

中共西昌学院委员会 文件

西学委〔2017〕81号



中共西昌学院委员会 关于深入实施人才强校战略加快学校 转型发展的决定

为深入贯彻落实党的十九大精神和党中央对人才工作的决策部署，根据省委、省政府有关文件精神，经学校党委研究决定，在全校范围内深入实施人才强校战略，加快推进学校全面整体转型发展。

一、实施人才强校战略的指导思想和总体要求

（一）指导思想

深入学习贯彻党的十九大精神，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观、习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻党管人才的原则，树立科学的人才观。坚持以人才队

伍建设为重点，以高层次人才的培养、引进为核心，以提高人才队伍素质和能力为目的，抓住培养、吸引、用好人才三个环节，为推进学校整体转型发展，建设应用技术大学提供强有力的人才保证。

□ （二）总体要求

1. 坚持党管人才原则。把握人才工作的正确方向，完善人才工作的方针政策，明确发展目标，坚持分类指导，研究制定人才工作的发展规划，努力做到用事业造就人才、用环境凝聚人才、用机制激励人才、用法制保障人才，为有志成才的教学、科研、管理、服务人员提供更多更好的发展平台。

2. 落实科学的人才观。树立学校“每个岗位都需要人才，每个人都可以成才”的大人才观念，把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准，不拘一格选用人才。

3. 深化人事制度改革。加快人才结构调整，优化人力资源配置，强化培引结合，构建立体化、多维度、全过程的人才工作体系。

4. 开创人才工作新局面。多措并举，把各类人才的积极性、创造性引导好、保护好、发挥好；把教职工的智慧和力量吸引、聚集到学校事业中来，让能干事的人有舞台、给干成事的人以激励，营造人才辈出、人尽其才的良好环境。

二、实施人才强校战略的总体目标

坚持培养、吸引、用好人才相结合，不断深化人事分配及配套制度改革，全面推进高素质、高水平的教师队伍建设。在重点

学科领域和方向，力争引进在国内外有一定影响的领军人才，重点引进活跃在省内外学术前沿领域的学科、学术带头人和高层次人才，引领学科发展；重点培养一批综合素质高、业务能力强的青年骨干教师，成为实施高水平教学和科研的中坚力量。建设一定数量的以学科带头人为领衔、中青年优秀教师为骨干、数量充足、布局合理、有一定学术造诣、在省内外有一定影响力的学术梯队。同时，建设一支视野开阔、观念超前，适应高校现代化管理和服务要求的高素质管理队伍和后勤服务保障队伍。

三、实施人才强校战略的主要途径和措施

□（一）实施“一工程六计划”，提高教师整体素质

1. 全面实施师德师风建设工程。落实意识形态责任制，加强和改进教职工思想政治工作，建立师德师风教育宣传、考核监督、激励约束相结合的长效工作机制。

2. 实施“高层次人才建设计划”。改革学术队伍建设制度，加大高层次人才培养、引进、外聘等工作力度，培养、引进一批学科建设急需的学科、学术带头人和高学历、高职称的骨干教师。

3. 实施“教师整体素质提升计划”。改革新进教师选聘办法，鼓励中青年教师攻读博士学位，逐年提高博士学位教师比例；实施教师素质提升计划，形成一支学科、职称、学历、学缘、年龄结构合理，数量充足的高素质教师队伍。

4. 实施“青年教师成长计划”。营造良好的人文环境，帮助青年教师进行职业生涯规划，促进青年教师尽快成长，建设一批以青年教师为主体的“教学名师”和优秀教学、科研团队；完

善教师管理制度，提高青年教师的学习能力、科研能力、教学能力和创新能力。

5. 实施“优势特色学科重点建设计划”。建设若干具有一定影响的学术创新团队和教学质量高、结构合理的教学创新团队；重点培育建设一批优势明显、特色鲜明的特色优势学科或研究领域，建成硕士学位授权单位；力争 1~2 个学科研究领域进入国内或省内一流学科行列。

6. 实施“实践应用能力提升计划”。围绕专业建设目标，构建校地企共建的应用研发和成果转化创新模式，提升教师实践应用、创新创业、服务社会的能力，建设一支适应经济社会发展、动手能力强的“双师双能”型师资队伍。

7. 实施“科研振兴计划”。加强学科队伍及科研梯队建设，改革科研项目和经费管理制度，加大科研经费投入，完善科研奖励和成果转化激励机制，推进省级重点实验室和重点研究基地建设，使全校学术水平和科研工作再上新台阶。

(二) 推进管理服务队伍培养提升工程，强化服务保障能力建设

1. 加强对学术骨干和管理骨干的双向培养。建立合理的双向培养机制，鼓励、吸引德才兼备的学科人才从事管理工作，鼓励有一定学术水平的优秀管理人才从事学科建设和教学科研工作。

2. 加强后备管理干部队伍的建设。加大后备干部交流、挂职锻炼的力度，选拔一批政治素质过硬、创新能力强、善于管理和沟通协调的青年管理人才，促进干部队伍建设可持续发展。

3. 优化教学管理队伍的学历、职称、年龄结构。加强教学管理人员的培训培养，建立完善考核体系和激励机制，营造研究教学管理的学术氛围，提升教学管理队伍整体素质。

4. 着力提高教辅、后勤管理队伍的素质、技能和服务意识。深化人事制度改革，统筹教辅、工勤岗位设置，加大适应现代教育管理和服务的教辅、后勤管理队伍建设力度。

(三) 建立以贡献和业绩为核心的人才考核评价机制，调动各类人才积极性

1. 强化以岗位职责及工作量考核为核心的绩效分配制度。实施分类指导，建立以业绩和能力为导向的、更加符合学科特点的人才考核、评价、聘任与晋升激励机制；强化岗位考核结果与岗位聘用、绩效分配挂钩。

2. 逐步建立以校内外同行和第三方评议相结合的考评机制。组建评价委员会，引进第三方评议或采取校内外同行评议，加大评议结果在教师选聘、考核评价、岗位聘任、岗位晋升中的应用。

3. 建立健全各类人员转岗分流和退出机制。完善和规范岗位合同聘任制和聘期考核制度，实行各类人才和岗位年度考核和聘期考核全覆盖；完善教职工社会保障体系，逐步实现“能上能下”的岗位聘用和“能进能出”的人员流动机制。

四、加强对实施人才强校战略的领导

1. 提高认识。学校各级党组织和各部门、教学单位要提高对实施人才强校战略对于推进学校转型发展的重要性的认识，以高度的责任感和使命感，加大人才工作力度，在工作落

实落细上下工夫。

2. 健全机构。成立以党委书记、校长为组长，校级领导、职能部门负责人组成的学校人才工作领导小组。各教学单位成立相应工作小组，协调和解决实施人才强校战略中存在的各种困难和问题，及时研究和调整相关规定和政策，不断提高人才培养、引进的成效。

3. 完善机制。健全和完善人才选拔、评价、激励、培养和引进机制，以公开、竞争、择优为原则，坚持向关键岗位和优秀人才倾斜的政策导向，促进优秀人才脱颖而出，激发人才更大的活力和潜能。

4. 落实责任。学校各级党组织和各部门、教学单位要按照学校党委的决策部署逐项分解目标任务，进一步明确工作职责，强化工作任务落实情况的考核，将考核结果作为领导班子、责任人年度考核的重要依据。

中共西昌学院委员会
2017年10月31日



中共西昌学院委员会办公室

2017年10月31日印发