

# 中共山东农业大学委员会文件

山农大党字〔2016〕30号



## 中共山东农业大学委员会 山东农业大学 关于全面推进人才强校战略的意见

根据教育部《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》，山东省委省政府《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》、《关于推进高等教育综合改革的意见》以及学校“十三五”发展规划和综合改革方案，现就全面推进人才强校战略，进一步加强人才工作，提出如下意见。

### 一、统一认识，明确推进人才强校战略的指导思想

1. 实施人才强校战略的重大意义。人才是学校事业科学发展

的第一资源，在实现学校新一轮跨越发展中处于十分关键的战略地位。学校历来高度重视人才工作，人才队伍建设取得了良好成效，初步形成了人才成长与学校事业发展良性互动的态势，但与高水平大学建设的要求和省内外兄弟高校相比仍存在差距。主要是：人才队伍整体素质亟待提高，高层次领军人才比较匮乏，人才核心竞争力不强，优秀青年人才不足，人才结构和分布不尽合理，人才发展的体制机制尚未完全建立。因此，必须切实增强紧迫感、危机感、责任感和使命感，深刻认识人才工作对学校发展的极端重要性，坚定不移地走人才强校之路。科学规划，开拓创新，重点突破，整体推进，进一步开创学校人才工作新局面。

2. 实施人才强校战略的指导思想。按照中央和省委省政府关于人才工作的精神，遵循“人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发、服务发展”的指导方针，尊重人才成长规律，做好长远规划和顶层设计，全面稳步推进人才强校战略，做到“六个坚持”，即坚持党管人才；坚持教学科研优先发展；坚持人才工作和学科建设紧密结合；坚持分类管理、突出重点、统筹兼顾；坚持培养和引进并举，处理好人才的培养、引进、使用和储备的关系；坚持改革创新，构建有利于优秀人才发展的制度环境，最大限度地激发优秀人才的创新活力。

3. 牢固树立科学发展人才观。解放思想，更新观念，牢固树立适应学校新形势新任务要求的科学发展人才观。树立“人才资源是第一资源”的观念，把人才开发作为学校发展的第一推动力

量，更加突出人才工作在学校发展全局中的战略地位；树立“人人都可以成才”的观念，坚持德才兼备原则，不拘一格选才、育才、用才，让每个有志成才的人都有发展空间，让每个为学校和社会发展做出贡献的人赢得尊重，创造人才辈出的生动局面；树立“以用为本”的观念，科学配置人才资源，把合适的人才放到适合的位置，使其能力、水平与所从事的岗位相统一，以实现人尽其才、才尽其用、事尽其功的目的。

## 二、着眼未来，明确人才强校战略发展目标

4. 人才规模进一步扩大。通过人员总量控制，切实加大引进人才力度，实现教职工总量稳步增长，满足学校事业发展需要。到2020年，全校教职工人数达到2400人，其中专任教师不少于1550人。遵循“岗位管理、质量优先、效益统筹”的原则，按照教学研究型、教学型等不同类型学院进行核定岗位，明确岗位具体职责，主要用于配备教学、科研和学科建设等方面急需人才。

5. 结构进一步优化。学位结构方面，专任教师具有博士学位比例将提高到65%以上；专业技术职务结构方面，使具副高及以上职务的教师比例达到60%以上；中青年学术骨干国内外访学研修比例达到50%以上。

6. 高层次人才队伍建设更具成效。在重点学科、优势学科和重点领域，培养、聚集高层次人才，带动我校人才队伍整体素质的提高。力争新增两院院士1-2人，新增长江学者或国家杰出青年基金获得者3人，新增泰山学者不少于10人，努力培养和造

就在国际上有影响力的知名专家 10 名，形成 100 名左右在国内外有较大影响力的专家学者，重点培养 300 名左右 40 岁以下有发展潜力的中青年学术骨干。

7. 以学科群为依托实现人才资源整合与开发。瞄准国家和区域重点发展产业，以现有优势学科为主干，以重点学科、重点实验室、工程技术中心为支撑，着力打造优势特色学科群，根据产业链需求组建科研平台，完善管理体制和运行机制。通过加强不同学科间的交叉融合和资源共享，全面推进学校现有人才资源的整合与开发。

### **三、抓住关键，加强教学科研队伍建设**

8. 提升“1512 工程”建设水平。围绕学校“十三五”规划发展目标和内涵发展的需要，结合学校实际，着力加强骨干教师队伍建设，不断完善和提升“1512 工程”建设水平。在适度扩大队伍规模和加大资金投入的基础上，构建层次清晰、定位明确、衔接紧密的人才梯队。经过 5 年建设，使教师队伍中拥有 100 名在本领域有重要影响的专家（一、二层次）、200 名学术骨干（三层次）、300 名青年学术骨干（四层次）。创造优秀人才脱颖而出的良好环境，为学科发展和团队建设提供强有力的人才支撑。

9. 实施顶尖人才“筑峰”计划。为加强高层次人才队伍建设，加快培养科技创新领军人才，提升学校的科技实力，遴选 10 名左右优秀顶尖人才进行重点培养。分两个层次，一是以培养院士

为目标，二是以培养杰青、长江学者为目标。强化服务措施和组织保障，着力打造一批在国际上有影响力的知名专家。

10. 全力推动中青年教师国内外研修锻炼计划。积极拓宽教师国内外研修、锻炼的渠道，构建多层次培训模式，加快推动中青年教师的成长。通过国家留学基金委资助出国研修项目，海内外友好学校、实习基地等关系，多形式、多渠道推动中青年教师到海外研修和国内锻炼。5年内选派300名左右有发展潜力的中青年骨干教师到国外一流大学、国内重点高校做访问学者或到行业企业挂职锻炼。

11. 加大中青年优秀教师引进的力度。完善人才引进与管理办法，增强优秀人才的吸引力，改善教师学历学位层次和学缘结构，争取每年接收100名左右优秀博士毕业生，逐步减少和消除“学术近亲繁殖”现象，重点接收海内外重点院校、知名科研院所的优秀博士毕业生和博士后，直接从本校毕业生中聘用优秀教师的比例严格控制在10%以内。充分发挥博士后流动站的人才储备作用，不断扩大规模，采取优惠政策，吸收优秀博士后出站人员留校工作。

12. 不断完善优秀人才培养体系。启动杰出青年人才培养计划，设立“杰出青年人才”培养专项基金，每年遴选10名左右，每人每年支持10-20万元，连续资助3年，加快培养造就一批进入学术或技术研究前沿的优秀青年学术带头人。推进实施青年教师基金项目，每年投入300万元，为未承担过科研项目的青年教

师提供科研锻炼的机会。完善科技创新团队建设培植机制，围绕学科优势和特色，重点打造 10-15 个科技创新团队，每个团队每年资助 40-60 万元，连续资助 3 年；重点培植 15-20 个科技培育团队，每个团队每年资助 20-30 万元，连续资助 3 年。

#### **四、分类统筹，推进支撑服务队伍建设**

13. 加强管理人才队伍建设。坚持德才兼备、以德为先的用人标准，加大培养培训力度，有组织、有计划地开展管理骨干人才和中青年后备干部培训，有条件地选送部分优秀管理骨干出国出境进修，提高管理干部的理论水平和依法办学治校能力。创新考核评价机制，建立新型的管理人员考核评价体系和奖励办法，积极争取试行教育职员制。

14. 推进辅导员队伍建设。全面贯彻《普通高等学校辅导员队伍建设规定》，创新用人机制，有计划配备专、兼职辅导员，每个班级配备一名兼职班主任。大力开展辅导员职业研修培训，支持辅导员为大学生开设形势政策和职业生涯规划课程，全方位关心支持辅导员发展。

15. 注重教学科研辅助人员队伍建设。建立健全有利于各类专业技术人员发展的岗位管理、职务聘任、考核评价机制，培养一批高素质、高技能人员。加强职业道德教育和专业技能培训，有计划地选送一批优秀骨干到国内外进修。

16. 重视服务保障队伍建设。通过多渠道多形式补充骨干人员，强化岗位技能培训，遴选优秀拔尖人才作为培养对象，建设

一支服务意识强、技能优良的服务保障骨干队伍，逐步建立体现高技能人才价值与贡献相挂钩的分配制度。

## **五、深化改革，完善人才管理工作机制**

17. 完善岗位聘用机制。进一步完善对教师及其他岗位的分类管理。进一步强化岗位管理，强化责权利，强化目标考核，坚持能上能下的岗位聘用机制。实施科研辅助人员聘用制度，以科研项目形式聘用科研辅助人员，完善科研助理制度，建立稳定与流动相结合的科研团队。规范用工行为，完善劳务派遣人员等岗位薪酬制度。

18. 完善人才成长机制。营造勇于创新、宽容失败、崇尚真理、团结协作的学术生态环境，积极引导广大教学科研人员安心为学，潜心治学，努力多出成果、出好成果。构建有利于高层次人才成长的优越工作平台，帮助解决人才学习、工作和生活上的后顾之忧。

19. 完善引才工作机制。进一步拓宽引才渠道，多种形式选拔人才。坚持专人联络、长期跟踪、实时互动，以情引才。注重“以才引才”，发挥知名专家在引才中的积极作用，通过合作研究、学术访问（交流）、国际会议等多渠道寻才引才。建立人才工作奖励制度，奖励在人才工作尤其在招才引智上做出突出成绩的集体和个人。

20. 完善人才激励机制。从学校实际出发，逐步提高教职工收入水平，探索建立教职工收入与学校事业发展同步增长的机

制。改革绩效分配办法，完善收入分配制度，落实好“多劳多得，优劳优酬”的分配原则，将教职工考评结果与绩效工资相结合，对做出突出贡献的优秀人才给予特殊奖励，探索建立一套科学合理的绩效工资制度，充分调动各类人才的积极性和创造力。

21. 完善人才评价考核机制。针对不同学科的不同特点和类别、层次岗位要求，制定以业绩为核心，由品德、知识、能力等要素构成的分类分级评价考核指标体系，并简化考核程序和办法，充分发挥同行专家在人才学术评价中的作用，重点依托校学术委员会下设的人才评价工作小组进行人才考核评价。

## **六、加大力度，形成推进人才工作的强大合力**

22. 加强领导，健全机构。坚持党管人才原则，学校人才工作领导小组全面负责人才工作的统筹规划、政策研究、宏观管理和监督指导。人才工作领导小组办公室负责日常工作。校学术委员会下设人才评价工作小组负责对高层次人才的论证和评价。各学院党政主要领导作为本单位人才工作的第一责任人，认真做好本单位的人才发展规划和人才队伍建设。学校对人才工作实行目标管理，建立人才工作考核指标体系，把人才工作的政策措施、质量效果、服务水平等作为“硬指标”纳入各学院及学院主要领导的业绩考核范围，并作为干部选拔任用的重要依据。

23. 明确职责，下移重心。坚持以学校为主导、学院为主体人才工作思路，学校对人才工作起主导和监督作用，重点做好人才发展战略研究和总体规划，制定人才工作政策，监督检查人才



工作落实情况。学院负责实施本单位的人才工作，制定本单位人才引进和培养计划，落实人才工作目标责任制，特别在高层次人才引进方面，学院要充分发挥积极性和主动性，扩大选才视野，用好引才政策，引进急需人才。

24. 搞好服务，以诚待才。加强和改善人才服务工作，优化人才服务环境，出台引进人才服务办法，构建分工合作、运转协调、服务周到、快捷高效的人才服务通道。加强人才服务队伍内涵建设，强化服务意识，提高服务效率，提升服务水平，贴心为人才服务。

25. 加大投入，保障经费。牢固树立人才投资效益观念，不断加大人才工作的投入力度，充分发挥人才、资金和项目的综合效益。积极争取国家、省级各类人才专项经费支持，对有发展潜力的优秀人才和项目，学校按规定提供配套经费支持。大幅度提高人才队伍建设经费投入，“十三五”期间每年投入不少于1亿元，按人才培养、人才引进、人才资助、条件建设、人才引进工作奖励等内容分类预算和管理使用。积极吸纳社会资金用于人才队伍建设，建立多元化人才投入机制，统筹用好各项资源。

26. 加快建设，改善条件。加快基础条件建设，每年投入5000万元用于平台建设和运行，以学科群为抓手，建好重点实验室、工程技术中心和人文社科研究基地等创新平台和公共科研平台，逐步改善办公条件。启动高层次人才公寓建设，努力改善优秀人才住房条件。

27. 加大宣传，营造氛围。采取多种形式，通过网络、电视、报纸等各类媒体平台，大力宣传人才工作在学校发展全局中的重要地位和作用，大力宣传人才工作的新做法、新成效、新经验，大力宣传优秀人才的先进事迹，进一步形成全校教职工关心、支持人才工作，开创有利于人才干事创业的良好氛围。

中共山东农业大学委员会 山东农业大学

2016年12月19日

---

中共山东农业大学委员会办公室 2016年12月26日印发

---