

# 中共齐鲁工业大学委员会文件

齐鲁工大党字〔2015〕5号

---

## 齐鲁工业大学 关于加强人才队伍建设的实施意见

为进一步实施人才强校战略，不断提升学校核心竞争力，加快我校特色鲜明的高水平工业大学建设，结合学校建设发展实际，特制定本意见。

### 一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，牢固树立科学的发展观和人才观，坚持党管人才原则，遵循人才成长规律和教育发展规律，深入实施人才强校战略。加强人才队伍建设，以人才能力建设为核心，以服务于学校事业发展为导向，以体制机制改革和政策创新为动力，以高层次人才和学校建设发展急需人才引进培养为重点，紧紧围绕引进、培养和使用三

个主要环节，着力打造高素质的教学科研队伍、思想政治工作队伍和管理服务队伍建设，为建设特色鲜明的高水平工业大学提供强有力的人才支撑。

## 二、基本原则

坚持“统筹设计，以用为本，权利下放，分类管理，有效流动”的原则，实现学校人才队伍的系统调控、高效使用、科学管理、相对稳定、全面发展。

1. 党管人才、重心下移。进一步加强学校党委和各基层党组织对人才工作的领导、管理和协调作用。实施人才工作重心下移和资源下放，确立学院在人才工作中的主体作用，强化学院人才队伍建设的基本职责，鼓励学院积极引进高层次人才，形成学校党委统一领导，职能部门各司其职、密切配合，学院具体实施的人才工作新格局。

2. 科学规划、统筹建设。立足当前，着眼长远，分清主次，统筹考虑，做好我校人才队伍建设的顶层规划和具体操作路线。重点在组织创新、人事制度、人才培养、人员考核、科研模式（协同创新组织与团队建设）、资源配置方式、国际合作、创新文化等方面进行统筹设计，明确引才目标任务、重点领域和优先次序，加强人才教育培养，注重后备梯队建设，统筹建设各类人才队伍，促进人才队伍结构不断优化，整体水平不断提升。

3. 按需引进、以用为本。紧紧围绕学校建设发展需要，根据各专业学科的发展规划、教学学术团队建设计划和岗位设置情况，统筹人才引进、培养和使用。教学科研人才引进要以学

院的意见为主，学科需要什么人，就引进什么人，学校进行审核和总量控制。实行重点学科重点引进、支撑学科优先引进、扶持学科倾斜引进、基础学科择优引进、特殊岗位特殊引进。重点培养造就一批学科领军人才、教学名师和优秀管理人才，走引育并举之路。人才队伍建设要注重不论资历，注重学术水平，不追求数量而追求学术质量，不追求急功近利而追求长效。

4. 分类管理、有效流动。结合不同学科、不同岗位、不同职能、不同人才来源的实际，合理确定人才引进的标准，高水平学科引进高水平人才，一般岗位引进一般实用型人才，人才匮乏的学科选择有潜力有培养前途的人才。按照分类管理的要求，合理制定岗位职责、考核指标、考核期限、考核程序，公开竞聘，定期考核，逐步建立岗位分流、退出和淘汰机制。

5. 改革创新、以人为本。进一步解放思想、更新观念，坚持服务人才、用好人才，完善学校各类激励机制和保障机制，既要待遇留人，更要事业留人、感情留人、环境留人，努力营造人尽其才、才尽其用的和谐氛围。

### 三、建设目标

把人才队伍建设作为学校当前和今后一个时期内最重要的基础性工作，经过3至5年的努力，基本建立符合我校实际的引进、培养、使用人才的新体制和新机制，广聚人才智力，激发人才活力，提升人才效能，努力建成一支结构合理、素质优良、开拓创新，能够适应建设特色鲜明高水平工业大学需要的人才队伍。

1. 人才规模适度、科学发展，生师比控制在18:1左右，

教辅人员队伍满足教学科研需要，专兼职辅导员生师比逐步控制在 300:1 左右，管理服务人员精简、高效。

2. 人才队伍结构进一步优化，人才队伍的年龄结构、学科专业结构、学缘结构、岗位分布更加合理，学历学位层次明显提升，教师队伍中博士学位比例达到 60%以上，管理队伍硕博比达到 70%左右，综合素质和服务学校建设发展的能力明显提升。

3. 高层次人才数量有较大提升，国家级、省部级高层次人才和学科领军人物、学科带头人、海外特聘教授逐年增加，学校优势学科和特色学科尽快形成一定规模。

4. 深入推进学术创新团队和教学团队建设，重点建设 3-5 个省级优秀学术创新团队、筹建 45 个校级优秀学术创新团队；在名校工程特色专业建设中，积极筹建 10 个省级教学团队，重点支持建设 10 支左右的示范教学团队和课程团队，带动促进优秀后备人才脱颖而出。

5. 进一步完善人才队伍建设的体制机制和配套措施。特别是围绕留住、引进、培养、用好人才等环节，构建定位明确、层次清晰、衔接紧密、促进人才队伍可持续发展的保障体系和激励机制，人才队伍建设环境进一步优化，实现不同层次、不同领域特色发展，争创国内一流。

#### **四、建设任务**

围绕我校人才队伍建设目标，通过创新建设载体，落实各项建设任务。

(一) 以创新型高层次人才队伍建设为重点，加大人才引

## 进培养力度

根据学校发展目标和专业学科建设重点，着力引进和培养具有国际视野、高水平的学术领军人才、学科带头人、青年拔尖人才和高水平创新团队。

**1. 加强高水平人才与团队的引进和培养。**明确高层次人才引进标准，设立专项经费引进海内外优秀人才和创新团队。通过提供科研启动费、实验室建设费、安家费、住房补贴，安排配偶工作，保障子女入学等政策措施，面向海内外引进或聘用一批我校急需的高层次领军人才、学科带头人、学术带头人。要统筹我校优势学科、新兴学科、交叉学科及重点领域的需求结构，突出重点，按需引进，优先保证我校省部级以上重点实验室、社科基地和协同创新中心等重大平台人才需求。

**(1) 实施“海内外高层次人才引进计划”。**一是引进或聘用双聘院士、达到国家“千人计划”、教育部“长江学者奖励计划”、国家“百千万人才工程”、“国家突出贡献专家”、“国务院政府津贴”专家等入选条件和水平的领军人才，努力实现国家级人才引进或聘用的新进展；二是引进或聘用一批达到“泰山学者”等省级人才工程项目入选条件和水平的学科带头人，进一步扩大省级人才规模；三是聘用一批海内外在本学科领域有较大国际影响的外籍专家和特聘教授。

**(2) 探索运行“高水平人才工作驿站”。**通过设置“讲座教授”、“名誉教授”、“首席教授”等岗位，鼓励有条件的学院或学科专业采取合作研究、短期聘用、讲座讲学、学术咨询等方式，“柔性”引进在国内外有较高知名度的高层次人才，坚

持不为所有、但求所用原则，引好、用好海外高层次人才和外籍高水平专家教授。驿站建设由学院根据自身条件向校人才工作领导小组申报，学校配套相应的政策和资金。

**2. 加强校内高水平创新团队建设。**培养符合我校学科建设和人才培养要求的创新性教学科研队伍，探索有利于科研、教学创新团队建设和发展的管理运行机制和分配制度，支持高水平团队冲击省部级、国家级团队。

**(1) 实施“科技创新团队支持计划”。**健全我校科技创新团队建设细则，团队按照学科带头人、学术带头人、学术骨干岗位1:3:9的配置组建，辅之以团队梯队人员。组建过程中，注重以重点学科、重点实验室、重大科研项目为载体，根据团队建设需要，可由学科带头人（兼任所在团队负责人）跨院、跨学科选拔团队成员，配好配强学术梯队；完善各团队各项政策，支持团队骨干开展工作，促进团队内部不同学科成员融合，提高团队整体教学水平和科技创新能力。

**(2) 实施“教学团队建设计划”。**健全我校教学团队建设的实施意见，团队建设要以国家或省级教学名师为核心，以核心课程体系为牵引，主动开展教学教法改革，以满足我校高水平应用型人才培养模式的需要，为山东经济文化强省战略提供所需的人才人力。

**(二) 以“青年英才培育工程”为重点，加强优秀中青年人才队伍建设**

把培养和造就青年英才作为人才工作的重要任务，围绕学科专业建设、科学研究和教学需要，提高我校中青年人才的素

质和能力，加强自身高水平人才和团队的“造血功能”，打造高水平的教学、科研梯队。

1. 开展“青年拔尖人才建设工程”。在我校现有人才队伍中遴选 50 名科技拔尖人才、70 名教学能手和 30 名优秀管理服务人才列入拔尖人才建设工程（简称“573 工程”），给予入选者在津贴发放、资源配给、岗位安排等多方面的倾斜，以促进人才引领作用的发挥。“573 工程”每年选拔，动态考核调整，不合格者随即取消入选资格，可重复入选。

2. 启动“青年英才培育工程”。制定出台“青年英才培育工程”实施规划，设立专门基金，明确工程建设的目标、措施和验收等内容，做好顶层规划，明确责任分工。重点实施“青年学者卓越人才支持计划”、“青年教师博士化和管理人员专业化工程”、“青年教师国内外研修计划”、“青年教师社会实践计划”等有利于青年教师成长成才的建设工程，采取提早选苗、重点扶持、跟踪培养等措施，积极为青年人才拓宽发展空间，创造成才机会，培养一批具有发展潜质的杰出青年学术骨干、优秀青年教师和管理服务人才，进一步充实和加强教学科研和管理服务梯队建设。

3. 建立教师队伍科学补充机制。完善编制师资、合同师资和课程师资相结合的师资补充模式，每年引进 50 名左右优秀中青年博士，对引进具有博士学位教师有困难的个别学科、专业，从严掌握、适当引进优秀硕士研究生学历教师；对教学任务重的个别专业或公共必修课，可以考虑使用合同制教师或课程聘用教师补充。新聘教师必须进行岗前培训和教师资格认

证。实行青年教师导师制制度，使新聘教师尽快适应教学、科研工作需要。

### （三）统筹建设各类人才队伍

统筹推进全校各类人才队伍建设，实施人才分类评价，建立人才发展支持体系，实现管理干部队伍、思想政治工作队伍、后勤服务队伍、教辅队伍与教学科研队伍的协调发展。

**1. 加强管理干部队伍建设。**以提高领导水平和管理能力为核心，以中层领导干部为重点，努力造就一支信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的高素质管理队伍。

（1）完善适合我校校情的选人用人机制，规范党政管理干部选拔任用程序，把握好“能力与认可一致”、“主要责任岗与从属责任岗选聘”、“选贤与任能”的关系，让合适的人到适合的岗位上，人尽其才，提高效能。（2）实施“管理队伍专业化和素质能力提升计划”。积极探索管理队伍培养工作新形式、新机制，创新培养理念，丰富培养内容，改进培养方式，拓宽培养渠道，通过教育培训、外出考察、轮岗交流、挂职锻炼等途径，不断提高干部的综合素质和科学化管理水平。（3）探索适应我校特点的干部管理制度和运行机制，构建管理人员职业发展通道，促进管理队伍的专业化、规范化和制度化建设。落实岗位责任制，健全干部业绩科学考核评价机制，完善学院领导班子任期目标责任制，加大师生员工对党政管理干部考核的参与程度和评价力度。（4）加强干部作风建设，强化角色意识、大局意识、廉政意识、服务意识，营造干事创业的良好工作氛围。（5）制定我校处级后备干部选任办法，抓好后备干部队伍



建设，注重女干部、少数民族干部、党外干部的培养选拔，做到系统培养、择优使用。

**2. 加强学生思想政治工作队伍的建设。**以专职为主、专兼职结合配备辅导员队伍。继续完善加强辅导员队伍建设的实施意见，不断提高辅导员队伍的整体素质和业务能力，努力形成一支规模适度、结构合理、相对稳定、有序流动、充满活力的学生思想政治教育管理队伍。

(1) 把好入口关，明确辅导员引进的标准，不求学历最高但求适合岗位要求，均衡整支队伍的学历结构和年龄结构。

(2) 把好培训关，支持学工人员参与高校辅导员攻读在职思想政治教育博士学位专项计划；依托岗前培训、日常培训、专题培训、素质拓展、职业培训、高级研修等开展培训工作，选派优秀辅导员参加国内外交流、考察和进修深造，选派优秀辅导员到基层、国内著名高校挂职锻炼，强化辅导员职业道德和能力教育，促进辅导员专业化、职业化发展。(3) 把好管理关，建立和完善辅导员的考核体系和优秀辅导员的评优奖励机制，落实专业技术职务和行政职务双线晋升政策，畅通发展渠道。

**3. 统筹推进各类人才队伍的协同发展。**统筹推进管理职员、实验技术、图书信息、后勤服务等各类人才队伍的建设，实现各类人才队伍的协调发展，打造一支高素质、高效率的管理教学科研支撑队伍和后勤服务队伍。

(1) **加强教科研秘书队伍建设。**建立健全有利于教科研秘书人员发展的岗位管理、职务（职称）聘任、考核评价和薪酬分配办法，吸引优秀人才担任教科研秘书。教科研秘书实行

专职配备，一般应具有硕士研究生及以上学历（学位），并作为学院后备干部进行管理。积极依托岗前培训、日常培训和专题培训等提高业务素质，强化教学秘书人员爱岗敬业精神和为师生服务的意识，确保各项教学工作的顺利开展。

**（2）加强教学辅助岗位人员队伍建设。**建立健全有利于教辅人员发展的岗位管理、职务（职称）聘任、考核评价和薪酬分配办法，增强对优秀人才的吸引力。根据教学科研需要设立专职实验技术岗位，引进、配置博士或高水平硕士构建专职实验技术队伍。其他教辅队伍也应适当配置一定数量的高学历层次、高水平人员。进一步完善教辅人员队伍培养制度，以提高专业技能为重点，加强培养培训。强化教辅人员的服务意识。广泛开展爱岗敬业教育，全面调动不同岗位人员的积极性，充分发挥教辅队伍对全校工作的服务作用。

**（3）加强后勤管理队伍建设。**创新后勤技能型人才引进机制，择优选聘适合各岗位需要的各类人才充实后勤队伍，增加知识型、技能型员工的比例，不断提高后勤队伍的整体素质。加强培训力度，提高后勤人员队伍的管理素质和业务素质，要以人为本，按需施教，分级分类地开展培训，激发员工的内在动力和潜力。

**（四）加强师德建设，实施“师德师风提升计划”**

引导教师树立正确的世界观、人生观和价值观，培养教师具有高尚的品德、严谨的学术作风，加强教师职业道德教育，不断提高教师的理论修养和思想政治素质。加强学风建设，建立健全科学、公正、客观的学术评价制度，完善检查监督机制，

引导广大教师树立严谨、创新、诚信的学术风气。建立师德考评制度，把师德表现作为教师绩效考核、职务聘任、进修深造和评优奖励的重要依据，实行师德考核一票否决制。

## 五、体制机制

不断完善人才队伍建设体制机制，克服制约人才队伍发展的体制机制障碍，促进人才脱颖而出。

### （一）实施人才工作目标责任制

根据《山东省高等学校人才工作目标责任制考核办法（试行）》，研究完善我校人才工作目标责任制。明确各承担人才工作任务职能部门的人才工作指标，列入任期和年度目标责任书；立足于推动人才工作重心下移和资源下放，明确学院在人才工作中的主体作用，将人才队伍建设指标列入学院班子任期目标责任书，每年度对学院人才建设工作进行专项考核。考核结果作为相关部门和学院经费划拨以及领导班子综合考核评价的重要依据，对人才工作先进单位和个人，学校予以表彰奖励；对重视不够、措施不力、人才工作严重滞后的领导班子及责任人，学校党委进行约谈或调整。

### （二）构建人才评价机制

建立以岗位职责为基础、以绩效目标为核心、以能力和业绩为导向，包括教学、科研和管理的各类人才考核评价指标体系，实现考核评价与岗位聘用和岗位管理的有机结合。教学科研方面，建立健全符合我校实际的科研业绩考核指标体系、教学业绩考核指标体系、学术资源建设项目考核指标体系和人才基本数据考核指标体系。考核以定性定量办法考核，定量考核

为主；管理服务方面，进一步完善定性考核与定量考核相结合、考核评价与岗位聘用相结合的考核评价机制。考核以定性考核为主，定量考核为辅，尤其对机关考核要增加为基层服务项目、服务质量考核清单，对服务的项目、实效，以基层的评价为基准。

### （三）完善人才流动配置机制

根据不同岗位的特点，合理制定岗位职责、考核指标、考核期限、考核程序，公开竞聘，定期考核，逐步建立岗位分流、退出和淘汰机制。对于在工作中取得突出成绩、为学校事业发展做出重要贡献的人才进行奖励和表彰；对于富余人员及长期碌碌无为、不能完成岗位工作任务的予以转岗、离岗培训、高职低聘；完善校内外人才正常流动机制，构建多元化的人才聘用机制，除正式编制之外，采用短期制、任务制、合作制、合同制等多种形式，聘任国内外知名专家学者、企业家参与学校的教学、科研、人才培养等工作，充分利用校外人力资源为工大的发展做贡献。

### （四）创新人才激励保障机制

1. 逐步建立以岗位绩效工资为主体的分配制度，充分发挥津贴制度的导向作用，按照“总量控制、动态管理”的原则进一步改革和完善校内岗位津贴制度。加大对关键岗位和有突出贡献人才的薪酬激励力度，建立重实绩、重贡献的分配激励机制，使各类人才的薪酬水平与岗位职责、工作业绩和贡献大小相匹配，让奉献的职工有荣誉感、有归属感、有成就感。

2. 健全后勤保障体系。积极筹措一定数量的人才保障用

房，由人才工作领导小组根据人才队伍建设需要统筹分配。健全人才子女、配偶等的保障机制，由人才工作领导小组协调处理人才子女入学、配偶安置等工作，做好人才尤其是引进高层次人才的后勤保障，解除后顾之忧。

## 六、组织保障

1. 健全组织和工作机构。坚持党管人才原则，充分发挥好学校党委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，重点做好政策制定、力量整合、环境营造、体制机制完善等工作。学校党委成立由党委书记为组长、校长为副组长，相关党委成员和职能部门负责人为成员人才工作领导小组，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、团结吸引重要人才等工作。领导小组下设办公室，设在人事处，成员由组织部、人事处、教务处、科技处、研究生处、计财处、资产处、后勤处、社科处等部门负责人及相关学科的专家组成，负责本意见的组织实施、统筹协调和宏观指导，负责重大人才工程实施办法的制定和人才工作考核，分解目标，落实责任，抓好贯彻落实。学院党政负责人为本单位的人才队伍建设的的第一责任人，在人才队伍建设上要发挥领导作用，成立由党政负责人任组长、各系（所）主任及教授代表组成的人才工作小组，作为本单位人才队伍建设的领导和具体工作机构。

2. 优化人才工作机制。学校党委把人才队伍建设放在学校发展的重要位置，摆上年度重要议事日程，每学年召开 1-2 次

人才工作专题会议，研究学校人才工作。建立科学的决策机制，凡涉及人才工作的重要文件、重大事项均需提交人才工作领导小组审议，并报请学校党委研究决定。规范人才工作流程，对于重点人才的引进和重点学科的建设，一般应由所在学院或建设团队提出方案，报人才工作领导小组办公室，由领导小组审核并经学校党委研究批准后列入学校当年度或下阶段人才工作计划，再由实施单位具体执行。完善运行机制，人才领导小组办公室对领导小组负责，统筹细化各项人才建设载体和机制，制定明确详细、可操作性强、切实可行的实施办法；学院作为工作主体具体实施。完善检查落实机制，采取年度检查与日常督查相结合的方式，加强对重点人才工作的跟踪指导、绩效评估和考核工作。

3. 加强经费保障。设立专门的人才队伍建设基金，专款专用，纳入学校年度预算。每年的基金额度不低于 1000 万元，并可根据实际情况适当增加。基金原则上由学校人才工作领导小组根据人才建设具体任务进行配套分配，各建设任务实施主体根据任务需要和完成情况支取配套内的资金，上一年度基金余额自动累积至下一年度；遇到有重大人才建设任务时，可采取“特事特议”方式由有关部门向校人才领导小组申请专项资金，基金不足时由学校党委研究配套资金。人才工作领导小组办公室负责基金的日常管理，定期向领导小组汇报基金使用情况，每年年底由审计处对基金使用情况进行审计。充分考虑引进人才的科研启动、人才培养、安家落户等诸多困难和限制，切实解决各类人才的后顾之忧，确保人才发展重点领域、重点

项目的投入需求，切实发挥经费效益。

4. 创新人才成长氛围。紧贴各类人才尤其是高层次人才的实际需求，建立完善人才服务体系。对高层次人才的引进，实行一事一议方式。建立健全学校、学院人才服务制度，及时帮助解决高层次人才的实际问题，及时为其配备助手，提供配套的资源，同时为其教学、科学研究、申报课题和申请奖励提供便利条件。建立学校领导联系高层次人才制度，及时了解他们在教学、科研、学科建设和生活等方面的意见和建议。加强人才队伍建设工作的宣传，形成全校师生共同关心人才队伍建设工作，人人尊重人才，人人争当人才的良好氛围，更好地吸引人才来校工作。

附件：齐鲁工业大学人才工作领导小组

中共齐鲁工业大学委员会

2015年4月13日

附件

## 齐鲁工业大学人才工作领导小组

组 长：张士昌

副组长：陈嘉川

成 员：傅东良 王西奎 郭建国 葛铃銮 马万勇  
王瑞明 耿玉水 王 权 张建华 杜万祥  
齐永钦 相关学科专家

办公室设在人事处，办公室主任由郭建国、葛铃銮同志兼任。