

中共山东科技大学委员会文件

校党字〔2014〕14号

山东科技大学人才（教师）队伍建设实施意见

为加快实施人才强校战略，形成多层次、多渠道支持优秀人才成长发展的新格局，建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质教师队伍，根据《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》、《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》和《国务院关于加强教师队伍建设的意见》（国发〔2012〕41号），结合我校实际，特制定本意见。

一、指导思想

牢固树立人才资源是第一资源的思想。坚持德才兼备，引进、培养与聘用并举，责任、激励与约束相融，在普惠全体教师基础

上，重点加强高层次领军人才、学科带头人、杰出青年和优秀创新团队建设，注重引进和培养优秀中青年教师，注意补充具有海外学习或工作经历的青年教师，对校内外各项人才计划入选者进行重点扶持、动态管理、择优汰劣，营造有利于优秀人才脱颖而出的成长和发展环境。

二、总体目标

围绕建设高水平科技大学的战略部署，遵循教师成长和发展规律，突出高端引领、梯次配置，重点人才重点支持、特殊人才特殊培养。从2014年起，力争通过5~10年的时间，有计划、有重点地遴选支持一批具有成长为国家级科学家潜力的领军人才、一批优秀学科带头人、一批具有科技创新潜能和教学创新前景的杰出青年、一批具有创新思维和宽阔学术视野的优秀团队。建立和完善人才队伍建设体制和机制，形成一套支撑“高水平科技大学”发展的人才队伍建设制度体系。

三、建设内容

重点实施领军人才发展计划、学科带头人支持计划、杰出青年培养计划、创新团队建设计划等四项特殊支持计划。建立和完善高层次人才引进工作规定、引进高层次人才奖励办法、教职工攻读学位与从事博士后研究管理办法、青年教师社会实践锻炼暂行办法、外聘教授管理办法、内聘教授副教授暂行办法、研究生指导教师岗位管理办法、师德建设意见、高层次人才服务管理办法、人才工作目标责任制及考核办法等。

四、政策保障

1. 实行人才投资优先，建立多元投入机制。学校设立专项资金，确保每年投入 2000 万元左右，用于人才队伍建设。充分发挥二级单位的积极性，利用各类平台建设经费、科研业务费、创收经费等其他渠道，形成学校、二级单位、团队和个人多元投入机制。

2. 严格人才遴选质量，确保实施效果和公信力。坚持公开遴选、平等竞争、择优支持、合同管理的原则。在遴选程序、遴选标准、评价方式以及评审专家的选择等方面，建立科学、严格的制度和办法。在实施过程中探索建立效用评价、公信调查和管理评估机制，努力把“人才队伍建设体系”打造成经得起历史检验的品牌工程。

3. 深化人才目标管理，落实人才工作责任制。把建立健全人才工作目标责任制作为推动人才工作的有力抓手，通过构建集“考核、反馈、整改、提高”于一体的制度体系，进一步建立完善齐抓共管、整体联动的人才工作长效机制。把人才目标考核作为二级单位领导班子主要负责人及班子成员绩效考核的重要内容，对考核优秀的单位和个人予以表彰奖励，对考核成绩较差的，以适当形式进行通报批评。

五、组织领导

1. 坚持“党管人才”原则。人才队伍建设要在校党委的统一领导和学校人才工作领导小组的指导下进行，定期研究人才队

伍建设中的重大问题，从宏观、政策、协调、服务等方面做好人才工作。

2. 学校相关部门研究提出教师队伍建设发展战略和规划，制定人才队伍建设具体实施意见，做好统筹协调和考核评估工作。

3. 各二级单位要把人才工作作为“一把手工程”，高度重视，加强领导，落实好本单位教师队伍建设的各项任务，做好人才招聘、遴选、推荐、服务、跟踪管理和考核等具体工作。

六、附则

1. 本意见由人事处负责解释。
2. 本意见自发布之日起施行。

中共山东科技大学委员会

山东科技大学

2014年3月13日