

山东大学文件

山大学〔2018〕26号

关于印发《山东大学杰出人才体系建设方案 (修订)》的通知

各有关单位：

《山东大学杰出人才体系建设方案（修订）》业经学校研究通过，现印发给你们，请遵照执行。

山东大学

2018年7月13日

山东大学杰出人才体系建设方案（修订）

为深入实施人才强校战略，全面提升学术影响力和核心竞争力，实现山东大学世界一流建设目标，构建梯次合理、衔接有序的人才发展通道，鼓励人才脱颖而出，特修订本方案。

一、指导思想

深入贯彻党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，牢固树立“人才是第一资源”的理念，着力破除制约人才发展的体制机制障碍，建立科学的人才发展阶梯，优化人才成长生态环境，强化高层次人才的支撑引领作用，引进和培养一批杰出人才，为学校世界一流大学建设提供坚实的人才支撑。

二、建设目标

围绕学校世界一流大学建设目标，全力引进和培养国际一流科学家、学科领军人物、青年杰出人才及高水平创新团队等，建立一支支撑和引领学校和学科发展的杰出人才队伍，形成“人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才”的良好局面。到 2020 年，汇聚和造就 10 位以上国际顶尖科学家和学术大师、100 余位中青年领军人物、500 名具有突出创新能力和发展潜力的青年学术骨干；到 2035 年，汇聚和造就 30 位国际顶尖科学家和学术大师、300 余位中青年领军人物；到 2050 年，拥有一批世界公认的学术权威和做出开创性贡献的著名专家，相

当数量的学者成为国际同行业领军人才。

三、基本设置

山东大学杰出人才体系设立全职岗位、荣誉岗位和兼职岗位，全职岗位聘期一般为五年，荣誉岗位聘期一般为四年，兼职岗位聘期一般为三年。

（一）全职岗位

设立“山东大学讲席教授”、“山东大学特聘教授”、“山东大学杰出中青年学者”、“山东大学齐鲁青年学者”、“山东大学未来计划学者”等岗位。“山东大学讲席教授”、“山东大学特聘教授”、“山东大学杰出中青年学者”分两个层次进行遴选支持，其中第二层次对入选者年龄、学术成果等要求适当放宽。

（二）荣誉岗位

设立“山东大学荣聘教授”岗位。

（三）兼职岗位

设立“山东大学兼职讲席教授”、“山东大学兼职特聘教授”岗位。

四、申报条件

杰出人才体系岗位申报实行师德师风一票否决制。申报者应身体健康，品德高尚，治学严谨，学风端正，恪守高等学校教师职业道德规范，具有拼搏奉献精神 and 团队精神，并分别具备下列条件。

（一）讲席教授

1. 对学科发展具有国际视野和战略性构想，学术水平在国际同行领域处于领先地位，在推动学科赶超国际先进水平过程中具有不可替代的引领作用。

2. 在服务国家战略和经济社会发展中发挥了重要作用，产生了重大社会影响。

3. 自然科学类申请人应已入选两院院士，或具备申报两院院士的实力；人文社科类申请人应在本研究领域做出开创性工作，具有极高的学术声誉。

（二）特聘教授

1. 在学术前沿领域取得国际同行公认的高水平原创性研究成果，或在本学科领域做出具有开创性意义的重要工作，或在国家战略需求领域取得重要成果的杰出学者。

2. 在带动学科达到国际先进水平的过程中，发挥了领军人才的关键性作用，对学校学科建设做出卓越贡献，学术梯队建设成效显著。

3. 申请人应为长江学者特聘教授、国家杰出青年基金获得者、全职到岗的千人计划国家特聘专家、万人计划第二层次入选者（科技创新领军人才、哲学社会科学领军人才、教学名师、百千万工程领军人才）、泰山攀登计划入选者、四个一批人才、国家级重大项目负责人、国家级重点学术团队负责人、国家级成果奖前两位完成人（自然科学三大奖、教育部人文社科二等奖及以上、国家教学成果奖）或具备相应实力的领军人才。

4. 自然科学类申请人一般不超过 55 岁，人文社科类申请人一般不超过 60 岁（二级岗教授不受年龄限制）。

（三）杰出中青年学者

1. 在国家重大需求和学术前沿领域，从事前瞻性、创新性研究，已取得具有重要学术影响力的标志性研究成果，具有很强的学术潜力，具有入选更高层次国家人才项目的实力。

2. 申请人应为青年长江学者、国家优青基金获得者、青年千人、中组部青年拔尖人才、泰山学者特聘专家、国家级重大项目子课题负责人（人文社科）、国家级重点项目负责人、省部级一等奖及以上第一完成人或具备相应实力的中青年人才。

3. 自然科学类申请人一般不超过 45 岁，人文社科类申请人一般不超过 55 岁。

（四）齐鲁青年学者

具体内容参见《山东大学齐鲁青年学者聘任办法（修订）》（山大人字〔2015〕115号）。

（五）未来计划学者

具体内容参见《山东大学青年学者未来计划实施办法》（山大人字〔2015〕49号）。

（六）荣聘教授

1. 在本学科领域有系统性、开创性的学术成就和重大贡献，是相关学科、专业的创立者或带头人，并领导本学科处于国内相关领域前列，享有崇高的学术声望和学术影响。

2. 在人才培养方面取得突出成绩，培养出一批高层次的优秀人才，对国内相关领域及本校学术梯队的建设和发展做出了重大贡献。

3. 申请人年龄应达到或接近（5年内）退休年龄。

（七）兼职讲席教授

1. 中国科学院院士，中国工程院院士，海外著名高校、学术机构的外籍院士或同层次著名学者和在人文社会科学领域具有重要学术成就和影响力的、国内外公认的著名学者。

2. 身体健康，年龄一般不超过 70 岁。

（八）兼职特聘教授

1. 在国外知名高水平大学或研究机构科研一线工作，原则上应担任海外知名高水平大学或研究机构教授或其他相应职位的知名学者；在国内大学或研究机构具有长江学者特聘教授及相当职位的知名学者。

2. 身体健康，年龄一般不超过 60 岁，其中人文社科类一般不超过 65 岁。

五、岗位职责

全职类人才的基本岗位职责包括讲授本学科本科生和研究生主干课程或核心课程，指导本科生、硕士研究生、博士研究生或在站博士后，推动本学科学术梯队建设，引进或引荐海外优秀人才，培养青年人才，根据学科特点指导、组建或加入一支创新团队开展教学科研工作，促进学科整体水平的提升。荣誉类和兼职类杰出人才的基本岗位职责包括指导学科建设，推动学术梯队建设，引荐海外优秀人才，培养青年人才。在完成基本岗位职责的基础上，各类杰出人才聘期内还应完成以下岗位职责：

（一）讲席教授

1. 面向本学科国际前沿方向和国家重点科研发展需求，制定具有战略性、前瞻性和创造性的学科建设目标、规划和实施方案。

2. 担任学校重点发展的学科和平台的核心领军人才，带领学科冲击世界一流水平。

3. 组建具有世界一流水平的学术团队，带领学术团队获得国家重点支持。

4. 以山东大学为承担单位主持国家级重大项目，争取以山东大学为第一单位获批国家级科研平台。

讲席教授第一、二层次入选者聘期内须完成全部任务。

（二）特聘教授

1. 担任学校重点发展学科和平台带头人，提出具有国际前沿水平的研究构想并组织实施。

2. 组建高水平学术团队，至少引进 2 名或培养 1 名团队成员入选国家级人才项目。

3. 以山东大学为承担单位主持国家级重大或重点项目，或获得国家级科研奖励（前两位）。

4. 以第一作者或通讯作者身份在本学科领域国际公认的顶级学术期刊上发表以山东大学为第一完成单位的学术论文。

特聘教授第一层次入选者聘期内须完成全部任务，第二层次入选者至少完成其中三项任务。

（三）杰出中青年学者

1. 担任学科带头人，成为本学科领域学术领军人才，或入选国家级人才项目。

2. 引荐海内外优秀青年人才，推荐至少 1 名青年人才入选国家级人才项目。

3. 以山东大学为承担单位主持国家级重大或重点项目，或以项目骨干身份参与国家级重大项目，或获国家级科研奖励，或获省部级一等奖及以上科研奖励（前两位）。

4. 以第一作者或通讯作者身份在本学科领域国际公认的顶级学术期刊上发表以山东大学为第一完成单位的学术论文。

杰出中青年学者第一层次入选者聘期内须完成全部任务，第二层次入选者至少完成其中三项任务。

（四）齐鲁青年学者

具体内容参见《山东大学齐鲁青年学者聘任办法（修订）》（山大人字〔2015〕115号）。

（五）未来计划学者

具体内容参见《山东大学青年学者未来计划实施办法》（山大人字〔2015〕49号）。

（六）荣聘教授

1. 担任学科发展顾问，指导学科建设规划的制定。
2. 推动本学科人才队伍建设，引进和培养中青年杰出人才。
3. 指导和帮助本学科学术骨干承担国家级科研项目或获得省部级以上科研奖励。

（七）兼职讲席教授（聘期内至少完成一项）

1. 指导学科建设和发展规划，带动学科排名明显提升。
2. 指导和帮助本学科人才承担国家重大、重点科研项目以及国际科技合作项目。
3. 指导和帮助本学科人才面向国家重大战略需求和国际科学与技术前沿，组建具有国际先进水平的创新团队。
4. 指导和帮助本学科杰出人才获得国家级科研奖励。
5. 指导和帮助团队成员入选国家级人才项目。

（八）兼职特聘教授（聘期内至少完成一项）

1. 主持或帮助本学科人才承担国家重大、重点科研项目以及国际科技合作项目。
2. 以通讯作者或第一作者身份在本学科领域国际公认的权威学术期刊上发表以山东大学为第一完成单位的学术论文。
3. 推荐或培养至少1名团队成员入选国家级人才项目。

六、遴选与聘用

山东大学杰出人才体系中各类岗位的选聘,按照“公开遴选,专家评审,择优聘任,目标管理”的原则组织实施。

(一) 时间安排

校内人员申报讲席教授、特聘教授、杰出中青年学者、荣聘教授原则上每两年选聘一次,齐鲁青年学者、未来计划学者原则上每一年选聘一次;引进人才申报杰出人才岗位,通过绿色通道快速评审。

(二) 工作程序

1. 直接认定人选

(1) 两院院士可直接认定入选山东大学讲席教授。

(2) 长江学者特聘教授、国家杰出青年基金获得者、获国家级科研奖励的第一完成人或获两项奖励的第二完成人(国家最高科学技术奖、国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖、教育部人文社科一等奖及以上),可直接认定入选山东大学特聘教授第一层次。

(3) 国家优秀青年基金获得者、长江学者青年项目入选者、青年千人、青年拔尖人才、获国家级科研奖励一项奖励的第二完成人或两项奖励的第三完成人(国家最高科学技术奖、国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科技进步奖、教育部人文社科一等奖及以上),可直接认定入选山东大学杰出中青年学者第一层次。

2. 重点考虑人选

(1) 讲席教授第二层次重点考虑有冲击院士实力的候选人、国务院学科评议组成员、教育部社会科学委员会委员等。

(2) 特聘教授第一层次重点考虑全职到岗的千人计划国家

特聘专家、万人计划第二层次入选者（科技创新领军人才、哲学社会科学领军人才、教学名师、百千万工程领军人才）、泰山攀登计划入选者、四个一批人才、国家级重大项目负责人、国家级重点学术团队负责人、教育部人文社科二等奖及以上第一完成人、国家重点实验室等国家科技创新基地负责人、国家教学成果奖第一完成人、国家一级学会会长、著名国际学术组织会士等。

（3）特聘教授第二层次重点考虑国家级智库首席专家、国务院参事、国家战略咨询委员会或指南编写组专家、国家哲学社会科学研究专家咨询委员会委员、教育部人文社科重点研究基地负责人、百千万人才工程国家级人选、教育部人文社科二等奖及以上第二完成人、国家教学成果奖第二完成人、全球“高被引科学家”、进入长江学者特聘教授、国家杰出青年基金、国家级成果奖（第一完成人）答辩环节的人选、入选《国家哲学社会科学成果文库》完成人、山东大学二级岗教授等。

（4）杰出中青年学者第一层次重点考虑泰山学者特聘专家、国家级重大项目子课题负责人（人文社科）、国家级重点项目负责人、教育部等部级科技创新基地负责人、教育部人文社科优秀成果奖第一完成人、国外 SSCI、AHCI 收录期刊编委、省部级一等奖及以上第一完成人、以第一作者或通讯作者身份在本学科领域国际公认的顶级学术期刊上发表以山东大学为第一完成单位的学术论文（包括《Science》《Nature》《Cell》等正刊、《中国社会科学》、SSCI、AHCI 收录期刊 A 类）等。

（5）杰出中青年学者第二层次重点考虑在本学科领域顶级期刊发表论文、爱思唯尔（Elsevier）高被引学者、进入国家四青答辩环节的人选、省部级优秀成果奖及其他教育部评估中认可

的社会奖项获得者等。

(6) 高层级的重点考虑人选同时作为后续层级的重点考虑人选。

3. 杰出人才体系校内人选的选聘

(1) 个人申报。

(2) 基层单位学术委员会和党政联席会提出推荐意见。

(3) 人事部（人才工作办公室）、科学技术研究院、人文社科研究院对申报人选进行资格审核。

(4) 人才工作委员会组织校内外专家进行会议评审。

(5) 学校人事人才工作领导小组研究拟聘任人选。

(6) 校长办公会审定拟聘任人选。

(7) 对拟聘任人选进行公示。人事人才工作领导小组对公示有异议的人选进行研究，特殊情况报学校校长办公会或党委常委会研究决定。

(8) 签订工作合同。

4. 杰出人才体系引进人才的遴选程序

(1) 个人申报。

(2) 基层单位学术委员会和党政联席会提出推荐意见。对于没有相应国家级人才称号的申报人选，基层单位需提供不少于 3 份相关领域著名专家评审意见（本单位不多于 1 人），或申报人选提供不少于 5 封校内外同行著名学者推荐信。

(3) 专家评审意见或推荐信由科学技术研究院、人文社科研究院提出审核意见。

(4) 校学术委员会办公室分别组织文理工医专家组对通过专家评估的申报人选进行会议评审。“一事一议”人才报人事人才

工作领导小组研究决定。

(5) 对通过评审及获得相应国家级人才称号的全职引进人选进行公示。人事人才工作领导小组对公示有异议的人选进行研究，特殊情况报学校校长办公会或党委常委会研究决定。

(6) 签订工作合同，办理入校手续。

七、支持与保障

根据学校发展需要，充分考虑学科差异，建立薪酬增长机制，提高人才待遇的国际竞争力。由学校和设岗单位为入选对象及其团队提供相应的综合支持，各单位可在学校支持标准基础上制定配套方案。引进高层次人才待遇可实行“一事一议”。

(一) 讲席教授

1. 第一层次入选者年薪不低于 80 万元（税前），第二层次入选者年薪不低于 70 万元（税前）。

2. 为新引进人才提供学科建设经费，首聘期内自然科学学科不低于 500 万元，人文社会学科不低于 100 万元。

3. 支持组建由科研教师、专聘科技人员和博士后等组成的科研团队，聘期内可由学校支持招聘科研团队成员 2-3 名。学校为新引进人才提供 30 万元/年团队津贴，为校内入选者提供 20 万元/年团队津贴。

4. 为新引进人才提供安家及住房补助 100 万元（税前），聘期前 2 年内学校提供专家公寓优惠租住。

(二) 特聘教授

1. 第一层次入选者年薪不低于 60 万元（税前），第二层次入选者年薪不低于 50 万元（税前）。

2. 为新引进人才提供学科建设经费，首聘期内自然科学学科

不低于 300 万元，人文社会学科不低于 60 万元；对校内入选者，第一层次自然科学学科 100 万元，人文社会学科 30 万元；第二层次自然科学学科 90 万元，人文社会学科 30 万元。

3. 支持组建由科研教师、专聘科技人员和博士后等组成的科研团队，其中第一层次入选者聘期内可由学校支持招聘科研团队成员 1-2 名。学校为新引进人才提供 20 万元/年团队津贴，为校内第一层次入选者提供 10 万元/年团队津贴。

4. 为新引进人才提供安家及住房补助 80 万元（税前），聘期前 2 年内学校提供专家公寓优惠租住。

（三）杰出中青年学者

1. 第一层次入选者年薪不低于 40 万元（税前），第二层次入选者年薪不低于 35 万元（税前）。

2. 为新引进人才提供学科建设经费，首聘期内自然科学学科不低于 200 万元，人文社会学科不低于 50 万元；对校内入选者，第一层次自然科学学科 75 万元，人文社会学科 25 万元；第二层次自然科学学科 70 万元，人文社会学科 25 万元。

3. 为新引进人才提供安家及住房补助 50 万元（税前），聘期前 2 年内学校提供专家公寓优惠租住。

（四）齐鲁青年学者

具体内容参见《山东大学齐鲁青年学者聘任办法（修订）》（山大人字〔2015〕115 号）。

（五）未来计划学者

具体内容参见《山东大学青年学者未来计划实施办法》（山大人字〔2015〕49 号）。

（六）荣聘教授

荣聘教授自退休之日起聘，退休前保留研究生招生资格。聘期内绩效工资不低于 15 万元/年（税前），聘期内提供科研活动费 6 万元。

（七）兼职讲席教授

聘期内提供 10 万元/年（税前）绩效工资和 6 万元科研活动经费，由学校和设岗单位按 1:1 比例共同承担。对列入“学科高峰计划”重点建设的学科，学校每年可全额承担 2 个岗位的绩效工资和科研活动经费。

（八）兼职特聘教授

聘期内提供 2 万元/月（税前）绩效工资（按实际到岗时间计算）和 5 万元科研活动经费，由学校和设岗单位按 1:1 比例共同承担。对列入“学科高峰计划”重点建设的学科，学校每年可全额承担 2 个岗位的绩效工资和科研活动经费。

相关说明：

充分利用山东省和各校区所在地人才政策以及企业支持，中央、省、市拨付的各类人才项目奖金、岗位津贴以及企业资助经费可作为年薪的组成部分，薪酬待遇就高不重复享受。

青岛校区、威海校区人才津贴及科研经费根据学校资金预算分配情况发放，附属医院人才津贴及科研经费由各医院参照学校标准执行。

八、管理与考核

杰出人才考核分为聘期中期考核及聘期期满考核，讲席教授、荣聘教授、兼职讲席教授、兼职特聘教授只参加期满考核，考核方式可以以学术报告会的形式组织。特聘教授、杰出中青年学者、齐鲁青年学者、未来计划学者参加中期考核和期满考核，

考核方式可以采取材料评审、个人述职、会议评审相结合的形式，由学校人才工作委员会组织校内外专家进行考核。

考核结果分为优秀、合格、基本合格和不合格。中期考核优秀的杰出人才，学校将在各项支持条件上予以优先保障，并可根据实际需求加大支持力度；中期考核合格的杰出人才，学校继续按照合同内容进行支持；中期考核基本合格的杰出人才，需提交改进方案，报人事人才工作领导小组审议通过后实施，整改后仍无法通过者，经人事人才工作领导小组研究决定后，退出杰出人才管理序列；考核不合格的杰出人才，学校将中止合同，经人事人才工作领导小组研究决定后，退出杰出人才管理序列。期满考核为优秀和合格的，可申请续聘或申报更高层次的杰出人才岗位；期满考核为基本合格和不合格的，聘任合同到期之日自动终止，退出杰出人才体系。

九、附则

（一）本方案自发布之日起执行，《山东大学杰出人才体系建设方案》（山大学〔2016〕39号）废止。

（二）本方案由人事部（人才工作办公室）负责解释。

山东大学校长办公室

2018年7月13日印发
