**南华大学**

**电气工程学院简介**

南华大学是由工业和信息化部、国家国防科技工业局、中国核工业集团公司、中国核工业建设集团公司与湖南省人民政府共建，具有60年办学历史的综合性大学，是一本招生学校。学校由原隶属中国核工业部的中南工学院、核工业第六研究所与原隶属湖南省的衡阳医学院合并组建而成。学校座落在历史文化名城湖南省衡阳市市区，占地面积近3000亩，交通便捷，环境优美，是读书治学的理想园地。学校有直属学院25个，4所直属型附属医院，13所协作型附属医院。学校设有本科专业75个，博士学位授权学科、专业点18个，硕士学位授权学科、专业点124个，专业硕士学位授权点79个，并设有一级学科博士后科研流动站3个。现有在校学生38000余名，其中全日制本科生33000余名，博士、硕士研究生4000余名、外国留学生近200名。

南华大学电气工程学院是在原中南工学院电气工程系的基础上于2000年10月组建而成的。学院现有教职工91人，专任教师60余人，其中教授13人，副教授及相应职称30余人，博士生导师1人，硕士生导师22人，具有博士学位者31人。目前下设电气工程及其自动化、电子信息工程、自动化、通信工程、测控技术与仪器和生物医学工程6个本科专业；建有“电子科学与技术”一级学科学术型硕士点，以及控制工程领域、电子与通信工程领域2个工程硕士专业学位授权点；建有超快微纳技术与激光先进制造湖南省重点实验室和中核集团“核设施运行监测技术”学科重点实验室两个省部级平台，设有光电子与光子技术及器件、电气传动与智能控制、智能信息处理与通信技术和电子系统集成与应用4个研究所等科研机构，电工电子教学中心、电气与信息工程实验实训中心两个教学中心。现有本科学生2221人、研究生90人。

2019年，电气工程学院拟面向社会公开招聘教学科研人才，招聘原则：坚持德才兼备、以德为先的用人标准，坚持公开、公平、公正、平等竞争、择优录用的原则。 招聘基本条件 ：1、思想政治素质好、团结协作精神强，诚信敬业，具备良好的身体与心理素质，能够胜任所应聘岗位工作；2、应聘的国内博士毕业生，年龄在35周岁以下，其本科、硕士、博士三个学习阶段中至少有两个阶段所学专业须与应聘岗位要求的专业一致或相近。相关待遇详见学校人事处网页。

**南华大学电气工程学院2019年公开招聘岗位、计划及要求一览表**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **单位名称** | **老师岗位** | **学历/学位** | **所学专业** | **其他** |
| 电气工程学院 | 8 | 博士研究生 | 信息与通信工程类；  电子科学与技术类；  计算机科学与技术类；  控制科学与工程类；  电气工程类；  光学工程；  物理学类（光学或凝聚态物理方向）；  机械工程类（精密仪器方向）；  生物医学工程；  仪器科学与技术类； | 所有应聘者第一学历须为全日制统招本科学历  应聘电气工程类岗位要求第一学历或第二学历的专业为电气工程 |

院长：王新林 联系电话：13973407297

**[E-mail：wxl\_ly000@aliyun.com](http://www.gaoxiaojob.com/zhaopin/zhuanti/nhdxdqgcxy2017/index.html)抄送nhdqgcxzp@163.com**（**邮件主题请注明：硕博招聘在线+姓名+学历/职称+专业**）

办公室主任：龙润生 联系电话：13107046773

**[E-mail：nhlrs888@163.com](http://www.gaoxiaojob.com/zhaopin/zhuanti/nhdxdqgcxy2017/index.html) 抄送nhdqgcxzp@163.com**（**邮件主题请注明：硕博招聘在线+姓名+学历/职称+专业**）

**附件：南华大学优秀人才引进实施暂行办法**

南华大学优秀人才引进实施暂行办法

（2018年12月修订版）

第一章 总则

第一条 为贯彻“人才强校”战略，进一步加强人才队伍建设，优化人才队伍结构，全面提升学校核心竞争力，根据相关文件精神，结合我校实际，特制定本实施办法。

第二条 畅通人才引进渠道，打造人才储备平台。坚持政策引导、制度保障，急需与储备统筹，岗位、学历与能力结合，优质优岗优酬，激励与使用并重的原则。

第三条 学校每年依据学科专业建设、平台建设与科学研究的实际需要，结合市场人才供求情况，确定岗位需求人数与要求，具体详见当年《南华大学人才招聘计划》中的相关内容。

第四条 人才引进的基本要求：热爱祖国，拥护党的路线、方针和政策，身体健康，身体测试合格，遵纪守法，恪守科学道德，学风正派，诚实守信，爱岗敬业，治学严谨，团结协作，愿意为南华大学的建设与发展作贡献。

一般应在国内外取得博士学位，符合当年《南华大学人才招聘计划》的要求。

第五条 引进的优秀人才需在学校全职工作或者从事博士后研究，并按学校规定签订合同。

**第二章 引进待遇**

第六条 提供安家费38-68万元/人（人民币，税前，下同），按照如下规定实施：

1、第一类优秀人才

年龄50岁及以下，满足下列条件的博士，提供安家费68万元；提供科研启动费50万元；直接聘为校聘教授岗位，享受教授（专业技术四级）岗位的绩效工资待遇。

近五年，以第一作者发表ESI高被引论文（全球1%范围）1篇；或者获得国家自然科学、技术发明、科技进步一等奖，中国高校人文社会科学研究优秀成果一等奖等，获奖有个人排名。

2、第二类优秀人才

年龄45岁及以下，满足下列条件的博士，提供安家费58万元；提供科研启动费30万元；直接聘为校聘教授岗位，享受教授（专业技术四级）岗位的绩效工资待遇。

（1）近五年以第一作者发表JCR一区(JCR分区)4篇；或获得国家自然科学、技术发明、科技进步二等奖，中国高校人文社会科学研究优秀成果二等奖，获奖有个人排名；

（2）在本科高校任教的教授、三甲医院的主任医师、大型科研机构的研究员、大型企业的研究员级高级工程师可在第一条所列业绩上适当放宽。

3、第三类优秀人才

年龄40岁及以下，满足下列条件之一的博士，提供安家费48万元；提供科研启动费20万元；直接聘为校聘副教授岗位，享受副教授（专业技术七级）岗位的绩效工资待遇。

（1）近五年以第一作者发表JCR一区(JCR分区)论文2篇；或获得省部级（含国防、军队）自然科学、技术发明（专利）、科技进步一等奖，省部级哲学社会科学成果一等奖、国家社科基金项目优秀成果奖一等奖，获奖有个人排名；或者以第一完成人获得国家发明专利3项及以上；或者主持过国家自然科学基金面上项目、青年科学、专项基金项目，国家社科基金规划项目、后期资助项目，国家科技重大专项项目课题任务，国家重点研发计划课题任务，国家科技部科技支撑计划项目、科技部技术创新引导专项，国防重点项目及以上课题1项及以上；

（2）在本科高校任教的副教授、三甲医院的副主任医师、大型科研机构和企业的高级工程师、优秀博士后、海外知名大学（或科研机构）获得博士学位（被2名及以上海外同行知名教授推荐）可在第一条所列业绩上适当放宽。

4、第四类优秀人才

年龄35岁及以下，优秀急需人才，一般应为博士，提供安家费38万元；提供科研启动费10万元；直接聘任为讲师岗位，享受讲师最高级（专业技术八级）岗位的绩效工资待遇。

5、对于引进具有正高职称，年龄在50岁及以下，但无博士学位的优秀人才，采取一事一议。应经学院推荐，人力资源处审核，校学术委员会评价，学校审批决定。

6、对于我校需要的特别优秀的人才，可以实行特别通道，依据业绩，安家费、科研启动费等相关待遇可以采取一事一议。

第七条 对于来学校报到前已婚的博士，综合考虑其学术背景和学术水平，可以考虑其配偶的安置，具体办法如下：

对于满足第六条1至3项条件的人才，其配偶学校可安排工作；对于满足第六条第4、5项条件的人才，其配偶有全日制本科及以上学历或有中级及以上职称，学校可安排工作。

配偶的年龄应符合引进人才的相应层次年龄要求，身心健康，满足岗位需求，经本人申请，用人单位考核合格，学校安排工作。

第八条 学校引进的优秀人才，除了享受南华大学在职在岗同类人员薪酬待遇外，符合条件的，还可申报南华大学“船山人才工程”人选等。

第九条 学校引进的优秀人才，直接聘为校聘教授、副教授和讲师岗位的聘期为5年。直接聘为校聘教授、副教授岗位的优秀人才第3年末进行中期考核。

第十条 学校引进的优秀人才在校聘岗位的聘期内，若未能晋升职称，聘期结束后，依据校聘职称条件，“第一类优秀人才”和“第二类优秀人才”可再次申报正高级或者副高级校聘职称；“第三类优秀人才”和“第四类优秀人才”可申报副高级校聘职称。

**第三章 管理与考核**

第九条 学校对引进的优秀人才，同校内其他专业技术人才一样，实行岗位聘任、目标考核和合同管理。学校鼓励新引进的博士在我校博士后流动站从事博士后研究，按照博士后进行考核，但可以享受全职同类博士人员待遇。新进的博士应自觉遵守国家法律法规及学校的各项规章制度，认真履行与学校、院部签订的协议，服从学校安排。

第十条 学校引进的优秀人才，其在学校实际服务期为8年。在服务期限内，如因个人原因终止协议，要求调离、辞职、自费出国或被学校解聘等，须承担相应的违约责任。

第十一条 引进优秀人才的安家费首期发放50%，其余分7个年度平均发放。

第十二条 学院、直属型附属医院等基层用人单位是学校人才引进工作的主要责任单位。学校将定期对各基层单位、直属型附属医院的人才引进工作进行考核。对于人才工作成绩特别突出的部门，学校将给予奖励。对于不采取有效措施，人才引进工作完成不到位，特别是学历层次、学缘结构亟待改善，而长期没有得到改善、严重影响相关学科发展的单位，学校将予以批评，并视情况进行一定的经济处罚。

第十三条 中期考核。

1.学校人力资源处会同教务部、科研与学科建设部及相关教学科研单位，根据中期考核目标，对直接校聘为教授、副教授岗位优秀人才进行考核。

2.中期考核目标：

（1）积极参与本学科规划与建设，主动融入本领域或相近学术领域的创新团队，积极参与相关重大科研任务，逐步凝练并形成自己的研究方向。

（2）担任本科或研究生1门及以上主要课程讲授任务。

（3）个人科研任务:

A直接聘为校聘教授岗位的个人科研任务:

项目：主持业绩值≥300的科研项目1项。

成果：发表（获得）业绩值≥300科研论文、科研（教研）成果奖、发明专利等，累计业绩值≥900。

B直接聘为校聘副教授岗位的个人科研任务:

项目：主持业绩值≥200的科研项目1项。

成果：发表（获得）业绩值≥100科研论文、科研（教研）成果奖、发明专利等，累计业绩值≥300。

3.中期考核结论：合格，不合格。

4.中期考核结论的使用。中期考核合格者继续聘用校聘教授或副教授岗位；中期考核不合格者不再聘用校聘教授或副教授岗位。

**第四章 附则**

第十三条 本办法自2019年1月1日起实施，学校直属型附属医院优秀人才引进工作参照本规定依据各医院的实际情况另行制定。学校原《南华大学“博士及海外人才引进计划”实施暂行办法》（南华校发〔2013〕31号）废止。

本办法由学校人力资源处负责解释。