

华侨大学“才聚华园”引才体系一览表

人才类型	人才层次	岗位	引进条件	年龄上限	安家购房补贴 (单位: 万元)	科研启动费 (单位: 万元)		薪酬 (单位: 万元)	聘期	聘期任务	定级定岗	聘期考核	
						文科	理工科						
杰出人才	第一层次	讲席教授	中国科学院院士、中国工程院院士，或具有相当学术造诣和学术声望的国内外顶尖人才。	不限	面议	面议	面议	面议	面议	面议		面议	
领军人才	第一层次	特聘教授	国家重要人才计划入选者，或具有国内外公认重要学术成就和学术影响力的著名学者。	50(理) 55(文)	300-600	100-150	300-500	100-120	长聘。 服务期10年，首聘期5年	引领学科建设，推动学科平台和团队建设取得突破，并取得标志性业绩。具体一人一议。	二级	1. 实行年薪制。年薪的80%部分为基础年薪，按月发放；年薪的20%部分为绩效年薪，待聘期考核合格后一次性发放。超额完成合同约定任务的高水平业绩成果，可按学校相关文件进行奖励。 2. 若聘期任务未完成，绩效年薪不发，聘期内的成果均享受学校高水平成果奖励。 3. 首聘期结束，纳入学校常轨管理。	
	第二层次	特聘教授	国家重要青年人才计划入选者，或取得重要学术成果、在国内外具有一定学术影响力的知名学者。	45(理) 50(文)	200-300	60-100	200-300	60-80		推进学科和团队建设，培养青年教师，取得标志性业绩或入选国家重要人才计划。具体一人一议。	三级		
青年英才	第一层次	特聘教授	具有国内外高水平大学或研究机构的学习工作经历，在本学科领域已取得突出业绩且聘任高级职称的专家学者，或具备冲击国家重要人才计划潜力的青年学者。	40(理) 45(文)	100-200	30-60	100-200	40-60		推进学科建设，培养青年教师，取得突出业绩或入选国家重要人才计划。具体一人一议。	三级/四级		
	第二层次	特聘研究员	具有国内外高水平大学或研究机构的学习工作经历，在本学科领域已有较好的学术积累，科研基础好、学术潜力大的青年学者。	38	80-150	20	60	副高七级岗+津贴8000元/月+绩效		原则上为达到破格正高级职称评审条件且入选省部级竞争性人才项目，或入选国家重要人才计划。	七级		首聘期结束，纳入常轨管理。完成聘期任务的，直接确认正高职称。未完成聘期任务的，按规定正常参评正高职称。
	第三层次	特聘副研究员	具有国内外高水平大学或研究机构的学习工作经历，在本学科领域已有一定的学术积累，展现良好发展潜力的青年学者。	35	60-80	15	30	讲师八/十级岗+津贴3000元/月+绩效		达到正高级职称评审条件。	八级/十级		首聘期结束，纳入常轨管理。完成聘期任务的，直接确认副高职称。未完成聘期任务的，按规定正常参评副高职称。
骨干人才	第一层次	正高	近5年取得突出业绩，学术成果达到我校该学科正高级职称评审条件的教师，或具有丰富行业经验且聘任正高级职称或相当水平的行业专家。	45(理) 50(文)	60-80	10	20	/		原则上完成正高级职称评审的业绩要求，推进学科建设，培养青年教师。			首聘期结束，纳入常轨管理。未完成聘期任务的，一次扣发10万。
	第二层次	副高	近5年取得突出业绩，学术成果达到我校该学科副高级职称评审条件的教师，或具有丰富行业经验且聘任副高级职称或相当水平的行业专家。	40(理) 45(文)	50	5	10	/	达到正高级职称评审条件。		首聘期结束，纳入常轨管理。未完成聘期任务的，一次扣发5万。		
	第三层次	讲师	具有一定科研水平和发展潜力的博士(后)。	32(理) 35(文)	50	5	10	/	服务期6年，首聘期3年	达到副高级职称评审条件。		中期考核，由学院负责，考核不合格的，不再续聘。 服务期满完成聘期任务的，纳入常轨管理。未完成聘期任务的，不再续聘。	
师资博士后			毕业于国内外高水平大学或科研机构，具有较强科研水平和发展潜力的优秀博士(后)，获得博士学位不超过3年。	32(理) 35(文)	25+25	5	10	35	服务期6年，在站管理期限3年	留校条件，达到以下之一： 1. 入选博新计划； 2. 获得国家级课题(文科可放宽至教育部人文社会科学研究项目)且发表本学科领域重要论文1-3篇(由人事处商各学院、研究院确定执行)； 3. 满足《华侨大学“承志学者”岗位聘任实施办法(试行)》中的任一岗位的业绩条件。		期满如期出站且达到留校条件的，纳入学校常轨管理，提供购房补贴25万，追加科研启动费文科10万，理工科20万。 如期出站但未达到留校条件的，续聘3年，按骨干人才第三层次管理与考核。 未如期出站的，按学校博士后管理办法执行。	