

关于进一步加强人才工作的若干意见

(征求意见稿)

为了进一步加强我校人才工作，落实党管人才原则，开创人才工作的新局面，根据国家、浙江省中长期人才发展规划纲要以及学校《浙江科技学院“十二五”改革和发展规划》的有关精神，结合学校实际，现就进一步加强我校人才工作提出如下意见。

一、实施“人才强校”战略，发挥第一资源作用

人才资源作为第一资源，统领着学校其他资源的开发和利用，决定了学校的类型、特色、层次和水平，是学校转变发展方式，突破发展瓶颈，提升核心竞争力，加快内涵发展，建设特色鲜明的现代化应用型大学的核心要素和基本依托。只有大力汇聚高水平人才，充分发挥人才第一资源作用，才能带动高水平学科建设，高层次人才培养，高质量的成果产出和高效率的管理服务，提升学校美誉度和影响力，实现“大学梦”。

实施“人才强校”战略，发挥人才第一资源作用，要把服务发展作为人才工作的出发点和落脚点。要坚持党管人才，把人才工作纳入于学校整体事业发展规划，要不断创新人才工作体制机制，要以更宽的视野、更高的境界、更大的气魄不断创新和完善人才的发现培养、选拔任用、考核评价、流动配置、激励保障等机制；要加强统筹协调，促进各类人才一体化协同发展；要坚持“高端引领、整体开发”，“人人皆可成才”理念，评价人才论贡献看实效；要加强师德师风建设，坚持德才兼备，把人才队伍德的建设放在首要位置；要营造人才发展的优良环境，进一步建立人才工作责任制，确立“人才优先”的工作格局，努力开创人才工作新局面。

二、坚持“党管人才”原则，健全人才工作体制

党管人才，是中央对人才工作提出的重要原则，是坚持社会主义办学方向，充分发挥党委领导的核心作用，落实“人才强校”战略、实现学校科学发展的根本保证。

（一）健全党管人才领导体制

全面贯彻落实中央和省委关于进一步加强党管人才工作的意见，学校党委要在人才工作中发挥核心领导作用，履行好管宏观、管政策、管协调、管服务的职责，重点做好重大政策制定、力量整合和环境营造等工作。学校党委成立人才工作领导小组，重点抓好科学谋划人才发展战略、研究部署重大人才工作、领导制定重要人才政策、着力推进重大人才工程、加强人才工作统筹协调、吸引重要人才等工作。领导小组下设办公室（设在人事处），重点抓好各项人才工作落实。明确二级学院（部、中心）院长（主任）作为本单位人才工作的第一责任人，重点抓好贯彻落实学校人才工作的政策，制定本单位人才工作建设规划，完善人才工作管理，为各类人才提供良好的工作、生活环境。

（二）完善党管人才工作格局

完善党委统一领导，行政组织实施，职能部门各司其职、密切配合，二级学院（部、中心）等二级单位具体落实，全体教职员工广泛参与的人才工作格局。建立人才工作责任制，推动人才工作重心下移和资源下放，明确二级学院（部、中心）等二级单位在人才工作中的主体作用，强化二级学院（部、中心）等二级单位人才队伍建设的职责，加强对人才工作的目标责任制考核，完善将人才工作纳入二级学院（部、中心）考核和与绩效奖励相结合的做法，充分调动二级单位的主动性和积极性。

（三）优化党管人才工作机制

优化人才工作运行机制，建立议事决策、沟通协调、督促检查、联系人才等机制。建立学校人才工作领导小组例会制度，讨

论决定年度人才工作要点，研究制定人才工作规划和重要政策，研究解决全校人才工作重大事项和重要工作。建立重点人才工作协调推进制度，商议协调工作中的重要事项。建立人才工作重大事项通报制度，及时通报有关决定和重要情况，定期研究分析人才工作中的新情况、新问题。建立督促检查制度，采取定期和专项督促检查的方式，重点对二级单位（部门）贯彻落实学校人才工作情况进行督促检查，绩效评估和考核工作。建立校领导、二级单位（部门）中层干部联系高层次人才制度，定期走访慰问，倾听意见建议，帮助他们解决实际困难。按照“把人才培养成党员，把党员培养成人才”的要求，有针对性地抓好优秀青年骨干和高层次人才的党建工作。

三、明确工作目标和措施，扎实推进各项工作

围绕创建现代化应用型大学的目标，经过 5 年左右的时间，建成一支结构优、素质高、能力强，能够满足教学、科研和管理工作需要，充满生机与活力的人才队伍。

——数量增加。人才资源总量由 1180 人增加到 1500 人左右，管理人才达到 260 人左右，专任教师由 816 人增加到 1100 多人。

——人才汇聚。实施“5211 人才工程”，引进或培养拔尖领军人才 5 名，引进或培养 20 名左右省内外有较高影响力的学科带头人，支持 100 名支撑学校未来发展的中青年骨干创新人才，引进或建设具备省内外一流水平的创新团队 10 个以上。

——结构优化。师资队伍の学历、学缘、学科结构明显改善，海外经历和实践经历的比例明显提升；管理和服务等人才の水平明显提高。

——环境优化。营造以人为本、公开平等、竞争择优的环境；积极搭建优秀人才创新创业平台，改善优秀人才的工作环境；进一步完善人才考核评价、分配激励和集聚流动等管理机制。

（一）大力推进师资队伍建设

1. 实施高层次人才引进计划

主要目标：在今后 5 年内，大力引进 350 名左右高层次人才，重点引进知名专家学者、学科带头人等拔尖人才和海内外高水平大学的博士（博士后）等高层次人才。同时柔性引进一批杰出人才、拔尖人才为我所用。

主要措施：

（1）进一步健全人才引进“绿色通道”。对于高层次优秀拔尖领军人才，只要学科发展需要，学校领导、人事部门和二级学院要主动出击，发扬“三顾茅庐”精神，实行“一人一议、一人一策”的特殊政策，以最高的效率、最优的政策大胆引进。

（2）进一步优化高层次人才的引进政策。修订完善学校高层次人才引进办法，进一步明确人才引进标准，提高引进人才门槛，拉高标杆，切实把好学历（学位）、学缘关和水平关以及综合素质关；同时，根据人才的学科、水平、潜力等因素，分类制定人才引进待遇标准，更加突出“重能力、重潜力、重实绩”的人才引进导向。

（3）进一步促进人才引进与学科专业建设的结合。学校加强高层次人才队伍建设的一个重要目的是为了促进学科专业的建设，提升学校的办学内涵。在今后的人才引进工作中，要从重视个体引进转变为根据团队和学科专业建设的需要有选择地引进，既要优势学科专业扶优扶强，又要对弱势学科专业适当实行倾斜政策，努力使强势学科更强，优势学科更优，弱势学科也得到发展。

（4）进一步完善人才引进工作的目标责任机制。进一步明确二级学院（部、中心）在人才引进工作中的主体地位，完善各二级学院（部、中心）年度人才引进目标，优化人才引进程序，

在一定范围内逐步下放二级学院（部、中心）的人才引进自主权，完善人才引进工作的考核奖励办法，逐步健全体现“责、权、利”相统一的目标责任机制。

（5）进一步优化人才引进工作氛围。学校设立“人才引进伯乐奖”，鼓励广大教职工为高层次人才引进举荐贤良，鼓励他们通过学术联系，多“走出去，请进来”，及时发现人才、举荐人才和延揽人才，所推举的人才一经录用，依据引进人才的层次，对举荐人或单位给予相应奖励。建立人才引进工作例会制度和情况通报制度，及时通报人才引进的情况，发现和解决阻碍优秀人才引进，影响各类人才成长的各类问题，确保各类优秀人才的引进力度，努力提高各类人才的“成活率”，缩短各类引进人才的“适应周期”，增加优秀青年人才的“孕育率”。

2、实施优秀人才培养计划

主要目标：到 2018 年，引进或培养拔尖领军人才 5 名，引进或培养 20 名左右省内外有较高影响力的学科带头人，支持 100 名支撑学校未来发展的中青年骨干创新人才。

主要措施：

（1）实施“‘和山学者’特聘教授计划”。从校内外公开遴选一批学术造诣高，在科学研究领域取得国内外同行公认的重要成就，在国内外有影响力和知名度的学术领军人物。引进或培养 5 名拔尖领军人才。

（2）实施“中青年骨干教师培养计划”。积极构建中青年教师培养和发展平台，深入实施“科院青年英才”、“中青年学科带头人”、“优秀主讲教师”等人才计划，选拔 100 名左右有发展潜力的优秀中青年教师进行重点资助，激励其潜心学术和教学工作，提高教学和科研水平。培养或引进 20 名左右省内外有较高影响力的学科带头人。

（3）实施“优秀青年人才资助计划”。选拔 200 名左右具有较大发展潜力和国际化视野的优秀青年人才，通过重点资助，培养 100 名支撑学校未来发展的中青年骨干创新人才。

3. 实施队伍结构优化计划

主要目标：到 2018 年，师资队伍的专业分布结构趋于合理，学历、学缘、学科结构优化，海外经历和实践经历的比例明显提升。专任教师中具有博士学位的比例达 45%，具有 6 个月以上海外经历的教师比例达 35%，具有企事业单位、政府部门工作或挂职经历的教师比例达 45%。

主要措施：

（1）优化教师学历学缘结构。大力实施“青年教师‘博士化’计划”，优先引进来自世界一流大学、一流学科、一流导师培养的优秀中青年博士和国内高水平大学博士，选拔青年教师到国内外著名高校在职攻读博士学位，提升教师队伍的学历学位层次，优化学缘结构，力争专任教师中具有博士学位的比例达 45%。

（2）提高人才队伍国际化水平。优先引进具有国际化背景的高层次人才，深入实施“中青年骨干教师出国（境）研修计划”，有计划地选派 100 名左右的中青年教师送到国外一流高校，师从一流导师进修学习。聘请海外学者定期来校工作，通过举办国际学术前沿专题讲座、开设短期课程、指导青年教师参与科研等方式，使青年教师切实受到国际学术氛围的熏陶。

（3）提高师资队伍应用型素质。深入实施“青年教师进企事业单位实践进修”，充分发挥高水平应用型教师、科技特派员、块状经济转型升级专家服务组成员的作用，加强与地方政府、企业的合作，不断提高教师的实践应用能力和创新水平。以卓越工程师教育培养计划项目为契机，通过柔性引进的办法，探索选聘

一批高水平工程专家作为兼职教师，建设一支工程实践经历丰富、应用能力强的水平专、兼职教师队伍。

4、实施高水平团队建设计划

主要目标：引进或培育省内外有较高影响力的学科带头人，引进或建设具备省内外一流的创新团队 10 个以上。

主要措施：

（1）深化实施“高水平团队引进和培育计划”、“标志性项目或成果培育办法”，进一步探索“学科带头人+创新团队+平台+项目”的运作模式和投入机制，以构筑大的学科平台，来组建优秀创新团队，争取更多的重大项目，创造重大标志性科研成果。

（2）逐步构建面向企业重大需求或共性技术问题及人才培养的创新团队，引导团队围绕研究方向，承担各类重大科研项目，促进区域产业行业的发展。

（3）深入实施“教学团队建设与管理办法”，强化教学基层组织建设，推进教育教学改革与创新，争取获得教育教学改革的标志性成果，在教育教学改革和提高教育教学质量中起示范和引领作用。

（4）积极探索围绕学科、教学团队，引进和培养高层次人才、团队聘岗和团队考核的管理模式，建立团队合作机制及考核和激励制度，赋予团队更多的自主管理权限，在团队成员的调整、培养、聘任、晋升和奖惩等方面有积极的建议和推荐权。

（二）着力加强党政管理队伍建设

主要目标：通过进一步加强党政管理队伍的思想政治建设，完善管理制度、强化教育培训，提升学历学位水平等措施，使党政管理队伍的能力显著提升，水平明显提高，服务明显改善，至 2018 年，努力建设一支具有较高政治素养和改革创新精神，具有

国际化视野，掌握现代科学文化知识和管理知识，懂教育、善管理、作风优良的高素质、专业化的行政管理队伍。

主要措施：

（1）加强行政管理队伍思想政治建设。努力引导领导干部牢固树立马克思主义世界观、人生观、价值观和正确的权力观、地位观、利益观。健全和完善加强思想建设的相关制度，切实提高各级领导班子和领导干部的政治理论水平。大力加强行政管理人才队伍建设，着力提高他们的思想政治素质、战略思维能力、国际化视野，科学管理的水平，以适应学校发展的管理需求。

（2）提升干部管理的科学化水平。坚持任人唯贤、德才兼备、注重实绩、群众公认的原则和“能者上、庸者下”的用人导向，进一步完善选人用人机制。拓宽干部举荐渠道，让更多的优秀人才脱颖而出。探索从国内外知名企事业单位、高水平大学引进高水平管理人才。加强后备干部队伍建设，注重年轻干部的培养。进一步完善岗位聘任、职员职级、专业技术职务评聘、绩效考评、奖励激励、流动退出等机制，激发党政管理人员爱岗敬业，追求卓越的精神，建设一支高素质、专业化的行政管理队伍。

（3）加强行政管理干部的教育培养。围绕学校办学需要，进一步引导、帮助和促进管理干部夯实理论基础、开阔世界眼光、培养战略思维、增强实践能力。干部培训坚持理论培训与业务培训相结合、全方位培训与重点培训相结合、集中培训与实践锻炼相结合、校内培训与国内外进修培训相结合，多层次、多渠道、全面培训干部。积极选派管理骨干到相关企事业单位、政府部门、国内外高校进行学习或挂职。进一步培养管理干部围绕工作开展业务研究的能力，以研究带动工作。

（三）协同推进其他专技和服务经营人才队伍建设

主要目标：到 2018 年，其他专业技术人才和服务经营人才占教职工总数的 10%左右。打造一支高素质、高效率的教学科研支撑队伍、服务经营队伍。

主要措施：统筹推进实验技术、图书信息、服务经营等各类人才队伍的建设。以提升职业素养、职业技能和知识文化水平为核心，以推进人事体制机制改革为抓手，加强职业道德教育和专业技能培训，分级分类开展技术和管理培训，完善考核评价机制，建立各类人才队伍的职业发展体系，进一步加强思想政治建设，积极营造立足岗位、从我做起、积极实践的主人翁意识，不断提高服务意识和服务水平。保持各类人才队伍的稳定与发展，实现各类人才队伍的协调发展。

四、强化“以人为本”理念，优化人才工作环境

科学的评价激励体制，良好的工作、生活环境，是吸引人才、用好人才、稳定人才的基本保障。积极营造以人为本、公开平等、竞争择优的工作环境；真正实现用事业造就人才，用政策激活人才，用发展吸引人才，用真情关心人才，用待遇留住人才。

（一）创新各类人才的考核评价机制

进一步完善以“品德、能力、业绩、价值”为导向的考核与评价机制，改革和完善人才评价的方式和标准。尊重不同学科、不同岗位特点和发展规律，树立“有数字、不唯数字”的人才考核评价理念。积极探索短、中、长期相结合，个人、团队或项目、平台为主体的多元化人才考核方式，对不同学科、不同类型的人才，采用团队考核、目标考核、数字化考核、非数字化考核、免考核等分类考核模式。

（二）完善各类人才的分配激励机制

完善以“多劳多得、优劳优酬”为导向的激励与分配机制。既要保障各类人才的正常薪资收入，又要进一步完善重实绩、重

贡献的分配激励机制，使各类人才的绩效工资水平与岗位职责、工作业绩和贡献大小相匹配。既要强化对高层次人才和创新团队的倾斜支持，又要严格考核、讲究绩效，责权并举。进一步拉高标杆，修订完善教学、科研等奖励政策，完善业绩优先、体现学科特色的高水平教学、科研等奖励政策，对各类人才的创造性高水平成果进行奖励，充分体现学校对拒绝平庸、追求卓越的导向机制。

（三）积极探索人才的集聚流动机制

充分发挥研究所、创新团队、学科平台等新模式在人才工作中的作用，探索打破以人事编制为纽带的传统人才组织模式，探索建立以项目、成果、平台为纽带的人才集聚、流动机制，实行开放、动态的组织人事管理模式和团队整体业绩考核机制。积极探索尝试用工多元化改革，采用劳务派遣等引进方式，逐步充实管理岗位、实验室岗位、后勤保障等岗位。

（四）大力倡导务实创新的优良学风

积极倡导做德才兼备的栋梁之才。优秀人才应该坚定正确的政治方向，爱党爱国，自觉维护社会稳定大局；具有崇高的师德师风，关爱学生；遵纪守法，团结协作，爱岗敬业，为人师表；学术造诣深厚，学术规范，教书育人。积极倡导勇于创新的卓越精神。努力营造勇于创新，敢冒风险的科学精神。既要鼓励大胆创新、敢越“雷池”、勇闯“禁区”、敢于挑战权威、鼓励追求卓越，谢绝平庸，胸怀世界。又要提倡严谨求是，踏踏实实，实事求是地对待教学改革和科学研究中各项任务完成的风险，宽容失败。激发人才的创造热情，既团结协作，又相互竞争，你追我赶，形成学校优良的学风。

（五）极力争取良好的各类条件保障

坚持人才经费优先投入的原则，从 2014 年起，在 3 至 5 年中

投入约 1 个亿的经费，用于人才队伍建设。同时，进一步健全人才专项经费的管理，提高经费使用效率，确保人才发展的重点领域、重点项目的投入需求。努力改善人才的工作生活环境。以更高效、更优质的服务落实解决高层次人才办公用房、实验空间、仪器设备购置、图书资料等工作。建立健全教职员工收入增长机制，进一步提高教职工的薪酬待遇，重点向高层次人才倾斜；积极争取省、市政府的各项优惠政策；加快安吉校区 400 套教师公寓房的建设，制定好政策，把分好房作为激励鼓舞教职工爱岗敬业的催化剂。继续落实为广大教职工办好事、办实事制度；逐步改善健康管理、车辆交通、网络服务、体育锻炼等公共服务措施。组织开展经常性的文化、体育、娱乐、联谊、疗养等活动，丰富生活内容，提高生活质量。切实解决好民生问题，真正让广大教职工安居乐业。

（六）积极营造良好的人才工作氛围

努力营造尊重知识、尊重人才的浓厚氛围。牢固树立和努力践行“以人为本”的人才观，倡导以尊重、关爱、信任、服务、培养各类人才为核心的优良文化。加大人才工作宣传力度，从国际化办学的角度出发，放眼国际，依托报刊、杂志、网络等各类媒体及时向国内外宣传学校的人才成长的良好环境，及时公布各类吸引人才的政策，及时报道学校的重大新闻；在校内外大力宣传各类优秀人才的先进事迹和典型事例，积极营造爱才、亲才、兴才的浓厚氛围，不断推进学校人才工作再上新台阶。