关于印发《北京大学优秀青年人才引进计划（试行）》的通知

校发[2005]74 号

各院系、各有关单位：

《北京大学优秀青年人才引进计划（试行）》经 2005 年 2 月 22 日第 2 次党政联席会（十一届党委第 44 次常委会，第 559 次校长办公会）审议通过，现印发各单位，请认真遵照执行。

人才是创建世界一流大学的关键。当前正在实施的“985 工程”二期建设的指导原则之一，就是“以队伍建设为核心促进学科建设”。在全面贯彻教育部长江学者与创新团队计划、新世纪优秀人才支持计划的同时，学校实施了哲学社会科学深教授计划等举措，这些举措与国家其他方面的人才计划一起，体现了我校人才强校整体战略。

这次发布的优秀青年人才引进计划，是贯彻人才强校战略，保证我校持续健康快速发展的进一步措施。该计划旨在引进能够开拓新的学科发展方向、具有较大发展潜力、有希望成为学术带头人的优秀青年人才，以进一步壮大我校优秀人才队伍。实施该计划要把入选人员的质量和水平放在第一位加以考虑。

各单位要宾固树立“人才资源是第一资源”的思想，始终把人才队伍建设作为学科发展的关键问题来抓，提高认识，加强领导，狠抓落实。要结合本单位的发展规划、学科基础和人才队伍现状，认真研究制定人才队伍建设规划，整合工作资源，完善工作机制，保证人才质量，统筹好各项人才计划的实施工作，努力开创人才工作的新局面。

附件：

《北京大学优秀青年人才引进计划（试行）》

北京大学

2005 年 2 月 22 日

附件：

北京大学优秀青年人才引进计划

（试行）

根据《北京大学创建世界一流大学规划》和“985 工程”二期队伍建设总体规划，特制定北京大学优秀青年人才引进计划。本计划与教育部长江学者与创新团队计划和新世纪优秀人才支持计划，以及学校其他队伍建设措施构成北京大学的整体人才强校体系。

一、目标

在 2005-2007 年期间，根据学科规划布局和创新平台（基地）建设的需要，从国内外引进 100 名左右已在相关学术领域崭露头角，具有学术发展潜力的优秀青年学术带头人。

二、实施原则

1、人才是北京大学发展的第一资源，各单位都应积极主动地开展工作，满腔热情地吸引和引进人才，努力提升科技创新能力和核心竞争力；

2、人才的引进实行国内外公开招聘、择优录用、动态考核，同时学校和院系要为引进的人才创造良好的发展条件及生活工作环境；

3、根据《北京大学教师聘任和职务晋升（暂行）规定》确定的原则和不同学科人才市场的具体情况，为引进人才提供较为优厚的启动条件；

4、本计划作为学校“985 工程”二期创新平台（基地）建设的重要组成部分，重点引进有发展潜力、能够成为学术或学科带头人的青年优秀人才，所需经费纳入各创新平台（基地）建设总经费；

5、本计划的实施在各院系的学科规划与创新平台（基地）建设规划的指导下进行，要避免学科方向的重复建设。

三、聘任条件

1、具有良好的思想道德品质、严谨求实的学风；

2、应有博士学位和良好的学习工作经历；

3、在本学科领域已崭露头角，并表现出良好的学术发展潜力；

4、身体健康，年龄一般在35周岁左右（人文社会学科、医学学科可适当放宽）；

5、全职来校工作。

四、岗位职责

1、承担一定的教学任务，指导博士生、硕士生；

2、提出具有战略性、前瞻性、创造性的研究构想，开创新的学科发展方向，并带领本学科在其前沿领域赶超或保持国际先进水平；

3、面向国家重大战略需求和国际科学与技术前沿，积极争取并主持国家重大科研项目研究；在本学科领域开展原创性、重大理论与实践问题研究和关键领域攻关，力争取得重大标志性成果；

4、领导本学科学术梯队建设，组建并带领一支创新团队进行教学科研工作。

五、聘任程序

1、招聘计划

学校根据各学科规划及创新平台（基地）建设的需要，公开发布招聘计划。

2、本人申请

本人提供详尽的应聘材料，包括本人简历、工作设想和预期目标；三位教授的推荐意见；学位证书和任职证书复印件。

3、院系推荐

根据个人的申请材料，相关院系聘请三名校内外同行专家对申请人的学术水平做出评价，并进行初选。院系要对通过初选的应聘人员进行面试和安排公开学术报告，进一步考察申请人的科学研究和教学能力。确定聘任人选后，院系提出综合意见上报学校，综合意见应说明院系学科或创新平台（基地）建设的需要，应聘人在本领域青年学者中的地位和发展潜力，院系提供的工作条件，以及对待

遇和启动资助的建议。

4、学校审批

学校人才引进领导小组根据院系提交的材料，对申请人的聘任事家进行审核批准。

5、签订聘任合同

学校审核批准后，以拟聘人员签订聘任合同。

六、聘任管理

1、学校人才引进领导小组审核批准后，签订聘任合同，聘期为三年，可以续聘一至三年；

2、受聘人受聘期间聘任职务为北京大学研究员；

3、受聘人与相关院系按年度签订岗位目标责任书，每学年结束时提交工作业绩自我评估表，学院针对责任书和受聘者的业绩给出年度考核评估意见；

4、在聘期结束前六个月，相关院系与受聘人根据双方意愿、工作需要以及受聘人的业绩表现，形成是否续聘的综合意见上报学校，由学校人才引进领导小组做出是否续聘的决定；若续聘，签订新的聘任合同；

5、聘期届满后，受聘人与相关院系根据双方意愿、工作需要以及受聘人的业绩表现，可签订新的聘任合同，纳入教师正常管理。

七、相应待遇及支持政策

1、聘期内工资待遇实行年薪制

基本年薪为 8 万元，按月发放；对特殊学科及特殊应聘人员，院系可提出年薪建议，经学校人才引进领导小组批准后实施。

2、工作启动和支持措施

根据不同学科的特点，学校将为入选人员安排 40-200 万元的启动经费，其中含不超过 30 万元的住房补贴（按月支付）。

3、按国家规定享受医疗保险

4、学校协助安排子女的入托入学

5、所在院系负责提供相关工作环境和条件

八、其他

本计划经 2005 年 2 月 22 日第 2 次党政联系会（十一届党委第 44 次常委会，第 559 次校长办公会）审议通过，自通过之日起试行，授权学校人才引进领导小组负责解释。