

# 广东工业大学第二期“青年百人计划”实施与管理办法（试行）

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步贯彻执行“人才强校”战略，推动人才梯队建设，学校决定在前期“青年百人计划”建设的基础上，实施第二期“青年百人计划”专项计划（以下简称“青百二期”）。为加强“青百二期”的实施与管理，特制定本办法。

**第二条** “青百二期”面向全校各学科推出，旨在五年内继续大力引进海内外优秀青年人才，进一步推动新时代学校高质量、内涵式发展。各学院/部/系、研究院/所、科研平台等（以下简称二级用人单位）应结合自身学科发展需要，制定详细的人才发展战略规划，精准引才、精心育才。

## 第二章 引进层次和条件

**第三条** “青百二期”引进人才分为 A<sup>+</sup>、A、B 和人才储备博士后（以下简称青百博士后）四个层次。其中 A<sup>+</sup>层次主要面向具有良好学术基础和发展潜力的青年学者，为我校申报中组部“千人计划”青年项目、国家自然科学基金优秀青年基金项目、教育部“长江学者”奖励计划青年学者项目和中组部“万人计划”青年拔尖人才项目（以下简称“四青”）储备人才。

**第四条** 引进条件

### （一）A<sup>+</sup>层次人才引进条件

#### 1. 学术水平与科研能力，原则上需同时具备以下基本条件：

（1）理、工科以第一作者在本学科公开发表 TOP 期刊/高被引/热点类研究论文分别达 5 篇、3 篇以上或者理、工科 SCI 他引次数分别达 500、300 次以上或 H-index12、10 以上；

人文社科以第一作者在本学科公开发表 T 类论文 5 篇以上。

（2）主持国家级科研项目/课题 2 项以上，或者获得省部级以上科技奖励（国家级排名前五、省部级一等奖以上排名前三）。

#### 2. 学历背景与工作经历，原则上需同时具备以下条件：

（1）博士毕业于全球排名（QS、Times、USNews、ARWU）前 200 名境外大学，或者本硕博均毕业于“双一流”建设高校、“双一流”建设学科、国内著名的科研院所。

（2）拥有境外知名大学、实验室、研究机构或全球 500 强企业三年以上学习工作经历。

### （二）A 层次人才引进条件

#### 1. 学术水平与科研能力，原则上需具备以下基本条件：

近五年以第一作者在本学科公开发表高水平学术论文 5 篇以上（论文分类分级参见第二十二條，特指 T 类与 A 类论文，下同），其中，理、工科人才须公开发表本学科 TOP 期刊/高被引/热点研究论文分别达 2 篇、1 篇以上或主持国家级科研项目/课题 1 项以上。

#### 2. 学历背景与工作经历，原则上需同时满足以下条件：

（1）博士毕业于全球排名（QS、Times、USNews、ARWU）

前 300 名境外大学、“双一流”建设高校、“双一流”建设学科或国内著名的科研院所，并且博士指导老师或合作导师为国家级人才。

(2) 拥有一年以上的境外学习工作经历，并且博士指导老师或合作导师为国际知名学者。

### (三) B 层次人才引进条件

1. 学术水平与科研能力，原则上需具备以下基本条件之一：

(1) 近五年以第一作者在本学科公开发表或已被录用高水平学术论文 3 篇以上。

(2) 近五年以第一作者在本学科发表 TOP 期刊/高被引/热点研究论文 1 篇以上，或主持国家级科研项目/课题 1 项以上。

(3) 经国内外知名专家推荐，由学校学术委员会等学术机构认定为学术科研能力突出者。

2. 学历背景与工作经历，原则上需具备以下条件之一：

(1) 博士毕业于全球排名 (QS、Times、USNews、ARWU) 前 400 名境外大学、“双一流”建设高校、“双一流”建设学科或国内著名的科研院所，且博士指导老师或合作导师为国家级人才。

(2) 拥有一年以上的境外学习工作经历，且博士指导老师或合作导师为国际知名学者。

### (四) 青百博士后引进条件

学术水平与科研能力达到 B 层次人才引进的要求。

### (五) 其他规定及说明

A<sup>+</sup>层次引进人才年龄原则上不超过 38 周岁，A、B 层次以及

青百博士后引进人才年龄原则上不超过 35 周岁。

应届博士应聘者原则上仅限申请青百博士后。

国家级科研项目/课题是指国家自然科学基金、国家社科基金、教育部人文社科基金、中国博士后科学基金特别资助项目、海外同级别项目等，下同。

高校思想政治理论课引进人才须为中国共产党党员。

学术水平特别突出者或对经济社会发展做出重大贡献者可以适当放宽学历背景、工作经历与科研能力等要求。

### **第三章 福利与待遇**

**第五条** 学术待遇。A<sup>+</sup>层次按校内教授职务（专业技术四级）聘用，聘期内享受教授学术待遇，可以直接参评教授职称；A 层次按校内副教授职务（专业技术岗七级）聘用，享受副教授学术待遇，可以直接参评副教授职称；B 层次按校内讲师职务（专业技术岗八级）聘用，享受讲师学术待遇；青百博士后按优秀博士后 A 层次聘用。

**第六条** “有条件”A 层次人才招聘方式。对学术水平或科研能力突出、但境外学习工作经历等方面尚不能完全达到 A 层次条件的优秀应聘者，可按“有条件”A 层次聘用：在未达到合同约定晋升条件之前，先按 B 层次待遇聘用，待达到合同约定的晋升条件后，可申请转为 A 层次，从批准之日次月起调整工资津贴到 A 层次，同时按照 A 层次补齐安家费和科研启动经费。安家费中包含购房补贴，以下简称“安家费”。

**第七条** 聘期内晋升方式。B 层次引进人才获得国家级科研项目/课题，并达到 A 层次学术水平的可以申请转为 A 层次，从批准之日次月起调整工资津贴到 A 层次，后续年度补发安家费，不再配套科研启动经费。A 层次引进人才达到 A<sup>+</sup>层次学术水平要求与科研能力要求，可以申请转 A<sup>+</sup>层次，从批准之日次月起调整工资津贴到 A<sup>+</sup>层次，后续年度补发安家费，不再配套科研启动经费。后续年度安家费补发数为： $(\text{晋升后层次的安家费总额}-\text{晋升前层次的安家费总额}) \times \text{合同期剩余月数} / \text{合同期总月数}$ 。

**第八条** 青百博士后聘任方式。青百博士后先以我校博士后身份进站工作，出站考核优秀者，按“青百二期”相应层次引进；引进条件重点考察学术水平与科研能力，适当放宽对学历背景与工作经历的要求。

**第九条** 工资。聘期内学校通过人才引进专项经费发放岗位津贴，津贴发放标准详见附件。学校鼓励学科团队给予青年百人相应补贴以吸引人才。

**第十条** 住房、租房津贴和安家费。学校为“青百二期”人才提供周转住房、租房津贴和安家费。周转住房和租房津贴的发放分别按《广东工业大学教职工租住公有住房实施方案（试行）》、《广东工业大学高层次人才租房津贴实施细则（试行）》文件执行。学校提供青年百人税前安家费标准为：A<sup>+</sup>层次 80 万元、A 层次 40 万元、B 层次 20 万元。

**第十一条** 科研启动经费与科研用房。学校提供科研启动经费最高为：理工科 A<sup>+</sup>层次 80 万元、A 层次 40 万元、B 层次 20

万元。人文社科类各层次按以上标准减半执行（学科分类按入职所属学院主要学科性质确定）。科研启动经费由学校与二级用人单位共同承担，协商承担比例，其中学校承担不超过 50%，科研用房由二级用人单位解决。

## 第四章 聘期管理与考核

**第十二条** 学校对“青百二期”引进人才实行聘期目标管理，合同聘期 5 年，聘期内实行年度考核、中期考核和期满考核。对在聘期内被认定有师德失范行为的教师实行师德“一票否决制”，其考核结果为不合格。

### **第十三条** “青百二期”考核指标

（一）A<sup>+</sup>层次人才需完成以下指标之一：

1. 聘期内成功申报并获得“四青”人才称号。
2. 完成以下所有指标：①按相关政策申报“四青人才”项目；②以广东工业大学为第一申报单位获得国家自然科学基金项目（面上或重点）或国家社会科学基金项目 1 项；③以第一作者并以广东工业大学为第一作者单位发表高水平学术论文（分类分级参见第二十二條，特指 T 类与 A 类论文）8 篇以上，其中，理工科青年百人必须发表 Top 期刊/高被引/热点论文 2 篇以上，人文社科青年百人必须发表 T 类论文 2 篇以上；④主持或承担到校科研经费工科不少于 300 万元，理科不少于 150 万，人文社科不少于 75 万。

（二）A 层次人才需完成以下指标之一：

1. 聘期内成功申报并获得省级重大人才工程（青年类）以上人才称号。

2. 完成以下所有指标：①以广东工业大学为第一申报单位主持国家自然科学基金项目或国家社会科学基金项目 1 项；②以第一作者并以广东工业大学为第一作者单位发表高水平学术论文（分类分级参见第二十二条，特指 T 类与 A 类论文）6 篇以上，其中理工科青年百人必须发表 Top 期刊/高被引/热点论文 1 篇以上，人文社科青年百人必须发表 T 类论文 1 篇以上；③主持或承担到校科研经费工科不少于 200 万元，理科不少于 100 万，人文社科不少于 50 万。

（三）B 层次人才需完成以下指标之一：

1. 聘期内成功申报并获得省级重大人才工程（青年类）以上人才称号。

2. 完成以下所有指标：①主持国家自然科学基金项目或国家社会科学基金项目 1 项；②理科、工科、人文社科发表高水平学术论文（分类分级参见第二十二条，特指 T 类与 A 类论文）4 篇以上，其中理工科青年百人必须发表 Top 期刊/高被引/热点论文 1 篇以上，人文社科青年百人必须发表 T 类论文 1 篇以上；③主持或承担到校科研经费工科不少于 100 万，理科不少于 50 万，人文社科不少于 25 万。

#### **第十四条 期满考核优秀的奖励方法**

对期满考核优秀的青年百人实施奖励，奖励金额为 A<sup>+</sup>层次 15 万元，A 层次 10 万元，B 层次 6 万元，奖金在下一个聘期内分年

度发放。

## 第五章 聘用程序

**第十五条** 各二级用人单位结合学科特点和岗位空缺情况，制订本单位“青百二期”各层次人才具体标准和年度人才引进计划。学院引进标准不得低于学校标准，经学校批准后由人事处或学院自行发布招聘信息。

**第十六条** 应聘材料包括：（一）个人信息：如个人简历、学术研究报告或研究计划（应包含所从事研究领域概述、个人学术贡献总结以及发展前景展望等）、本硕博学历和学位证明、境外留学经历证明、师从名师证明（院士、长江、杰青和千人等）和国家重点学科或国家重点实验室学习证明等。（二）学术代表作、主持的科研项目及经费情况或其他能证明学术水平的材料。

**第十七条** 聘用程序。主要程序包括：资料审核、同行专家通讯评议、面试考察、上会审批。

（一）学院对应聘人员材料进行详细核查。包括核查应聘材料真实性及论文、项目和专利的数量和水平等。学院将通过初审后的应聘者材料以书面推荐形式报人事处进行通讯评议。

（二）人事处组织同行专家进行通讯评议。参加通讯评议的专家一般不少于5人，其中校外或跨学科专家不少于2名，对于有争议的应聘者应扩大评议范围，一半以上同行专家同意引进才可视为通过通讯评议。

（三）学院组织面试考察。人事处将通过通讯评议的人员名单



及通讯评议意见反馈给学院，由学院召开人才引进面谈会对其进行综合面试及考察。面谈会的专家组成员应不少于7人，成员可包括：学院书记、院长，学院学术委员会或教授委员会成员（人数不少于成员总数的三分之二），拟进入团队、平台、学科或系所的负责人。专家组重点考察应聘者的学术水平、科研能力与综合素质，对其学术水平与科研能力的考察可通过学术报告、学术交流与专家提问、学术/学位论文或项目申报书的水平鉴定等多种形式进行。

（四）面试结果以无记名投票方式进行表决，同意引进票数达到出席成员人数的三分之二以上，则视为应聘者通过学院考察。学院根据面试情况与投票结果形成考察意见并确定拟推荐引进层次。

（五）学院将通过面试考察的引进人才简历材料（纸质版、电子版材料）交至人事处存档。提交的材料包括：个人简历（附照片）、学历学位证书复印件、发表论文清单及查证结果（学校图书馆提供）、重要论文及其他成果复印件（代表作2篇/项）、学院面试考察情况记录表、学院学科意见表等。

（六）学校审批。为简化青年百人引进审批程序，学校审批环节按以下程序进行：

（1）人事处汇总、审核各学院上报的拟引进人才材料。

（2）拟按A<sup>+</sup>、A层次引进的人才，需参加学校高层次人才领导小组面试会，面试会采用应聘者自我陈述和专家提问的形式进行，面试专家组全面考察应聘者的学术水平、科研能力与发展潜

力后，确定是否引进及引进层次。

(3) 拟按 B 层次和青百博士后引进的应聘者，由人事处直接提交学校高层次人才领导小组审批确定，应聘者无需再参加学校面试会。

**第十八条** 通过学校高层次人才领导小组审批签字后，人事处与引进人才签订聘用合同，办理入职手续并兑现相关待遇。

## **第六章 附 则**

**第十九条** “青百二期”人才经费纳入学校人才引进经费管理，实行项目管理，专款专用。

**第二十条** “青百二期”引进人员纳入事业单位编制管理并在聘期内实行合同管理。对于不能入编的海外或境外人员，待遇参照现编制内同类同级人员，并签署聘用合同，按合同管理。

**第二十一条** “青百二期”的聘用服务期为五年，如受聘人在聘期未满之前离职，或聘期内年度考核不合格，受聘人应当向我校返还全部或部分安家费和青百岗位津贴，安家费返还标准为：受聘人在我校工作不满三年的全额返还安家费，受聘人在我校工作满三年但不满五年的返还一半安家费，聘期内受聘人考核不合格的全额返还。受聘人在我校工作未满 6 个月离职的，应全额返还已发放的青年百人岗位津贴。上述各项返还金额均指税前金额。

**第二十二条** 本办法中科研成果均指以第一作者或第一完成人取得的成果。

**第二十三条** 论文的认定按《广东工业大学学术期刊认定办法

(试行)》执行，人文社科类成果按照《广东工业大学人文社会科学研究成果分类与认定办法》执行。其中，高水平论文特指 T 类和 A 类论文，中文一级学报可视为 A 类论文，人文社科的报刊转载类成果、决策咨询报告成果可等同于同级别论文。

**第二十四条** 青百博士后在站期间按学校《广东工业大学高水平大学建设优秀博士后专项计划实施与管理办法》管理。

**第二十五条** 本办法自发文之日起执行，原《广东工业大学第二期“青年百人计划”实施与管理办法(试行)》(广工大规字〔2019〕16号)同时废止，由人事处、党委教师工作部负责解释。

- 附件：1. 广东工业大学第二期“青年百人计划”同行专家评议表
2. 广东工业大学第二期“青年百人计划”应聘人员学科学院意见表。
3. 广东工业大学第二期“青年百人计划”待遇发放标准及说明

# 附件 1

## 广东工业大学第二期“青年百人计划”同行专家评议表

应聘人姓名		性别		出生年月		国籍		最高学历、学位	
现任职单位及职务						申请岗位			
评议类别									评议意见
应聘人学术水平（10 分制）									
应聘人科研能力（10 分制）									
应聘人学历背景（10 分制）									
应聘人工作经历（10 分制）									
应聘人发展潜力（10 分制）									
应聘人对学校本学科预期成果（10 分制）									
请对应聘人提出综合意见：									
评议结论	是否同意以“青年百人”引进	是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/>		如果同意，拟引进类型（同时单选①和②）： ① 理科类 <input type="checkbox"/> 工科类 <input type="checkbox"/> 人文社科类 <input type="checkbox"/> ② A <sup>+</sup> 类 <input type="checkbox"/> A 类 <input type="checkbox"/> B 类 <input type="checkbox"/> 青百博士后 <input type="checkbox"/>					
	推荐进入学校平台或团队名称								
评议专家信息	姓 名		工作单位						
	技术职务				是否博导		是 <input type="checkbox"/> 不是 <input type="checkbox"/>		
	学科、专业		专家签名： 20 年 月 日						

（此评议表内容仅代表评议专家意见，请勿外传）

## 附件 2

### 广东工业大学第二期“青年百人计划”应聘人员学科学院意见表

应聘人姓名		性 别		出生 年月		国 籍		最高学 历、学位	
现任职单位及职务						拟聘用岗位			
拟聘学科		理科类 <input type="checkbox"/> 工科类 <input type="checkbox"/> 人文社科类		一级学科 <input type="checkbox"/> 二级学科 <input type="checkbox"/>		学科方向			
学 科 团 队 意 见	<p>（应聘者的学术水平与科研能力、学历背景与工作经历的情况，应聘人的学术方向与学科重点发展方向的符合度，以及应聘者的发展预期和对本学科的贡献，团队提供的实验条件和经费资助等）</p> <p style="text-align: right;">团队带头人签字：_____ 年    月    日</p>								
拟聘学院									
学 院 意 见	<p>（面试考察意见，包括个人综合素质、所提供材料的真实性等。如引进，请明确拟安排加入的团队和系所，应聘者引进后，学院拟提供的相关条件等）</p> <p style="text-align: right;">学院党政负责人签字（盖章）：_____ 年    月    日</p>								

### 附件 3

## 广东工业大学“青百二期”待遇汇总、岗位津贴发放标准及说明

### 一、待遇汇总表

青百层次	聘任岗位	工资待遇	安家费 (含购房补贴)(万元)	科研启动经费 (万元)
B	专业技术八级	岗位工资 + 青百岗位津贴	20	10+10
A	专业技术七级		40	20+20
A <sup>+</sup>	专业技术四级		80	40+40

备注：1. 科研启动经费由学校和拟引进单位各自承担 50%。

2. 人文社科类科研启动经费各层次按以上标准减半。

3. 工资与安家费均为税前标准

### 二、广东工业大学“青百二期”岗位津贴发放标准

青年百人 引进层次	岗位津贴发放标准		
	聘期（进校后） 第 1~3 年	聘期（进校后） 第 4 年	聘期（进校后） 第 5 年
B 层次	5000 元/月	2500 元/月	1250 元/月
A 层次	8400 元/月	4200 元/月	2100 元/月
A <sup>+</sup> 层次	10000 元/月	5000 元/月	2500 元/月

### 三、广东工业大学“青百二期”岗位津贴发放方法

“青百二期”岗位津贴按月发放，与当月其他收入合并扣税。

A<sup>+</sup>和 A 层次在合同聘期前三年内没有以广东工业大学为依托单位申报并主持国家自然科学基金或国家社科基金项目的，从第四年起分别按 A 和 B 层次相应年限津贴标准发放。如在聘期内获得上述成果，则从获得之月开始转为原层次相应年限津贴标准发放至聘期结束，降低部分不予补发。