

# 浙江省农业科学院文件

浙农院发〔2015〕42号

---

## 关于印发《浙江省农业科学院人才引进、 招录与管理办法》的通知

各研究所、处（室）、中心、公司：

现将《浙江省农业科学院人才引进、招录与管理办法》印发给你们，请遵照执行。

附件：浙江省农业科学院人才引进、招录与管理办法

浙江省农业科学院

2015年7月21日

# 浙江省农业科学院人才引进、招录与管理办法

人才是科学发展的第一资源，是事业发展的第一支撑。人才工作是一项战略性工作。为了贯彻落实服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发的人才工作方针，加大创新人才队伍的引进和建设力度，探索建立集聚人才的体制机制，进一步规范人才引进与招录管理工作，努力提升我院的科研创新能力，特制定本办法。

## 一、人才引进与招录

根据我院“浙江需求、全国一流”的发展总目标与院学科建设发展规划，重点围绕农业新品种、生态与资源环境、食品安全生产、农业生物技术、信息科学与技术、现代农业与新农村建设发展等国家和我省农业科技优先发展的重点领域开展人才引进工作。对院规划发展且学科带头人及其团队力量薄弱的重点学科及新建学科，要采取积极措施，加大杰出人才、学科团队带头人及青年骨干人才的引进力度。对各学科要作全面运筹，兼顾近期、中期、远期人才梯队优化，有计划的引进与招录优秀青年高学历科技人才。

### （一）杰出人才引进

根据我院重点学科建设和学术影响力提升的需要，引进海内外杰出专家人才。其职责和任务是树立学术标杆，领衔建设急需发展的学科或团队，提出建设规划并领导实施，扩大我院

学术影响；做好人才队伍建设、研究领域开拓、科研大项目争取、带领取得成果与发表高水平论文。具体目标和任务根据不同学科要求设定。

杰出人才包括院士、省特级专家及其他高层次专家。引进时距政策性退休年龄一般不短于 10 年（院士及学科建设特殊需要的专家可适当放宽）。根据不同人选的层次和具体需要，对工作和生活保障条件作个性化设计。科研启动经费、实验室和科研团队配备等工作保障条件以满足杰出人才工作需求为原则，住房、安家费用、薪酬待遇等在政策允许下，以不低于杭州市同类单位引进相应人才配置的待遇为原则。

## （二）学科团队带头人引进

根据我院学科团队建设与规划的需求，引进优秀专家人才担任学科团队带头人。其职责和任务是建设我院急需发展的创新团队，提出建设规划并领导实施，包括人才队伍建设、研究方向确立、科研项目争取、成果获得、论文发表、转化效益等。目标和任务根据不同学科具体情况设定。实行聘期制管理，每轮聘期 5 年。

### 1. 一级带头人

条件：在同领域居于国内外学科前沿，主持过部、省级以上重大科研项目多项，获省科学技术奖二等奖及以上成果的第一完成人；或发表过高水平 SCI 论文人才，或拥有技术发明专利且实施效果显著的专家，或育成有重要推广价值新品种的专

家，或有其他突出业绩、特有专长的高水平人才。具有正高级职称、博士学位，一般应具备不少于 5 年的海外科研经历。年龄一般不超过 48 周岁。该类人才的引进重在考察与我院急需发展学科的吻合性、学科建设的带头能力、科技创新或转化的内涵实力等。

待遇：（1）安排科研启动费 40~120 万元和实验室建设经费 100~500 万元，聘任为研究员，给予实验平台和基地的保障，支持组建团队；（2）给予一次性安家费 10 万元；（3）给予 18 万元租房补助，在首轮协议期内按月支付（说明：①享受本项待遇的前提是在省内外均未享受过福利购房待遇；②如首轮协议期中因各种原因中止协议的、或获得福利性购房待遇的，即时终止补助，已发补助不退回；③本项补助不影响住房公积金补贴等政策性待遇。以下其他类别人员涉及租房补助，同此说明）。院若有房源时可按市场价提供租用房，房租费自负；（4）首轮聘期给予人才津贴 5000 元/月。经考核合格续签第二轮聘用合同，首轮考核合格且第二轮任务目标明确的，第二轮聘期内津贴为 2000 元/月。首轮考核优秀且第二轮任务目标经院确认为高标准的，第二轮聘期内津贴为 4000 元/月；（5）对特别优秀人才，或新建重点学科紧缺带头人，经严格评估，其待遇由院党政联席会议研究调整。

## 2. 二级带头人

条件：在同领域居于国内外学科前沿，主持过部、省级以

上重大科研项目，获多项省科学技术奖的完成人（至少一项是二等奖前两名或三等奖第一名）；或发表过较高水平 SCI 论文的人才；或拥有技术发明专利且实施效果较显著的专家；或育成有推广价值的新品种的专家；或有其他突出业绩或特殊专长的高水平人才。具有正高级职称（或经认定达到正高级职称水平）、博士学位，一般应具备不少于 3 年的海外科研经历。年龄一般不超过 45 周岁。该类人才的引进重在考察与我院急需发展学科的吻合性、学科建设的带头能力或潜力、科技创新或转化能力和团结协作精神等。

待遇：（1）安排科研启动费 30~100 万元和实验室建设经费 100~300 万元，聘任为研究员，给予实验平台和基地保障，支持组建团队；（2）给予一次性安家费 5 万元；（3）给予 18 万元租房补助，在首轮协议期内按月支持，院有房源时可按市场价提供租房，房租费自负；（4）首轮聘期给予人才津贴 4000 元/月。经考核合格续签第二轮聘用合同，首轮考核合格且第二轮任务目标明确的，第二轮聘期内津贴为 1500 元/月；首轮聘期考核优秀且第二轮聘期目标任务经院确认为高标准的，第二轮聘期内津贴为 3000 元/月；（5）对新建重点学科的紧缺带头人，经严格评估，其待遇由院党政联席会议研究调整。

### （三）青年骨干人才引进

引进后即作为团队骨干成员，并具有培养成学科带头人的潜力。要求有扎实的学历背景，一般要求具有工作经历或博士后

经历（含特别优秀的应届博士毕业生），有 2 年以上的海外科研经历者优先考虑。具有副高级职称（或经认定达到副高级职称水平）。以应用研究为主的，作为主要参加者（排名前三）获得过部、省级科学技术奖三等奖以上奖励，或作为主要完成人获得过 2 项以上已授权且有应用价值的发明专利，或其他能反映应用技术研究的业绩和能力特征；以基础研究为主的，以第一作者发表高质量 SCI 论文多篇，其中至少 1 篇论文影响因子在 5 以上（根据不同学科可有所区别），或获得过国家自然科学基金资助。年龄一般在 40 周岁以下。在符合上述基本条件的前提下，结合创新内涵评价、实际科研工作能力、团队建设需求、引进后任务目标等因素确定一级或二级青年骨干人才。实行聘期制管理，每轮聘期 5 年。

### 1. 一级青年骨干人才

职责与目标任务：首轮聘期内申请到省级以上科研项目不少于 1 项（到位科研经费 60 万元以上，软科学 25 万元以上），或作为第二承担人协助课题组长承担的省级及以上课题院内可支配经费不少于 200 万元（软科学 50 万元以上）。成果、论文、专利、效益等业绩要求可根据不同学科及工作性质而主动设计，但应不低于常规博士学历学位入职人员首轮聘期业绩的 200%。协助团队负责人做好团队建设相关工作，起到骨干作用，表现得到认可。

待遇：（1）安排科研启动经费 30~50 万元（软科学 10~15

万元),聘任为副研究员(特别优秀的,经院认定可聘为研究员),提供实验研究条件保障,支持其在团队建设中发挥重要作用;

(2)给予一次性安家费3万元;(3)给予9万元租房补助,在首轮聘期内按月支付,院有房源时可按市场价提供租用房,房租费自负;(4)首轮聘期给予人才津贴2500元/月。经考核合格续签第二轮聘用合同,首轮考核合格且第二轮聘期任务目标明确的,第二轮聘期内津贴为1000元/月。首轮聘期考核优秀且第二轮聘期目标任务经院确认为高标准的,第二轮聘期内津贴为1600元/月;(5)特殊情况下,上述待遇可协商调整。

## 2. 二级青年骨干人才

职责与目标任务:首轮聘期内申请到省级以上科研项目不少于1项(到位科研经费40万元以上,软科学15万元以上),或作为第二承担人协助课题组长承担的省级及以上课题院内可支配经费不少于150万元(软科学40万元以上)。成果、论文、专利、效益等业绩要求可根据不同学科及工作性质而主动设计,但应不低于常规博士学历学位入职人员首轮聘期业绩的150%。协助团队负责人做好团队建设相关工作,起到骨干作用,表现得到认可。

待遇:(1)安排科研启动经费20~30万元(软科学10万元),聘为副研究员,支持其在团队建设中发挥重要作用;(2)给予一次性安家费3万元;(3)给予9万元租房补助,在首轮聘期内按月支付,院有房源时可按市场价提供租用房,房租费

自负；（4）首轮聘期给予人才津贴 1500 元/月。经考核合格续签第二轮聘用合同，首轮考核合格且第二轮聘期目标任务明确的，第二轮聘期内津贴为 800 元/月；首轮聘期考核优秀且第二轮聘期目标任务经院确认为高标准的，第二轮聘期内津贴为 1400 元/月；（5）特殊情况下，上述待遇可协商调整。

#### （四）博士学位学历人员招录

条件：招录对象为国内外具有专业学科优势的大学或科研院所博士研究生毕业并获博士学位的人员。在其他条件相同时，具有海外学历背景、或有工作经历、或有博士后经历的优先。招录对象需已发表较高质量的 SCI 论文，有较扎实的专业基础和科研经历，有较强的科技创新能力。承担项目、发表论文、成果获奖、发明专利等均作为招录考察业绩依据。要求身心健康，品学兼优，具有发展潜力，年龄一般在 35 周岁以下。根据我院学科发展需求与个人条件，综合确定是否录用。

职责与目标任务：实行聘期制管理，每轮聘期 5 年。首轮聘期内，争取到省级或省级以上科研项目不少于 1 项；或作为第二承担人协助课题组长承担的省级及以上课题院内支配经费不少于 100 万元（软科学 30 万元以上）。协助团队负责人做好团队建设相关工作，表现得到认可。取得下列业绩之一：①获省部级奖成果二等奖及以上（一级证书）1 项或三等奖（前 3 位）1 项，并在国内一级及以上刊物发表第一单位第一作者论文不少于 3 篇（软科学不少于 2 篇）。②在国内一级及以上刊物发



表第一单位第一作者论文不少于 4 篇，其中 SCI 论文不少于 1 篇（软科学在国内一级及以上刊物发表第一单位第一作者论文不少于 3 篇，另有一项研究结果得到省、厅、院级采用）；或第一单位第一作者发表 SCI 论文不少于 4 分或 Top 期刊 SCI 论文不少于 1 篇。1 项授权国家发明专利且已实施的，视同 1 篇 SCI 论文。上述业绩指标如确因学科或任务的特殊性而需作个性化设计的，其设计指标须经团队、研究所、院人事处审查后经分管院领导批准。

待遇：（1）给予 9 万元租房补助，在首轮聘期内按月支付，院有房源时可按市场价提供租用房，房租费自负；（2）首轮聘期考核优秀（优秀控额在 20% 以内）且第二轮聘期目标任务经院确认为高标准的，第二轮聘期内给予奖励性津贴 1000 元/月，优秀人员列入重点培养对象。

#### （五）博士后进站

博士后科研工作站是我院培养人才、引进人才和遴选人才的重要载体。博士后分为计划内博士后和项目博士后。

对于计划内博士后，需在进入计划指标内招收，由研究所和院两级招考测试组逐级测试决定，要求发表过 SCI 论文，有较扎实的专业基础和科研经历，有较好的科技创新潜质和培养前景，年龄一般在 35 周岁以下。提倡进入途径为先进院博士后科研工作站，出站考核后再择优录用。对于项目博士后，不列入进入计划，由课题组根据需要提出招生，经研究所申报，院

人事处审核，分管院领导批准后进站。

计划内博士后在站期间，按国家政策由院出资保障其待遇，院及研究所或课题组再酌情补助。项目博士后在站期间的待遇原则上等同于计划内博士后，经费由所在课题组承担。

合作导师及其团队应与博士后协商确定出站考核指标，包括工作内涵和项目、成果或论文等业绩要求。

#### （六）博士以下（不含博士）人员招录

鉴于人才队伍梯队建设要求，严格控制博士以下（不含博士，一般指硕士学历学位人员）人员的招录。招录原则为：（1）符合学科团队结构性需求，列入人才规划，并经院批准；（2）院给各研究所确定按年度递增的博士学历比重指标，在不突破该指标的前提下招录；（3）年度引进各类人员中此类人员一般不能超过 20%；（4）作为院编外职工就职过程及其表现和业绩是遴选的重要依据；（5）统筹遴选比例不能低于三比一；（6）入编聘用后原则上不得转岗，也不公费资助学历深造，但对岗业务进修给予支持。此类人员按常规人事政策管理。

#### （七）其他人才引进

##### 1. 转化推广、科技产业、技术服务、科技管理的人才引进

转化推广、科技产业、技术服务、科技管理的带头人或青年拔尖人才引进，其条件、待遇和职责，参考科研类人员难易程度和我院需求的紧迫性具体确定。

这四类岗位的博士录用，在参考科研类岗位博士录用基本

要求的同时，可侧重特长考察，如转化推广类应强调科普能力，科技产业类应强调经济法律等知识，技术服务类应强调专业技能，科技管理类应强调管理科学知识及文字语言表达能力。

这四类岗位各层次人员的考核指标和考核方式，由用人单位与人事处共同设计，经院分管领导批准后实施。

## 2. 柔性引进人才

人才条件要求达到本办法中学科团队一级带头人引进要求，且有海外科研经历5年以上，应在国内外同行中具有较高的知名度和影响力，所从事的专业和科研方向与我院需要拓展和提升的学科专业对口。能指导院或研究所的学科和人才队伍建设、创新思路拓展、研究水平提升、对外合作渠道的建立及其他特殊贡献。须与院签订连续3年以上、每年在院工作2个月以上的工作合同，并明确合同期内工作成果知识产权的归属。申报人可以是华裔或非华裔。柔性引进者，院安排特聘研究员和客座研究员等职务，并解决好住房和工资待遇，实行一人一事一议。

### （八）紧缺人才引进

对于杰出人才，学科团队一级、二级带头人，一级、二级青年骨干人才，柔性引进人才，高层次的转化推广、科技产业和技术服务人才等的引进，属院发展特别重要需求且特别紧缺的，可由用人单位和人事处共同设计个性化方案（包括任务目标和待遇），经分管院领导牵头，院人才领导小组及其他相关人员研究提出意见，报院党政联席会议通过后执行。对于院发展特

别需求且紧缺的学科招录博士毕业生，招录条件也可适当灵活。

## **二、人才引进程序与规范管理**

### **（一）用人计划制度**

#### **1. 团队与人才建设规划编制**

按照院人才发展总体规划，由用人单位（各研究所、各部门）从研究所学科建设出发编制团队与人才建设规划。规划中要明确重点引进人才和紧迫性需求人才计划；明确团队结构性需求及其动态调整要求，以高层次人才引进为优先，以高学历人才录用为基础，其他人员确因工作急需或人才队伍结构优化急需时，从严控制。规划每两年要调整完善一次。

#### **2. 年度计划报批**

在本单位团队与人才建设规划的框架内，提出年度进人计划，于每年10月底前，上报人事处。经院人才工作领导小组审核、院党政联席会议审批，报省人力资源和社会保障厅批准后，人事处负责对外发布招聘信息。对于特殊机遇引进重要人才的情况，可通过追加报批通道进行。

### **（二）引才招聘程序**

院、所、学科团队应三级联动，主动出击引进优秀人才。无论何种途径，均需经过以下程序：

#### **1. 应聘者向用人单位提出应聘申请**

需提供以下材料：（1）个人资料，包括应聘岗位、个人简历、学历学位证书和任职证书复印件、重要社会兼职证明复印

件（海归人员需提供“留学归国人员证明”和“学历认证”）；  
（2）主持和参与完成的研究项目，包括项目名称、项目编号、研究意义、本人作用、项目来源和经费情况等；（3）反映个人水平的成果、奖励、论著和代表性作品复印件等；（4）未来 5 年学科和个人发展设想。应聘者提交的材料，本人需对真实性作出承诺，并由用人单位负责审核。如有学术不端行为，给予一票否决；如用人单位疏于审核，要追究管理责任。

## **2. 用人单位测试**

用人单位（其中机关及附属机构用人，统一由人事处组织）对应试者进行答辩考察或其他方式的综合测试，测试小组须有用人单位领导、相关中层干部、专家代表等参加，人数不得少于 5 人。一般进行票决制。支部纪检委员参与监督。经测试确定的建议录用人选报人事处审核。

## **3. 院级测试**

用人单位申报材料经人事处审核通过后，由分管院领导牵头人事处、相关专业管理部门或用人单位的负责人或代表、同行专家代表组成的 5~7 人小组（面试杰出人才、学科团队一级、二级带头人，一级、二级青年骨干人才和柔性引进人才时应有 7 人小组）进行招考测试，进行面试或增加其它方式测试，一般采用票决制。每次院级测试，均应事先告知院纪委，接受院纪委的监督。

经测试，提出是否录用及录用层次和待遇的建议。其中杰

出人才和学科团队一级、二级带头人的拟引进人选，需报经院主要领导同意后，经再次组织扩大规模的面试后拟定。

#### **4. 批准确定**

经各级测试提出的拟录用人选，不同类型采用不同的审批：

(1) 对于常规进人，由分管院领导批准，同时分批向院党政联席会议报备；(2) 对于杰出人才，学科团队一级、二级带头人，一级、二级青年骨干人才和柔性引进人才由党政联席会议批准。

#### **5. 公示**

对进编人员的招聘，由人事处在院外网公示，时间不少于7个工作日。录用人员需在院指定的医院进行体检，合格者并按要求提供个人资料，由人事处上报省人力资源和社会保障厅批准后，方可办理来院报到手续。

#### **(三) 非本部研究所引才招录**

非本部研究所要根据学科建设和岗位需要制定团队与人才建设规划，提出年度进人计划，并报院批准同意后，由院人事处统一对外发布招聘信息。研究所要根据应聘人员的优秀程度和岗位契合度筛选简历，参照本办法并结合本单位的实际，对不同层次人才的引进或招录制定考试方案。招考测试小组一般应由所班子、中层管理人员、专家代表、地方人事部门人员组成。拟录用人员必须在研究所网站公示不少于7个工作日。其余参照院本部的招录管理程序进行。

### **三、人才引进后管理**

### （一）聘用合同管理

由人事处负责聘用合同签订工作，督促组织开题论证；每年度要对照合同作人才履职情况分析，发现问题及时解决；要加强对引进人才的跟踪服务，及时了解引进人才的工作和生活情况。人才聘用期期中，要对照合同进行一次履职自查和抽查。合同期内无不可抗力因素，任何一方都不能单方解除合同。

### （二）经费管理

1. 由人事处、科研与合作处、计划与财务处共同负责科研启动经费的管理工作。引进人才来院后，应尽快掌握本领域国家与我省的科技需求，尽快了解院、研究所、课题组情况，来院3个月内提出科研启动项目及其经费预算，院根据财政资金管理要求适时安排经费。

2. 对引进的杰出人才、各级学科团队带头人、各级青年骨干人才和柔性引进人才，招录的博士学位学位人员和进站博士后，聘用期内视条件许可给予人员保障经费的强化支持。

3. 院设立人才专项资金，用于引进人才补助、科研启动费、安家费、租房补助、聘期考核激励等开支。各研究所、科研团队也要建立人才激励机制，对引进人才承担好各自层面上的人员经费保障和绩效奖励。

### （三）期满考核

1. 对引进的杰出人才、各级学科团队带头人、各级青年骨干人才和柔性引进人才，招录的博士学位学位人员和进站博士

后，在其首轮聘用期结束之前，研究所要组织所级考核，并将考核材料与考核结果报送院人事处，由院统一组织院级考核。综合研究所考核意见与院组织的专家考核评分，确定考核结果。硕士及以下人员的考核，由研究所自行组织，考核结果报人事处备案。

2. 期满必须对照合同按期考核，无不可抗力因素而不按期考核者，考核等级最高只能确定为基本合格。

3. 各级杰出人才、各级学科团队带头人、各级青年骨干人才、柔性引进人才、博士学历学位人员和进站计划内博士后的考核结果，报经院党政联席会议批准后，在院局域网内公示 7 个工作日。如有异议，视情解决。

4. 已签订协议但未到期的人员，原则上按原协议执行。

本“办法”关于引进人才各项待遇等具体规定，如因人才个性化需要须作调整时，可经党政联席会议同意而有所突破。本办法如政策框架仍适用，但具体条件或待遇等参数需调整时，通过适时修订版本解决。

本办法由人事处负责解释，自发布之日起执行，原《浙江省农业科学院人才引进管理暂行办法》（浙农院发〔2010〕23号）和《浙江省农业科学院博士毕业生招录及管理暂行办法》（浙农院发〔2010〕22号）同时废止。