

安徽国际商务职业学院文件

皖商院人〔2025〕17号

安徽国际商务职业学院关于印发高层次人才 引进与培养管理办法的通知

各二级学院、部门：

为进一步加强我校高层次人才队伍建设，提升高层次人才
的引进和培养质量，修订了《安徽国际商务职业学院高层次人才
引进与培养管理办法》，经2025年7月4日校党委会审定，
现予以印发，请遵照执行。

安徽国际商务职业学院

2025年7月10日



安徽国际商务职业学院高层次人才引进 与培养管理办法

(修订版)

根据中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》、教育部《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》、《本科层次职业教育专业设置管理办法（试行）》、省委组织部等部门《印发〈关于支持各类平台引进高层次人才工作实施办法〉的通知》精神，为进一步落实人才强校战略，加快建设一支素质优良、结构合理、充满活力的教师队伍，进一步提高教育教学质量和办学水平，推进地方技能型高水平大学建设，为学校长远发展做好人才储备，结合我校实际，制定本办法。

第一章 原则

第一条 以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，优化专业结构、提高专业水平、促进专业群建设发展，坚持“按需引进、广开渠道、提升质量、注重实效”的用人原则，面向国内外引进具有较高知识水平和技能，能满足学校高水平大学建设、高水平专业群建设需要的高层次人才。

第二条 高层次人才引进坚持公开招聘、公平竞争、全面考核、以德为先、择优引进原则，引进人才需符合学校长远发展规划和专业建设需要。

第二章 类型及条件

第三条 基本条件。德才兼备，专业需要，具有较高思想政治素养和团结协作精神；具有较高学术造诣和较强的教学、科

研和社会服务能力；符合学校高水平专业群建设需要。

第四条 引进人才的类别及条件

（一）博士学位人才

年龄原则上 40 周岁及以下，具有博士学位。符合教科研工作岗位的相关要求。引进博士分为一、二、三层次：

1. 符合下列条件之一，可申请第一层次：

具有正高级专业技术职务、具有国内“双一流”大学建设高校博士学位或 QS、泰晤士世界大学排名（入学当年排名）前 500 的国（境）外高校博士学位。

2. 符合下列条件之一，可申请第二层次：

具有国内“双一流”大学建设高校博士学位或 QS、泰晤士世界大学排名（入学当年排名）前 500 的国（境）外高校博士学位。

3. 具有其他国内高校博士学位人员，能够胜任教学科研岗位要求的优秀博士人才，可申请第三层次。

（二）正高级专业技术职务人才

年龄原则上 50 周岁及以下，具有正高级专业技术职务，具备良好的创新能力和教科研能力，符合教科研工作岗位的相关要求。

（三）高技能人才

年龄原则上在 40 周岁及以下，具有技师及以上职业资格或职业技能等级（岗位等级）的中华技能大奖获得者、全国技术能手、国家级技能大师工作室带头人、江淮杰出工匠、安徽省技能大奖获得者以及享受国务院、省政府特殊津贴的高技能

人才；世界技能大赛国家集训选手、全国技能大赛优胜奖以上选手、全国行业或专项职业技能竞赛获奖选手（一类职业技能大赛中获决赛单人赛项前 10 名、双人赛项前 7 名、三人赛项前 5 名的选手）。

（四）副高级专业技术职务人才

年龄原则上 40 周岁及以下，具有副高级专业技术职务，具备良好的教科研能力，符合教科研工作岗位要求的相关要求。

第五条 柔性引进人才

（一）对于符合以上各层次人才条件，不能全职引进的人员，学校可采取柔性引进。柔性引进人员人事关系不转入学校、不占用编制，可通过专业建设、团队建设、项目合作、课题研究等其他形式来校开展工作，具体实行一人一策，一事一议，由学校党委会研究决定。

（二）对符合学校专业发展、课题攻关、教科研、技能竞赛和专业性强的管理岗位需要的高水平、高技能人才，或学校教科研需要的高级技师、大国工匠、国家级非遗传承人等各类专门人才，学校也可采取柔性引进。

（三）柔性引进人才，学校按特聘教授、副教授、讲师等层次与其签订协议，约定工作时间、工作任务、工作方式、考核办法、聘期和待遇等。

第六条 自培高层次人才类型主要为博士研究生学历人才。

第三章 待遇

第七条 学校为引进的高层次人才提供必要的工作和办公条件外，同时根据引进人才的层次和类型，给予引进的高层次

人才一定的人才待遇，引进高层次人才待遇不纳入学校绩效工资总量核定范围。

(一) 人才待遇：

人才类型	类别	安家补贴	科研启动经费	人才津贴	备注
博士	第一层次	50 万	20 万	2.4 万/年	
	第二层次	30 万	10 万	1.2 万/年	
	第三层次	20 万	10 万	1.2 万/年	
正高	/	/	10 万	/	
高技能	/	/	10 万	1.2 万/年	
副高	/	/	/	/	

特别优秀和特别需要的人才，可采取“一事一议”“一人一策”。

(二) 相关规定

1. 博士学位人才安家补贴一次性补助到位，科研启动经费使用按学院科研经费相关规定执行，未取得副教授及以上高校职称的，前 5 年享受副教授七级待遇。高层次人才津贴发放年限不超过 5 年。

2. 引进的高层次人才已取得职称且在岗位有空缺的情况下，经学校专业技术职务评审聘任工作领导小组研究，可直接聘任到相应岗位。

3. 配偶安置

对引进的上述类型高层次人才配偶，学校协助解决配偶随调安置工作，配偶如具有学校现有招生专业硕士及以上学位的，可安排至教师工作岗位，如具有全日制本科学历、学士学位，可安排至行政工作岗位。

第八条 自培高层次人才待遇

学校原则上鼓励教职工攻读国内双一流高校博士学位，不鼓励出国（境）攻读。确需攻读国（境）外院校博士学位的，该院校必须为教育部认证的正规院校，在国外获得的博士学位质量原则上不低于国内同类型博士学位质量，且报考的国外院校当年 QS 或泰晤士世界大学排名前 500 的大学。按上级部门要求，学校不允许培养“速成博士”和非教育部认证的博士。

（一）学校按照每个专业生师比标准配备不超过教师总数 15%比例的博士人才。自培高层次人才取得教育部认证的博士研究生学历、学位并达到第四条中引进高层次人才标准的，可享受同类别引进高层次人才相同额度的人才津贴、科研启动经费及第七条第二款规定的相关待遇。综合考虑在校工作年限、返校服务年限、对学校贡献度等因素，对学费给予适当比例报销。

1. 在校工作 10 年以上的教职工，进修取得教育部认证的博士研究生学历学位证书后，一次性给予报销全额学费（最高限额 15 万元），毕业后在校服务期限不少于 5 年。

2. 在校工作 5 年以上的教职工，进修取得教育部认证的博士研究生学历学位证书后，给予报销 80%学费（最高限额 10 万元），毕业后在校服务期限不少于 8 年。在校服务年限达到 15

年，予以补发剩余学费部分。

3. 在校工作 2-5 年的教职工，进修取得教育部认证的博士研究生学历学位证书后，给予报销 70% 学费（最高限额 6 万元），毕业后在校服务期限不少于 10 年。在校服务年限达到 15 年，予以补发剩余学费部分。

（二）进校工作满 2 年的在岗教职工，可申请在职进修博士研究生学历（学位）。以脱产形式进修人员，可享受 1 年基本工资待遇，另给予每人每月 1000 元生活补贴，每年可享受 4 次（合肥到境内就读博士的高校所在地）往返交通费补贴；获得博士学位后当年补发进修期间停发的工资待遇，若服务期未满足要求调出或辞职者退还进修期间发放的所有工资待遇。以非脱产形式进修人员，行政人员每月享受 4 天带薪学习假（可集中使用），专任教师每月额外给予相当 8 节课时的生活补贴。

第四章 程 序

第九条 引进高层次人才程序

学校高层次人才引进坚持“公开、平等、竞争、择优”的选人机制，具体程序如下：

（一）申报、核准招聘计划

各二级学院根据专业建设需要和人才发展规划，研究年度招聘需求，确定引进人才的类型、规模、岗位、要求、计划及所需承担学科建设任务和所要达到的目标等，制定年度进人计划，报高层次人才办公室审核汇总，提出年度招聘计划，经高层次人才培养与引进工作领导小组审定后报安徽省商务厅、安徽省人力资源和社会保障厅审批。

（二）制定、核准招聘方案

高层次人才办公室根据招聘计划，制定详细的招聘方案。招聘方案应具体、可操作性强，细化到引进人才招聘的具体方式方法、流程步骤。主要包括招聘信息发布、考核形式、招聘工作时间等。

（三）资格审查、业务考核

应聘者需提供个人简历、学历学位证明、任职证明、代表性论文论著、科研成果证明材料以及个人需求等相关材料。接到应聘材料后，由学校组织相关专家小组对拟引进的高层次人才进行考核，考核主要采取面试、试讲、实操等方式进行，考核内容主要包括：学术水平、业务能力（教学、科研）、政治思想与师德师风、协作精神等情况，重点对其所取得的成果进行实事求是考核，由专家组提出聘用意见，高层次人才办公室提出执行待遇意见，报学校党委审批。

（四）考察

实施等额考察，考察内容主要包括应聘者的思想政治表现、道德品质、业务能力、工作实绩（学业成绩）以及是否需要回避等方面的情况。考察应当组成考察组，考察组由两人以上组成。考察组应当广泛听取意见并查阅相关档案资料，做到全面、客观、公正，并据实写出考察材料。

（五）体检

参照《公务员录用体检通用标准（试行）》和《关于进一步规范全省事业单位招聘人员体检工作的通知》等文件执行。体检不合格者可申请复检，在收到复检通知一周内按规定进行

复检，复检仍不合格的，取消应聘资格。

（六）公示

根据考核、考察和体检结果确定拟聘人员名单，在省商务厅网站和学校官网公示 7 天。

（七）录用

公示无异议或公示结果不影响聘用的，按规定将相关材料报经省商务厅审查后，报安徽省人力资源和社会保障厅批准办理相关聘用手续。

引进人才首聘期为 5 年，在校工作服务期应不少于 8 年。

1. 服务期未满要求调出或辞职的，按违约作如下处理：

（1）对引进高层次人才服务期限不满 8 年者，必须退还已领取本办法第七条中规定的安家补贴并承担相应责任。

（2）科研启动经费按照科研经费管理办法执行。

2. 服务期未满，聘期考核不合格解除聘用关系的人员，按违约作如下处理：

（1）对引进高层次人才服务期限不满 8 年者，必须退还已领取本办法第七条款中规定的安家补贴等并承担相应责任。

（2）科研启动经费按照科研经费管理办法执行。

第十条 自培高层次人才的程序

根据各专业生师比标准确定高层次人才比例，各二级学院在高层次人才比例名额内制定引进和培养计划。

自培高层次人才严格按照《教职工学习培训进修管理办法》相关程序报备，由教职工个人申请，二级学院进行初审，主要审核报考资格，报考专业是否符合要求；组织人事处进行复审，

主要审核报考院校是否符合要求，自培高层次人才类型，确认后报校长办公会审定同意后组织实施。

第十一条 自培高层次人才经学校批准同意进修后，应与学校签订进修协议。

对自培高层次人才服务期限不满规定年限的，不享受本办法中规定的相关学费补贴等，退还已领取的学费补贴并承担相应责任。

第五章 管理与考核

第十二条 引进人才和自培人才除参加教职工年度考核外，还需参加聘期考核。首聘期考核为人才来校第5年末进行，重点考察是否能适应和胜任工作及阶段性工作完成情况；服务期考核为人才来校第8年末进行，重点考察人才教科研成果和科研经费使用情况。考核分为基础考核和业绩考核两大类。

（一）基础考核

1. 担任行政职务人员，须完成学校规定的教学任务（担任校领导职务不做教学要求），教学质量考核合格等级以上。

2. 专任教师须完成学校规定教学工作量，教学质量考核合格等级以上。

3. 聘期内在治学育人方面言行符合学校师德师风规范，无教学事故。

4. 积极参与本专业的学术梯队建设以及专业骨干培训，单个考核周期内需完成对2名青年教师的具体指导，每位指导期限1年。

（二）业绩考核

考核期内至少分别完成以下 1-10 项中教科研任务中 4 项，或经校长办公会审定的其他项目；承担校领导职务人员须完成 1-10 项中任意 3 项，或经校长办公会审定的其他项目。

1. 在二类以上期刊发表学术论文 1 篇；或在三类期刊发表学术论文 2 篇。

2. 编写省部级以上高职教育规划教材 6 万字；或正式出版本专业学术与技术专著 6 万字。

3. 主持四类科研课题 1 项，且参与三类科研课题（前 3 名）或参与二类课题（前 5 名）1 项，取得了阶段性成果。

4. 获三类以上科研奖励（一等奖前 3 名或二等奖第 1 名）1 项；获二类以上科研奖励（三等奖第 1 名或二等奖前 3 名或一等奖前 5 名）1 项；或获省级教学成果奖（三等奖第 1 名或二等奖前 3 名或一等奖前 5 名或特等奖前 8 名）1 项；或获国家级教学成果奖 1 项（不分排名）。

5. 获国家发明专利（前 2 名）1 项。

6. 主持企业、事业单位技术开发、咨询、服务以及科技成果转化、推广、应用等项目 1 项，取得了一定的社会效益，且项目到校经费 10 万元以上。

7. 主持较大规模的专业调研咨询项目，其成果被相关单位采用并产生良好的社会效益，且项目到校经费 5 万元以上。

8. 在专业技术开发应用和专业知识应用普及方面成绩突出，其成果（普及性出版物、工具性实物、应用性软件等）经专家鉴定，在行业和区域具有较大的影响和实用价值。

9. 指导学生参加技能竞赛“A 类赛项”获国赛二等奖以上

1 项。

10. 考核期内教学考核优秀 4 次以上。

第十三条 引进和自培高层次人才考核程序、结果运用。

（一）个人申报。基础考核和业绩考核按考核期进行，申报人于考核期结束前填写《安徽国际商务职业学院高层次人才业绩考核表》，并提供业绩支撑材料原件及复印件，由二级学院初审、教务处审核、组织人事处备案。

（二）组织人事处汇总后，将考核结果报学校党委会审议，考核结果及时在学校官网公示。

（三）考核不合格，自考核结论下达的下一月起，终止相关补贴待遇。

（四）聘期内师德师风严重违背教育部《新时代高校教师职业行为十项准则》或发生学校教师职业行为负面清单中列入的师德失范行为，可依据国家相关规定予以辞退。

第六章 组织保障

第十四条 学校成立高层次人才培养与引进工作领导小组，对高层次人才工作实行统一管理。领导小组由学校主要领导担任组长，党委班子其他成员担任副组长，成员由组织人事处、教务处、纪委和各二级学院主要负责人组成。领导小组下设高层次人才办公室，负责办理招聘的具体工作。

第十五条 各二级学院负责制定本单位师资队伍建设和年度人才引进计划，开展引进人才的遴选、推荐、日常管理和服务工作。

第十六条 学校各有关职能部门要根据国家、省、市相关

政策规定，做好引进人才的管理服务工作。组织人事处负责办理引进人才的调动、接收手续，兑现和落实引进人才的相关待遇，指导和督促各二级学院开展人才引进、考核、管理、服务等工作。教务处负责引进人才的教学考核、科研成果审核、科研启动费的预算审核和管理等工作。

第七章 附 则

第十七条 本办法所依据的法律、法规和规范性文件发生变化，按变化后的新规定执行。

第十八条 本办法自印发之日起施行，原有规定同时废止。

第十九条 本办法印发之日前经学校批准进修博士已毕业者相关待遇仍按照原有规定执行。

第二十条 本办法由学校组织人事处负责解释。