

中共山东交通学院委员会文件

鲁交院党发〔2017〕73号

中共山东交通学院委员会 关于进一步加强人才队伍建设的意见（试行）

为全面落实中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号）、中共山东省委《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》（鲁发〔2016〕22号）、中共省委办公厅、省政府办公厅关于印发《山东省“十三五”人才发展规划》的通知（鲁办发〔2016〕34号）、《山东交通学院“十三五”改革发展规划》的通知（鲁交院党发〔2016〕117号）要求，努力造就一支高素质的人才队伍，为我校高水平应用型大学建设提供强有力的人才支撑，现就进一步加强人才队伍建设提出如下意见。

一、实行更具竞争力的人才引进制度

1. 建立“高精尖缺”人才引进支持政策。

围绕学校学科专业布局和重点学科紧缺专业人才需求，重点引进一批站在科技前沿和行业高端、具有国际视野和能力的领军人才。建立“高精尖缺”人才信息库，根据学科专业需求，精准引进高层次人才。定期制定并发布重点学科紧缺专业引才目录，发挥高端猎头和行业协会的作用，实现引才制度化、常态化。适应“走出去”发展趋势，全面推进与海内外名校名院名企的战略合作，定期开展组团赴国（境）内外招才引智活动，引导各类创新要素向学校集聚。

改进岗位管理模式，建立动态调整机制，可采取特设岗位引进高层次人才急需紧缺人才。对急需紧缺人才实行协议工资制、项目工资制和年薪制。深入实施“千人计划”“长江学者”“泰山学者”等重大引才工程。制定“高精尖缺”人才特殊支持办法，对来校的重点紧缺专业人才和高端人才，根据人才层次发放 10 万元至 150 万元的安家补助或 1 套住房，对经评估具有国际领先水平、能够突破关键核心技术、带动学校发展实现重大突破的顶尖创新团队，按评定结果给予 100 万元至 500 万元的综合资助。对在国内外具有重大影响的高水平人才采取“一事一议”的政策。

2. 实施更加积极有效的海内外人才引进政策。

坚持刚性和柔性相结合，加大高层次人才引进力度。完善海内外人才引进政策和方式，深入挖掘国际国内人才资源。制定引

进外国专家和智力的实施意见，实行与国际市场接轨的人才管理、使用和薪酬机制。充分利用我省“绿色通道”政策，为学校引进国外高层次人才简化程序。进一步加强“专家学者工作站”建设，柔性吸引高层次人才来学校开展创新研究，积极争取省财政支持。依托重点实验室、工程技术中心等设立访问学者岗位，吸引海外人才来学校开展合作研究。

二、创新人才培养模式

3. 探索人才分类培养机制。

坚持高端引领、梯次开发、以用为本，结合落实国家、省重点人才工程，启动实施学校人才工程支持计划，培养创新型科技人才队伍。坚持教学基础，改革育人方式，制定优秀教师培育计划，系统培养应用型教学能手。建立健全对青年人才普惠性支持措施，完善青年教师提升计划，设立学校“1251”人才培育工程支持专项。鼓励青年博士教师进入博士后流动站、博士后科研工作站设站企业或以项目博士后的形式从事博士后研究，不断提升科研水平。

4. 推进产学研用协同创新。

加强学校内部二级院部、科研机构 and 产业单位之间高层次人才协同创新，加快以交通类特色学科交叉融合为基础的知识、技术集成与转化。鼓励学校与其他高校、科研院所、企业联合共建协同创新中心、产业技术创新联盟等，做大做强产学研用创新平台。主动对接国家“一带一路”战略，支持与“一带一路”沿线

国家的高等学校合作开展科学研究和技术开发。

5. 促进高层次人才合理流动。

聘请企业管理人员、研发人员、高级技工兼任教职。通过双向挂职、短期工作、项目合作等柔性流动方式，引导博士、教授等按照专业领域和特长在校内有序流动。在上级政策和文件的指导下，适时制定符合我校实际的科研人员离岗创业管理办法。

6. 加强国际化人才培养力度。

鼓励人才更广泛地参加国际学术交流与合作，完善相关管理办法。改进和完善国外访学进修、培训制度，实行支持学校国际化进程的精准化培养办法。每年遴选一批外语好、业务强的优秀人才，到国外知名高校、科研院所访学进修。允许国外知名高校、科研院所、跨国公司在学校建立研究中心、合作办学基地，联合开展人才培养、项目攻关和成果转化，吸引国外人才来校工作。建立国际友好院校教师互换计划，开展多种形式的交流合作。

三、采取多样化的人才评价机制

7. 推进人才分类评价改革。

培育多元人才评价主体，改革行政为主导的人才评价现状，充分发挥学术委员会的作用，建立校外专家库开展人才评价，加快建立科学化、社会化、市场化的人才评价机制。完善人才分类评价标准和方式，强化创新实践能力评价，增加专利发明和运用、成果转化和推广等评价指标的权重，建立以能力、实绩和贡献为导向的人才评价体系。基础研究人才以同行学术评价为主，哲学

社会科学人才强调社会评价，应用研究和技术开发人才突出市场评价。

8. 深化职称制度改革。

完善职称评聘办法，提高评价科学化水平。合理下放职称评聘权限，赋予二级学院（部）副高级及以下职称评聘权。高级职称依托学术委员会、职称评聘委员会等建立专家评审委员会，进行客观评审，强化事中事后监管。建立高层次人才、急需紧缺人才职称直聘体系。进一步完善激励创新和科技成果转化的职称评审导向，将技术创新和创造、高新技术成果转化、发明专利转化等方面取得的成绩及所创造的经济效益和社会效益等因素纳入职称评审的指标。

四、转变人才管理体制和工作方式

9. 完善党管人才工作格局。

发挥学校党委总揽全局、协调各方的领导核心作用，加强对人才工作的统一领导，深入实施党委联系专家制度。进一步明确学校人才工作领导小组职责任务和工作规则，健全工作机构，配强工作力量，完善宏观指导、科学决策、统筹协调、督促落实机制。制定人才工作目标责任制，签订人才工作目标责任书，把二级学院（部）党政领导班子和系（教研室）主任人才工作目标考核纳入绩效考核体系，同时将人才培育与引进工作和履职尽责考核结果作为干部评价的重要依据。各二级单位党政主要负责人对于做好人才工作负有直接责任，要树立强烈的人才意识，善于

发现人才、培养人才、集聚人才、服务人才，做到知人善任、唯才是举、广纳群贤。

10. 建立人才改革试验区。

做好二级学院（部）改革试点工作，建立人才改革试验区。面向海内外公开招聘人才团队及师资力量，实行国际先进的试点院部创新性管理模式和人才管理模式。对担任行政职务的专业技术人才实行有别于党政领导干部的管理方式。逐步破除人才管理方面存在的行政化、“官本位”倾向。鼓励其在人才引进培养、社会化评价、双向流动、成果转化等方面先行先试，完善创新创业政策体系，探索人才管理新模式。

11. 制定引才激励政策。

鼓励学校二级学院（部）、职能部门、产业单位等各级组织和教职工个人引进、举荐和培育人才。研究制定引才育才激励办法，对在推荐引进高层次人才中作出突出贡献的组织和个人给予奖励。设立人才引进（培育）“伯乐”奖和“育才”奖，调动全校教职工、各单位（部门）引才育才积极性。

12. 大力营造引才育才之风。

对引进人才充分信任、放手使用，支持他们申报和承担各级人才工程计划项目，开展科研攻关。强化服务意识，完善配套政策，积极解决引进人才子女教育、住房、医疗等问题，为引进人才提供精准服务。加大舆论宣传引导，对外广泛宣传学校引进和培养人才政策，吸引人才；对内引导广大教职工爱才惜才，在全

校形成敬才、容才之风，最大限度激发和释放人才创新创业活力，使人才各尽其能、各展其长、各得其所，确保人才引得进、留得住、流得动、用得好。汇聚全校力量，营造人才脱颖而出的良好氛围，努力构建高水平人才队伍，将学校建设成为特色鲜明的高水平应用型大学。

中共山东交通学院委员会

2017年9月25日

中共山东交通学院委员会办公室

2017年9月25日印发

校对：冯凤娟

共印6份