省“鲲鹏行动”计划入选者。
4. 国家“万人计划”杰出人才。
5. 中国科学院院士、中国工程院院士，美国、英国、德国、法国、日本、加拿大、澳大利亚等发达国家院士。
6. 中国社会科学院学部委员、荣誉学部委员。
7. 经学校审议认定，相当于上述层次人才。

## (二) B类人才

1. 国家万人计划中除杰出人才之外的入选者、国家级引才计划入选者、教育部长江学者奖励计划入选者(不含青年项目)。
2. 省特级专家、省“万人计划”杰出人才、国家级教学名师、国家有突出贡献中青年专家、百千万人才工程国家级人选、省“151”人才工程重点资助人员、全国文化名家暨宣传文化系统“四个一批”人才。
3. 国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖一等奖(排名前3)、二等奖获得者(排名第1)，国家高等教育教学成果奖一等奖获得者(排名第1)，教育部高等学校科学研究优秀成果(人文社科)一等奖获得者(排名第1)，何梁

何利科技奖获得者（排名第 1），浙江科技大奖获得者（排名第 1）。

4. 国家青年科学基金项目（A 类）负责人，国家自然科学基金创新研究群体带头人，教育部创新团队负责人，国家高级智库负责人等。

5. 经学校审议认定，相当于上述层次人才。

### （三）C1 类人才

国家“万人计划”青年拔尖项目入选者，国家级引才计划青年项目入选者，长江学者青年项目入选者（教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者），国家青年科学基金项目（B 类）负责人，以及经学校审议认定，相当于上述层次人才，年龄一般在 50 周岁以下。

### （四）C2 类人才

1. 省“万人计划”中除杰出人才之外的入选者，省级引才计划入选者（不含青年项目），省领军型创新创业团队负责人，省“钱江学者”特聘教授，省青年科技奖获得者，享受国务院政府特殊津贴专家，省自然科学基金杰出青年基金负责人，省有突出贡献中青年专家，省“151”人才工程第一层次人员。

2. 国家高等教育教学成果奖二等奖获得者（排名第 1），基础教育或职业教育教学成果奖一等奖获得者（排名第 1），教育部高等学校科学研究优秀成果奖（人文社科）二等奖获得者（排名第 1），省部级科学技术奖一等奖获得者（排名第 1），省哲学社会科学优秀成果一等奖获得者（排名第 1），省高等教育教学成果奖特等奖获得者（排名第 1）。

3. 中宣部“宣传思想文化青年英才”入选者，省级宣传文化系统“五个一批”人才，省“宣传思想文化青年英才”入选者，省高校教学名师，省功勋教师（省杰出教师），全国模范教师，全国优秀教师，国家卫健委有突出贡献中青年专家，省卫生领军人才，省级工艺美术大师。

4. 符合以下条件之一者：

(1) 在《SCIENCE》《NATURE》《CELL》正刊和《中国社会科学》发表论文；

(2) 主持国家级 A3 及以上科研项目 1 项，或经学校审议认定达到同等水平的科研项目。

5. 经学校审议认定，相当于上述层次人才，年龄一般在 50 周岁以下。

#### (五) D 类人才

1. 省级引才计划青年项目入选者。

2. 国内高校、科研机构具有博士学位和正高级技术职务者，年龄一般在 45 周岁以下，同时符合以下条件：

(1) 具有研究生导师经历（数学、物理、计算机、生物、化学、材料等学科一般需要有博导经历），且已有指导的学生获得硕士或博士学位。

(2) 主持国家级教学科研项目（不包括主任基金、专项基金、地区基金和执行期 1 年的面上小额资助，同时不包括自然科学基金青年项目）或省部级重大、重点项目 1 项，或资助经费 10 万以上的国家艺术基金项目（个人艺术作品主创），或经学校审议认定达到同等水平的科研项目。

(3) 人文社科类人才发表一级学术期刊、SSCI 期刊论文和一级出版社学术专著等 4 篇/部（外语、艺术、体育人才可为 3 篇/部），其中权威学术期刊、SSCI 二区论文不少于 1 篇（外语、艺术人才一级学术期刊、A&HCI 期刊论文不少于 1 篇），或权威学术期刊、SSCI 一区论文 2 篇，或第一完成人获得省部级科研成果奖二等奖以上 1 项及相当于以上层次的人才。自然科学类人才发表一级学术期刊、SCI 三区以上期刊论文 6 篇，其中 SCI 一区期刊、TOP 期刊论文不少于 2 篇，或以第一完成人获得省部级教学科研成果奖二等奖以上 1 项及相当于以上层次的人才。人文社科类和自然科学类人才也可分别提供近五年内的 4 和 6 篇/部的第一完成人代表作，经学校审议认定，达到该类别人才水平者。

3. 海外优秀高校正式教职员，具有博士学位和助理教授以上职务，年龄一般在 45 周岁以下，同时符合以下条件：

人文社科类人才发表 SSCI、A&HCI 收录和一级期刊论文 4 篇，其中 SSCI 二区、A&HCI 收录不少于 3 篇。自然科学类人才发表 SCI 二区以上期刊论文不少于 8 篇，其中 SCI 一区期刊、TOP 期刊论文不少于 4 篇。

## （六）E 类人才

1. 国内高校、科研机构具有博士学位，且具有副高级以上技术职务或三年以上双一流高校工作经历（含博士后），年龄一般在 40 周岁以下，同时符合以下条件：

(1) 主持国家级教学科研项目或省部级重大重点科研项目 1 项，或主持省部级以上科研项目 2 项，或经学校审议认定达到同等水平的科研项目。

(2) 人文社科类人才发表一级学术期刊论文和一级出版社学术专著 2 篇/部（外语人才可为 1 篇/部），或权威学术期刊论文 1 篇，或 CSSCI 来源期刊、CSCD 核心库来源期刊 5 篇。自然科学类人才发表一级学术期刊、SCI 三区以上期刊论文 4 篇，其中 SCI 一区期刊、TOP 期刊论文不少于 1 篇或 SCI 二区期刊论文不少于 3 篇。人文社科类和自然科学类人才也可分别提供近五年内的 2 和 4 篇/部的第一完成人代表作，经学校审议认定，达到该类别人才水平者。

2. 海外高校、科研机构有连续三年以上科研经历，且具有海外优秀高校博士学位者，年龄一般在 40 周岁以下。人文社科类人才发表 SSCI、A&HCI 和一级期刊论文 3 篇，其中 SSCI 二区以上/ A&HCI 收录不少于 2 篇。自然科学类人才发表 SCI 二区以上期刊论文不少于 6 篇，其中 SCI 一区、TOP 期刊论文不少于 3 篇。

### (七) F 类人才

F1：具有博士学位，年龄一般在 35 周岁以下，同时符合以下条件：

1. 毕业院校为世界高校综合排名前 100 强的海内外应届优秀博士或博士后，排名参照以下最新排名之一：QS、USNews、TIMES、ARWU。

2. 具备较强创新能力，取得同行专家认可的科研成果，有成

为该领域学术或技术带头人发展潜力，有望成长为省级青年领军人才。

F2：具有博士学位，年龄一般在 35 周岁以下，同时符合以下条件：

1. 人文社科类人才发表 CSSCI 来源期刊、CSCD 核心库来源期刊论文 2 篇，或一级期刊论文 1 篇或一级出版社学术专著 1 部；读博期间以导师为第一作者、本人为第二作者发表的论文可视同第一作者论文。自然科学类人才发表一级期刊、SCI 三区以上(生物、化学、材料、环境、物理和基础医学学科需为 SCI 二区以上)论文 2 篇，或 SCI 一区期刊、TOP 期刊论文 1 篇。应聘人才也可以申请提供 1-2 篇/部第一完成人代表作，经校内外专家鉴定，达到该类别人才水平者。

2. 博士毕业于或博士后在国外一流大学、国内外著名科研机构、国家“双一流”建设高校或学科者优先。

F3：此类人才是指学校师资缺口大、国内博士点少、人才需求旺盛且引进难度大的紧缺学科博士。紧缺学科目录详见每年师资配置计划，高层次人才团队急需博士单列。年龄一般在 35 周岁以下，同时符合以下条件：

1. 人文社科类人才以第一作者在 CSSCI（含扩展版）期刊发表论文 1 篇或北大中文核心期刊发表论文 2 篇，读博期间以导师为第一作者、本人为第二作者发表的论文可视同第一作者论文；自然科学类人才发表一级期刊、SCI 期刊论文 2 篇。

2. 主持或作为主要成员参与省部级以上科研项目 1 项。

## （八）G 类人才

**G1:** (第一层次)：原则上为硕士研究生学历及正高级专业技术职务，年龄一般在 50 周岁以下，理论基础扎实且具有 8 年以上行业、企业工作经历。

近五年，主持省级以上重大科研项目、行业内重大影响项目，自然科学类人才累计主持横向课题经费 400 万元以上或在成果转化、技术推广和社会服务方面具有突出能力，成果转让经费累计 300 万以上；人文社科类人才累计主持由政府部门委托的横向课题经费 100 万以上，或政策咨询报告获得国家级领导批示且被国家级党委政府部门采纳或推广应用的人才；艺术类人才个人作品在中宣部、教育部、文化和旅游部举办或由中国文联、中国音协、中国美协、中国书协和中国戏剧家协会定期主办的全国性比赛获奖，或音乐舞蹈类人才在文化部认可的国际 A 类艺术比赛获奖，或美术设计类人才在 IF Design Awards、Red Dot Design Award、International Design Excellence Awards 三项比赛中获奖；体育类人才有作为教练带队或个人在全运会、全国锦标赛或国际著名赛事中获得前三名，且有一定的运动或带教业绩。相关领域中有相当于以上业绩的人才，经学院建议、学校认定，可以按此类别引进。

**G2** (第二层次)：原则上为硕士研究生且有副高级以上专业技术职务，年龄一般在 45 周岁以下，理论基础扎实，具有 5 年以上行业、企业工作经历。

近五年，主持省级以上科研项目或行业内有影响项目，自然科学类人才累计主持横向课题经费 200 万元以上或在成果转化、技术推广和社会服务方面具有突出能力，成果转让经费累计 150

万以上；人文社科类人才累计主持由政府部门委托的横向课题经费 60 万以上，或政策咨询报告获得省部级以上主要领导批示且被省部级以上党委政府部门采纳或推广运用的人才；艺术类人才个人作品入选由中宣部、教育部、文化和旅游部举办或由中国文联、中国音协、中国美协、中国书协和中国戏剧家协会定期主办的全国性比赛，或音乐舞蹈类人才在文化部认可的国际 B 类艺术比赛中获奖，或美术设计类人才在 Good Design Award、Golden Pin Design Award、D&AD Impact Awards、Red Star Design Award 四项比赛中获奖；体育类人才有作为教练带队或个人在全运会、全国锦标赛或国际著名赛事中获得前六名，且有一定的运动或带教业绩。相关领域中有相当于以上业绩的人才，经学院建议、学校认定，可以按此类别引进。

G3（特殊类别）：中小学（幼儿园）高级教师、正高级教师，且具有省级教坛新秀以上称号，或获得省级优质课、教师技能等竞赛二等奖以上，或指导学生在国家级学科竞赛中获奖。工程类、建筑类、护理类等人才有硕士以上学历，副高以上职称，且具有中华技能大奖、全国技术能手、南丁格尔奖、省级卫生人才工程入选者、省钱江技能大奖、省首席技师等称号，及相当于以上层次的应用实践型人才。

备注：①上述业绩要求中，论文、学术专著等科研成果，若不作特别说明，均要求应聘人才为第一作者或第一通讯作者，时间段为近五年以内。②因学科建设急需或有特殊业绩的人才，经学院申请、学校认定，可按相应类别聘任，首聘期内目标任务根据实际进行约定。

## 附件 2：湖州师范学院引进人才聘期考核目标任务基本标准

分类	自然科学类	人文社科类
A类、B类人才	考核目标协商确定	考核目标协商确定
C类人才	<p>完成下列（一）或（二）或（三）：</p> <p>（一）入选 B 类人才工程项目。</p> <p>（二）主持获得国家级教学科研成果奖二等奖以上 1 项或省级教学科研成果奖一等奖以上 1 项。</p> <p>（三）1. 主持国家级重大项目课题、重点项目 1 项，或国家级科研（教学）项目 1 项和省部级科研重点项目 1 项，或累计获得纵横向项目到账经费 500 万元以上，或经学校审议认定达到同等水平的科研项目。 2. 发表一级期刊学术论文 8 篇（其中化学、材料、生物、基础医学相关学科发表 SCI 二区以上期刊学术论文不少于 4 篇，其他学科 SCI 期刊学术论文不少于 4 篇），或发表 SCI 一区收录或 TOP 期刊学术论文 4 篇。 3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格以上。 4. 带领本学科成员进行学科建设，推动学科在原有基础上取得新突破，负责实施本学科人才队伍梯队建设，培养中青年优秀人才，建设高水平创新团队。</p>	<p>完成下列（一）或（二）或（三）：</p> <p>（一）入选 B 类人才工程项目。</p> <p>（二）主持获得国家级教学成果奖二等奖以上 1 项，或教育部高等学校科学研究优秀成果奖（人文社科），或省级教学科研成果奖一等奖以上 1 项。</p> <p>（三）1. 主持国家级重点项目 1 项，或到账经费不少于 35 万的重大项目子课题 1 项，或国家级科研（教学）项目 1 项和省部级科研重点项目 1 项，或获得 60 万元以上纵向或政府委托项目 1 项，或累计获得纵横向项目到账经费 150 万元以上，或经学校审议认定达到同等水平的科研项目。 2. 发表一级以上期刊学术论文 5 篇（其中权威期刊学术论文不少于 2 篇，国内一级出版社、权威出版社出版的学术专著 1 部可分别替代一级期刊 1 篇、权威期刊 1 篇，最多替代 2 篇），或发表权威期刊学术论文 3 篇。 3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格以上。 4. 带领本学科成员进行学科建设，推动学科在原有基础上取得新突破，负责实施本学科人才队伍梯队建设，培养中青年优秀人才，建设高水平创新团队。</p>

<p><b>D类人才</b></p> <p>完成下列（一）或（二）或（三）或（四）：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(一) 入选C类人才工程项目。</li> <li>(二) 主持获得省部级教学科研成果奖二等奖以上1项。</li> <li>(三) 作为第一指导教师指导学生获全国“互联网+”“挑战杯”竞赛特等奖1项。</li> <li>(四) 1. 主持国家级科研项目1项（不包括直接经费50万以下的应急项目、专项基金、青年基金、执行期1年的面上小额资助），或国家级教学项目和省级科研项目各1项，或主持省部级重大重点科研项目和省级一般科研项目各1项，或累计获得纵横向项目到账经费300万元以上，或经学校审议认定达到同等水平的科研项目。 2. 发表一级期刊学术论文6篇（其中化学、材料、生物、基础医学相关学科发表SCI二区以上期刊学术论文不少于4篇，其他学科SCI期刊学术论文不少于4篇），或发表SCI一区或TOP期刊论文3篇。 3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格及以上。 4. 带领本学科、方向成员进行学科或团队建设，推动学科在原有基础上取得新突破，负责实施本学科人才队伍梯队建设，培养中青年优秀人才，建设高水平创新团队。</li> </ul>	<p>完成下列（一）或（二）或（三）或（四）：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(一) 入选C类人才工程项目。</li> <li>(二) 主持获得省部级教学科研成果奖二等奖以上1项。</li> <li>(三) 作为第一指导教师指导学生获全国“互联网+”“挑战杯”竞赛特等奖1项。</li> <li>(四) 1. 主持国家级科研项目1项，或国家级教学项目和省级一般科研项目各1项，或主持省部级重大重点科研项目和省级一般科研项目各1项，或累计获得纵横向项目到账经费100万元，或经学校审议认定达到同等水平的科研项目。 2. 发表一级期刊以上学术论文5篇（其中权威期刊不少于1篇，国内一级出版社、权威出版社出版的学术专著1部可分别替代一级期刊1篇、权威期刊1篇，最多替代2篇），或发表权威期刊学术论文2篇和一级期刊学术论文1篇。 3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格及以上。 4. 带领本学科、方向成员进行学科或团队建设，推动学科在原有基础上取得新突破，负责实施本学科人才队伍梯队建设，培养中青年优秀人才，建设高水平创新团队。</li> </ul>
<p><b>E类人才</b></p> <p>完成下列（一）或（二）或（三）或（四）或（五）：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(一) 入选C类人才工程项目。</li> <li>(二) 主持省部级重大重点科研项目1项，或经学校审议认定达到同等水平的科研项目。</li> <li>(三) 获得省部级教学科研成果奖二等奖1项（排名前3），或主持获得省部级教学科研成果奖三等奖1项。</li> <li>(四) 作为第一指导教师指导学生获全国“互联网+”“挑战杯”竞赛金奖以上1项。</li> <li>(五) 1. 主持省部级科研项目1项，或累计获得纵横向项目到账经费200万元以上。</li> </ul>	<p>完成下列（一）或（二）或（三）或（四）或（五）：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(一) 入选C类人才工程项目。</li> <li>(二) 主持省部级重大科研项目1项，或经学校审议认定达到同等水平的科研项目。</li> <li>(三) 获得省部级教学科研成果奖二等奖1项（排名前3），或主持获得省部级教学科研成果奖三等奖1项。</li> <li>(四) 作为第一指导教师指导学生获全国“互联网+”“挑战杯”竞赛金奖以上1项。</li> <li>(五) 1. 主持省部级科研项目1项，或累计获得纵横向项目到账经费50万元以上。</li> </ul>

	<p>2. 发表一级期刊学术论文 5 篇（其中化学、材料、生物、基础医学相关学科发表 SCI 二区以上期刊学术论文不少于 3 篇，其他学科 SCI 期刊学术论文不少于 3 篇），或发表 SCI 一区或 TOP 期刊论文 2 篇。</p> <p>3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格及以上。</p>	<p>2. 发表一级期刊以上学术论文 3 篇（国内一级出版社出版的学术专著 1 部可替代一级期刊 1 篇，最多替代 1 篇），或发表权威期刊学术论文 1 篇和一级期刊学术论文 1 篇，或权威出版社出版的学术专著 1 部和一级期刊学术论文 1 篇。</p> <p>3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格及以上。</p>
<b>F1 类人才</b>	入选 C 类（青年）以上人才工程。	入选 C 类（青年）以上人才工程。
<b>F2 类人才</b>	<p>完成下列（一）或（二）或（三）：</p> <p>（一）入选 C 类（青年）以上人才工程。</p> <p>（二）获得省部级教学科研成果奖二等奖 1 项（排名前 5），或省部级教学科研成果奖三等奖或青年奖 1 项（排名前 3）。</p> <p>（三）1. 主持省部级科研项目 1 项，或累计获得纵横向项目到账经费 100 万元以上。</p> <p>2. 发表一级期刊学术论文 4 篇（其中物理、化学、材料、生物、基础医学、水产相关学科 SCI 期刊三区学术论文不少于 2 篇，其他学科 SCI 期刊不少于 2 篇，授权发明专利 1 项可替代一级期刊学术论文 1 篇，最多替代 1 篇），或发表 SCI 一区或 TOP 期刊论文 2 篇。</p> <p>3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格及以上。</p> <p>4. 若以直聘副教授入职，上述条款“（三）1.” 调整为主持国家级科研项目 1 项，或主持省部级科研项目 1 项且累计纵横向项目到账经费 100 万元以上。</p>	<p>完成下列（一）或（二）或（三）：</p> <p>（一）入选 C 类（青年）以上人才工程。</p> <p>（二）获得省部级教学科研成果奖二等奖 1 项（排名前 5），或省部级教学科研成果奖三等奖或青年奖 1 项（排名前 3）。</p> <p>（三）1. 主持省部级科研项目 1 项，或主持省政府委托项目 1 项或获得 8 万以上纵向或委托项目 1 项，或累计获得纵横向项目到账经费 30 万元以上。</p> <p>2. 发表一级期刊学术论文 2 篇或一级出版社学术专著 2 部，或发表核心期刊学术论文 4 篇（其中 CSSCI 核心版期刊学术论文不少于 2 篇）。</p> <p>3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格及以上。</p> <p>4. 若以直聘副教授入职，上述条款“（三）1.” 调整为主持国家级科研项目 1 项，或主持省部级项目 1 项且累计纵横向项目到账经费 30 万元以上。</p>

F3类人才	<p>完成下列（一）或（二）或（三）：</p> <p>（一）入选C类（青年）以上人才工程。</p> <p>（二）获得省部级教学科研成果奖二等奖1项（排名前5），或省部级教学科研成果奖三等奖或青年奖1项（排名前3）。</p> <p>（三）1. 主持省部级科研项目1项，或累计获得纵横向项目到账经费50万元以上。 2. 发表一级期刊学术论文3篇（授权发明专利1项可替代一级期刊学术论文1篇，最多替代1篇），或发表SCI二区收录论文1篇。 3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格及以上。</p>	<p>完成下列（一）或（二）或（三）：</p> <p>（一）入选C类（青年）以上人才工程。</p> <p>（二）获得省部级教学科研成果奖二等奖1项（排名前5），或省部级教学科研成果奖三等奖或青年奖1项（排名前3）。</p> <p>（三）1. 主持省部级科研项目1项，或累计获得纵横向项目到账经费15万元以上。 2. 发表一级期刊学术论文1篇，或出版一级出版社学术专著1部，或发表核心期刊学术论文3篇（其中CSSCI期刊学术论文不少于1篇）。 3. 完成学校教学工作任务，教学效果好，教学工作业绩考核合格及以上。</p>
G1类人才 应用实践型 第一层次	<p>同时完成下列目标任务：1. 主持省部级科研项目1项，或累计获得纵横向项目到账经费200万元以上。</p> <p>2. 获得教育厅认可的省级以上比赛一等奖以上1项，或指导学生参加创新实践竞赛并获得省级一等奖以上2项，或发表一级期刊学术论文1篇，或核心期刊论文2篇，或第一发明人授权专利1项以上并完成成果转化，或获得省部级教学科研成果奖三等奖1项。</p> <p>3. 完成教学任务，教学效果良好，教学工作业绩考核合格及以上。</p>	<p>同时完成下列目标任务：1. 主持省部级科研项目1项，或累计获得纵横向项目到账经费80万元以上。</p> <p>2. 获得教育厅认可的省级以上比赛一等奖1项，或指导学生参加创新实践竞赛并获得省级一等奖以上2项，或发表一级期刊论文1篇或一级出版社学术专著1部，或核心期刊论文2篇，或政策咨询报告获得省级党委政府部门采纳或推广1项，或获得省部级教学科研成果奖三等奖1项。</p> <p>3. 完成教学任务，教学效果良好，教学工作业绩考核合格及以上。</p>
G2类人才 应用实践型 第二层次	<p>同时完成下列目标任务：1. 主持省部级科研项目1项，或累计获得纵横向项目到账经费100万元以上。</p> <p>2. 获得教育厅认可的省级以上比赛二等奖以上1项，或指导学生参加创新实践竞赛并获得省级二等奖以上1项，或发表核心期刊论文1篇，或获得市厅级教学科研成果奖一等奖1项。</p> <p>3. 完成教学任务，教学效果良好，教学工作业绩考核合格及以上。</p>	<p>同时完成下列目标任务：1. 主持省部级科研项目1项，或累计获得纵横向项目经费到账40万元。</p> <p>2. 获得教育厅认可的省级以上比赛二等奖以上1项，或指导学生参加创新实践竞赛并获得省级二等奖以上1项，或发表核心期刊论文1篇，或政策咨询报告获得市级党委政府部门采纳或推广1项，或获得市厅级教学科研成果奖一等奖1项。</p> <p>3. 完成教学任务，教学效果良好，教学工作业绩考核合格及以上。</p>
G3类人才 应用实践型 特殊类别		考核目标协商确定

备注：

1. 各学院、各学科可以根据具体情况设定不低于学校基本考核要求的考核任务。
2. 以上成果的认定必须以湖州师范学院为第一署名单位，论文、学术专著、发明专利等须为引进人才独立或以共同第一作者（排第一）或以共同第一通讯作者（排第一）身份完成，指导学生必须是第一指导教师，并且学生必须是湖州师范学院学生。
3. 若引进人才在首轮聘期中取得某项业绩特别突出或做出特殊贡献，且未包含在前述业绩中，可由本人和用人部门提出申请，经教务处、科技处、人文社科处、研究生院、学科建设办公室等有关职能部门审核，并经校引进人才工作组审核，提交校长办公会议审定其考核结果。
4. 聘期内出现师德失范行为、教学事故二级以上，聘期考核不合格。

---

抄送：党委各部门。

---

湖州师范学院校长办公室

2025年5月12日印发

---