

# 浙江外国语学院文件

浙外院〔2026〕13 号

---

## 浙江外国语学院关于印发 人才引进实施办法（修订）的通知

各部门、学院（部）、单位：

经校长办公会议审议通过，现将学校《人才引进实施办法（修订）》印发给你们，请遵照执行。

附表：各类人才引进待遇标准及发放方式

浙江外国语学院

2026 年 3 月 1 日

# 浙江外国语学院人才引进实施办法（修订）

## 第一章 总 则

**第一条** 为深入实施“人才强校”首位战略，切实提高我校人才队伍的核心竞争力，优化师资队伍结构，加强学科梯队建设，提高学校综合竞争力，加快建设“国际知名以服务新型国际关系为特色的外语名校”，根据国家和我省有关政策精神，结合学校实际，特修订本办法。

**第二条** 坚持党管人才、按需设岗、公开招聘、择优聘用、严格考核、合同管理的引才原则，优先支持重点领域和主干学科，努力构建以学校为主导、学科为龙头、学院为主体、团队为依托的引才机制。

**第三条** 学校成立人才引进工作专班，由分管人才、人事工作校领导任组长，成员由组织部（离退休工作处）、人事处（人才办、教师工作部）、各院（部）党政负责人等组成。形成月例会制度，确保人才引进工作稳步推进。

## 第二章 人才类型及引进条件

**第四条** 引进人才（不限国籍）分为六个类型：

**I类：“西溪学者”（杰出人才 A）** 层次及相当水平的杰出人才。该类人才是国内外学界公认的顶尖学者，其学术研究处于世界前沿，能全面引领学科突破性发展，达到院士级别及相当水平。

**II类：“西溪学者”（杰出人才 B）** 层次及相当水平的杰出人才。该类人才是国内外学界公认的杰出学者，已取得本学科的标志性研究成果，能胜任一级学科带头人岗位，达到国家级领军人才及相当水平。年龄原则上要求 70 周岁及以下。

**III类：“西溪学者”（领军人才 A）** 层次及相当水平的领军人才。该

类人才已取得本学科的代表性研究成果，能胜任二级学科负责人岗位，达到国家级青年人才、省级领军人才及相当水平。年龄原则上要求 50 周岁及以下。

IV类：“西溪学者”（领军人才 B）及相当水平的领军人才。该类人才是支撑学科发展的中坚力量，达到省级青年人才及相当水平。年龄原则上要求 45 周岁及以下。

V类：“西溪学者”（青年人才 A 和青年人才 B）及相当水平的青年人才。该类人才是支撑学科发展的骨干力量，达到厅级人才及相当水平。年龄原则上要求 40 周岁及以下。

其他类：该类人才是支撑学科发展的主体力量。教授年龄原则上要求 50 周岁及以下；副教授年龄原则上要求 45 周岁及以下；博士年龄原则上要求 35 周岁及以下。

### **第五条 基本条件**

（一）具备良好的思想政治素质、师德师风、科学精神、职业道德和团队合作意识，符合“立德树人”的根本要求，热爱教育事业，具有较强的教学科研和社会服务能力，身心健康。

（二）原则上要求具有博士学位，或具有高级专业技术职务。

（三）急需引进的高层次人才、行业人才、短缺专业人才、业绩特别优秀的人才，基本条件中的（二）和年龄可适当放宽。

### **第六条 “顶尖学者+团队”引进基本条件**

（一）顶尖学者一般应达到Ⅱ类及以上人才水平；

（二）顶尖学者引荐的团队成员应具有相近的研究方向、明确的研究领域以及前期合作基础，一般不超过 3 人。

（三）团队成员的引进基本条件须符合本文件第五条规定。

### 第三章 人才招聘

#### 第七条 聘用方式

人才招聘方式分为事业聘用和全职聘用两种。事业聘用方式要求聘用对象全职在岗，学校为其办理事业单位人员聘用手续，并按照事业单位人员相关制度管理；全职聘用方式要求聘用对象全职在岗，学校通过劳动合同明确各方权利与义务。

#### 第八条 聘用期限

1.学校与V类及以上人才签订聘期为10年的事业单位聘用合同，学校与其他类人才签订聘期为5年的事业单位聘用合同，首聘期为5年。学校在事业单位聘用合同中约定试用期。对于初次就业的人员试用期为12个月，其他人员试用期为6个月。在试用期内被证明不符合本岗位要求又不同意学校调整其工作岗位的，学校将随时解除合同并书面通知受聘人员。

2.学校与全职聘用人员签订聘用合同，聘用期限由学校、用人单位、人才三方协商确定。

#### 第九条 特岗聘用

引进人才的专业技术职务一般按引进人才在原单位的专业技术职务确定。以I类、II类、III类、IV类引进的人才一般聘为正高级专业技术职务。以IV类引进的人才，若其在原单位为副高级及以下专业技术职务的，可聘为特岗教授。以V类引进的人才，若其在原单位为中级及以下专业技术职务的，可聘为特岗副教授。

### 第四章 人才待遇

**第十条** 人才待遇构成。人才待遇包括引进待遇与薪酬待遇。

**第十一条** 引进待遇。“事业聘用”人员享受学校为其提供的购商品房

补贴（或实物分房、租房）、科研启动费、安家费等，相关待遇标准及发放方式见附表 1。

“全职聘用”人员享受学校为其提供的人才房或租房补贴。

## **第十二条 薪酬待遇**

（一）“事业聘用”人员薪酬待遇包括基本工资、发展岗位工资（含高层次成果奖励）、人才津贴及其他薪酬，并按规定为其缴纳社会保险和住房公积金等。

（二）“全职聘用”人员薪酬待遇包括发展岗位工资（含高层次成果奖励）、人才津贴及其他薪酬。具体待遇参照“事业聘用”同类人员执行，一人一议。

**第十三条** 急需引进的行业人才、短缺专业人才待遇，以不低于V类人才的人才待遇标准一人一议。

**第十四条** 引进人才中符合学校或上级有关人才项目选拔和申报条件的，学校将予以积极推荐。对于受聘期间获得学校或政府人才类待遇，人才津贴按照“就高不重复”原则发放。

## **第五章 引进程序**

**第十五条** 制定计划。基于学校战略规划，明确人才引进思路，制定引才目录。各用人单位根据学校确定的引才目录，结合具体实际，于每年年底提出下一年度人才引进计划。学校汇总梳理各用人单位的引才需求，研究确定学校年度人才引进计划，明确拟聘岗位的具体条件。

**第十六条** 发布公告。人才引进计划报上级主管部门备案批准后，由人事处（人才办、教师工作部）及学院向海内外公开发布人才招聘信息。

## **第十七条 人才遴选。**

（一）材料初审。用人单位在学校招聘系统中进行材料初审和初

筛。初审主要涉及应聘者所填信息的准确性，包括：个人简历、学历学位、职称职务、人才称号、主持承担科研项目、学术论文、专利、获奖等成果。初筛主要筛查应聘者与岗位需求的匹配度，确定进入组织考察的人员名单。普通教学科研岗入围组织考察人数，一般应不低于 1:3 的比例要求（特殊情况须做出说明）。

（二）组织考察。由用人单位对应聘者的身心素质、思想政治表现、师德师风、学术水平、教育背景、教学能力、外语水平、发展潜力等进行综合考察。考察组成员一般由学科负责人、学术委员会成员和用人单位党政领导等组成（人数不少于 5 人）。

（三）背景调查。调查内容重点包括：思想政治表现、师德师风、社会诚信、主要社会关系、学习工作等情况。高层次人才由人事处（人才办、教师工作部）和所在二级党组织一起考察；长期在海外工作的人才，由国际处和所在二级党组织一起考察；其他人才由所在二级党组织负责完成。

（四）审议公示。上述程序完成后，经用人单位党政联席会（或党委会）审议通过并公示 3 个工作日，公示无异议后，将其全套材料报送（含拟聘人员的体检报告）至人事处（人才办、教师工作部）。

## **第十八条 论证审批。**

### **（一）V 类及以上人才**

1.人事处（人才办、教师工作部）牵头组织同行评议、论证会等方式进行论证，重点论证人才学术水平、引进必要性和支撑保障；

2.人事处（人才办、教师工作部）处务会议研究；

3.提交学校人才专门委员会审议；

4.提交校长办公会审议（定），其中I、II类人才还需提交校党委会审定。

## （二）其他类人才

1.人事处（人才办、教师工作部）与用人单位拟录用人才面谈，并组织处务会审议；

2.提交校长办公会议审定。

**第十九条** 办理聘用。签订聘用合同和协议后，人事处（人才办、教师工作部）按上级主管部门要求，为引进人才办理聘用相关手续。

## **第二十条** 其他相关说明

（一）以“顶尖学者+团队”引进的人才，由团队负责人出具综合考察报告。团队负责人既是推荐人也是担保人，对把关不严、虚假推荐的，取消推荐资格；被推荐人才首聘期考核不合格的，学校取消团队负责人的推荐资格。

（二）人才引进过程中需突破学校现行相关文件规定的事项，须按“一事一议”程序进行审议。“一事一议”议题提请学校人才专门委员会会议审议，由校长办公会议或校党委会审定。

（三）报到时限要求：拟录用人员经公示无异议的，按规定在公示结束的12个月内办理入职手续，逾期未办理入职手续者，将视为放弃岗位，原则上不予录用。

# **第六章 首聘期管理**

## **第二十一条** 首聘期任务

### （一）教书育人任务

新引进博士试用期不作课堂教学工作要求，试用期内须完成跟岗实践任务，试用期满考核通过后，应承担学校或学院规定的教书育人任务。其他引进人才，须按照用人单位要求，认真完成本科生或研究生的课程讲授、论文辅导、实习实践指导等教学任务，具体由学院根据实际情况

与引进人才约定。

## （二）科学研究任务

人才应围绕学校战略需求来凝练研究方向，按时按质按量完成合同和协议约定的科学研究任务，内容包括：入选人才项目、科研项目、科研成果奖项、论文、学术著作、决策咨询、知识产权、艺术作品、作品展演、教研项目、教学成果奖项、教学技能大赛、育人成果等。

## （三）公共服务任务

人才应积极承担公共服务任务，高质量完成用人单位（或基层学术组织）布置的学科或专业建设、校内外社会服务或其他日常工作。Ⅳ类及以上人才应担任学科专业负责人，引领团队发展、指导青年教师成长等。

**第二十二条** 学校(院)根据聘用合同和协议约定的职责和目标任务，对人才的师德师风、思想政治表现、履行职责和目标任务完成情况进行考核评价。考核分为试用期满考核、年度考核和首聘期满考核。

（一）试用期满考核。试用期满考核主要考核入职以来人才在师德师风、思想政治表现、岗位契合度等方面的情况，试用期满考核结果分通过和不通过。试用期满考核为通过的，学校继续聘任；试用期满考核为不通过的，按第八条执行。

（二）年度考核。由学院负责各类人才的年度考核，按学校有关规定执行。年度考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格等四个档次。

（三）首聘期满考核。主要考核人才在首聘期内的职责履行和目标任务完成情况。首聘期满考核结果分为优秀、合格、基本合格、不合格等四个档次。在首聘期满前一个月，人才提交首聘期满考核表，由学院给出考评意见并对结果公示3个工作日，其中，其他类人才应在学院作述职报告，Ⅴ类及以上人才应在专家评审会作述职报告。学校组织专家对人才的考核情况和材料进行评审，给出评审意见，经学校人才专门委

员会审议、校长办公会审定，确定考核结果，并对结果公示 3 个工作日。考核结果作为人才待遇发放和人才续聘的依据。

**第二十三条 确定考核等级。**

（一）优秀：业绩突出，成果丰硕，超额完成协议所约定的各项考核目标任务，为学校教学、科研等工作做出突出贡献。

（二）合格：完成协议所约定的目标任务。

（三）基本合格：工作认真，态度端正，教学业绩合格及以上，未完成协议所约定各项考核目标任务，但完成了考核目标任务的 50%及以上。

（四）不合格：完成协议所约定的目标任务不足 50%。

（五）出现下列情况之一的视为考核不合格：1.违反《新时代高校教师职业行为十项准则》；2.违反国家法律和学校各项规章制度；3.出现严重教学事故或学术不端；4.连续 2 年及以上年度考核不合格。

**第二十四条 考核结果运用。**

各类人才根据业绩完成情况，可申请提前聘期考核。考核结果运用详见表 1。

表 1 各类人才首聘期考核结果的运用

| 考核等次 | 结果运用<br>(I类)                       | 结果运用<br>(II类)                         | 结果运用<br>(III类、IV类、V类)                 | 结果运用<br>(其他类)                    |
|------|------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|
| 优秀   | 按照“优秀”等次享受购商品房补贴浮动部分。可继续享受同一级人才津贴。 | 按照“优秀”等次享受购商品房补贴浮动部分，并享受高一级人才类型的人才津贴。 | 按照“优秀”等次享受购商品房补贴浮动部分，并享受高一级人才类型的人才津贴。 | 按照“优秀”等次享受购商品房补贴浮动部分。优先推荐各类人才项目。 |

|      |                                         |                                         |                                          |                            |
|------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------|
| 合格   | 继续聘任，按照“合格”等次享受购商品房补贴浮动部分。可继续享受同一级人才津贴。 | 继续聘任，按照“合格”等次享受购商品房补贴浮动部分。可继续享受同一级人才津贴。 | 继续聘任，按照“合格”等次享受购商品房补贴浮动部分。可继续享受同一级人才津贴。  | 继续聘任，按照“合格”等次享受购商品房补贴浮动部分。 |
| 基本合格 | /                                       | 不享受购商品房补贴浮动部分。享受低一级人才津贴。                | 不享受购商品房补贴浮动部分。享受低一级人才津贴（其中V类人才不再享受人才津贴）。 | 不享受购商品房补贴浮动部分。             |
| 不合格  | /                                       | 不享受购商品房补贴浮动部分。不再享受人才津贴。                 | 不享受购商品房补贴浮动部分。不再享受人才津贴。                  | 不享受购商品房补贴浮动部分。解除聘用关系。      |

**第二十五条** 引进人才首聘期满后，符合继续聘用条件的纳入学校正常聘任。

**第二十六条** 引进人才在聘期内提供虚假不实材料，或有违反学术道德等行为，实行一票否决，学校有权随时解除聘用关系，并按合同约定追究违约责任。引进人才因违反国家法律法规及学校各项规章制度，学校终止聘用合同，并按合同约定追究违约责任。

**第二十七条** 学校给予引进待遇的人才，须在校全职工作满整个聘期，方可全额享受引进待遇。合同期限未满解除聘用关系(含调离、辞职、自动离职、自费赴国(境)外进修1年及以上等)的引进人才，须按服务年限退还引进待遇（具体核算规则见表2、表3），并按照剩余服务年限交纳违约金，违约金标准为：III类、IV类、V类为3万/年，其他类为2万/年，I类、II类违约金在签订引进合同中约定。离职人员因重大变故或重大疾病造成困难的，可提出申请，说明具体困难情况并提供相应证明材料。经学院核实后，由学校根据实际情况酌情调整违约金。引进人才配偶属于照顾性调入（聘用）的，应同时调离。

表 2 10 年服务期引进待遇享受额度核算表

| 服务年限                 | 1年             | 2年                   | 3年                    | 4年                    | 5年                    | 6年                    | 7年                    | 8年                    | 9年                    | 10年                   |
|----------------------|----------------|----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 享受比例                 | 5%             | 10%                  | 15%                   | 20%                   | 25%                   | 30%                   | 40%                   | 55%                   | 75%                   | 100%                  |
| 按月核算服务期内可享受的引进待遇 (E) | $Z*5\%*(Y/12)$ | $Z*5\%+Z*5\%*(Y/12)$ | $Z*10\%+Z*5\%*(Y/12)$ | $Z*15\%+Z*5\%*(Y/12)$ | $Z*20\%+Z*5\%*(Y/12)$ | $Z*25\%+Z*5\%*(Y/12)$ | $Z*30\%+Z*5\%*(Y/12)$ | $Z*40\%+Z*5\%*(Y/12)$ | $Z*55\%+Z*5\%*(Y/12)$ | $Z*75\%+Z*5\%*(Y/12)$ |

表 3 5 年服务期引进待遇享受额度核算表

| 服务年限                 | 1年              | 2年                     | 3年                     | 4年                     | 5年                     |
|----------------------|-----------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 享受比例                 | 15%             | 25%                    | 50%                    | 75%                    | 100%                   |
| 按月核算服务期内可享受的引进待遇 (E) | $Z*15\%*(Y/12)$ | $Z*15\%+Z*10\%*(Y/12)$ | $Z*25\%+Z*25\%*(Y/12)$ | $Z*50\%+Z*25\%*(Y/12)$ | $Z*75\%+Z*25\%*(Y/12)$ |

Z: 学校给人才实发的引进待遇总额 (购商品房补贴、安家费、科研启动费的合计); Y: 终止合同当年服务的月数; E:按月核算服务期内可享受的引进待遇。

未满服务期终止合同, 退还金额等于 Z 减去 E。具体计算到月, 离校时超过当月 15 日按一个月计。计算应退还引进待遇的截止日期为人才提出终止 (或解除) 聘用关系申请经校长办公会议审定同意之日。

## 第二十八条 其他有关规定

所有目标任务原则上都必须以浙江外国语学院为第一单位且第一作者 (第一完成人/主持人) 或第一通讯作者身份完成。若论文的第一作者和第一通讯作者均为我校教职工, 第一通讯作者以该论文参加首聘期考核的, 第一作者应放弃该论文在专业技术职务评聘、岗位聘任、岗位考核等方面的使用权。

## 第七章 附 则

第二十九条 学校引进的具有博士学位的管理服务人员, 可参照其他

类人才实施。

**第三十条** 各用人单位可根据本办法,结合实际制定各自引进人才工作的实施细则,并由学院(部)党政联席会议审定后送学校人事处(人才办、教师工作部)备案。

**第三十一条** 本办法自发文之日起实施,由人事处(人才办、教师工作部)负责解释。发文前经校长办公会审定通过的人才按照合同和有关规定执行。

附表 1

各类人才引进待遇标准及发放方式

| 人才类别 |        | 购商品房补贴（万元） |                       |     |      | 科研启动经费<br>（万元） | 安家费<br>（万元） |     |
|------|--------|------------|-----------------------|-----|------|----------------|-------------|-----|
|      |        | 基础部分       | 浮动部分<br>（根据首聘期考核结果浮动） |     |      |                |             |     |
|      |        |            | 优秀                    | 合格  | 基本合格 |                |             | 不合格 |
| I类   |        | 250        | 250                   | 200 | 0    | 0              | 根据实际情况      | /   |
| II类  |        | 175        | 225                   | 125 | 0    | 0              | 根据实际情况      | /   |
| III类 |        | 75         | 125                   | 75  | 0    | 0              | 25          | 0   |
| IV类  |        | 45         | 55                    | 35  | 0    | 0              | 20          | 0   |
| V类   | 青年人才 A | 35         | 45                    | 35  | 0    | 0              | 15          | 0   |
|      | 青年人才 B | 30         | 40                    | 30  | 0    | 0              | 10          | 0   |
| 其他类  | 教授     | 35         | 45                    | 35  | 0    | 0              | 10          | 10  |
|      | 急需博士   | 15         | 25                    | 15  | 0    | 0              | 5           | 5   |
|      | 博士     | 0          | 0                     | 0   | 0    | 0              | 2           | 2   |

备注：学校为人才提供周转住房（租期 2 年），若学校无法安排周转房，学校为 IV 类及以上人才提供 5000 元/月租房补贴，为 V 类、其他类人才提供 2000 元/月租房补贴。

