

# 西北工业大学学校办公室文件

办转字〔2017〕31号

## 关于印发《西北工业大学人才特区 建设管理办法》的通知

各单位：

为深入贯彻中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》和习近平总书记关于人才工作的重要指示精神，进一步加强高层次人才队伍建设工作，经研究讨论，特制定《西北工业大学人才特区建设管理办法》，现予以印发，请遵照执行。

特此通知。



西北工业大学学校办公室

2017年7月20日

# 西北工业大学人才特区建设管理办法

## 第一章 总则

**第一条** 为深入贯彻中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》和习近平总书记关于人才工作的重要指示精神，服务支撑国家重大发展战略，践行人才是支撑高校发展第一资源的理念，汇聚具有国际竞争力和行业影响力的高端人才队伍，加快世界一流大学建设步伐，特制定本管理办法。

**第二条** 西北工业大学人才特区（以下简称“人才特区”）是指围绕特定的目标，从事交叉学科、行业特色学科及前沿科学研究，并实施特殊运行机制的研究机构。是承载一流大学建设、新兴学科发展、高水平人才孵化重要任务的基地。

**第三条** “人才特区”建设坚持党委统一领导，以学科发展规划为指导，着眼国际学术前沿发展和国家战略需求，以解决重大科学技术问题为牵引，以推动学校形成工、理、医、文协调发展的学科体系为重点，着力提升学校解决重大工程问题能力和原始创新能力，促进学校核心竞争力跨越式发展。

**第四条** “人才特区”按照“机制创新、方向引领、动态开放”的原则，在人员“双下标”管理、人才有序流动、资源有偿使用、研究平台共享体系、考核团队化、评价国际化等方面进行探索。

**第五条** “人才特区”应加强与专业学院的人才协同合作、互动交流与共同发展，构建人才成果共享机制、人才流动机制和考核

激励机制，着力搭建在国际上有重大影响和在支撑国家战略发展中发挥重大作用的多学科交叉融合学术平台。

## 第二章 运行机制

**第六条** “人才特区”建设方案由高层次人才办公室受理，由校学术委员会论证，报高层次人才队伍建设工作领导小组审议，并提交党委常委会审定。审定通过的人才特区建设方案，由高层次人才队伍建设工作领导小组成员单位负责落实特区发展所需的配套资源保障。

**第七条** “人才特区”根据学校规划确定的发展方向成立若干研究中心（或工作室），可采取独立或挂靠学院的建设模式。研究中心（或工作室）负责人由引进的首席科学家（学术首席或技术首席，以下简称 PI）担任，应成立学术（专家）委员会，负责研究中心（或工作室）学科发展方向规划、引进人员学术评价等重大学术事项审定。

**第八条** “人才特区”实行滚动式周期发展模式。研究中心（或工作室）通过一个周期（5年）的建设培育后，经综合评估考核，原则上转入相近学科所在专业学院；对于交叉性较强的研究中心（或工作室），也可独立设置相应机构。

**第九条** “人才特区”设立公共服务平台，成立“人才特区”管理办公室（挂靠高层次人才办公室），作为特区运行管理服务机构，实行扁平化服务，协调解决人才特区建设过程遇到的问题。设立行政秘书岗位，提供课程开设、项目申报、学生培养等教学科研方面的日常服务。

**第十条** 符合条件的研究中心（或工作室），应及时成立相应的党支部，明确党支部的所属基层党委，确保实现党建工作全覆

盖。研究中心（或工作室）党支部应按照《中共西北工业大学委员会落实全面从严治党的实施意见》和《在职教职工党支部工作标准》开展工作，做好基层党组织建设和党员教育管理。

**第十一条** 对挂靠学院建设的研究中心（或工作室）由所依托学院负责特区人员的教学、科研等日常管理与服务，以及思想政治、师德师风和国情形势等方面的教育活动。

**第十二条** “人才特区”运行采用 PI 负责制。PI 全面负责各研究中心（或工作室）的建设规划、运行管理、学科发展、科学研究、团队建设、人才培养和生产安全等工作，负责对中心引进人员思想政治、师德师风及业务水平等方面的综合考察，在人员聘用、资源分配、绩效奖励发放等方面享有一定自主权。

**第十三条** 建立“人才特区”与专业学院的协作机制，鼓励开展联合研究、组建创新团队，在人才梯队建设、人才培养等方面加强合作。专业学院在实验平台资源共享、研究生招生、博士后招收等方面应为人才特区提供支持与倾斜政策。人才特区和专业学院合作产出成果同时列入双方的绩效考核业绩，按照学校相关规定提供绩效奖励。

### 第三章 人员聘任与考核

**第十四条** “人才特区”实行岗位聘任制，采用长期聘用、短期聘用、项目合作等多种方式聘用人才。各研究中心（或工作室）设置首席科学家（PI）、方向负责人、研究骨干等岗位。其中，研究中心（或工作室）PI 的引进由学校负责组织；其他各类人才招聘由 PI 根据学校有关规定进行组织。

（一）研究中心（或工作室）首席科学家（PI）

研究中心（或工作室）首席科学家一般应为院士、“千人计划”

专家、“长江学者”特聘教授、国家杰青、海外一流大学教授、型号总师或具有相当水平的高层次人才，应具有较强的团队建设能力。

首席科学家引进采取一人一议原则，经学校组织思想政治、师德师风、学术水平等方面的综合评估后报学校党委常委会（或校长办公会）审批。

### （二）方向负责人

方向负责人以国家青年千人、青年拔尖人才、青年长江、优秀青等优秀人才为主要聘任对象，其他具有相当学术水平、有发展潜力的中青年人才可择优引进，应具有较强的独立开展科研工作能力。

方向负责人引进由 PI 组织专家组（不少于 9 人）对候选人思想政治、师德师风、业务水平等方面进行综合评估，评估通过的报学校高层次人才办公室审核，审核通过的报主管校领导审批。

### （三）研究骨干

研究骨干以符合学校相关政策规定的青年骨干教师及博士后研究人员为主要聘任对象，是从事各类科学研究与实验的主体力量，各研究中心（或工作室）可围绕学术（技术）团队组建或重大科研项目实施等需求进行引进。

研究骨干引进由 PI 组织专家组（不少于 9 人）对候选人思想政治、师德师风、业务水平等方面进行综合评估，评估通过的报高层次人才办公室审核备案。

**第十五条** 学校为“人才特区”引进人才提供具有竞争力的待遇。采取协议薪酬方式（含基本年薪、绩效奖励和团队配套），由学校提供基本年薪，并根据年度或聘期考核结果提供绩效奖励，

研究中心（或工作室）可根据学校相关政策自筹薪酬的团队配套部分。各研究中心（或工作室）PI 负责制定本单位绩效奖励发放办法，报人事处审核通过后执行。

（一）PI 一个聘期为 5 年，年薪一般为税前 60-100 万元（全职时）。学术水平特别突出且符合学校“讲席教授”条件的，可按照相关政策提供配套薪酬支持；提供三室一厅及以上住房一套或住房补贴。

（二）方向负责人一个聘期为 3-5 年，年薪一般为税前 30-50 万元（全职时）；符合学校住房分配政策的可提供住房一套或住房补贴。

（三）研究骨干一个聘期为 3 年，参照学校相应岗位提供薪酬待遇。

**第十六条** “人才特区”考核以学校“双一流”建设目标为主要依据，重点考量研究中心（或工作室）在高层次人才队伍建设、高水平论文发表、新兴学科方向发展、国家级平台建设、国家级重大项目承担等方面的突出成果。

**第十七条** “人才特区”考核引入国际同行评价，注重小同行评议、团队整体考核和标志性成果考核，以长周期考核及年度工作进展交流方式相结合。学校组织研究中心（或工作室）在建设第三年采取交流汇报方式进行中期评估，在建设第五年进行考核评估，评估结果报党委会审议，并作为学校对研究中心（或工作室）后续支持的重要依据。

**第十八条** 研究中心（或工作室）人员按照年度总结、中期评估与聘期考核相结合的方式的综合评估，注重对人员在思想政治、师德师风和学术成果等方面的考量。

(一) 学校高层次人才办公室负责组织专家对 PI 进行聘期考核。按照合同约定内容对 PI 的思想政治、师德师风、学术贡献、学科发展、队伍建设等方面进行综合评议，考核结果作为是否续聘的重要依据。

(二) 研究中心(工作室) PI 负责组织专家对方向负责人进行中期评估和聘期考核，考核结果报高层次人才办公室备案，并作为是否续聘的重要依据。

(三) 研究中心(工作室) PI 负责组织专家对研究骨干进行年度考核和聘期考核，考核结果报学校高层次人才办公室备案，并作为是否续聘的重要依据。

**第十九条** 研究中心(或工作室)人员可按照学校 A 轨或 B 轨政策进行聘任；专业技术职务评聘依托相近学科进行评审，具体按照学校相关政策执行。

**第二十条** 研究中心(或工作室)人员经个人申请，PI 和相关专业学院同意，可以转入专业学院并聘任到相应岗位；校内人员经个人申请，所在专业学院和 PI 同意，可全职或兼职聘任到特区各研究中心(或工作室)。具体聘任管理办法另行制定。

**第二十一条** 对在聘期内不能履行岗位职责或中期评估不合格的 PI，报党委常委会(或校长办公会)批准，可解除对其的聘任；对在聘期内不能履行岗位职责或考核不合格的方向负责人，经主管校领导批准，可解除对其的聘任；对不能履行岗位职责或考核不合格的研究骨干，由 PI 负责提出处理意见，经高层次人才办公室审批，可解除对其的聘任。对于有违反职业道德、学术不端等行为造成恶劣影响的，或触犯国家法律法规的特区人员，按照国家及学校相关规定进行处理。

## 第四章 支持条件与配套政策

**第二十二条** 学校统筹资源为“人才特区”提供相对集中的办公实验用房。每个研究中心（或工作室）的工作场地面积经高层次人才办公室组织专家进行论证后，报学校党委常委会（或校长办公会）研究决定，按照集中规划，分阶段提供的原则予以保障。

**第二十三条** 学校统筹建设公共实验平台，“人才特区”实验平台可与相关专业学院统筹建设，实现互补和共享，促进相互融合发展。

**第二十四条** 学校根据“人才特区”学科发展规划，配套符合发展目标的建设经费及运行经费，经费数量经高层次人才办公室组织专家进行论证后，报学校党委常委会（或校长办公会）研究审批。建设经费按照一次规划，分阶段拨付的原则，根据中心建设进展按年度进行拨付。

**第二十五条** 学校在“人才特区”研究生导师队伍建设与人才培养方面提供倾斜政策。为研究中心（或工作室）引进高层次人才的研究生导师遴选设立“绿色通道”；为研究中心（或工作室）国家级人才挂靠招生学院提供单列的研究生招生指标；为研究中心（或工作室）引进高层次人才挂靠多个学科方向招生予以倾斜。鼓励“人才特区”研究中心（或工作室）和依托招生专业学院联合进行研究生培养，促进“人才特区”与学院的互动发展。

**第二十六条** 结合学校人才培养需要，设立专门通道鼓励研究中心（或工作室）高层次人才为本科生或研究生开设基础或专业课程，吸引“人才特区”引进高层次人才在学校人才培养、课程建设等方面发挥作用。

**第二十七条** 学校各职能部门应为“人才特区”建设做好服务



保障。涉及“人才特区”资源有偿使用、人员“双下标”聘任管理、成果与平台共享、研究生管理等方面的具体实施细则按照相关职能部门规定执行。

## 第五章 附 则

**第二十八条** 本办法适用于无独立机构的校内“人才特区”。异地和海外“人才特区”建设一事一议。

**第二十九条** 本办法自发布之日起施行，《西北工业大人才特区建设若干规定》（校人字〔2013〕411号）同时废止。

**第三十条** 本办法由高层次人才办公室负责解释。

