

南京农业大学文件

校人发〔2011〕427号

关于印发《南京农业大学 “十二五”期间学术人员招聘办法》的通知

各学院、各单位：

为加强我校师资队伍建设，吸引国内外优秀人才来校工作，进一步提高学术人员的招聘质量，优化学科梯队，提升教学科研队伍水平，经研究，制定《南京农业大学“十二五”期间学术人员招聘办法》，现予印发，请遵照执行。

特此通知

附件：南京农业大学“十二五”期间学术人员招聘办法



二〇一一年十二月二十一日

附件：

南京农业大学 “十二五”期间学术人员招聘办法

为深入推进人才强校战略的实施，进一步优化学科梯队，加强师资队伍建设，保障学校事业的可持续发展，尽快建成一支适应学校建设发展所需要的高水平教学科研队伍，根据我校实际，制定本办法。

一、招聘规模

1. 学校根据中长期规划确定的办学规模和学科建设发展要求，确定教学科研队伍的总量，力争到“十二五”末期，将师生比控制在1:16左右。“十二五”期间拟引进新教师500名左右，除少数基础课和公共课外，新聘教师原则上须具有研究生学历、取得博士学位。

2. 各教学科研单位根据自身的学生规模，综合考虑教学科研总量等因素，确定自身的教师规模。原则上，“十二五”期间，研究型学院应提前完成师生比控制比例，偏重教学型的学院的完成时间可适当放宽。

3. 各学院的师资规划经学校批准后，以规划为基础确定“十二五”的师资招聘总数和年度招聘数。

二、保障措施

学校建立综合保障机制，增加投入，加强条件建设，为新进教师提供良好的生活和工作条件。具体为：

1. 用 3 年左右时间解决新进青年教师的住房问题，为每位新进青年教师提供公寓房一套（居住权）。在青年教师公寓建成之前，具有博士学位的新进教师给予 1500 元/月的住房租金补贴，其中：全国优秀博士论文获得者和国外著名大学或教育研究机构博士学位获得者，租金补贴标准为 2000 元/月；其他新进教师的租金补贴标准调整为 1000 元/月。

2. 各学院必须为新进青年教师确定教学科研团队。各学院及所在团队应充分利用优势学科建设以及其他学科建设经费、科研项目经费等为新进青年教师提供充足的科研启动经费，保证青年教师能够快速融入团队，开展科研和教学工作，并为其独立开展创新性研究创造条件。

3. 学校将为新进青年教师提供全面的培训、进修等培养机会，通过实施学术新秀计划、学术能力培训计划、出国留学研修计划等，为青年教师的成长创造有利条件。

三、招聘条件

各学院新招聘的教师应满足如下基本条件：

1. 除特殊引进人才之外，新招聘人员原则上应不超过 35 周岁。

2. 新聘人员原则上应获得“985”、“211”工程高校、中国科学院或海外著名大学（研究机构）的博士学位，或至少具有在上

述高校和研究机构学习的经历。

3. 学术水平应符合以下要求:

(1) 自然科学类教学科研岗位应聘人员, 应以第一作者发表 SCI 收录论文 2 篇以上, 且累计影响因子达到 3 以上; 或发表 SCI 论文单篇影响因子达到 2 以上; 或取得其他突出的创新性研究成果。

(2) 人文社科类教学科研岗位应聘人员, 应以第一作者发表二类核心期刊论文 2 篇以上; 或发表 SSCI 收录或一类核心期刊论文 1 篇以上; 或取得其他突出的创新性研究成果。

(3) 上述学术水平的要求为学校确定的不同类型学科招聘新教师的最低要求。各学院应根据所属学科的实际情况, 制定适应本学科教学科研需要和今后快速发展要求的招聘条件, 不断提高招聘质量。

4. 学缘结构的总体要求:

“十二五”期间, 要大力推动师资队伍学缘结构的改善, 各学院的新聘教师来源结构总体上应达到所要求的比例, 即: 1/3 左右具有国外著名大学或研究机构授予的博士学位, 其中包括有国外博士后研究经历和有两年以上国外学习和合作科研经历者; 来自本校的应届博士(硕士)毕业生不得超过总招聘计划的 1/3。学校对各学院实行目标控制、动态管理, 原则上不得突破比例进人。对招聘海外人才有难度的人文或基础学科, 经学校批准, 可根据情况适当降低海外人员的招聘比例。

四、组织管理

1. 校学术人员招聘委员会负责全校的学术人员招聘工作。人事处负责组织实施。

2. 各学院应成立学术人员招聘组织，负责本单位招聘规划与计划的制定与实施，向学校职称评定与学术人员招聘委员会推荐本学院相关岗位的拟聘人选。

3. 各学院要高度重视新教师的招聘工作，制定详细的招聘计划及落实方案，强化院长负责制，积极主动地物色岗位所需的优秀人才，加强宣传，拓宽渠道，增强实效，提高质量。

4. 学校和学院应不断改进人才招聘方法，充分利用网络等新技术手段开展远程约谈、面试等工作，提高招聘效率，降低招聘成本。

5. 为加强人才工作，学校每季度召开一次学院负责人会议，重点研究和交流师资队伍建设工作。同时，学校将加强各学院师资队伍建设工作目标考核，作为今后评奖评优以及配置相关师资建设资源的重要依据。

五、招聘程序

1. 编制招聘计划。按照5年规划，逐年计划的方式编制教学科研岗位的招聘计划，开展全年不间断招聘工作；年度计划需要调整的，须报经学校审批。

2. 发布招聘公告。学校长期在国内外媒体上发布岗位需求和招聘公告。

3. 资格审查。人事处和学院共同收集应聘人员的材料，并按照岗位要求和条件进行初审。

4. 学院推荐。各学院学术人员招聘组织通过材料审查、约见、面试等方式，确定拟聘人选推荐到学校。原则上每个岗位的拟聘人选均要求差额推荐，特殊情况需另行说明。

5. 学校考核。校学术人员招聘委员会进行公开面试考核，确定拟聘用人员。

6. 体检、公示。

7. 校长办公会审定。

8. 签约。

六、本办法自公布之日起实施。学校原相关办法中涉及的规定与本办法不一致的，以本办法为准。

七、本办法由人事处负责解释。

主题词：人事 学术人员 招聘办法 通知

南京农业大学校长办公室

2011年12月22日印发