

# 上海理工大学

## 光电信息与计算机工程学院

上理工光电[2016] 01号

---

### 关于省部级及以上引进人才考核的办法

近年来，根据各学科发展需要，学院先后引进了一大批省部级及以上人才，这些人才的引进对学院的发展做出了巨大贡献，但也存在着一些问题。根据学校的要求，为了促进及敦促引进人才发挥更大的作用，特制订以下考核办法。

#### 1、 引进人才的考核原则

采取定性和定量考核相结合的方法，重点考核工作结果，适当考核工作时间。各类引进人才，必须与学院签订工作协议书，明确聘期内的工作任务、职责及相关待遇。

#### 2、 引进人才考核方法

引进人才入职当年原则上不做考核，享受协议规定的各类待遇。以后每年按照协议书年度目标任务进行考核，首聘到期按聘期总体目标任务进行考核。在年度考核中，对完不成原定目标任务者进行告示，分析其原因，制定其目标，促使其在工作周期内完成工作任务。对完不成工作任务且工作热情不高，主要精力不在学校，群众反映比较大

或预计在工作周期内不可能完成工作任务者，通过院考核委员会讨论，可以停发当年的年薪补差或停发下年度的 B 套工资。对首聘到期考核完不成任务者，停发当年的年薪补差，原则上不再续聘。特殊情况，需提交考核委员会讨论并作出相应的处理意见。

### **3、 引进人才的奖励方法**

对超额完成原定目标者，根据学校及学院相关规定对其实施奖励。

### **4、 教授为本科生上课的要求**

对全职聘任教授岗位的教师，至少为本科生开设 1 门课程（如与其他教师合开，原则上讲课次数不少于一半）；对非全职聘任教授岗位的教师，必须每年为本科生开设 2 次以上的课程或讲座。特殊情况需递交院考核委员会讨论并作出决议。

以上方法自发布日开始执行，适用于各类省部级及以上各类人才。

光电信息与计算机工程学院

2016 年 3 月 8 日