徽商职业学院文件

徽院组人〔2026〕75号

关于印发《徽商职业学院紧缺人才引进与管理办法》的通知

各部门、院部：

《徽商职业学院紧缺人才引进与管理办法》已经学校校长办公会议和党委会议研究通过，现予以印发，请遵照执行。

徽商职业学院

2026年6月16日

徽商职业学院紧缺人才引进与管理办法

第一章　总 则

第一条　为大力实施人才强校战略，加大紧缺人才引进力度，根据学校发展实际，制定本办法。

第二条　基本原则

（一）科学规划、按需引进。紧紧围绕学校事业发展目标，以专业群建设对师资的需求为宗旨，科学合理安排紧缺人才引进计划，着力打造高素质的人才队伍。

（二）突出重点、统筹兼顾。按照学校专业布局和未来发展需求，优先保障创建国家级、省级高水平重点专业、优势特色专业的人才，加快引进紧缺专业带头人、专业骨干和企业高技能技术人才或创新团队。

（三）程序规范、合约管理。坚持公开公平、科学评价、择优引进的原则，加强对拟引进人才的政治素质、学术水平、教科研成果、发展潜力等方面的考核与考察，确保引进人才质量。引进人才签订聘用合同和考核协议，实施聘期目标考核和动态管理。

第二章　紧缺人才的条件和类别

第三条　基本条件

（一）拥护中国共产党领导，热爱中华人民共和国，遵纪守法；

（二）恪守教师职业道德规范和学术道德规范，作风正派，身心健康，富有团队合作精神；

（三）具有较强从事教学、科研和社会服务的工作能力和较

大的发展潜力；

（四）年龄一般不超过45周岁，具备正高职称的人员，年龄可放宽至不超过50周岁。特别优秀的人才或柔性引进人才，经学校研究，一事一议。

（五）具有下列情形的人员，不得引进：

1.曾受过刑事处罚的人员和曾被开除公职的人员；

2.在各级公务员和事业单位工作人员招考中被认定有舞弊等严重违反录用纪律行为且尚在禁考期的；

3.存在属于教育部《关于推开教职员工准入查询工作的通知》（教师函〔2023〕1号）所列不得录用情形的人员；

4.与原单位存在劳动或人事纠纷、竞业限制协议未履行完毕，影响正常入职的人员；

5.法律法规规定不得录用为事业单位工作人员的。

第四条 紧缺人才分类

学校紧缺人才为目标考核制人才，需满足相应资格条件，并在聘期内完成目标任务。

（一）第一类人才：A档人才

1.资格条件

具有正高级职称，并具备下列条件之一：

（1）以前5名身份获国家教学成果二等奖及以上者或获省级科学技术或社会科学二等奖及以上者。

（2）近三年获学校认可的教学技能类二类赛事第二等级及以上赛事奖项。

（3）近三年指导学生获学校认可的学生职业技能竞赛二类赛事最高等级及以上赛事奖项。

（4）以主持人身份获批国家级项目，并按要求结项。

（5）获省专利奖金奖（须为专利发明人及设计人）。

（6）获得其他经学校研究认可的国家级荣誉或成果。

2.目标考核任务

聘期内完成规定的教学科研任务，并完成以下目标任务之一（以下成果需以徽商职业学院为排序第一单位，且个人排名第一）：

（1）主持获批经人社部门认定的国家级技能大师工作室1项，并如期结项。

（2）经人社部门认定，获评全国技术能手。

（3）以主持人身份获国家教学成果二等奖及以上者；或以主持人身份获省级科学技术或社会科学二等奖及以上者。

（4）主持获批国家级项目1项，并如期结项。

（5）获学校认可的教学技能类二类赛事第二等级及以上赛事奖项。

（6）指导学生获得学校认可的学生职业技能竞赛二类赛事最高等级及以上赛事奖项。

（7）主持横向技术服务项目年均到校经费40万元，并按要求结项，且聘期内横向技术服务项目成果转化到校净额20万元以上。

（8）其他经学校研究认定与以上业绩水平相当的成果。

（二）第二类人才：B档人才

1.资格条件

具有副高级及以上职称，并具备下列条件之一：

（1）以主持人身份获省级教学成果一等奖以上者；或以主持人身份获省级科学技术或社会科学三等奖以上者。

（2）近三年获学校认可的教学技能类三类赛事最高等级奖

项或二类以上赛事奖项。

（3）近三年指导学生获学校认可的学生职业技能竞赛二类赛事第二等级及以上赛事奖项。

（4）获得省级及以上教材建设奖。

（5）获省专利奖银奖（须为专利发明人及设计人）。

（6）其他经学校研究认定与以上业绩水平相当的成果。

2.目标考核任务

聘期内完成规定的教学科研任务，并完成以下目标任务之一（以下成果需以徽商职业学院为排序第一单位，且个人排名第一）：

（1）主持获批经人社部门认定的省级技能大师工作室，并如期结项。

（2）以主持人身份获省级科学技术或社会科学三等奖以上者。

（3)获学校认可的教学技能类三类赛事最高等级奖项2项，或二类赛事以上赛事奖项1项。

（4）指导学生获得学校认可的学生职业技能竞赛二类赛事第二等级奖项2项，或二类赛事第一等级以上赛事奖项1项。

（5）主持横向技术服务项目年均到校经费30万元，并按要求结项，且聘期内横向技术服务项目成果转化到校净额15万元以上。

（6）其他经学校研究认定与以上业绩水平相当的成果。

（三）第三类人才：C档人才（省级高技能人才）

1.资格条件

从事本职业（工种）满5年，并具备下列条件的高技能人才：

世界技能大赛国家集训选手、全国技能大赛优胜奖以上选

手、全国行业或专项职业技能竞赛获奖选手（一类职业技能大赛中获决赛单人赛项前10名、双人赛项前7名、三人赛项前5名的选手）。

2.目标考核任务

聘期内完成规定的教学科研任务，并完成以下目标任务之一（以下成果需以徽商职业学院为排序第一单位，且个人排名第一）：

（1）获评全国技术能手。

（2）获学校认可的教学技能类三类赛事最高等级奖项。

（3）指导学生获得学校认可的学生职业技能竞赛二类赛事第二等级及以上赛事奖项。

（4）主持横向技术服务项目年均到校经费20万元，并按要求结项，且聘期内横向技术服务项目成果转化到校净额10万元以上。

（5）其他经学校研究认定与以上业绩水平相当的成果。

（四）第四类人才：D档人才

1.资格条件

满足第一类至第三类人才资格条件之一或具有本科及以上学历，且满足下列条件之一：

（1）从事本职业（工种）满3年，并具备下列条件之一的高技能人才：

①具有技师及以上职业资格或职业技能等级（岗位等级）的省级及以上“五一劳动奖章”获得者、省级及以上技能大奖获得者、省级及以上技术能手、省级及以上技能大师工作室带头人、江淮杰出工匠以及享受省政府及以上特殊津贴的高技能人才。

②世界技能大赛国家集训选手、省级技能大赛一等奖第一名

选手、全国行业或专项职业技能竞赛获奖选手（一类职业技能大赛中获决赛单人赛项前20名、双人赛项前10名、三人赛项前10名的选手）。

（2）近三年获学校认可的教学技能类三类赛事最高等级奖项或二类以上赛事奖项。

（3）近三年指导学生获学校认可的学生职业技能竞赛二类赛事第二等级及以上赛事奖项。

2.目标考核任务

聘期内完成规定的教学科研任务，并完成以下目标任务之一（以下成果需以徽商职业学院为排序第一单位，且个人排名第一）：

（1）获学校认可的教学技能类三类赛事第二等级奖项2项，或三类赛事最高等级及以上赛事奖项1项。

（2）指导学生获得学校认可的学生职业技能竞赛二类赛事第三等级奖项2项，或二类赛事第二等级以上赛事奖项1项。

（3）主持横向技术服务项目年均到校经费10万元，并按要求结项，且聘期内横向技术服务项目成果转化到校净额5万元以上。

（4）其他经学校研究认定与以上业绩水平相当的成果。

（5）满足第一类至第三类人才目标考核成果之一。

第五条 其他约定

（一）不在以上类别，但因学科专业建设急需的，由二级用人单位提出，报学校研究确定。特别优秀的紧缺人才，一事一议。

（二）主持各类项目（课题）的立项到位经费金额不包含学校给予的配套经费、人才工作室经费。横向项目到校经费指扣除税费前实际转入学校账户的经费；成果转化净额为扣除成本、税

费、外协支出后的实际留存金额，由财务资产处、教务处联合审核。

（三）业绩成果达到更高档次标准的，视同完成本档任务。

（四）以上各项条件所指赛事奖项不含学校承办赛项。

（五）以上高技能人才所列示成果以人社部门界定为准。学校认可的教学技能类和学生职业技能竞赛类赛事指《徽商职业学院技能竞赛管理办法（第二次修订）》（徽院教〔2025〕41号）所规定的相关赛事。其他成果除特别说明外，相关教科研项目、奖励及竞赛分类等以教育厅最新职称评审文件进行界定。

第三章　紧缺人才引进方式和待遇

第六条　引进方式

第一类、第二类及第三类人才可通过编制内全职或编制外全职或柔性方式引进，第四类人才可通过编制外全职或柔性方式引进，其中编制内或编制外全职引进的人才，人事档案需转入学校。柔性引进的紧缺人才，人事关系不转入学校，以聘用合同约定双方合作内容、管理和考核形式。

第七条　引进待遇

（一）全职引进的各类人才生活补贴、紧缺人才工作室经费标准如下：

（单位：万元）

紧缺人才类别	生活补贴（税前）	紧缺人才工作室经费		业绩奖励
		工科	非工科	
A档目标制	40	30	20	不重复奖励，达成任务目标后的业绩成果，按学校奖励办法享受相应奖励。
B档目标制	30	20	15	
C档目标制	20	15	10	

1.全职引进的紧缺人才首聘期6年，在校服务期不应少于8年。聘期、服务期均自人才正式入职、签订聘用合同之日起计算，首聘期包含在8年最低服务期内。6年首聘期届满考核合格后，剩余2年服务期内，按学校同级在岗人员标准享受薪酬福利，正常参与年度考核，不再执行紧缺人才专项聘期考核。

2.生活补贴分三次发放，第一次发放50%，在完成入职手续后发放；第二次发放30%，在来校工作满三年，经考核完成考核协议约定的中期工作目标后发放；第三次发放20%，在来校工作满六年，经考核完成考核协议约定的聘期工作目标后发放。其中，中期考核不合格的，暂缓发放第二次补贴，相应金额调整至聘期考核时发放；聘期考核不合格的，按本办法第五章考核条款执行补贴追回规定。

3.紧缺人才工作室经费的使用，按校内相关财务管理制度的规定执行。

4.人才类别以入职时所签订的考核协议为准，后续不再追溯调整生活补贴和紧缺人才工作室经费。

5.同一成果奖励，仅可计算一次，不得重复计算。同一业绩成果，仅能享受一项校级专项奖励，不得叠加申领紧缺人才生活补贴、科研奖励、教学奖励等多项校内奖励。

6.特别优秀的紧缺人才待遇，一事一议。

（二）全职引进的紧缺人才工资和福利待遇

1.编制内全职引进的紧缺人才按国家关于事业单位的相关管理规定和学校规定享受工资和福利待遇。编制外全职引进的紧缺人才按照《徽商职业学院编制外聘用人员管理办法》享受工资和福利待遇。

2.全职引进的紧缺人才聘用在专业技术主体（教师系列）岗位，

其中对全职引进的第一类和第二类紧缺人才，如引进时无副教授以上专业技术任职资格，在不违反事业单位岗位设置及薪酬管理政策前提下，3 年内按照副教授（专业技术七级）享受基本工资和绩效工资待遇。后续根据学校可聘教师系列岗位情况，按照学校专业技术职务聘任办法，择优聘任；如因学校无可聘任教师系列岗位，则按实际具有的教师系列任职资格，参照享受基本工资和绩效工资待遇。

（三）柔性引进的紧缺人才待遇

学校以合作研究、带项目进校、编外非全职聘用、编外聘用退休人员等灵活方式柔性引进的紧缺人才，按协议工作量计算报酬，提供一定的生活补贴、科研配套经费。柔性引进人才具体待遇一人一议，以双方约定为准。

第四章　引进程序

第八条　全职引进紧缺人才程序

（一）编制引才计划。组织人事处根据学校人才发展规划和各二级用人单位的需要，向学校提出紧缺人才引进计划建议，经校长办公会研究通过后报党委会审定。其中编制内全职引进紧缺人才的，还应报上级主管部门审批。

（二）个人申请。申请人填写紧缺人才引进报名表，提交身份证或其他有效身份证件、学历学位证书、职称证书、教学科研业绩等相关材料。

（三）资格审核。组织人事处对照引进岗位条件，会同各二级用人单位，对申请人进行资格审核。

（四）测试、评价、确定人选。由学校组织专家，从师德素养、教学能力、学术水平、业绩成果等方面对应聘人员进行全面考核评价。根据应聘人员综合条件和考评结果，研究确定拟引进人选。

（五）体检、考察。体检按省人社厅《关于进一步规范全省事业单位公开招聘人员体检工作的通知》规定执行。考察采取多种方式，全面了解被考察人在政治思想、遵纪守法、能力素质、廉洁自律等方面的情况以及学习工作表现。

（六）公示。经学校研究确定的拟引进人选，在学校网站公示不少于5个工作日。

（七）报批、聘用。经公示无异议或公示结果不影响聘用的，由学校按规定程序报批或备案，按相关规定办理聘用手续。拟引进人才与学校签订聘用合同及考核协议。

第九条 引进紧缺人才符合事业单位调动条件者，若本人同意，由学校按安徽省人社厅《关于进一步规范省直事业单位人员流动工作的通知》等政策规定，协调办理人事调动手续。

第十条 柔性引进紧缺人才，由二级用人单位提出引进建议，经组织人事处复核后，提请校长办公会研究，并经党委会审定后，与柔性人才签订聘用协议。

第五章 考核与管理

第十一条 引进的紧缺人才须遵守国家有关法律法规和学校相关制度，服从学校管理及工作安排，履行岗位职责，完成聘用合同及考核协议规定的任务。若发生教学科研事故，或受到党纪政务处分的，按相关规定处理。

第十二条 对紧缺人才的考核，实行以学校为主导，二级用人单位为主体的两级管理体制，根据聘用合同及考核协议对引进人才进行考核，考核内容主要包括职业道德与学术道德、教学科研工作业绩等方面，重点考核聘用合同履行情况及在人才培养、技能竞赛、科学研究、专业建设、团队建设等方面的工作业绩。

第十三条 全职引进人才的考核分年度考核、中期考核和聘期

考核三类，中期考核在引进人才聘期第三年末进行，聘期考核在引进人才聘期第六年末进行。组织人事处会同教务处、质量管理处及各二级用人单位对引进人才进行考核，提出考核结果报学校审定。对于全职引进紧缺人才未完成聘期考核目标的，根据实际完成情况降档重新核算生活补贴和紧缺人才工作室经费，差额部分退还学校。如降至最低档仍未完成聘期考核任务的，经本人申请，学校研究同意后，可延长考核期至第八年。如来校工作满八年，仍未完成最低档聘期考核任务的，则全额退回生活补贴和紧缺人才工作室经费。对于编制外引进的D档紧缺人才，在聘期届满前6个月进行预考核，预考核不合格的给予3个月整改期，经整改至聘期满仍未完成聘期考核任务的，不再续聘。

第十四条 除学校统一安排外，全职引进的紧缺人才在聘期内一般不得在其他单位兼职，确需兼职的须经学校批准。对擅自兼职的，学校有权解除聘用合同。

第十五条 违约责任。服务期内因个人辞职、调离、擅自离岗、学习进修（或出国访学）超期不归或因其他原因被学校解聘的，须承担违约责任。

（一）各类紧缺人才在聘期内解约应缴纳违约金，违约金为双方协议或合同中确定的生活补贴额度的10%。如已完成协议聘期目标的，免除违约金。

（二）按未服务年限占应服务年限的比例返还已发放的生活补贴（税前）及人才工作室经费。

第十六条 柔性引进的紧缺人才按照协议约定进行考核与管理。

第六章 工作责任及奖励

第十七条 各二级用人单位负责制定本单位人才队伍建设规

划和年度人才引进计划，开展引进人才的遴选、推荐、日常管理和服务工作。紧缺人才引进工作纳入目标责任制考核体系，对二级用人单位年度紧缺人才目标完成情况进行考核。

第十八条 组织人事处负责全校紧缺人才引进的统筹规划与计划拟订，组织实施紧缺人才引进计划，办理调动、接收、合同签订等手续，指导和督促各二级用人单位开展紧缺人才引进、考核、管理、服务等工作；教务处、质量管理处及各院部负责引进紧缺人才的教学科研业绩审核、人才工作室经费的预算管理、实验实训用房安排和仪器设备的购置服务与管理等工作；财务资产处负责引进紧缺人才相关经费的保障工作。

第十九条 设立荐才奖励，鼓励教职工积极向二级用人单位推荐紧缺人才，并协助完成紧缺人才引进工作，每推荐并成功引进1名第一类人才，奖励推荐人1万元。被推荐人才在入职后3年内因个人原因离职的，全额追回已发放的荐才奖励。负责引才工作的组织人事部门负责人、工作人员及二级院部党政负责人，不享受荐才奖励。推荐人身份须在紧缺人才报名前到组织人事处登记，并取得引进的紧缺人才认可。对弄虚作假推荐不符合条件人才的，一经查实，取消奖励并追究推荐人责任。

第七章 自培紧缺人才待遇

第二十条 在本办法印发前已经在校的校内人才，在取得申请资格的前提下，经本人申请，所在二级单位审批，经学校审定并同意聘为第一类至第三类紧缺人才的，聘期和服务期参照新引进人才落实，可按以下原则享受相应待遇：

（一）学校参照新的人才引进政策给予相应的紧缺人才工作室经费支持：

1.聘为第一类紧缺人才者，工科类给予30万元、非工科类给

予20万元紧缺人才工作室经费支持。

2.聘为第二类紧缺人才者，工科类给予20万元、非工科类给予15万元紧缺人才工作室经费支持。

3.聘为第三类紧缺人才者，工科类给予15万元、非工科类给予10万元紧缺人才工作室经费支持。

（二）完成聘期任务的，在聘期考核合格后，一次性给予奖励:

1.完成第一类紧缺人才任务者，一次性给予税前20万元奖励。

2.完成第二类紧缺人才任务者，一次性给予税前15万元奖励。

3.完成第三类紧缺人才任务者，一次性给予税前10万元奖励。

以上奖励不计入绩效工资，作为完成任务考核的成果，不再重复享受校内其他奖励。达成任务目标后的业绩成果，按学校奖励办法享受相应奖励。自培人才领取奖励后，未完成约定的8年最低服务期离职的，按剩余服务年限比例全额返还考核奖励。

第二十一条 本办法实施之前引进的紧缺人才原安家费调整为生活补贴，生活补贴及其他待遇标准不变，考核要求与考核标准按原签订协议执行。如前期签订的紧缺人才协议或其他任务协议尚在履约，在满足本办法相关人才资格条件的基础上，本人申请按本办法自培紧缺人才执行的，经学校研究同意，在聘为自培紧缺人才A、B、C档前，按新办法重新签订考核协议，并按本章条款重新执行奖励政策，最终依据新协议，多退少补，不重复享受同类经费及奖励。

第八章 附则

第二十二条 以上列示依据的相关文件如后续更新，则以最新文件为准，未尽事宜由学校组织认定。

第二十三条 本办法由组织人事处负责解释。

第二十四条 本办法自印发之日起施行，《徽商职业学院紧缺人才引进与管理办法（试行）》（徽院党〔2024〕49号）同时废止。

徽商职业学院办公室　　2026年6月16日印发

共印：3份