

# 广东工程职业技术学院文件

粤工程职院发〔2024〕2号

---

## 关于印发《广东工程职业技术学院高层次人才引进办法》（2023年修订）的通知

校属各单位：

新修订的《广东工程职业技术学院高层次人才引进办法》已经校长办公会、党委会审议通过，现予以印发，请遵照执行。特此通知。

附件：广东工程职业技术学院高层次人才引进办法（2023年修订）

广东工程职业技术学院

2024年1月5日

---

广东工程职业技术学院党政办公室

2024年1月8日印发

---

校对人：郑洁

附件

# 广东工程职业技术学院高层次人才引进办法 (2023年修订)

(2023年12月28日经校长办公会、党委会审议通过，  
粤工程职院发〔2024〕2号文公布，  
自2024年1月8日起施行)

## 第一章 总则

**第一条** 为实施人才强校战略，加强学校高层次人才队伍建设，根据《国务院关于印发国家职业教育改革实施方案的通知》（国发〔2019〕4号）、《教育部办公厅关于进一步加强和规范高校人才引进工作的若干意见》（教人厅〔2013〕7号）、《广东省事业单位公开招聘人员办法》（粤府令第301号）等文件精神，结合学校实际，制定本办法。

**第二条** 坚持德才兼备、以德为先的用人标准，坚持公开、平等、竞争、择优的原则。

**第三条** 坚持按需引进原则。根据学校发展的实际需要，在规范人才引进工作程序的基础上开展高层次人才引进工作。

**第四条** 坚持党管人才原则。人事部门在学校党委领导下，组织实施高层次人才引进工作，引进高层次人才必须全面考核，择优录用。

## 第二章 引进对象和条件

### 第五条 引进对象基本条件

（一）有坚定的政治方向，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，拥护中国共产党的领导，贯彻党的教育方针；能做到自觉爱国守法、坚持言行雅正、遵守学术规范、秉持公平诚信、坚守廉洁自律、积极奉献社会；有志于传播优秀文化、关爱学生、潜心教书育人，为职业教育事业奉献自己的力量；

（二）引进的高层次人才应符合学校发展需要，并具有较深厚的学术造诣或发展潜力，或具备精湛的技术技能和较强的技术开发、攻关能力，掌握专业和行业最新发展动态，对专业建设、科学研究和社会服务有创新性构想；

（三）身体健康，能胜任岗位工作；

（四）符合广州市人才准入条件。

### 第六条 引进人才类别

（一）具有高级职称，有较强的专业建设水平、科研和社会服务能力、教育教学创新能力和实践创新能力，年龄不超过 50 周岁；

（二）博士、博士后：具备较强专业功底和较强的教科研潜力，年龄不超过 40 周岁；

（三）高技能型人才：年龄不超过 45 周岁，具备下列条件其中之一者：获得中华技能大奖；国家级技能竞赛获得者；世界技能大赛获奖者或指导学生参加世界技能大赛获铜牌以上；省级以上技术能手；享受省级以上政府特殊津贴的高技能人才；各省

(区、市)人民政府认定的“高精尖缺”高技能人才;省级以上工艺美术大师;担任省级以上技能大师工作室带头人。

**第七条** 高层次人才引进模式分为非任务导向型高层次人才引进、任务导向型高层次人才引进两大类。其中非任务导向型人才引进包含全职在编引进、全职非在编引进;任务导向型人才引进包含柔性引进、全职在编引进、全职非在编引进,并需在一定期限内完成相应的标志性成果。

(一) 全职引进:

1. 全职在编引进方式是指全职在校工作,以事业编制引进的形式;

2. 全职非在编引进方式是指全职在校工作,签订5年以上具有法律效力合同的人才引进形式。

(二) 柔性引进,是指与学校签订聘用协议,在不转人事、档案、户籍、社保等关系的前提下,非全职来校开展具体工作的人才引进方式。

**第八条** 引进个人和引进团队相结合。学校引进团队的带头人应具有较高的学术造诣和组织协调能力,学术水平在业内具有较高公认度;团队具有合理的专业结构和年龄结构,核心成员应具有研究生学历、博士学位或具有副高以上专业技术职务。

### 第三章 引进人才待遇

**第九条** 非任务导向型高层次人才引进人才待遇:

(一) 全职在编引进高层次人才工资福利按国家、广东省规定的在编人员有关规定和学校人事分配制度有关规定执行, 并给予相应补贴。

(二) 全职非在编引进高层次人才工资福利按学校人事分配制度有关规定执行, 并给予相应补贴。

#### **第十条 任务导向型高层次人才引进待遇:**

(一) 全职引进的高层次人才根据引进方式及工作任务等给予相应待遇;

(二) 柔性引进高层次人才待遇根据工作任务给予相应待遇, 可一事一议。

### **第四章 工作方式和程序**

**第十一条** 学校成立高层次人才引进工作领导小组, 负责统筹引进高层次人才的待遇、引进模式、服务期、工作任务、考核办法、违约责任等相关事宜。组长由学校党委书记和校长共同担任, 副组长由分管人事校领导和分管教学科研校领导担任, 成员由组织部门、人事部门、教务部门、科研部门负责人组成。领导小组下设办公室, 办公室挂在人事部门, 负责高层次人才引进的具体事宜, 办公室主任由分管人事校领导担任。

**第十二条** 高层次人才引进工作可根据学校实际采取集中引进和个别引进相结合的方式开展。

#### **第十三条 任务导向型高层次人才引进工作程序**

(一) 高层次人才引进工作领导小组办公室(以下简称办公

室)拟定高层次人才集中引进工作方案,报学校审定后向社会公开发布引进公告;

(二)办公室对应聘人员进行资格初审;

(三)成立学校面试综合考察小组对拟引进人员进行综合考察,面试综合考察小组由分管人事校领导、人事部门负责人及用人单位相关人员组成。

(四)办公室根据综合考察结果提出拟录用意见(包括待遇、服务期、工作任务、考核办法、违约责任等)提交高层次人才引进工作领导小组审议;

(五)办公室将高层次人才引进工作领导小组审议通过的拟录用意见提交学校审定;

(六)人事部门按照有关规定,组织对经党委同意的拟录用人选进行体检、考察;体检或考察不合格者,不予录用。体检按照《广东省事业单位公开招聘人员体检实施细则(试行)》(粤人社发〔2010〕382号)的要求进行,体检费用由学校承担;考察按照《广东省事业单位公开招聘人员考察工作实施细则(试行)》(粤人社发〔2010〕276号)的要求进行;

(七)对通过体检和考察的拟录用人员进行公示,公示无异议后办理聘用手续。

非任务导向型高层次人才引进程序可参照任务导向型高层次人才引进程序进行。

**第十四条** 根据学校实际需要,经党委研究同意后,可采取个别直接引进的方式进行高层次人才的引进。个别引进的考核考

察、体检、聘用按照相关程序进行。

## 第五章 管理及考核

**第十五条** 在人才引进工作中，为避免“重引进、轻管理”现象的出现，切实发挥引进人才在教学、科研及学科（专业）建设中的作用，需要加强人才引进后的各项管理工作。任务导向型高层次人才还需与学校签订合同及附加工作协议，明确待遇、引进模式、服务期限（服务期限至少为五年）、工作职责及工作任务、考核办法、违约责任等。

**第十六条** 引进的高层次人才实行试用期制度，试用期为半年。试用期内或试用期满，出现下列现象之一者，被视为不符合岗位要求，学校可以单方面解除聘用合同。

（一）违反学校有关规章制度或高等学校教师职业道德规范，造成不良影响的；

（二）工作纪律性不强，工作拖拉，经警告后仍不改正的；

（三）抗拒领导合理安排的工作任务的；

（四）存在其他违法违纪行为的。

**第十七条** 应聘人员提供的身份证明、学历学位证书、职称证书、岗位所需要的其它材料应当真实有效，如发现弄虚作假，学校将取消其聘用资格。

## 第六章 附则

**第十八条** 本办法自印发之日起施行，由人事部门负责解释，原试行的相关办法同时废止。