

北工商党发〔2020〕45号

关于印发《北京工商大学高层次人才柔性引进 管理办法（试行）》的通知

各单位：

为进一步做好高层次人才引进工作，现制定《北京工商大学高层次人才柔性引进管理办法（试行）》，请认真学习并遵照执行。

中共北京工商大学委员会

2020年5月28日

北京工商大学高层次人才柔性引进 管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为进一步落实人才强校战略，拓宽人才引进渠道，加快高层次人才引进步伐，助推高水平研究型大学建设，根据学校实际情况，特制定本办法。

第二条 柔性引进旨在突破国籍、户籍、地域、身份、档案、人事关系等制约人才流动的相关因素，根据学校事业发展的实际需求，在不办理人事关系转移手续的基础上，采用合同管理的非全职、非全时的人才引进方式。

第三条 柔性引进应坚持按需引进的原则，重点围绕人才培养、科学研究、一流学科创建、学科提质升档和博士点培育等方面开展工作。

第四条 柔性引进的对象包括《北京工商大学高层次人才队伍建设暂行办法》（北工商校发〔2018〕61号）中的C类及以上人才、海内外知名高校、科研院所担任教授或相当职务的专家、学者或在行业具有相当影响力的技术及管理人才。

第二章 岗位设置

第五条 学校设立讲席教授、名誉教授、特聘教授、客座教授和兼职教授五个岗位类别。

（一）讲席教授：授予在某一领域特别杰出且成就非凡的教授，根据学科建设需要和社会捐赠基金情况设立，由北京工

商大学教育基金会和捐赠方协商确定职位冠名。

（二）名誉教授：授予国内外在政治、经济、文化、教育、科学技术及社会各界中享有盛誉的领导人、活动家、学者和杰出校友。

（三）特聘教授：在学校开展实质性工作的国内外知名专家、学者或达到相应学术水平的高层次人才。

（四）客座教授：某一学科、领域的国内外知名学者或学术带头人，能够对学校教学科研、学科专业建设和人才培养等方面给予具体指导。

（五）兼职教授：兼职承担学校具体教学或科研工作的专家、学者。

第三章 引进条件

第六条 引进的基本条件

（一）具有良好的师德师风和职业道德，学风严谨，为人正派，愿意为学校教育事业的发展做出贡献。

（二）学术造诣深，在所从事的学科领域已取得显著成绩，得到同行专家的认可。一般应是在海内外知名高校、科研院所担任教授或相当职务的专家学者。

（三）身体健康，能胜任所聘岗位工作，有健全的医疗养老保险及其他社会保险。

（四）讲席教授、名誉教授不受年龄限制；特聘教授、客座教授原则上不超过 70 周岁；兼职教授不超过 65 周岁，特别突出或紧缺的人才，可适当放宽年龄。

（五）不存在相关法律法规限制流动的情形。

第四章 引进方式及岗位职责

第七条 柔性引进可采取以下方式：

（一）不在校内工作，通过与学校进行科研项目或任务合作等方式，为学校提供智力支持和服务。

（二）定期或不定期来学校从事教学科研、学科专业建设、青年教师培养等工作。

（三）在学校兼职承担一定的教学科研工作。

（四）通过协商确定的其他工作方式。

第八条 各岗位的基本职责如下：

（一）讲席教授：能够胜任一定的教学科研、学科专业建设和人才队伍培养工作。

（二）特聘教授：完成高质量的教学或高水平科学研究工作，推动学科专业和人才队伍建设，提高学科专业影响力，扩大国际交流与合作，助力学校高水平研究型大学建设。

（三）客座教授：面向国际学术前沿，对学校的总体规划、教学科研、学科专业建设和人才队伍培养等方面的工作提出建设性的意见或建议，给予咨询及指导，不定期来学校作学术报告或参加学校的重大活动。

（四）兼职教授：兼职承担学校的课堂教学与课程建设工作，提升学生的创新精神及工程实践能力。开设本学科前沿领域的课程、讲座，独立或合作指导博士生、硕士生。

第九条 讲席教授和特聘教授需与学校签订聘用合同，确定在学校承担的具体工作任务，如学科专业建设、青年教师培养、以北京工商大学署名申报科研项目或发表论文或获得奖项

等。科研成果中需要特殊约定贡献率或成果归属单位的须在合同中明确。

第十条 柔性人才引进分为学校聘用人才（以下简称“校聘人才”）和学院自主聘用人才（以下简称“院聘人才”）两类。

第五章 引进程序

第十一条 “校聘人才”引进程序：

（一）学院提出人选。学院按照实际需要和引进条件提出人选，对拟引进对象所承担教学科研、学科专业建设、人才队伍培养等任务提出明确目标。学院要严把师德关，并组织专家评议组（或学术委员会）对人选的政治思想素质、学术水平和业务能力进行鉴定，提出鉴定意见。学院党政联席会研究提出初步聘用意见，并对聘用任务目标具体细化后，向人事处提交柔性引进高层次人才的应用报告及相关资料。

（二）部门复核。人事处对学院提交的材料进行复核。

（三）学校人事工作领导小组评议。学校人事工作领导小组对拟引进的人选进行考察评议，并提出意见建议。

（四）学校审批。校长办公会对拟引进人员进行审定。

第十二条 学校审批通过后，由人事处负责办理聘用相关手续。

第十三条 对于特别优秀的高层次人才，可采取一事一议的方式办理。

第十四条 “院聘人才”引进程序：

（一）经学院党政联席会研究提出聘用人选，对拟聘用人员从师德和业务上严格审核把关。

(二)聘用人选直接报校长办公会审批，并报人事处备案。

第六章 待遇条件

第十五条 柔性引进人才的薪酬源自学校专项资金、学院的自筹资金或社会捐赠基金。

(一)“校聘人才”的薪酬源自学校专项资金或社会捐赠基金。讲席教授的薪酬源自社会捐赠基金，薪酬标准由北京工商大学教育基金会和捐赠方协商确定；特聘教授、客座教授参照学校同等水平人才薪酬标准（税前），根据其实际到校工作时间和贡献发放，可按月发放，也可按次发放；兼职教授按照所承担的工作量发放薪酬。特殊情况可一事一议，提交校长办公会研究决定。

(二)“院聘人才”的薪酬源自各学院的自筹资金。

第十六条 学校为“校聘人才”提供其在校工作期间的住宿条件和因工作需要的交通费。费用标准按国家、北京市和学校文件规定执行。

第七章 管理与考核

第十七条 柔性引进的人才聘期一般为3年，每年来校工作时间根据约定的工作职责确定，签订聘用合同的，在聘用合同中明确。

第十八条 柔性引进的人才实行校院两级管理。

(一)“校聘人才”的具体工作职责由学校、学院和引进人才三方商定。需签订聘用合同的，由人事处负责与引进人员签订聘用合同；不需签订聘用合同的，由学校发放聘书。“院

聘人才”需签订聘用合同的，由学院与拟聘人员签订聘用合同，聘用合同须明确合同期限、待遇和条件、工作目标、违约责任等。

（二）“校聘人才”由学校进行宏观管理，聘用单位负责日常管理和绩效考核。“院聘人才”由学院全面负责管理。

第十九条 柔性引进人才在校工作期间，学院应在师德师风和意识形态方面加强管理和监督，凡是在师德师风和意识形态方面出现问题的，一经查实，立即予以解聘。

第二十条 聘用单位每年须对“校聘人才”的工作情况进行总结考评，并将其日常工作及履职情况报人事处。对于聘期内到岗工作时间不足、不能履行岗位职责的，停发薪酬，签订聘用合同的，按约定解除聘用合同。聘期结束前1个月，学校根据约定的岗位职责进行聘期考核，并根据考核结果决定是否续聘。

第八章 附 则

第二十一条 本办法由人事处负责解释。

第二十二条 本办法经2020年第7次学校校长办公会讨论决定，经第二届党委常委会第151次会议审议通过，自公布之日起施行。原《北京工商大学聘请名誉教授、客座教授、兼职教授的管理办法（试行）》（校人字〔2008〕22号）同时废止。