

中共西昌学院委员会 文件

西学委〔2021〕16号

中共西昌学院委员会 西昌学院 关于印发《西昌学院 2021 年高层次人才 引进工作实施方案》的通知

校内各单位：

《西昌学院 2021 年高层次人才引进工作实施方案》已经 2021 年 1 月 5 日第 1 次校长办公会和 2021 年 1 月 7 日中共西昌学院委员会常务委员会第 50 次会议研究通过，现予以印发，请遵照执行。

中共西昌学院委员会



2021 年 2 月 4 日

西昌学院

2021 年高层次人才引进工作实施方案

为贯彻落实“人才强校”战略，进一步提升学校办学水平，优化师资队伍结构，吸引高层次人才来校工作，规范高层次人才引进与管理工作，依据申报硕士授权单位师资队伍建设指标要求（详见附件一），结合 2021 年学校人才引进计划，特制定本方案。

一、目标任务

学校 2021 年高层次人才引进工作坚持“党管人才”原则，实行校院分级负责、各部门协作联动、全体干部职工积极参与的工作机制，努力营造“引得进、留得住、用得好”的人才工作环境，适应学校快速发展的需要。

高层次人才包括《西昌学院高层次人才引进管理办法》中的领军人才、拔尖人才、学科带头人以及优秀博士四类。2021 年，全校高层次人才引进底线任务为博士师资占专任教师的比例达到 15%，目标任务为 18%（柔性引进的高层次人才不计入任务数）。各教学科研单位的高层次人才引进目标任务见附件二。

二、组织机构及职能

（一）学校人才引进工作机构及职责任务

学校成立人才引进工作协调组，成员如下：

组 长：分管人事工作校领导

副组长：党委组织部部长

成 员：党委组织部、党委宣传部、党政办、人事处、计财

处、教务处、科技处、国有资产管理处、后勤管理处、校工会等部门负责人以及各教学科研单位党政负责人。

人才引进工作协调组的主要职责是：统筹规划、综合协调 2021 年全校人才引进工作；研究审议人才引进政策；编制 2021 年人才引进计划；协调解决引进工作中存在的问题；对有关部门和各教学科研单位的人才引进工作及任务完成情况进行监督检查。

学校人才引进工作协调组办公室挂靠人事处，办公室主任由人事处处长兼任。办公室的主要职责是：具体执行人才引进政策，协调人才引进工作，对外发布人才引进公告，审核引进人才材料，组织推进对拟引进人员的考核、跟踪和服务等工作。

（二）教学科研单位人才引进工作机构及职责任务

教学科研单位在人才引进中承担主体责任，各教学科研单位成立 2021 年人才引进工作组。各教学科研单位人才引进工作组由本单位党政主要负责人任组长，单位其他领导、专业带头人、教研室主任等为成员。

教学科研单位人才引进工作组的主要职责是：按照学校分解的目标任务制定年度任务落实方案，确保人才引进指标的完成；开展本单位人才引进的对外宣传；对引进人才的思想品德、心理素质、教育经历、教学能力、科研成果、发展潜力等情况进行全面考察考核；建立服务本单位人才的联系制度，协调解决人才入职后的工作和生活困难。

（三）相关职能部门职责任务

学校各相关职能部门要统筹引进人才和师资队伍建设工作，

形成工作合力，并做好相关管理和服务工作。

1. 党委组织部主要负责争取州市高层次人才引进的地方政策支持。

2. 党委宣传部主要负责通过校内外媒体平台发布相关信息，积极宣传学校高层次人才引进政策和工作信息。

3. 人事处统筹协调人才引进工作，组织发布人才招聘信息，征集、接收各类人才信息；指导各教学科研单位人才引进、考核、管理和服务工作；办理引进人才的体检、入职等人事手续；牵头兑现和落实引进人才的相关待遇。

4. 计财处主要负责做好引进人才相关经费的保障工作。

5. 党政办（国际交流合作处）主要负责检查督促各相关单位以及各教学科研单位人才引进目标任务的完成情况；负责境外博士的资格审查。

6. 教务处主要负责拟定高层次人才聘期内教学及教学研究目标任务；为高层次人才引进搭建良好教学平台；并协调各学院开展引进人才的教学能力考核工作。

7. 科技处主要负责拟定高层次人才聘期内科研工作目标任务；搭建科研平台，组建科研团队，为人才引进提供良好科研环境；审核引进人才的科研成果；预算、审核和管理科研启动经费。

8. 国有资产管理处主要负责做好引进人才周转房、办公用房及实验用房的安排和相关设施设备的配置。

9. 后勤管理处主要负责做好引进人才的生活服务工作。

10. 工会主要负责引进人才子女的入学入园等服务工作。

（四）干部职工职责任务

1. 校领导对各自分管部门及联系教学科研单位的人才引进工作负领导责任,组织协调分管部门及联系教学科研单位的人才引进工作。

2. 各职能部门负责人承担本部门人才引进工作主体责任,按职责分工落实好本单位任务,做好引进人才的相关管理、服务和保障工作。

3. 各教学科研单位党政负责人承担本单位人才引进的主体责任,负责组织落实完成本单位人才引进任务。

4. 全校教职工应积极宣传人才引进需求及政策,并向学校推荐优秀人才。

三、工作措施

(一) 完善引进条件

1. 领军人才、拔尖人才、学科带头人的引进条件按《西昌学院高层次人才引进管理办法(修订)》的相关规定执行。

2. 引进博士的年龄原则上不超过 45 周岁,具有高级职称、有博士后研究经历、有丰富实践经验或行业背景、科研水平或业绩成果突出、属学校紧缺专业的博士,年龄可适当放宽。

3. 引进博士的专业按学科大类认定,重点关注其研究方向、工作业绩和发展潜力。

4. 业绩特别突出的高层次人才,可“一事一议”,“一人一策”。

(二) 拓宽引进方式

1. 增加编制外引进方式

(1) 非事业编制聘用全职工作博士。非事业编制聘用全职

工作博士按项目或协议进行管理，基本服务期为4年，4年期满可续聘；编外聘用全职工作博士不给付安家补助，给予科研启动费5-15万，通过合同约定工作任务，年薪15-25万元（税前，含五险一金等），住房补贴每年2万元。

（2）非事业编制聘用非全职工作博士。非事业编制聘用非全职工作博士每年在校工作时间不少于4个月，不给付安家补助，按项目或协议进行管理，通过合同约定工作任务及薪酬。

2. 增加团队引进方式

引进高层次人才团队的，可“一事一议”，按业绩分类，通过合同约定工作任务及薪酬。

（三）优化考核程序

1. 引进高层次人才采取全年不定期考核方式，随到随考核。

2. 引进的高层次人才应德才并重，严把质量关。各教学科研单位应对拟引进高层次人才的思想品德、师德师风、心理素质、教育经历、教学能力、科研成果、发展潜力等情况进行全面考察考核，通过资格审查、试讲、面试等程序进行考核后，提出考察意见，报人事处。

3. 人事处会同组织部、教务处、科技处对学院考察考核情况进行复核，复核通过后由人事处安排体检。

4. 体检合格后报校长办公会、党委常委会审定后办理入职手续。

（四）完善工作保障

1. 人事处安排专项工作经费用于印制宣传册、校外媒体信息发布、组织二级学院集中参加专场招聘会的差旅费及参会费等，

保障人才引进工作的顺利开展。

2. 各教学科研单位可在本单位创收经费、自有经费中安排人才引进经费，用于差旅、宣传、实验室建设、科研启动等人才引进支出。

3. 各教学科研单位人才引进工作经费不足的，可由人事处在其管理经费中统筹调剂安排。

4. 对于到校面试（报到）的高层次人才，学校提供免费住宿和工作用餐，所需经费由人事处统筹安排。其中领军人才、拔尖人才及学科带头人到校面试（报到）住宿不受到校天数限制；博士住宿原则上安排在 3 天以内。在校面试期间可按规定标准安排工作餐，可按规定凭票报销来校面试和报到时的交通费。

四、考核奖惩

人才引进工作纳入相关职能部门及各教学科研单位的年度重点工作，人才引进工作责任的落实情况作为学校对各单位考核的重要内容。

（一）在 2021 年人才引进底线任务内，每成功引进 1 名高层次人才，在学校公共奖励绩效中给予引进人才的教学科研单位奖励 1 万元；在底线任务和目标任务之间，每成功引进 1 名高层次人才，在学校公共奖励绩效中给予引进人才的教学科研单位奖励 1.5 万元；超过目标任务，每成功引进 1 名高层次人才，在学校公共奖励绩效中给予引进人才的教学科研单位奖励 2 万元。教学科研单位引进高层次人才所获奖金用于引进工作支出以及奖励相关工作人员。

（二）教学科研单位完成 2021 年高层次人才引进底线任务

的，本单位教职工年度考核优秀指标上浮 1%；完成目标任务的，本单位教职工年度考核优秀指标上浮 2%。

（三）鼓励以才引才，由校内教职工首次推荐并成功引进的高层次人才，每成功引进 1 名，在学校公共奖励绩效中给予 2000 元用于奖励首次推荐人（首次推荐人是指首次向人事处推荐高层次人才的教学科研单位的教职工，重复推荐的或根据招聘公告已向学校投递简历的不作为首次推荐。人事处负责人及负责人才引进工作的相关科室的工作人员不作为推荐人；各教学科研单位负责人为本单位推荐高层次人才的，不作为推荐人）。首次推荐人由人事处认定，奖金由人事处发放。

（四）全校底线任务未完成，人事处当年年度考核不参评一、二等奖，部门负责人当年年度考核结果不确定为优秀等次。

（五）因工作不力影响高层次人才引进工作的职能部门当年年度考核不参评一、二等奖，部门负责人当年年度考核结果不确定为优秀等次。

（六）未完成底线任务的教学科研单位当年年度考核不参评一、二等奖，单位党政负责人当年年度考核结果不确定为优秀等次，本单位教职工年度考核优秀指标减少 2%；未完成目标任务的的教学科研单位，不参评一等奖，本单位教职工年度考核优秀指标减少 1%。

附件 1

西昌学院申硕专任教师指标统计表

年 份		2021 年	2022 年
生师比		19:1	17:1
专任教师人数		1105	1235
计划进人数		240	170
博士专任教师底线任务	占比	15%	20%
	数量	166	247
博士专任教师目标任务	占比	18%	25%
	数量	199	309
新增博士人数	底线任务	100	100
	目标任务	120	125
新增硕士人数		140	70

附件 2

2021 年各教学科研单位师资队伍建设工作

教学科研单位	现有专任教师数量	现有博士师资		2021 年专任教师数量	2021 年新增专任教师计划					硕士事业编制计划限录紧缺专业
		数量	占比		博士		硕士			
					底线任务	目标任务	总数	其中：事业编制数	其中：非事业编制数	
农业科学学院	96	19	19.79%	110	14	16	0	0	0	
动物科学学院	46	8	17.39%	63	9	10	8	2	6	制药工程、动物医学专业各 1 名
彝语言文化学院	36	2	5.56%	53	7	9	10	0	10	
经济管理学院	80	4	5%	100	10	11	10	2	8	电子商务、金融专业各 1 名
理学院	56	6	10.71%	73	7	8	10	5	5	数学专业 5 名
资源与环境学院	33	5	15.15%	38	5	6	0	0	0	
信息技术学院	53	5	9.43%	67	6	7	8	3	5	电子信息工程专业 1 名、计算机专业 2 名
土木与水利工程学院	51	2	3.92%	66	6	7	9	2	7	水利水电工程专业 2 名
教师教育学院	37	2	5.41%	49	4	5	8	1	7	小学教育专业 1 名
文化传媒学院	52	1	1.92%	67	6	7	9	1	8	播音与主持艺术专业 1 名
机械与电气工程学院	32	2	6.25%	43	4	5	7	2	5	电气工程及其自动化专业 2 名
艺术学院	64	0	0	73	4	5	5	2	3	音乐学专业 2 名
体育学院	59	0	0	75	4	5	12	3	9	体育教育专业（限排球、足球、篮球方向）3 名

旅游城乡规划学院	30	0	0	39	3	4	6	2	4	行政管理、城乡规划学专业各 1 名
外国语学院	63	1	1.59%	76	3	4	10	0	10	
马克思主义学院	55	2	3.64%	68	3	4	10	5	5	思想政治理论课相关专业 5 名
预科教育学院	27	0	0	32	2	3	3	0	3	
彝族文化研究中心	5	3	60%	8	3	4	0	0	0	
合计	875	62	7.09%	1100	100	120	125	30	95	

备注：各单位现有专任教师数含归口管理专任教师数，现有博士师资数为 2020 年高基报表统计数；各单位 2021 年专任教师建设任务数依据在校生人数、承担公共课教学任务、生师比建设目标等因素测算；各单位新增博士专任教师计划任务依据学校学科建设规划建设层次，综合考虑现有博士数量及学科进入难易程度等因素确定；事业编制进入计划仅用于引进博士和紧缺专业硕士研究生。2021 年计划引进硕士层次专职辅导员 15 名，其中事业编制 5 名、非事业编制 10 名。