

中共齐鲁工业大学委员会文件

齐鲁工大党字〔2017〕37号

中共齐鲁工业大学（山东省科学院）委员会 关于实施“齐鲁科教英才工程”的若干意见

为实现省委、省政府“建设国内一流、国际上有重要影响的应用研究型大学”的目标，紧抓科教融合重大机遇，加快推进高等教育内涵式发展，实施人才强校（院）战略，实现校（院）核心竞争力跨越提升，现就新时期实施“齐鲁科教英才工程”提出如下意见。

一、指导思想

坚持党管人才。全面贯彻落实党的十九大精神，坚持党管人才，进一步加强校（院）党委对人才工作的领导，健全党管人才领导体制和工作格局，充分发挥党组织在人才工作中的重要作用。

坚持人才优先。人才是事业发展的第一资源，是学科建设和科研创新的关键因素，人才队伍建设是落实省委、省政府决策部署的重要抓手，是抢抓发展机遇的关键突破点。要坚持实施人才强校（院）战略，把人才工作放到校（院）发展的核心位置。

坚持顶层设计。坚持问题导向，紧扣校（院）总体规划和学科布局，制定人才队伍建设规划及配套实施方案，明确人才队伍建设的目标任务和责任分工。

突出考评导向。制定科学、系统的分类考核评价体系，充分激发人才队伍的积极性和主动性，引导各类人才在教育教学、科学研究和社会服务的不同岗位中充分发挥作用。

坚持开放共享。树立全球视野和战略眼光，充分开发利用国内国际人才资源，主动参与国际人才竞争，建立更加开放、灵活的人才培养、吸引和使用机制，不求所有使用人才，不拘一格用好人才，确保人才引得进、留得住、流得动、用得好。

二、总体目标

围绕校（院）整体发展规划和学科布局打造实施“齐鲁科教英才工程”，构建引进和培养并重的人才计划体系，建立科学高效的人才工作新机制，经过3到5年的努力，打造一支规模适中、结构优化、优势突出的高水平教学科研队伍。实施“3151”人才计划，即3年内培育引进100名高端人才，5年内引进1000名优秀博士。到2020年，建成由100名院士、长江学者、国家杰青等国家级人才组成的高端人才队伍；每个教学科研单位至少建设一个由国家级人才领衔的团队，重点发展学科的主要研究方向须有国家级人才领衔；到2022年，引进1000名海内外优秀博士，实现人才队伍的快速提质增量。逐步建立科学规范、开放包容、

运行高效的人才发展制度体系，形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好生态环境，让各类人才的创造力竞相迸发、聪明才智充分涌流，为建设一流应用研究型大学提供有力的人才支撑。

三、加大人才引进力度，实现人才规模提升

实施高端人才引进计划。引进具有国际视野、拥有重要学术影响力的杰出人才和领军人才，引领学科高起点规划发展，快速提升人才培养和科技创新能力，实现跨越式发展。重点引进海内外院士、“长江学者奖励计划”特聘教授、“国家杰出青年科学基金”获得者、“千人计划”入选者、“万人计划”入选者、“新世纪百千万人才工程”国家级人选、国家有突出贡献中青年专家和“泰山学者”特聘专家等省部级及以上的高层次人才。提供具有国际竞争力的人才待遇，配套一流的科研条件和科研投入。

实施青年优秀人才引进计划。引进具有团队管理能力、学术上取得突出研究成果的青年优秀人才。重点引进“长江学者奖励计划”青年学者、“千人计划”青年项目入选者、“万人计划”青年拔尖人才、“国家优秀青年科学基金”获得者等青年优秀人才。提供有竞争力的个人待遇和科研启动支持。提高重点学科博士引进标准，逐步推广至各学科。

实施全球化人才引进计划。建立符合国际规则的引才机制、政策和服务模式。采取“走出去”“请进来”等多种方式，积极组织海外引才活动。加大海外引才宣传力度，重视引进人才的示范作用，实现以才引才、以才聚才。重点人才引进可探索使用高端人才中介机构。鼓励采取柔性方式引进与校（院）务实开展合作的杰出人才和领军人才，明确柔性引进的评价、管理和考核机

制。

四、加快人才培养进程，提升人才质量水平

实施高端人才及团队支持计划。遴选一批由杰出人才和领军人才领衔，具有发展潜力的高水平教学科研创新团队，以建设具备一定规模、结构合理、国际有影响、国内一流的教学科研创新团队为目标进行重点支持。在人才津贴、科研经费、团队建设、研究生招生等方面予以倾斜，实现高端人才队伍的快速提升。

实施青年优秀人才培养计划。选拔一批业绩突出的青年优秀人才进行重点培养，协助青年优秀人才制定清晰的发展目标和路径，做好职业发展定位和规划，重点培育能够冲击国家级人才计划和取得重大科研奖励与科研突破的青年优秀人才。鼓励青年教师积极参与科研团队工作，鼓励青年科研人员承担教学任务，参与学科和课程建设，把科研优势带到人才培养工作中。

实施国际国内合作交流计划。遴选一批有发展潜力的青年优秀人才，赴海内外知名高校、科研机构开展合作交流，拓宽学术视野，提升教学科研能力，提高青年人才队伍的国际化水平。鼓励青年优秀人才到企业进行锻炼，开展实践研究工作。用好博士后工作站，大力引进海内外优秀青年博士进站工作。

五、创新人才工作理念，构建科学发展机制

建立人才分类评价机制。建立和完善符合各类人才和岗位特点的分类考核评价体系，结合学科特点，针对不同类型和层次的人才，建立科学合理的人才分类体系，对教学型、教学科研型和科研型等不同岗位的人才进行科学客观地评价。建立适合人才分类管理的评价标准和办法，重点从职业道德、教学业绩、科研业绩、社会服务、专业发展等方面对人才进行全面考核评价。

创新人才成长激励机制。建立适合人才成长成才规律的长效激励机制。加大人才资金投入，保证在人才引进、培养和使用等环节的资金支持；加大对创新型人才的支持力度，对在教学、科研和社会服务等方面做出突出贡献的给予物质和荣誉奖励，激发人才活力，逐步形成人尽其才、才尽其用的良好局面。建立人才工作奖励机制，在资源配置、用人计划分配等方面对人才工作业绩突出的单位和个人给予支持，引导校（院）全员主动参与人才工作，形成人人重视人才工作、参与人才工作的浓厚氛围。

畅通人才流动配置机制。根据不同岗位特点，合理制定岗位职责、考核指标、考核期限、考核程序，建立岗位分流、退出和淘汰机制。对于不能完成岗位职责的予以低聘、离岗培训或转岗。对新进的优秀博士实施准聘制，设定准聘期内的目标任务，签订聘用合同，准聘期考核合格者，校（院）与其签订长期聘用合同；准聘期满考核不合格者，校（院）予以解聘。

六、围绕人才工作重点，加强管理与考核

实施人才工作目标责任制。探索实施人才项目式管理模式，鼓励人才建立或加入创新团队，签订项目合同书，明确在人才培养、科学研究和社会服务等方面目标任务。人才及团队按照项目约定的目标任务及学校（院）的各项制度规定开展工作，严格执行校（院）的管理，接受考核。建立人才工作目标责任机制，明确各职能部门、教学科研单位的人才工作指标，列入任期和年度目标任务，每年度对人才工作进行专项评估。

构建人才多元化考核机制。探索实施符合各类人才特点的多元化考核模式，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向。坚持定量考核和定性考核相结合、硬性考核和柔性考核相结合的多种考核

方式，强化年度考核和聘期考核，注重引入国际国内同行评价。重视发挥人才及团队资源配置的载体作用，遵循“物随人配，财随事投”的原则，讲求投入产出效益，坚持团队、平台、项目一体化支持。坚持以人才为本，鼓励人才潜心从事教学科研工作，多出高水平成果。

七、确保人才工作实效，强化组织服务保障

完善党管人才运行机制。发挥校（院）党委在人才工作中的领导核心作用，成立党委领导下的人才工作领导小组，研究制定校（院）人才队伍建设规划，构建人才制度体系，解决人才引进培养考核等关键问题。设立专门的人才工作部门，人才工作部门和各职能部门是人才工作的管理和部门，负责做好人才工作的统筹部署、监督协调和管理考核等工作，为人才和用人单位提供高效便捷的服务。各教学科研单位是人才工作的第一责任单位，负责做好人才的引进、培养、使用和服务等具体工作，应按照本单位的人才队伍建设规划，积极主动地开展人才工作。

建立人才工作议事制度。每学年召开 1-2 次人才工作专题会议，研究校（院）人才工作，凡涉及人才工作的重要政策、重大事项均需提交人才工作领导小组审议，并报请校（院）党委研究决定。建立校（院）领导联系高层次人才制度，及时听取他们在教学、科研、学科建设和生活等方面的意见和建议。

加强经费保障。设立专门的人才队伍建设基金，专款专用，纳入年度预算，不设上限。充分考虑引进人才在科研启动、人才培养、安家落户方面的困难，切实解决各类人才的后顾之忧，确保人才发展重点领域、重点学科的投入需求，切实发挥经费效益。

各级党委、职能部门、教学科研单位要切实增强责任感、使

使命感，统一思想，加强领导，团结协作，上下联动，推动人才工作各项任务落到实处。有关部门单位要抓紧制定任务分工方案，明确各项任务的进度安排，加强人才服务制度建设，建立完善人才服务体系。加强人才政策解读和舆论引导，形成全校（院）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。开创校（院）人才工作新局面，为实现省委、省政府“建设国内一流、国际上有重要影响的应用研究型大学”的建设目标而努力奋斗。

中共齐鲁工业大学（山东省科学院）委员会

2017年12月15日