

附件：

“ ”

为全面实施“人才强校”战略，大力引进一批学科领军人才和青年学术人才，不断优化师资队伍结构，切实提高我校人才培养、科学研究、学科专业建设和管理水平，为建设特色鲜明的高水平大学提供坚实的人才保障，结合学校实际，特制定本办法。

## 第一章 基本原则

**一、科学规划、重点引进。**根据学科专业建设重点需求统筹人才引进导向和布局，优先保证新增博士学位授权点培育、全国B类以上学科、国家级一流专业认证和省级B类以上专业建设急需人才。

**二、德才兼备、研教并重。**引进人才应具有良好的职业道德，热爱高等教育事业；治学严谨，学风正派，师德高尚，具有团队协作精神；具有较好的学术水平和发展潜力，研究方向符合我校学科专业建设需要。

**三、严格考核、规范操作。**引进人才须坚持标准，严格考核程序，坚持公平、公正、公开，全面考核、规范操作，确保引进

人才质量。

**四、任务明确、责任落实。**学校加强对人才队伍的宏观指导和重大问题协调，职能部门强化服务意识，提高工作效率。各教学科研单位和学科专业建设团队作为人才引进的主体，实行院长或团队负责人为第一责任人。

## 第二章 引进岗位类型与领域

### 一、全职引进岗位类型

**（一）学科顶尖人才（院士）。**特指两院（院士）的引进，采取院士+团队引进模式，引进目标是指在某一学科领域达到世界领先水平，并产生重大学术影响和实践应用价值。

**（二）首席教授。**设置综合型、教学型两类并分别设置 A、B、C 三个层次：

#### 1. 综合型首席教授

**（1）A 层次：**在某一学科领域享有国际国内公认的学术声望和学术影响力，能够聚集优秀人才，形成优秀创新团队，带领和促进我校相关学科赶超国内先进水平的高端人才。

**（2）B 层次：**在某一学科领域取得公认的学术成果和在本学科领域有较高知名度，掌握本学科领域最新发展动态，能够带领所在学科冲击国内一流学科的领军人才。

**（3）C 层次：**在某一学科领域具有公认的科研成果和学术

水平，在本学科领域有较大学术影响，对本学科领域发展具有核心和重要引领作用，能够带动我校优势及重点学科发展的学科领军人才。

## 2. 教学型首席教授

(1) A 层次：在某一专业领域取得高水平的教学研究和教学改革成果，能够聚集优秀人才，形成优秀教学团队，带领我校相关专业建成国家一流专业的国家级教学名师。

(2) B 层次：在某一专业领域取得较高质量的教学研究和教学改革成果，在本专业领域具有较高学术地位和知名度，能够带领我校相关专业建成国家一流专业的国家级或省级教学名师。

(3) C 层次：在某一专业领域取得较高质量的教学研究和教学改革成果，能够带领我校相关专业通过国家级一流专业认证的国家级或省级教学名师。

### (三) 特聘教授。设置综合型、教学型两类：

1. 综合型特聘教授：在某一学科领域取得公认的学术成果，具有较好学术发展基础和潜力，在某一学科研究达到国内先进水平的学科带头人。

2. 教学型特聘教授：在某一专业领域取得公认的教学研究和教学改革成果，具有较好学术发展基础和潜力，能带领和促进我校相关专业教学质量和教学效果的省级教学名师。

### (四) 青年学术骨干。学术思想活跃，具有学术发展潜力，

在本学科领域发表国内外有影响的学术论著，主持国家级项目，能促进本学科某一研究方向产生一定学术影响的青年学术骨干。

**（五）青年学术后备人才。**满足教学科研需要，学术成果在本学科某一研究方向具有一定影响力，具有良好发展潜力的新进优秀博士。设置 A、B 两类。

## **二、柔性引进岗位类型**

**（一）海外特聘教授。**引进不能到我校全职工作、在某一学科领域有较深学术造诣和有较大影响的国外专家，参与我校科学研究、学科建设、专业建设、学术团队建设和国际学术交流等工作。

**（二）荣誉教授。**引进不能到我校全职工作、具有较高学术地位和影响力的专家，指导我校的专业建设、学科建设规划、科学研究平台申报、重大科研课题申报和教学改革等工作。

## **三、引进人才领域**

围绕学校冲击全国学科评估 A 类和 B+ 的重点建设学科、新增博士学位授权点培育学科、国家级一流专业认证和省级 B 类以上专业建设需求，重点引进应用经济学、工商管理、统计学、理论经济学、管理科学与工程、公共管理、马克思主义理论、信息与通信工程等学科亟需的首席教授和特聘教授。原则上应用经济学各学科方向设置首席教授 2 名、特聘教授 2 名，其余上述学科按每一学科方向设置首席教授 1 名、特聘教授 1—2 名。引进青年学术骨干和青年学术后备人才一批，迅速搭建学术与教学团

队。

围绕国家级一流专业重点建设需要，大力引进国家级、省级教学名师，大力引进年轻博士，提高专任教师博士比例。A类国家级一流专业引进2名国家级教学名师，B类国家级一流专业引进1名国家级教学名师，其他每个国家级一流专业引进2名省级教学名师。A类国家级一流专业专任教师博士比达80%，B类国家级一流专业专任教师博士比达70%，其他国家级一流专业专任教师博士比达60%。

### 第三章 引进人才待遇

#### 一、全职引进人才待遇

岗位类别	一次性购房补贴	年薪			人才激励	学科建设经费	科研助手
		固定年薪	绩效年薪	团队年薪			
学科顶尖人才(院士)	面议	150万元	/	/	学校推荐申报上级各类人才培养激励	面议	实验条件配备等方面予以重点保证
首席教授	300万元	A: 100万元	完成本岗位绩效任务，给予一次性绩效奖励，绩效奖励在完成当年兑现	领衔学术团队，按照规定参与获批学科(专业)平台建设经费中劳务费分配		20万元/年	自主选配一名科研助手(学校补助津贴)
		B: 80万元		/			
		C: 50万元					
特聘教授	200万元	40万元		领衔或加入学术团队，按照规定参与获批学科(专业)平台建设经费中劳务费分配	10万元/年	/	

青年学术骨干	60 万元			加入学术团队,按照规定参与获批学科(专业)平台建设中劳务费分配		5 万元/年	/
青年学术后备人才	A: 35 万元	/				提供一科启动费 8 万元	/
	B: 25 万元						

(一) 固定年薪与五年聘期基本任务挂钩, 分别按年度任务和聘期任务明确, 在聘用协议中进行约定, 协议约定的任务不重复参与学校奖励性绩效工资分配。

(二) 绩效年薪与五年聘期科研教学绩效任务挂钩, 按照学校相关规定兑现教学和科研奖励。兑现绩效奖励的成果不重复参与学校奖励性绩效工资分配。

(三) 团队年薪与五年聘期团队建设任务挂钩, 按学校相关规定参与团队获批项目经费中劳务费分配。人才激励按实际获得的上级奖励足额兑现。

(四) 引进博士入职时暂未达到青年学术后备人才条件者, 入职两年内达到青年学术后备人才条件, 可申请学校一次性购房补贴、科研启动费。购房补贴须扣减已享受的科研教学成果奖励部分。

(五) 引进青年学术后备人才入职时在学校奖励之外可以由学院用福奖基金提供不超过 15 万元一次性购房补贴、不超过 5 万元的一次性科研启动费。

## 二、柔性引进岗位待遇

(一)特聘教授岗位和荣誉教授岗位实行目标责任合同管理模式,按照学校与引进对象商定的任期工作任务、薪酬和考核办法签订聘任合同;

(二)特聘教授岗位实行薪酬包干制度(包括薪酬、国际旅费、基本工作经费等),不享受一次性购房补贴,在我校工作期间免费提供住宿;荣誉教授岗位实行薪酬加工作经费制度,工作经费(包括差旅费等)根据实际需要另行安排,不享受一次性购房补贴,在我校工作期间免费提供食宿。

### **三、相关说明**

(一)引进人才一次性购房补贴和年薪均为税前标准,按照国家规定应当缴纳的个人所得税或其他税费均由引进人才承担,学校代扣代缴。

(二)学校依照本办法为引进人才提供的科研经费和学科建设经费主要用于学术交流、著作出版等。相关经费支出按财务管理规定据实报销。

## **第四章 引进人才条件与绩效任务**

### **一、学科顶尖人才(院士)**

#### **(一)入选条件**

两院院士,首次聘任年龄一般应在65周岁以下,身体健康,能够全职到我校从事科学研究工作。

## **(二) 五年聘期任务**

1. 建成国家级创新团队；

2. 带领团队在本学科领域取得具有国际领先水平的创新性研究成果和产生重大学术影响；

3. 主持完成国际重大合作或国家自然科学基金重大科研项目 1 项，或主持对国民经济发展有重大影响和实际应用价值课题，取得显著经济社会效益。

## **二、首席教授**

### **(一) 综合型首席教授**

#### **1. A 层次入选条件**

国家“高层次人才引进计划”创新人才项目入选者，国家“高层次人才特殊支持计划”哲学社会科学领军人才，教育部“长江学者奖励计划”特聘教授，国家杰出青年基金获得者；首次聘任年龄一般应在 55 周岁及以下；具有良好的职业道德，身心健康，能够全职到我校从事教学科研工作；经国内同行专家评估，具有完成我校综合型首席教授岗位 5 年聘期基本任务和科研绩效任务的能力。

#### **2. B 层次入选条件**

国家“高层次人才引进计划”青年项目入选者，国家“高层次人才特殊支持计划”青年拔尖人才，教育部“长江学者奖励计划”青年项目入选者，“云岭学者”及与“云岭学者”相当层次的省级人

才项目入选者；首次聘任年龄一般 50 周岁及以下；具有良好的职业道德，身心健康，能够全职到我校从事教学科研工作；经国内同行专家评估，具有完成我校综合型首席教授岗位 5 年聘期基本任务和科研绩效任务的能力。

### **3. C 层次入选条件**

(1) 引进时人才荣誉称号暂未达到 A、B 层次，但在某一领域有相当于上述 A、B 层次水平的其他学科领军人才；首次聘任年龄一般 50 周岁及以下；具有良好的职业道德，身心健康，能够全职到我校从事教学科研工作；经国内同行专家评估，具有完成我校综合型首席教授岗位 5 年聘期基本任务和科研绩效任务的能力。

(2) 已聘任在学校首席教授岗位，聘期考核结果为合格及以上，经双方协商愿意续聘但人才荣誉称号暂未达到 A、B 层次的首席教授。

### **4. 五年聘期基本任务**

(1) 学科平台建设任务：主持制定和实施本学科发展规划；主持国家级、省部级创新团队和研究基地，国家级和省部级一流学科、教育部人文社会科学研究基地、云南省重点实验室建设至少一项。

(2) 团队建设与学术交流任务：组建不少于 3 人的学术团队，长期从事某领域的研究并取得突出成绩；聘期内累计指导

10 名青年学术骨干或优秀博士申报国家自然（社会）科学基金项目，受指导的青年学术骨干或优秀博士累计获得国家级项目不少于 4 项；每年在云南财经大学组织 1 次国际或国内学术会议（或教学研讨会）。

（3）教学和研究生培养任务：每年为本科生讲授 1 门基础课程或专业核心课程；每年为研究生讲授 1 门专题课程。

（4）科研成果任务：聘期内在本学科权威学术期刊以云南财经大学署名发表学术论文 2 篇（第一作者、第一通讯作者，下同）（学术刊物等级以同期云南财经大学制订标准为准，下同）；主持国家自然科学基金面上项目或国家社会科学基金一般项目 1 项，或获得省部级科研成果奖励二等奖（排名第 1）及以上 1 项。

## **5. 五年聘期科研绩效任务**

（1）首席教授五年聘期内获得下列特别贡献之一，核定为完成该岗位聘期科研任务。聘任在首席教授 B 层次、C 层次人才，经个人申请、学校学术委员会评审、学校校长办公会审议、党委会审定，固定年薪标准从通过之下月起按审定层次执行。

特别贡献包括：获得特别贡献论文成果 1 项，或获得特别贡献获奖 1 项，或作为主要负责人获得特别贡献平台 1 项，或作为主持人获得特别贡献课题 1 项（成果范围及级别由学校学科建设成果目录确定，下同）。

(2) 首席教授 A 层次应发表学科权威类论文 3 篇，获得学科权威类项目 1 项或获得学科 A 类项目 2 项，获得学科权威类奖励 1 项。

(3) 首席教授 B 层次发表学科重要期刊论文 5 篇，其中学科权威论文 2 篇。获得学科权威类项目 1 项或获得学科 A 类项目 2 项，获得学科权威类奖励 1 项。

(4) 首席教授 C 层次发表学科重要期刊论文 5 篇，其中学科权威论文 1 篇。获得学科权威类项目 1 项或获得学科 A 类项目 2 项，获得学科权威类奖励 1 项。

## **(二) 教学型首席教授**

### **1. A 层次入选条件**

国家级教学名师，近 5 年获得国家级教学成果一等奖及以上（排名第 1），且获国家级课程立项建设（第一完成人）和国家级规划教材认定（第一完成人）；首次聘任年龄一般应在 55 周岁及以下；具有良好的职业道德，身心健康，能够全职到我校从事教学科研工作；经国内同行专家评估，具有完成我校教学型首席教授岗位 5 年聘期任务的能力。

### **2. B 层次入选条件**

国家级教学名师且获得省级教学成果一等奖（排名第 1）及以上，或省级教学名师且获得国家级教学成果一等奖（排名第 1）及以上；首次聘任年龄一般应在 50 周岁及以下；具有良好的职

业道德，身心健康，能够全职到我校从事教学科研工作；经国内同行专家评估，具有完成我校教学型首席教授岗位 5 年聘期任务的能力。

### **3. C 层次入选条件**

国家级教学名师且获得省级教学成果二等奖（排名第 1）及以上，或省级教学名师，且获得国家级教学成果二等奖（排名第 1）及以上；首次聘任年龄一般应在 45 周岁及以下；具有良好的职业道德，身心健康，能够全职到我校从事教学科研工作；经国内同行专家评估，具有完成我校教学型首席教授岗位 5 年聘期任务的能力。

### **4. 五年聘期基本任务**

（1）专业平台建设任务：主持制定和实施本专业发展规划；通过国家级一流专业建设点专业认证。

（2）团队建设与学术交流任务：组建不少于 3 人的教学团队，长期从事某专业的教学和研究并取得突出成绩；聘期内累计指导 10 名青年学术骨干教师或优秀博士申报国家级教学研究项目、国家级一流课程，受指导教师累计获得国家级项目不少于 4 项；或受指导教师获得云南省高层次人才培养支持计划教学名师（高等教育领域）；每年在云南财经大学组织 1 次教学研讨会；每年固定督导 3 名青年教师，包括教学大纲、教学计划制定，课堂教学检查等。

(3) 教学和研究生培养任务：每年为本科生讲授 1 门专业基础课程或专业核心课程；每年为研究生讲授 1 门专题课程；指导学生在省部级单位组织的全国性重大学科竞赛获奖；五年内指导的硕士、博士学位论文获得云南省优秀学位论文 2 篇。

(4) 教学成果任务：主持国家级本科教学项目 1 项；B 类期刊及以上发表教学研究论文 2 篇。

**5. 五年聘期 A 层次应完成下列教学绩效任务 3 项，B、C 层次应完成下列教学绩效任务 2 项：**

- (1) 主持国家级一流课程立项 1 项；
- (2) 主编国家级教材 1 部；
- (3) 主持国家级教学教改研究项目 1 项；
- (4) 主持国家级课程思想政治教育示范课程 1 门；
- (5) 获国家级教师教学技能大赛一等奖及以上。

### **三、特聘教授**

#### **(一) 综合型特聘教授**

##### **1. 入选条件**

首次聘任年龄一般应在 45 周岁及以下；经国内同行专家评估，具有完成我校特聘教授聘期任务的科研能力；身体健康，能够全职到我校从事教学科研工作。

##### **2. 五年聘期基本任务**

- (1) 学科平台建设任务：主持制定和实施本专业和学科发

展规划；领衔主持申报省部级创新团队、实验室和研究基地等省级科研平台，聘期内获批准 1 项。

(2) 团队建设与学术交流任务：组建不少于 3 人学术团队长期从事某领域的研究，并取得突出成绩；聘期内累计指导 10 名青年骨干教师或优秀博士申报国家自然(社会)科学基金项目，受指导教师累计获得国家级项目不少于 2 项；每学期至少开设 1 次本学科及相关交叉学科领域的学术讲座。

(3) 教学和研究生培养任务：每年为本科生讲授 1 门基础课程或专业核心课程；每年为研究生讲授 1 门专题课程。

(4) 科研成果任务：聘期内在本学科重要学术期刊以云南财经大学署名发表学术论文 2 篇（第一作者、第一通讯作者，下同）；主持国家自然科学基金地区项目或国家社会科学基金西部项目 1 项。

### **3. 五年聘期科研绩效任务**

(1) 特聘教授五年聘期内获得下列特别贡献之一，核定为完成该岗位聘期科研任务。经个人申请、学校学术委员会评审、学校校长办公会审议、党委会审定，固定年薪标准从通过之下月起按审定的首席教授相应层次执行。

特别贡献包括获得特别贡献论文成果 1 项，或获得特别贡献获奖 1 项，或作为主要负责人获得特别贡献平台 1 项，或作为主持人获得特别贡献课题 1 项。

(2) 在本学科重要期刊以云南财经大学署名发表学术论文 5 篇，其中学科权威论文 1 篇。获得学科 A 类项目 1 项，获得学科 A 类奖励 1 项。

## **(二) 教学型特聘教授**

### **1. 入选条件**

省级教学名师且获得国家级教学成果二等奖及以上(排名前 2); 首次聘任年龄一般应在 45 周岁及以下; 经国内同行专家评估, 具有完成我校教学型特聘教授聘期任务的教学、科研能力; 身体健康, 能够全职到我校从事教学科研工作。

### **2. 五年聘期基本任务**

(1) 专业平台建设任务: 通过国家级一流专业建设专业认证。

(2) 团队建设与学术交流任务: 组建不少于 3 人教学团队长期从事某领域的教学和研究, 并取得突出成绩; 聘期内累计指导 10 名青年骨干教师或优秀博士申报省级一流课程、省级教学研究项目, 受指导教师累计获得省部级以上教学研究项目不少于 2 项; 每年在云南财经大学组织 1 次教学研讨会; 每学期至少开设 1 次本学科及相关交叉学科领域的学术讲座。

(3) 教学和研究生培养任务: 每年为本科生讲授 1 门专业基础课程或专业核心课程; 每年为研究生讲授 1 门专题课程; 指导学生在省部级单位组织的全国性重大学科竞赛获奖; 五年内指导的

硕士、博士学位论文获得云南省优秀学位论文 1 篇。

(4) 教学成果任务：主持申报并获得国家级一流课程立项 1 门；B 类期刊以上发表教学研究论文 2 篇。

### **3. 五年聘期完成下列教学绩效任务 2 项**

(1) 主编国家级教材 1 部；

(2) 获得国家级教学成果奖二等奖及以上（排名前 3），或省部级教学成果一等奖及以上（排名前 2）；

(3) 获得国家级课程思想政治教育示范课程 1 门（排名前 2），或主持省级课程思政政治示范课 1 门（排名第 1）；

(4) 获省级教师教学技能大赛一等奖及以上。

## **四、青年学术骨干**

### **（一）引进条件**

首次聘任年龄一般在 40 周岁及以下；具有博士学位学位和副高级以上专业技术职务；近 5 年主持国家自然（社会）科学基金项目，业绩成果具备下列条件之二：

1. 在学校认定的权威期刊发表学术论文不少于 1 篇，或学校认定的重要期刊发表学术论文不少于 2 篇；

2. 获省部级科学技术奖三等奖排名前 3；

3. 获教育部高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）三等奖及以上排名第 1，或省级哲学社会科学优秀成果奖二等奖排名第 1；

4. 获省级教学成果奖二等奖及以上排名前 2;
5. 博士论文获得省级优秀博士论文;
6. 省级中青年学术技术带头人及后备人才、省级技术创新人才及后备人才; 或相同层次省部级人才。

### **(二) 五年聘期基本任务**

1. 加入首席教授或特聘教授组建的学科学术团队并参加学术活动。
2. 完成规定教学工作量。

### **(三) 五年聘期教学科研绩效任务 (完成下列 3 项)**

- (1) 主持申报并获得国家自然科学基金或国家社会科学基金 1 项;
- (2) 在本学科重要学术期刊发表论文 1 篇, 或重点学术期刊发表学术论文 2 篇;
- (3) 主持申报并获得省级一流课程立项 1 门;
- (4) 主持省部级教学教改研究项目 1 项;
- (5) B 类期刊以上发表教学研究论文 1 篇。

## **五、青年学术后备人才**

### **(一) 引进条件**

1. A 类: 年龄一般应在 40 周岁及以下, 具有博士学位, 近 5 年内在重要期刊发表学术论文 1 篇。
2. B 类: 年龄一般应在 35 周岁及以下, 具有博士学位,

近5年内在C类期刊发表论文1篇。

## **(二) 五年聘期基本任务**

1. 加入首席教授或特聘教授组建的学科学术团队并参加学术活动。

2. 完成规定教学工作量。

## **(三) 五年聘期教学科研绩效任务（A类2项，B类1项）**

(1) 主持申报并获得省部级科学基金1项；

(2) 在本学科重点学术期刊发表学术论文2篇。

## **第五章 管理、考核和经费发放**

一、引进流程：青年学术后备人才岗位引进人选，由各学院在人事处指导下考察考核，报人事处审核后提请校长办公会审议、党委会审定；其他人才岗位引进人选由用人部门考察考核、人事处审核，经国内同行专家评估、学校学术委员会会议审议推荐，提请校长办公会审议、党委会审定。

二、学校对引进人才实施目标管理，通过签订聘用合同明确岗位职责、目标任务、薪酬待遇、服务期限、权利义务及违约责任等相关事项。根据聘用合同规定的岗位职责和目标任务，全面考核引进人才政治素质、师德表现以及遵纪守法和廉洁从教情况，重点考核履行职责和目标任务完成情况。

三、实行期中考核和终期考核，期中考核在聘期第三年末进

行，考核结果作为是否继续全额发放固定薪酬和评价履约情况的依据；终期考核聘期第五年末进行，考核结果作为下一聘期续聘、年薪结算和评价履约情况的依据。

四、学校为引进人才提供的一次性购房补贴，引进人才签订聘用合同后根据本人意愿在聘期内一次或多次发放。全职引进人才聘期内因个人辞职、调离、擅自离岗、学习进修（出国访问）超期不归或因其他原因被学校解聘者，须无条件全额退还学校提供的一次性购房补贴。

五、固定年薪在聘期前三年按月全额发放。从第四年起，期中考核完成任务过半者继续全额发放，未完成任务过半者改按月额薪酬的 70% 发放，终期考核完成任务后一次性发放余额。聘期科研教学绩效任务中论文、课题、获奖等 3 项核心指标，未完成其中 1 项扣发固定年薪的 30%，实行聘期年薪结算。聘期考核未完成任务者，不再聘任到优秀人才岗位。

六、全职引进人才不得以云南财经大学以外的其他单位名义申报课题和发表学术论文，未经学校同意不得在校外兼职。柔性引进海外特聘教授岗位人才同我校签订聘用合同后，不得与国内其他单位签订柔性引进合同。违反本规定人员，学校视情节降低年薪并保留申诉的权利。

七、现有人才竞聘学校人才岗位，已经享受购房补贴者，再次聘任同层次人才岗位的不再执行一次性购房补贴；晋升高一层

次人才岗位的，可按本办法规定相应岗位一次性购房补贴标准，补足新聘任岗位与原岗位标准差额。现有人才申报获得学校“十四五”引进优秀人才待遇的，须扣除课题、论文和获奖已经领取的教学科研奖励。

八、学校“十三五”期间引进的首席教授和特聘教授，聘期延伸至“十四五”时期者，可申请提前考核，考核合格者转入新一轮聘用；或继续执行“十三五”期间聘用合同，提供的一次性购房补贴不变，年薪从次年调整到本办法标准执行，考核任务综合两期作出评价。

九、学校教师“十四五”期间获得博士研究生学历学位并回校工作，可根据青年学术后备人才引进条件申请相应类别一次性购房补贴。攻读博士学位学习年限确定为6年，超过合理学习年限或脱产学习，每半年扣减一次性购房补贴的10%。学校原有在职攻读博士学位奖励办法同时废止。

十、引进和在职攻读博士学位获得青年学术后备人才一次性购房补贴者，须和学校签订8年服务协议，未满服务年限离开学校者须全额退回领取的一次性购房补贴。

## 第六章 附 则

一、本办法自2021年1月1日起执行，之前学校人才引进办法与本办法不一致的以本办法为准。

二、本办法由人事处负责解释。