

杭州医学院文件

杭医〔2022〕37号

关于印发《杭州医学院“求真人才工程” 实施办法（修订）》的通知

各二级学院（部、室、中心）、部门：

现将《杭州医学院“求真人才工程”实施办法（修订）》
印发给你们，请遵照执行。



杭州医学院“求真人才工程”实施办法 (修订)

第一章 总则

第一条 为深入实施人才强校战略，切实加强人才队伍建设，稳定、引进、培养一批高层次创新型人才和优秀学术骨干，建设一支能促进学校改革发展的师德高尚、业务精湛、数量适宜、结构优化，富有敬业精神和创新活力的高素质人才队伍，提升学校核心竞争力，加快推进高水平大学建设进程，经学校研究决定，特制订本办法。

第二条 根据学校的发展战略，围绕学科专业建设目标，分类分层设置“求真人才”特聘岗位，面向校内外公开选拔和招聘，实行全职岗位聘任制，实施岗位津贴和重点支持。

第三条 “求真人才”特聘岗位坚持“引培并举，择优培养、分层发展、目标导向、激励创新、动态管理”的原则，以学术水平和能力作为衡量人才的重要标准，建立优秀人才长期从职任教的人才可持续发展机制。

第二章 岗位设置和聘任

第四条 岗位设置。按照分类管理、分层发展的原则，构建“求真杰出领军人才”、“求真创新拔尖人才”、“求真优秀青年人才”三个层面六个层次的引培体系，并制定各层次

的发展定位、目标任务、竞聘条件和激励措施。

（一）“求真杰出领军人才”特聘岗位。岗位目标为引培学科领军人才，引领学科发展，带领学术团队承担国家重大、重点科研项目，争取创新性研究成果和重要学术成果奖项。

（二）“求真创新拔尖人才”特聘岗位。岗位目标为引培优秀中青年学术带头人，组织学术团队承担国家和省级重要科研项目，主持高级别课程建设，取得标志性成果和奖项，扩大学术影响力。

（三）“求真优秀青年人才”特聘岗位。岗位目标为重点支持优秀青年教师，加速其成长为优秀学术骨干，使之能够承担国家和地方科研项目，在顶级学术期刊发表重要学术论文，取得有重要影响的研究成果，或在成果转化中获得良好的社会和经济效益。

第五条 聘任条件。选聘教师应遵纪守法、品行端正、学风正派、诚实守信，身心健康，潜心治学。具有良好的学术背景、突出的创新能力和发展潜力、较强的团队意识和合作精神。教师岗位应具有开设 1 门以上本科课程的能力，入校一年以上的须完成规定教学任务，且教学质量良好。

（一）“求真杰出领军人才”特聘岗位。符合《杭州医学院高层次人才分类目录》的第一、二层次条件。须为一级学科的学术带头人，对本学科建设和学术研究工作有创新性、战略性构想，具有团结、协作精神及相应的组织和领导能力，具有带领本学科在其前沿领域赶超或保持国内国际先

进水平的能力。

（二）“求真创新拔尖人才”特聘岗位。符合《杭州医学院高层次人才分类目录》的第三、四层次的条件。第三层次校内聘任者，年龄一般不超过 58 周岁；校外引进者，年龄一般不超过 55 周岁。第四层次聘任年龄一般不超过 45 周岁（人文社科类可放宽至 50 周岁）。

（三）“求真优秀青年人才”特聘岗位。符合《杭州医学院高层次人才分类目录》的第五层次、第六层次（仅适用于引进人才）的条件。第五层次年龄一般不超过 40 周岁（人文社科类可放宽至 45 周岁），第六层次年龄一般不超过 35 周岁（人文社科类可放宽至 40 周岁）。

引进特别优秀人才，可不受年龄限制。35 周岁（人文社科类可放宽至 40 周岁）以下未达到第六层次条件的博士按照第七层次引进。

第六条 聘任方式。分为引进聘任和校内选拔聘任两种方式。

（一）引进聘任。按照每年引进人才计划招聘，经用人单位或人事处推荐、学校初步审核、提交学校面试组面试。第五层次及以上人才引进由学校党委书记和校长牵头组成的高层次人才选聘面试组面试，拟引进二级单位须汇报人才政治素质考察情况、人才业绩、引进层次、引进理由、提供平台、目标任务等情况，报校党委会审定；第六层次和第七层次由分管人事的校领导牵头组成的面试组面试，报校长办公会审定。经意识形态审查、公示、审批后签订聘任合同。

（二）校内选拔聘任。根据学科建设和人才队伍发展需要，每年组织选拔聘任。经个人申请、部门推荐、资格审核、学校评审、学校师资队伍建设工作委员会审议、校党委会审定、公示后签订聘任合同。“求真杰出领军人才”、“求真创新拔尖人才”特聘岗位不设限额；“求真优秀青年人才”中第五层次人才以通过资格审核的申请者数量的 50% 设立人才特聘岗位数量。第六层次人才校内不设特聘岗位。

除每年定期选拔聘任外，取得标志性成果的人员，可随时提出申请，经学校师资队伍建设工作委员会审议、学校党委会审定后予以聘任。

第七条 岗位聘期。“求真人才”聘期五年，实行聘期管理。其中，“求真杰出领军人才”岗位完成二轮聘期后可申请进入长聘期（原则上可聘任至法定退休年龄）。“求真杰出领军人才”和“求真创新拔尖人才”中第三层次的人才，可以申请延聘到 63 岁。

第三章 岗位待遇与管理

第八条 薪酬待遇。人才特聘岗位按聘期及岗位层次提供相应的岗位薪酬；引进人才同时享受人才住房补贴（安家费）、人才培养启动经费等待遇。

（一）岗位薪酬。学校实行人才年薪制或提供人才特聘岗位培养津贴。

在特聘期内，“求真杰出领军人才”和“求真创新拔尖人才”岗位实行年薪制。年薪包含国家和学校规定的基本工

资、绩效工资和特聘岗位津贴等，其中 50%为特聘岗位津贴。

“求真优秀青年人才”岗位实行特聘岗位培养津贴制，即除学校根据国家和浙江省规定提供事业单位相应级别的基本工资、绩效工资和社保待遇外，学校另给予特聘岗位培养津贴。

（二）人才住房补贴（安家费）。对引进聘任人才，学校提供人才住房补贴（安家费）。人才报到后，安家费一次性核发，人才住房补贴按照总额的 50%一次性或者按年平均核发；首轮岗位聘期满考核合格后，剩余 50%住房补贴在人才引进后的第六年一次性或者按年平均核发。

对引进的第三层次及以上的海外人才，在个人申请的基础上，可一次性全额发放人才住房补贴。

（三）人才培养启动经费。结合工作目标任务，对引进人才提供人才培养启动经费支持。

人才特聘岗位待遇详见附件 1。

第九条 目标管理。人才特聘岗位实行聘期目标合同管理，明确聘期目标任务，签订相应聘期岗位目标合同。

（一）聘期目标任务由申请人所在二级单位需根据自身的总体发展目标、学科专业建设规划和岗位要求，与申请人共同协商后，拟定明确、可考核的岗位职责和工作任务目标。经学校审核后，作为签订合同的条款。

（二）聘期目标任务应包括团队建设目标、人才培养目标、获得项目目标、学术业绩成果目标，应用科学的还可有授权专利或技术推广、产业化目标等。

1.除第一层次外，各层次岗位聘期的学术业绩和学术成果，应不低于本层次岗位聘任条件（第七层次参考第六层次聘任条件适当降低），同时明确应承担的教学和公共服务工作。

2.二轮岗位聘期目标任务应注重创新协同，以完成高质量、高层次的标志性学术成果为重点。其中“求真杰出领军人才”岗位二轮聘期目标中应含有本人带领团队取得的国家重大重点项目、省部级及以上重点平台或省部级及以上重点成果奖项等。

3.长聘岗位按五年为一轮设置阶段目标任务，重点发挥杰出领军人才的学科引领作用，包括科研指导、团队建设、人才培养、国际交流等，重点以考核人才团队建设情况、业绩情况，促进人才开展周期较长、富有创新性的学术科研工作。

第十条 考核管理。人才特聘岗位实行校院共同管理，日常管理和业务指导由所在二级单位负责，根据聘任合同确定的工作任务和目标，对受聘人履行岗位职责情况进行年度、中期和期满考核。

（一）年度考核由所在二级单位按照确定的岗位目标任务，结合教师年度考核进行，将结果报学校备案。中期考核由所在二级单位提出初步考核意见，学校组织专家审核评定。期满考核按照按聘任合同中确定的岗位职责进行聘期全面考核，由学校统一组织实施。

（二）考核结果作为奖励、拨付支持经费和后续聘任的

依据。将人才年薪或特聘岗位培养津贴年度额的 30% 为年度绩效考核奖，作为年度和中期考核的结果应用。

1.年度考核。考核结果分为合格、不合格。认真开展工作，合同开展基本顺利的为合格；工作滞后，合同任务完成可能性很低的为不合格。年度考核合格者，年度绩效考核奖给予当年一次性发放；年度考核不合格者，年度绩效考核奖不予发放。

2.中期考核。一般在第三年上半年开展中期考核。考核结果分为合格、基本合格、不合格。经学校组织专家组评议，已完成任务目标的 50% 为合格；已完成任务目标的 30%-50%，但后期完成任务目标的可能性较高的，为基本合格；尚未完成任务目标的 30%，且完成任务目标的可能性很低的，为不合格。中期考核合格者，按期发放年度绩效考核奖；中期考核基本合格者，停发聘期后三年年度绩效考核奖，在期满考核合格后补发；中期考核不合格者，停发考核年度绩效考核奖，停发第三年的特聘岗位津贴或特聘岗位培养津贴、人才培养启动经费（结余启动经费须退回），并解除特聘岗位聘任；引进人才同时退回聘期后四年的人才住房补贴（按首聘 5 年均摊）。

3.期满考核。考核结果分为优秀、合格和不合格。完成合同规定的目标任务基础上，在标志性业绩方面至少有一项在数量或质量上有明显突破为优秀；完成合同规定的目标任务的为合格；未完成合同规定的主要目标任务的为不合格。期满考核优秀者，另给予聘期年薪或特聘岗位培养津贴总额

的 10% 作为特殊奖励。期满考核合格以上者，可直接申请续聘同层级岗位或上一层级岗位。期满考核不合格者，须退回聘期后三年的特聘岗位津贴或特聘岗位培养津贴，退回结余的人才培养启动经费，引进人才同时须退回聘期后三年的人才住房补贴（按首聘 5 年均摊）。期满考核不合格者两年内不得申请同级特聘岗位。

（三）在岗位聘期内，如发现有违纪违法和学术不端，侵犯学校权益，以及其他严重违反校规校纪等问题，或在申报中有弄虚作假等行为，经查实，立即解除特聘岗位聘任合同，停发并追回已发放的特聘岗位津贴或特聘岗位培养津贴，三年内不得申请特聘岗位。

第十一条 特聘岗位入选人员均须在校服务两个聘期（每个聘期为 5 年），服务期未满因本人原因调离或辞职的，须承担违约责任，退回特聘岗位聘任期间已发放的特聘岗位津贴或特聘岗位培养津贴。对引进人才，须同时对聘期目标任务完成情况组织鉴定，清算人才培养启动经费，全额退还人才住房补贴（安家费）等费用。

第十二条 聘期内实行动态调整，入选人员提前完成目标任务，如业绩符合上一级人才聘任条件，可申请或参加上一级人才岗位的遴选，入选后按期满考核合格结果根据已聘时间结算本轮聘任合同，并按新聘岗位签订聘任合同。

第十三条 “求真人才”在特聘期内取得的聘期目标任务之外的科研成果按照学校工作量计算标准计算相应工作量。受聘人在聘期内承担科技转化取得的聘期目标任务之外

的收益，按国家和学校有关规定分配。

第十四条 “求真人才”依托学校入选其他提供人才津贴（奖励）的人才计划的，政府规定的人才津贴（奖励）与学校年薪或特聘岗位培养津贴就高享受。

第十五条 附属医院引进或培育的人才达到本文件要求的，可以申请进入求真人才工程，人才待遇和经费由附属医院支付，学校将在重点人才培养、人才工程和人才项目申报等方面给予支持。

第十六条 鼓励和优先支持各层次人才以团队形式进入本人才工程进行引进或培育，共同建设和打造优势学科方向。对于以团队形式引进或培育的人才，可以以打包的形式签署引进或培育协议，并在学校创新团队和学科方向相关支持计划中予以优先考虑。

第四章 支持保障

第十七条 支持特聘岗位受聘者组建研究团队和聘用项目研究人员，优先推荐申报各类人才培养计划和相关科研资助项目，优先安排出境学术访问和学术交流等。

第十八条 鼓励各二级单位积极引进高层次人才。对于成功引进第一、二、三层次人才的，年度各二级单位综合考评可优先推荐为优秀，同时给予 5-10 万元的伯乐奖。

第十九条 鼓励各二级单位结合学校有关人才工作政策与规定，积极探索适合本单位的人才工作办法，各二级单位应在学校提供待遇的基础上，根据需要予以配套支持。

(一) 各二级单位应为特聘岗位提供良好的工作条件，保证必需的办公实验用房和仪器设备；

(二) 对引进的第五层次及以上的人才，不需要经过导师评审程序，直接增列为硕士研究生导师，安排招生名额；

(三) 要为新引进的优秀青年人才配备优秀的职业导师，帮助其制订职业发展规划，并提供全面的职业发展指导。

第二十条 因学校专业技术职务岗位限制或评聘时间等原因，尚未正式评聘高级专业技术职务的第四层次及以上岗位入选者，可聘为特岗教授（研究员），第五层次岗位入选者可聘为特岗副教授（副研究员），并享受相应学校待遇。特岗教授（研究员）、副教授（副研究员）岗位聘任经历在学术交流和科研项目申报等科研相关活动中可视同为专业技术职务岗位的聘任经历。

第五章 附则

第二十一条 本办法实施期间，如遇国家和学校薪酬制度调整，本办法随之调整，按国家有关规定执行。

第二十二条 本办法中所涉及到的申请条件、目标任务将根据上级部门要求以及学校学科专业、人才队伍建设目标进行适当调整。

第二十三条 本办法中所指的第一作者要求排名第一位，通讯作者要求排名最后位（鼓励合作发表高质量论文，对于影响因子>10.0 的论文，排名第二或者倒数第二的并列通讯作者论文可以视为 0.5 篇或中科院一区论文一篇）。1 篇

SCI 中科院一区论文等效于 2 篇中科院二区论文。在聘期内，论文中特聘岗位入选人员的第一署名单位应为杭州医学院，其他业绩成果应当以杭州医学院为依托单位。

第二十四条 海内外具有与上述相当学术地位和成就的高层次人才可采用“一事一议”的方式。

第二十五条 本办法自公布之日起施行，由人事处负责解释。

- 附件：1.杭州医学院人才特聘岗位年薪（津贴）和人才引进待遇标准
2.杭州医学院高层次人才分类目录

附件 1

杭州医学院人才特聘岗位年薪（津贴） 和人才引进待遇标准

人才特聘岗位层次		年薪（或特聘岗位培养津贴）	人才培养启动经费		人才住房补贴（安家费）
			理工医	人文社科	
求真杰出	第一层次	面议	面议	面议	面议
领军人才	第二层次	年薪 80-120	500-800	80-150	300-400（20）
求真创新	第三层次	年薪 50-80	200-400	50-80	200-300（15）
拔尖人才	第四层次	年薪 40-50	100-150	50	100-150（10）
求真优秀	第五层次	特岗培养津贴 10	50-80	20	80（8）
青年人才	第六层次	特岗培养津贴 5	30	10	70（6）
	第七层次	/	10	3	理工医 30（5）
					人文社科 45（5）

备注：

- 1.上述金额为人民币（万元）、含税；
- 2.年薪：包含国家和学校规定的基本工资、绩效工资和特聘岗位津贴等，其中 50%为特聘岗位津贴。实行年薪制的引进人才，其薪资根据人才不同情况、工作目标任务及其完成情况进行协商调整。
- 3.特聘岗位培养津贴：除国家和学校规定的基本工资、绩效工资和社保待遇外，学校另外给予高层次人才的文化培养津贴。

附件 2

杭州医学院高层次人才分类目录

依据国家有关文件精神，结合学校学科发展和师资队伍建设实际，杭州医学院高层次人才分为七个层次，作为学校人才引进和选拔的评价依据和岗位聘任条件。

第一层次

在科学技术或人文社会科学领域为国家发展和人类社会进步取得创造性成就或做出重大贡献的顶尖人才，国家自然科学一等奖、国家技术发明一等奖或国家科技进步特等奖获得者（均排名第一），以及海内外具有与此相当学术地位和成就的专家。

第二层次

符合下列条件之一：

1.在科学技术或人文社会科学领域为国家发展和人类社会进步取得国内外同行公认的重要创新性学术成就的杰出人才。

2.获得国家自然科学奖、技术发明奖或科技进步奖一等奖前 2 名、或二等奖第 1 名；教育部人文社科研究优秀成果二等奖第 1 名；国家级教学成果一等奖前 2 名、或二等奖第 1 名。

3.现担任国家科技重大专项、国家重点研发计划第一负责人（项目经费 1000 万元及以上），国家自然（社会）科学

基金重大项目第一负责人，或教育部哲学社会科学重大攻关项目第一负责人；现担任教育部创新团队负责人，国家级重点学科、实验室等平台及创新团队主任，教育部人文社会科学重点研究基地主任，国家一级学术团体的主任委员、副主任委员，国务院学位委员会学科评议组成员，国家自然科学基金委员会委员，教育部高等学校本科教学指导委员会主任委员或教育部社科委委员，或海外知名大学（科研机构）教授（或相当职务）。

4. 近五年主持国家重点项目 1 项或国家基金面上项目 2 项以上(其中 1 项可用经费 300 万以上的省部级重点或重大项目，或省自然杰青项目替代)，并满足如下条件之一：以第一作者或通讯作者在 Nature、Science 或相当的学术刊物发表学术论文，或在本学科 IF>10.0 期刊发表论文 3 篇（理工医类，若发表 5 篇以上，可以不做项目要求），SSCI、A&HCI、国内权威期刊发表论文 3 篇（人文社科类），或单项成果实现 500 万元以上的技术转让或产业化效益（以学校到账数额为准）。

5. 海内外具有与上述相当学术地位和成就的顶尖人才。

第三层次

符合下列条件之一：

1. 近五年在科学技术或人文社会科学领域为国家发展和人类社会进步取得本领域内同行公认的重要学术成果的领军人才。

2.近五年获得省哲学社会科学优秀成果一等奖第 1 名，省、部科学技术一等奖第 1 名，国家自然科学基金、国家科技进步奖二等奖前 2 名，教育部人文社科研究优秀成果二等奖前 2 名，教育部人文社科研究优秀成果三等奖第 1 名，国家级教学成果奖二等奖前 2 名，或省级教学成果一等奖第 1 名。

3.现担任省级重点实验室等平台及创新团队主任，国家二级学术团体、省级一级学术团体的主任委员，国家自然科学基金重点项目负责人，国家社科基金重点项目负责人，或教育部哲学社会科学研究重大项目负责人。

4.近五年主持国家自然科学基金面上项目 2 项或国家重点研发计划 1 项以上（其中 1 项可用经费 300 万以上的省部级重点或重大项目，或省自然杰青项目替代），并满足如下条件之一：以第一作者或通讯作者在本学科 IF>10 期刊发表论文 2 篇（理工医类，若发表 3 篇以上，可以不做项目要求）；SSCI、A&HCI、国内权威期刊发表论文 5 篇（人文社科类）；单项成果实现 300 万元的技术转让或产业化效益（以学校到账数额为准）。

5.海内外具有与上述相当学术地位和成就的高层次人才。

第四层次

具有博士学位，年龄在 45 周岁（人文社科类可放宽至 50 周岁）以下，且符合下列条件之一：

1.近五年在科学技术领域或人文社科领域为国家发展和人类社会进步取得省内外同行认可的重要业绩成果的卓越

人才，或具有连续八年以上海外知名大学（科研机构）学习工作经历、并在海外知名大学（科研机构）担任海外知名大学助理教授及以上职务。

2.近五年获得省、部科学技术一等奖前 2 名、或二等奖第 1 名，省哲学社会科学优秀成果二等奖第 1 名，或省级教学科研成果二等奖第 1 名。

3.近五年主持国家自然科学基金面上项目 1 项或省部级重点项目 1 项（经费 100 万元以上）或省自然杰青项目 1 项，并满足如下条件之一：以第一作者或通讯作者在本学科 SCI 中科院一区期刊发表论文 4 篇（理工医类，若发表 IF>10 期刊论文 2 篇或 SCI 中科院一区期刊论文 6 篇以上，可以不做项目要求）；单项成果实现 200 万元的技术转让或产业化效益（以学校到账数额为准）。人文社科类人才，近五年主持国家教学科研项目 1 项或省部级重点项目 1 项，并满足如下条件之一：以第一作者或通讯作者在本学科领域 SSCI、A&HCI、或国内权威期刊发表论文 2 篇并 CSSCI 期刊论文 4 篇，或一级期刊论文 4 篇并 CSSCI 期刊论文 4 篇（国内权威期刊 4 篇可不做项目要求）；或近五年作为第一作者（第一完成人）撰写的 2 份政策研究、咨询报告等材料被中央和国家有关部门、省委省政府采纳并正式发文或颁布实施（需由中央和国家有关部门主管司局、省级有关部门出具证明）。

4.海内外具有与上述相当学术地位和成就的高层次人才。

第五层次

具有博士学位，年龄在 40 周岁（人文社科类可放宽至 45 周岁）以下，且符合下列条件之一：

1.近五年在科学技术领域或人文社科领域为国家发展和人类社会进步取得省内外同行认可的业绩成果的高水平人才。

2.近三年排名第 1 获省部级教学科研成果三等奖，或省哲学社会科学研究优秀成果三等奖，或国家级专业协会主办的文艺和体育赛展奖项，或作为第一指导教师指导学生获科技竞赛国家级二等奖以上。

3.近三年主持国家级科研项目 1 项或省部级重点项目 1 项（经费 100 万元以上）或省自然杰青项目 1 项，并满足如下条件之一：以第一作者或通讯作者在本学科 SCI 中科院一区期刊发表论文 1 篇或二区期刊发表论文 3 篇（理工医类，若发表 IF>10 期刊论文 1 篇或 SCI 中科院一区期刊论文 3 篇或二区期刊论文 6 篇以上，可以不做项目要求）；单项成果实现 50 万元的技术转让或产业化效益（以学校到账数额为准）。人文社科类人才，近三年主持国家级教学科研项目 1 项或省部级重点项目 1 项或省部级教学科研一般项目 2 项，并满足如下条件之一：以第一作者或通讯作者在本学科领域 SSCI、A&HCI、或国内权威期刊发表论文 1 篇，或一级期刊论文 1 篇并 CSSCI 期刊论文 4 篇（在国内权威期刊发表论文 3 篇可不做项目要求）；或近三年作为第一作者（第一完成人）撰写的 1 份政策研究、咨询报告等材料被中央和国家有关部

门、省委省政府采纳并正式发文或颁布实施（需由中央和国家有关部门主管司局、省级有关部门出具证明）。

4.近三年主持省部级以上科研项目 1 项，并满足如下条件之一：以第一作者或通讯作者在本学科 SCI 中科院一区期刊发表论文 2 篇或二区期刊发表论文 4 篇（理工医类，若发表 IF>10 期刊论文 1 篇或 SCI 中科院一区期刊论文 3 篇或二区期刊论文 6 篇以上，可以不做项目要求）；单项成果实现 100 万元的技术转让或产业化效益（以学校到款数额为准）。人文社科类人才，近三年主持省部级以上教学科研项目 1 项，并满足如下条件之一：以第一作者或通讯作者在本学科领域 SSCI、A&HCI、国内权威期刊发表论文 2 篇，或一级期刊论文 2 篇并 CSSCI 期刊论文 4 篇。

5.具有连续三年以上海外高水平大学（科研机构）学习工作经历，近三年取得重要学术成果，发表上述高影响力论文或取得相当业绩。

6.海内外具有与上述相当学术地位和成就的核心骨干人才。

第六层次

具有博士学位，年龄 35 周岁（人文社科类可放宽至 40 周岁）以下，且符合下列条件之一：

1.近三年主持国家级科研项目 1 项；省部级重点项目 1 项；以第一作者或通讯作者在本学科 SCI 中科院一区期刊发表论文 2 篇或二区期刊发表论文 4 篇（理工医类）；单项成果实现 50 万元的技术转让或产业化效益（以学校到款数额

为准)。人文社科类人才：近三年主持国家级教学科研项目 1 项；省部级重点科研项目 1 项；省部级教学科研项目 2 项；以第一作者或通讯作者在本学科领域 SSCI、A&HCI、国内权威期刊发表论文 2 篇或 1 篇并 CSSCI 期刊论文 2 篇，或一级期刊论文 2 篇并 CSSCI 期刊论文 2 篇；近三年主持省部级以上教学科研项目 1 项，并以第一作者或通讯作者在本学科领域 SSCI、A&HCI、国内权威期刊发表论文 1 篇或 CSSCI 期刊论文 4 篇。

2.具有连续两年以上海外高水平大学（科研机构）学习工作经历，近三年取得一定学术成果，发表上述高影响力论文或取得相当业绩。

3.海内外具有与上述相当学术地位和成就的顶尖人才。

第七层次

具有博士学位，年龄 35 周岁（人文社科类可放宽至 40 周岁）以下的其他骨干人才（不进入“求真优秀青年人才”系列）。