

中共潍坊学院委员会文件

潍院党字〔2022〕101号

中共潍坊学院委员会 潍坊学院 关于全面推进新时代“人才强校”战略的 实 施 意 见

为全面贯彻习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想，深入落实中央、省委人才工作会议精神和学校《关于贯彻落实党的二十大精神 加快推进高质量发展的意见》，充分发挥人才引领驱动作用，加快建设高水平应用型大学，结合学校实际，就全面推进新时代“人才强校”战略提出如下实施意见。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针和党的二十大精神，深入落实《中共中央、国务院关

于全面深化新时代教师队伍建设的意见》《深化新时代教育评价改革总体方案》和教育部等六部门《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》等要求，锚定“走在前、开新局”，牢固树立“人才是第一资源”理念，将“人才强校”作为“第一战略”，立足学校办学定位，以立德树人为根本任务，以服务区域经济社会发展为导向，统筹推进各类人才队伍建设，深化人才发展体制机制改革，最大限度激发人才积极性和学校发展内生动力，为学校高质量发展持续提供强有力人才支撑和智力支持。

二、总体目标

到“十四五”末，学校人才制度政策更加健全、人才使用培养体系更加完善、人才考核评价机制更加科学、人才工作激励生活保障更加有力，尊重人才、爱护人才、关心人才、支持人才的校园氛围更加浓厚。到2025年，学校专任教师稳定在1500人左右，其中博士学位教师占比达到60%左右；省级及以上学科带头人、教学名师等高层次人才达到30人以上；省级及以上高水平人才团队、科研创新团队等达到20个以上；培训进修教师500人以上，“双师型”教师占比超过60%；“双师型”教师培训基地达到40个以上，建成500人以上的兼职教师和实践指导教师资源库。

三、主要举措

（一）坚持党管人才，健全完善党管人才工作格局

1. 全面加强党对人才工作的领导。进一步健全学校党委人才工作领导小组常态化研究推进工作机制，完善“一把手”抓人才

项目、人才工程、人才引进工作制度，扛牢人才工作责任。各学院成立党总支书记任组长的人才工作小组，实行人才工作推进落实情况定期报备制度，压实校院两级“一把手”抓“第一资源”的责任，形成党委领导、学校主导、学院主体，部门协同、上下联动的人才工作新格局。

责任单位：人事处（人才工作办公室）、党委（校长）办公室

2. 建立人才政策定期更新发布机制。按照“谁出台、谁负责”原则，鼓励、支持各学院结合实际，在不违背上级政策和学校有关规定的前提下，制定出台人才工作有关政策规定。进一步强化人才服务意识，建立人才政策常态化宣传推介制度，做到人才政策让各类人才“应知尽知”“应享尽享”，高效服务人才队伍建设。

责任单位：宣传部（新闻中心）、人事处（人才工作办公室），各学院

3. 完善人才工作目标任务落实情况督导评价机制。实施人才工作目标责任制，将年度人才工作目标任务纳入各单位年度目标任务考核重要内容。每季度对各单位完成本年度目标任务情况，进行一次督导评价，及时发现、研究、解决问题，确保各项人才工作任务落实落地。

责任单位：人事处（人才工作办公室）

（二）突出立德树人，深入推进师德师风建设

4. 强化思想政治引领。充分发挥各级党组织的战斗堡垒作用和党员教师的先锋模范作用，加强对人才的政治引领和政治吸纳，

注重对高层次人才、海外归国教师、青年教师的社会主义核心价值观教育和思想政治素质提升，使各类人才紧密聚集在党组织周围，牢记初心使命，以德立身、以德立学、以德施教、以德育德，坚持为党育人、为国育才。

责任单位：组织部、宣传部（教师工作部）

5. 实施师德师风建设工程。落实师德师风建设主体责任，健全教师思想政治与师德师风常态化评价机制，强化考核结果运用。完善师德师风教育培训体系，加强师德涵养教育，将师德师风培训贯穿到教师培养管理全过程。建立师德行为负面清单，定期开展学术行为不端等专项整治，依法依规严肃查处师德失范问题。完善教师荣誉制度，加强舆论宣传引导，发挥先进典型示范引领作用，积极营造师德师风建设良好氛围。

责任单位：宣传部（教师工作部）、科研处、工会

（三）注重多措并举，全方位开展引才引智工作

6. 开展“全员招才引智”行动。坚持聚天下英才而用之，积极拓宽招才引才渠道，完善表彰激励机制，在全校大力营造人人争当引才专员的浓厚氛围，广泛发动教职工充分利用各类资源，依托“家乡缘、同窗缘、师生缘”等关系，持续追踪学校急需的各类高层次人才信息，吸引其来校发展创业。“十四五”期间，原则上每年引培博士学位教师 100 人左右。

责任单位：人事处（人才工作办公室），各单位、各部门

7. 开展领军人才引育行动。及时调整待遇条件，赋予各学院

更大人才引进自主权，支持各学院通过“一事一议”“一人一策”方式，精准快速引进学科专业发展急需紧缺人才，侧重引进省级及以上学科带头人、科技领军人才或其他同等层次人才。加大对自主培养领军人才的资助力度，对于自主培养产生的相应层级领军人才，在其资助期内，可享受除安家费外的同等层次引进人才待遇。学校对领军人才引进工作成效突出的单位给予表彰和奖励。力争“十四五”末期，省级及以上领军人才达到30人以上。

责任单位：人事处（人才工作办公室）、学科建设与研究生教育处，各学院

8. 实施“金种子”引才计划。根据学校未来一段时期急需紧缺专业人才需求，从知名高校和科研院所中，提前遴选一批优秀在校博士生，学校与其签订“信用合同”，给予一定生活补助，待其毕业后办理正式入职手续。

责任单位：人事处（人才工作办公室），各学院

9. 完善人才“双落户”制度。积极推进校企“共引共享”人才工作机制建设，进一步健全优化校企人才“双聘互聘”政策制度体系。学校每年提供10~20个引进计划，用于校企合作引进高层次人才，把编制纳入学校管理，支持人才到企业开展科技创新，深入推进校地校企协同招才引智。

责任单位：人事处（人才工作办公室），各学院

10. 实施人才团队引育工程。围绕重点发展和优势特色学科，突出引才育才重点领域，构建重点人才团队超常规引育机制，探

索实施“学科+人才”“团队+人才”引育模式，支持鼓励各学院引进人才团队。力争“十四五”期间，引育2个以上高水平人才团队。

责任单位：科研处、学科建设与研究生教育处、人事处（人才工作办公室），各学院

（四）搭建发展平台，持续提升人才队伍专业素质能力

11. 推进实施人才工程项目。推进落实“泰山学者”“鸢都学者”“潍院学者”等人才工程项目，完善高层次人才培育、遴选机制，围绕重点学科、优势学科和特色学科建设，加大对中青年优秀人才发现、培养、使用力度，形成以打造成长型人才梯队为目标的人才立体培养体系，营造有利于优秀人才脱颖而出和作用发挥的良好氛围。在“潍院学者”人才工程项目、学科带头人引进项目中，探索试行“揭榜挂帅”制度，按照岗位管理、薪酬激励、团队建设的原则，加强岗位目标管理，匹配薪酬待遇；强化聘期过程性考核，实行动态管理，积极选拔培养一批优秀学科带头人和中青年学术骨干教师。

责任单位：人事处（人才工作办公室）、教务处、科研处、学科建设与研究生教育处，各学院

12. 实施创新团队支持计划。对接高端装备、机械制造、现代农业、生物医药等潍坊市优势产业，实施好学校“青创团队”、科研创新团队、交叉学科创新团队等团队培育计划，每年新遴选建设5~10个优势特色明显、梯次结构合理、充满创新活力的高水

平研究和创新团队。“十四五”末期，全校省级及以上高水平人才团队、科研创新团队达到 20 个以上。

责任单位：科研处、学科建设与研究生教育处、人事处（人才工作办公室）

13. 开展校企“共建共享平台”行动。积极建设校企协同育人、协同服务工作平台，构建校企协同创新研发平台，推进校企共建实验室（研发中心）。全面加强现代产业学院内涵建设，完善产业学院运行管理机制，实施“优秀企业家、劳模工匠进校园”计划，着力提升校企人才共享工作效能。“十四五”末期，建成省级及以上研发中心、智库等校企合作平台 3 个以上。

责任单位：教务处、科研处、合作发展处、人事处（人才工作办公室）

14. 实施“双师型”教师培养工程。健全完善与应用型教师队伍建设相匹配的岗位聘任和考核制度，加大应用型教师培养力度，实施教师教育教学能力提升、工程实践能力提升和技术创新与服务能力提升计划，继续实施“高端人才服务企业”行动和专技人员挂职锻炼计划，全面提升教师培养高素质应用型人才的素质和能力。“十四五”末期，新增“双师型”教师 500 人以上，“双师型”教师占比超过 60%；“双师型”教师培训基地达到 40 个以上，建成 500 人以上的兼职教师和实践指导教师资源库。

责任单位：人事处（人才工作办公室），各学院

15. 实施青年人才能力提升计划。落实好中青年骨干教师海

内外进修培养计划，完善中青年教师到企业行业挂职锻炼制度。完善新进教师培养机制，深入实施青年教师导师制度，对新进教师前两年教学工作量不做统一要求，在岗位聘用、职称评审和年度考核中视为完成。实施党政管理后备人才选拔工程，从学院遴选优秀青年人才到管理部门挂职锻炼，推动学校年轻干部队伍建设与发展。

责任单位：组织部、人事处（人才工作办公室）、教务处、科研处、合作发展处

（五）深化制度改革，激发人才队伍创新活力

16. 深化人才评价制度改革。全面贯彻落实中共中央、国务院印发的《深化新时代教育评价改革总体方案》精神，在各类人才评价工作中落实师德师风第一标准，积极构建以创新能力、质量、时效、贡献为导向的更为科学有效的人才评价体系，破除“五唯”顽瘴痼疾，完善代表性成果同行专家评议制度，健全以品德和能力为导向的人才分类评价机制，建立以激发活力为核心、以信任为基础、以目标任务为导向的人才使用机制。

责任单位：人事处（人才工作办公室）、教务处、科研处

17. 深化职称评聘制度改革。进一步完善职称评聘办法，科学设置岗位类别，构建重师德、重能力、重业绩、重贡献的岗位分类评价体系，引导专业技术人员多元化发展。进一步扩大学院岗位聘用和职称评聘权限，更好发挥学院人才工作主体作用。优化岗位聘用体系，探索教师岗位准聘制改革，设置准聘“教授”、准

聘“副教授”岗位，构建能上能下、能进能出的教师岗位聘用机制。

责任单位：人事处（人才工作办公室），各学院

18. 深化人事管理制度改革。按照“责权利一致”原则，进一步扩大学院人事管理自主权，强化学院在教师选聘、职称评审、师资培训、奖惩考核等方面的主体作用。修订中层单位绩效考核实施办法，完善工作目标任务述评机制，推进落实人才工作责任制。加强对新引进人才、学科带头人和人才工程支持计划人选的全周期考核管理，进一步完善激励约束机制。推进教师交流常态化、制度化，做到人尽其才、才尽其用、人岗相宜。

责任单位：人事处（人才工作办公室），各学院

19. 深化内部绩效分配改革。完善绩效工资分配办法，积极构建以增加知识价值为导向的绩效工资分配激励机制，增强教师获得感。实行更加灵活的分配方式，支持广大教师通过科技成果转化、按规定兼职、在职创办企业、离岗创新创业等方式获得合理收入。

责任单位：人事处（人才工作办公室）、教务处、科研处、发展规划处、计划财务处

（六）强化服务意识，构建人才成长良好生态

20. 落实各项人才服务保障措施。搭建学术交流平台，积极为人才成长提供学习、进修、交流、访问的机会和条件。加强教学科研秘书（助理）、教辅队伍和管理人员队伍建设，提高教学科研

管理服务水平。落实人才学术休假制度，定期表彰奖励作出突出贡献的人才和团队，增强人才的荣誉感、自豪感、获得感。积极选树先进典型，发挥示范带动作用，大力营造识才爱才敬才用才的良好氛围，积极建设“近悦远来”的发展环境。积极调配校内外资源，着力改善人才工作生活条件。

责任单位：各单位、各部门

21. 健全完善人才服务保障体系。加强公共服务平台建设，在重要窗口服务部门实行高层次人才“一对一”专项对接服务，进一步强化服务意识，简化办事流程，高效落实高层次人才安家费、科研经费、岗位薪酬等各类待遇，为人才心无旁骛钻研业务创造良好条件。落实好领导干部联系服务人才制度、高层次人才服务专员制度，全面对接潍坊市高层次人才政策待遇，及时有效解决人才家属安置、子女就近入学、入驻人才公寓等问题，打造高端人才来校“绿色通道”。

责任单位：各单位、各部门

四、组织实施

（一）加强组织领导。在学校党委领导下，由学校人才工作领导小组办公室会同有关职能部门建立协调推进工作机制，加强顶层设计，落实人才工作责任制，指导各学院制定人才队伍建设计划，明确近期目标和中长期规划，系统开展选才、育才、引才等工作，进一步压实各学院主体责任，推动人才工作各项任务落到实处。各项措施牵头部门（列首位者）要加强与其他责任部门

联系沟通，密切配合，有序推动相关措施取得实效。

（二）加强工作考核。建立人才工作成效问责机制，将人才工作纳入各中层党政领导班子“一把手”工程，把高层次人才引进、培养、使用等情况，作为学院工作考核的重要指标，将年度人才工作任务完成情况，作为基层党组织书记述职重要内容，纳入中层单位绩效考核和领导班子考核体系，强化党政主要领导对人才工作的责任意识，形成“一把手抓第一资源”的高度自觉。

（三）加强经费保障。优化“人才工作专项经费”预算，完善人才工作经费优先保障机制，优化经费投入结构，探索吸纳社会资金用于人才队伍建设。强化资金使用管理，坚持“花钱问效、无效问责”，切实提高资金使用效益。

中共潍坊学院委员会

潍 坊 学 院

2022 年 12 月 20 日

主送：各党总支部（党委），各单位、各部门

潍坊学院党委（校长）办公室

2022 年 12 月 21 日印发
