

# 山东大学文件

山大字〔2016〕39号

## 关于印发《山东大学杰出人才体系建设方案》的通知

各有关单位：

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

山东大学

2016年10月10日

# 山东大学杰出人才体系建设方案

为实现双一流建设目标，加强我校杰出人才队伍建设，提升学校学术影响力和核心竞争力，制定本方案。

## 一、山东大学杰出人才体系的基本设置

山东大学杰出人才体系是在现有国家和部省设立的人才项目以及科研奖励项目的基础上，由我校自主设立的与外部人才项目可对接的高层次人才项目体系，旨在整合梳理校内外人才项目，实现引育并举、内外并轨的人才发展理念，加大对杰出人才的支持和培养力度，激励我校杰出人才发挥更大作用。

山东大学杰出人才体系按全职岗位和兼职岗位进行分类，全职岗位设“山东大学荣聘教授”、“山东大学讲席教授”、“山东大学特聘教授”、“山东大学杰出青年学者”、“山东大学齐鲁青年学者”、“山东大学未来计划学者”；兼职岗位设“山东大学兼职讲席教授”、“山东大学兼职特聘教授”。以上岗位分别简称为“荣聘教授”、“讲席教授”、“特聘教授”、“山大杰青”、“齐鲁青年学者”、“未来计划学者”、“兼职讲席教授”、“兼职特聘教授”。

全职岗位聘期一般为五年，其中荣聘教授聘期一般为三至五年，兼职岗位聘期一般为三年。

## 二、杰出人才岗位的申报条件

杰出人才体系申报者应身体健康，品德高尚，治学严谨，学风端正，具有良好的学术道德和团队精神，并分别具备下列条件。

### （一）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（3年内）退休年龄。

### （二）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，产生了重大的社会影响。

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。

### （三）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、国家级成果奖首位（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，人文社科类申请人可适当放宽。

#### （四）山大杰青

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、国家级重点项目负责人，教育部人文社科优秀成果奖首位，省部级一等奖及以上首位或具备相应实力的青年人才。

3. 自然科学类申请人一般不超过 45 岁，人文社科类申请人可适当放宽。

#### **（五）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），青年泰山入选者参照执行。

#### **（六）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）

#### **（七）兼职讲席教授**

1. 中国科学院院士，中国工程院院士，海外著名学术机构的外籍院士和在人文或社会科学领域具有重要学术成就和影响的、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。

### **三、杰出人才岗位职责**

全职类人才的基本岗位职责包括讲授本学科主干课程或核心课程，指导硕士研究生、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活动，促进学科整体水平的提升。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）荣聘教授岗位职责

1. 担任学科发展顾问，指导学科建设规划的制定；
2. 指导本学科人才队伍建设，引进和培养中青年杰出人才。

### （二）讲席教授岗位职责

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. 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。

### （三）特聘教授岗位职责

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，培养至少 2 名团队成员入选国家级重点人才项目；

3. 主持国家级重大项目或国家级重点项目，或为主获得国家级科研奖励；

4. 以第一或通讯作者身份且山东大学为第一单位在本学科领域国际公认的顶级学术期刊上发表学术论文。

#### （四）山大杰青岗位职责

1. 总目标是充分利用学校培养期的支持，入选国家级重点人才项目，成为学术领军人才；

2. 拓展新的学科方向，或担任学科带头人；

3. 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重点人才项目；

4. 主持或参与国家级重大项目或国家级重点项目，或获国家级科研奖励，或为主获省部级一等奖以上科研奖励；

5. 以第一或通讯作者身份且山东大学为第一单位在本学科领域国际公认的顶级学术期刊上发表学术论文。

#### （五）齐鲁青年学者岗位职责

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）

#### （六）未来计划学者岗位职责

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）

（七）兼职讲席教授岗位职责（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合作研究项目；
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重点人才项目。

**（八）兼职特聘教授岗位职责（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、国际合作研究项目；
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重点人才项目。

#### **四、杰出人才岗位支持保障条件**

根据各学科特点、学校现有条件及发展需要，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。

##### **（一）荣聘教授**

荣聘教授聘期内岗位津贴 15-30 万元/年（税前），聘期内科研活动费 6 万元。

##### **（二）讲席教授**



1. 年薪不低于 80 万元/年（税前），首聘期内学科建设经费自然科学学科不低于 500 万元，人文社会学科不低于 100 万元。

2. 聘期内可以组建一支由 2-3 名事业编科研助手，4-5 名专聘科技人员和博士后组成的科研团队，学校提供 30 万元/年团队津贴。

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

### （三）特聘教授

1. 年薪不低于 60 万元/年（税前），首聘期内学科建设经费自然科学学科不低于 300 万元，人文社会学科不低于 60 万元。

2. 聘期内可以组建一支由 1-2 名事业编科研助手，2-3 名专聘科技人员和博士后组成的科研团队，学校提供 20 万元/年团队津贴。

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

### （四）山大杰青

1. 年薪不低于 40 万元/年（税前），首聘期内学科建设经费自然科学学科不低于 200 万元，人文社会学科不低于 50 万元。

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

### （五）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）

#### （六）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）

#### （七）兼职讲席教授

聘期内提供10万元/年的岗位津贴；聘期内根据学科特点提供科研活动经费6万元。岗位津贴与科研活动经费由学校和设岗单位按1:1比例共同支付。

#### （八）兼职特聘教授

聘期内提供2万元/月岗位津贴，按实际到岗时间计算；聘期内根据学科特点提供科研活动经费5万元。岗位津贴与科研活动经费由学校和设岗单位按1:1比例共同支付。

### 五、杰出人才岗位的选聘

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）选聘的时间安排

校内人员申报特聘教授、山大杰青、齐鲁青年学者、未来计划学者等全职岗位，原则上每年选聘一次；引进人才申报杰出人才岗位，根据引进进度安排选聘时间；荣聘教授、讲席教授选聘根据工作需要择机进行。

#### （二）选聘的程序

1. 各基层单位组织岗位申报，申请人向基层单位提交申请；

2. 基层单位学术委员会对其进行学术评议，基层单位党政联席会对申请人进行综合评价，根据本学科的发展需要研究确定推荐人选，公示无异议后向学校人才工作办公室提交申报材料；

3. 学校人才工作办公室组织校内外同行知名专家对申请人选学术水平进行函评；

4. 学校学术委员会或人才工作委员会负责组织对通过函评的候选人进行评审；

5. 学校人才工作领导小组做出聘任意见；

6. 学校人才工作办公室会同设岗单位与拟聘任人才洽谈，确定合同文本，落实聘任事项。

## **六、杰出人才岗位的管理与考核**

1. 全职岗位的考核方式分为年度总结、中期考核和期满考核；兼职岗位的考核方式分为年度总结和期满考核。

2. 年度总结以填写《山东大学杰出人才年度履职情况登记表》的方式进行；中期考核和期满考核由学校人才工作委员会负责。

3. 年度工作完成情况正常和中期考核合格的杰出人才，学校按照合同拨付各类经费；年度工作完成情况存在问题和中期考核基本合格的杰出人才需提交改进方案，整改期后仍无法达到工作要求者，经领导小组研究决定后，退出杰出人才管理序列。

4. 聘期期满考核优秀的杰出人才，学校给予一定的奖励，或优先入选更高层次人才项目；期满考核合格的杰出人才，在申报条件允许的情况下，可继续申报该人才项目新的聘期；期满考核基本合格或不合格的，退出杰出人才管理序列。

---

山东大学校长办公室  
日印发

2016年10月10

---