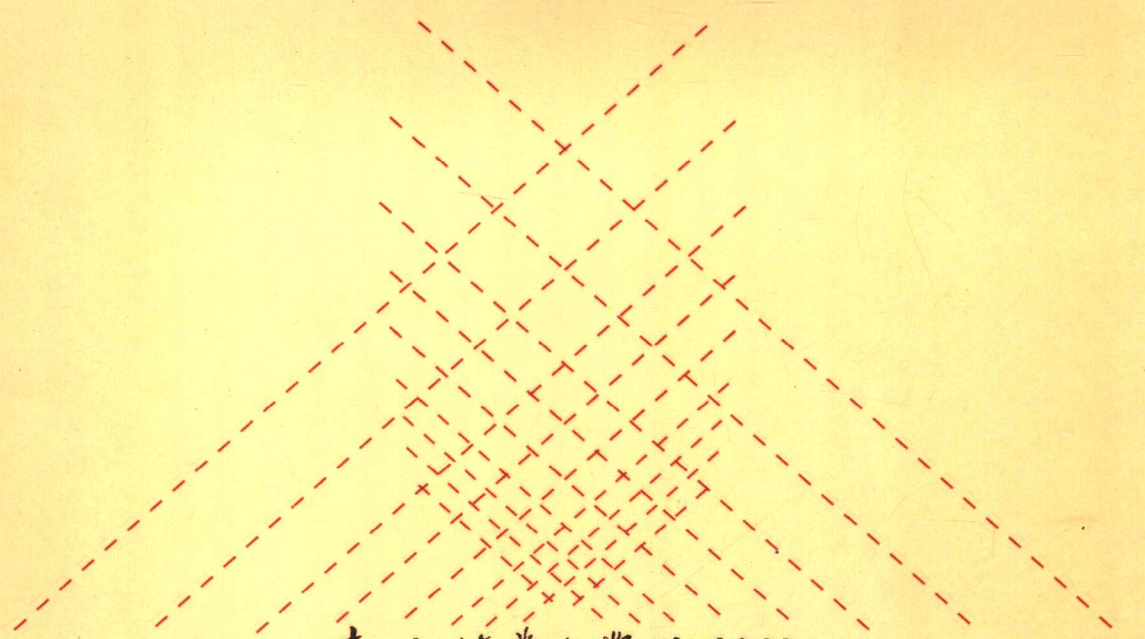


2004~2005 年度 获奖优秀教学成果集

东北林业大学高等教育研究所 编



东北林业大学出版社

2004 ~ 2005 年度获奖 优秀教学成果集

东北林业大学高等教育研究所 编

东北林业大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

2004~2005 年度获奖优秀教学成果集/东北林业大学高等教育研究所编. —哈尔滨: 东北林业大学出版社, 2006.4

ISBN 7-81076-890-5

I. 2… II. 东… III. 东北林业大学—教学工作—成果—汇编—2004~2005
IV. G642

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 084312 号

责任编辑: 李学忠

封面设计: 彭 宇



NEFUP

2004~2005 年度获奖优秀教学成果集

2004~2005 Niandu Huojiang Youxiu Jiaoxue Chengguoji

东北林业大学高等教育研究所 编

东北林业大学出版社出版发行

(哈尔滨市和兴路 26 号)

东北林业大学印刷厂印装

开本 787 × 960 1/16 印张 16.5 字数 288 千字

2006 年 4 月第 1 版 2006 年 4 月第 1 次印刷

印数 1—1 000 册

ISBN 7-81076-890-5

2·38 定价: 30.00 元

《2004 ~ 2005 年度获奖优秀教学成果集》编委会

主	任	李 坚	杨传平	
委	员	朱永林	倪志英	韩相春
		李雷鹏	崔宏楷	吴 微
执行编辑		李雷鹏	倪志英	

前 言

高教科研工作是一项严谨、理性、蕴含创新思维的工作，它要求科研工作者更新观念，增强创新意识与服务意识。教育科研工作的开展，要立足于为社会培养优秀人才，立足于解决高校发展中自身存在的问题。

随着高等教育改革的不断深入，涌现出大量的新课题，迫切需要从理论与实践的结合中回答和解决发展中遇到的各种问题，进一步明确改革的方向，及时采取有效的措施和策略，有的放矢，切中时弊，深入地进行理论研究和应用研究，从理论的高度对研究内容进行科学的分析，对实践经验进行科学的概括，用理论研究的成果指导实践，充分发挥高教科研的先导作用，为高等教育的改革与发展提供理论依据和成功经验，这是高教科研工作者的任务和职责。

我们将 2004~2005 年度获得黑龙江省优秀教学成果奖的研究报告选编出版，其目的不仅是对东北林业大学高等教育科学研究工作加以组织、引导和管理，还要为高教工作者搭建交流科研成果的信息平台，鼓励高教科研工作者潜心钻研、耕耘不辍，通过互相学习、借鉴，不断提高教育科研的质量和水平，为高教改革和发展做出新的贡献，同时也是对领导和同行给予我们的关心与支持表示衷心感谢。由于时间紧迫，编辑水平有限，若发现不当之处敬请批评指正。

编 者

2006 年 3 月 15 日

目 录

综 合 改 革

创新型师资队伍建设的研	(3)
黑龙江省高校学分制建设的探索与实践	(29)
完善农林科实践教学体系和管理模式的实践	(41)
林科硕士专业学位研究生培养与管理问题研究	(54)

课 程 建 设

农林类专业物理实验课教学内容和课程体系的创新与实践	(59)
“阶段递进式”分析化学实验课教学模式的研究与实践	(104)
结构设计原理课程全方位建设的研究与实践	(119)

创 新 教 育

野生动物与自然保护区管理新型人才培养模式的研究	(125)
英语专业创新人才培养体系的研究与实践	(156)
导师制加强大学生创新能力培养的模式研究	(184)
在文科教学中开展创新教育培养创新素质研究	(200)
野外生存生活训练对提高大学生综合素质影响的研究	(204)

教 育 技 术

昆虫学网上教学手段的开发与应用	(227)
“数控机床”立体教学模式及虚拟机床教学软件的研究	(246)

综 合 改 革

创新型师资队伍建设的研 究

创新型师资队伍建设是高校创新能力培养的需要,大学生的创新能力的培养以及各种能力的培养,需要一支创新型的教师队伍,没有这支队伍,无法更好地进行创新教育,高校的各项工 作也会缺少活力,大学生自己的创新活动缺少有力的指导,对培养创新型人才是不利的。所以创新型师资是高校人才培养的重要力量。

创新型师资队伍建设是高校教学科研发展的需求。高校教学质量 的提高,科研事业的发展,都要进行创新。创新活动是教学、科研深入发展的动力,创新型师资队伍的建设正是努力实现提供这种动力的组织保证。高校进行的创新教育和创新能力的培养,其中,首要的任务是抓紧进行创新型师资队伍建 设,这样才能实现真正意义 上的高校创新人才培养,这是本研究的重要内容。

1 我校师资队伍建 设状况分析

快速发展的我国高等教育形势,使大部分院校措手不及,我校及时地把握了机遇,扩大了办学规模,实现了跨越式发展。这期间,我校师资队伍建 设遇到了很大的困难,学校采取了切实可行的措施,基本上满足了教学需要。同时,师资队伍的结构进行了动态快速建设,师资队伍建设和管理的机制与体系也在发展中得到了完善。

我校在办学规模方面快速发展,在校学生数由7 333人,增至18 300余人,为适应教学需要和解决因“文化大革命”造成的师资队伍不足,总数由737人增到923人,基本上满足了教学的需要,并对各种结构进行了初步的高速师资队伍结构框架初现。

1.1 师资队伍结构

职务结构:学校现有专业技术人员1 815人,其中专任教师:具有正高级职称的159人,其中教授138人;副高级职称的487人,其中副教授287人;中级职称743人,其中讲师291人;专业技术人员中高级职称所占比例为35.8%,专任教师中教授、副教授所占比例为45.1%。

学历结构:我校专任教师中,具有博士学位的教师112人,占教师总数的12.1%;具有硕士学位的教师384人,占教师总数的41.6%;研究生班毕业的6人,占0.7%;本科毕业的387人,占41.9%。

年龄结构:截至 2003 年底,我校教师队伍中 40 岁以下的教授 28 人,副教授 150 人,讲师 244 人;45 岁以下的教授 63 人,副教授 225 人,讲师 277 人。教授平均年龄 47.3 岁,副教授 42.1 岁,讲师平均年龄 34.6 岁。

学缘结构:目前,教师队伍中外校毕业生 485 人,占教师总数的 52.6%。

1.2 人才引进工作

“十五”期间,学校加强了人才引进工作,2001~2003 年学校引进各类人才投入经费近 3 000 万元。引进硕士以上人员共 170 名,其中留学回国人员 35 名。如日本东京大学博士后李玉花、博士柳参奎,美国威斯康新大学博士王传宽,德国海德堡大学博士安志刚及日本京都大学韩广萍等。这些优秀人才来校后,在各学科的教学科研中发挥了积极的作用。

1.3 学术梯队建设

学校现有师资队伍中,有中国工程院院士 1 名,受聘院士 5 名;国家级有突出贡献的专家 3 名,省部级有突出贡献的专家 16 名;博士生导师 86 名;国家“百千万人才工程”第一、二层次人选 5 名,享受国务院政府特殊津贴的专家 26 名,林业部跨世纪学术与技术带头人 15 名,全国优秀教师 3 名,国家级有突出贡献的博士与硕士学位获得者 2 名,国家级有突出贡献的留学归国人员 2 名,教育部高校青年教师奖获得者 1 名,中国青年科技奖获得者 2 名,国家百篇博士优秀论文获得者 1 名,中国博士后流动站评审专家 2 名,教育部科技委委员 1 名,国家林业局科技委委员 4 名。

但是,我校还存在着人才观念不科学的问题,没有真正把人才资源看做是第一资源,需要提高认识,坚持原则,转变观念,加强领导,不断完善工作运行机制,采取积极有效措施,狠抓落实工作,使队伍建设出现良好的局面;存在着生师比较高,人才引进速度较慢,师资队伍总是不足,结构性短缺的问题;存在着师资队伍的政治素质和业务素质较弱,需要全面提高教师的业务水平、教学效果和工作能力等问题。

1.4 师资队伍建设面临的新形势和新机遇

2003 年 12 月,党中央国务院召开了中国历史上第一次全国人才工作会议。不久,中共中央国务院又下发了《关于进一步加强人才工作的决定》,充分说明了党中央根据国际国内形势的发展变化,把人才工作提高到了极其重要的战略地位。人才问题从来没有像今天这样受到全社会的高度重视,尊重知识,尊重人才,以人为本,人才强国等观念从来没有像现在这样深入人心,这样的大好形势给我们带来的既是难得的机遇,也是严峻的挑战。机遇在于旧的人才框架被突破,科学的人才观在逐步树立。制约人才发展的机制

因素逐渐破除,为大批年轻人才的脱颖而出提供了制度保障,极大地激发了广大青年奋发成材的雄心。一个以实绩和能力论英雄的时代正在到来。机遇在于随着全社会形成尊重知识、尊重人才的强大舆论,为广大教师,特别是青年教师施展才华、锻炼成长提供越来越多的机会:机遇还在于我们可以利用新形势、新政策公平公正地参与人才的竞争、促进我校师资队伍的建设与发展等。

过去我们人才争夺的压力,主要来自具有地域优势的大学和名牌大学,而现在我们面对的不仅是高校,还来自全社会的企事业单位、科研院所、政府、外企、私企及国外的压力。一浪高过一浪优厚的生活待遇,令人心动的官职许诺,时刻在刺激着高校的教师,特别是当教师队伍中又有人离开时所产生的振荡久久不能平静。人才竞争已呈白热化趋势。而在这些竞争中,我们学校大多是处于被动地位,即处于守势。挑战还在于尽管我们这些年来成功地培养和引进了大批人才,师资队伍状况明显改善,但人才兴校的观念还没有真正成为全校共识,有些单位还没有把人才问题作为第一位的工作来抓,人才流失的状况还没有从根本的遏制,不利于人才脱颖而出的机制、政策、环境还没有解决好。人才所出成果的数量和档次还不够理想,名师级的人才缺乏还没有根本的改善,有的学科力量仍严重不足。这些问题如果不能很快地解决,将严重制约着学校的建设和发展。所以,面对这样的机遇和挑战,高校工作者必须清醒地认识到,学校的问题说到底人才问题,没有人才会什么也干不成。我们应该以此次会议为契机,统一思想,提高认识,树立科学的人才观,从学校领导到各院处负责人,从教师到职员,人人为培育人才,吸引尊重人才,为人才成长创造优良环境。举全校之力,为我校人才队伍的快速发展提供强有力的支持和保证。

2 创新型师资队伍专项培养机制的研究

2.1 杰出人才和学科带头人培养机制

将杰出人才和学科带头人的培养作为队伍建设的重点,由此带动整个学术梯队和创新团队的建设。对杰出人才和学科带头人的培养实行项目管理的模式,确定培养目标,通过合理配置学术梯队,提供一定的实验设备条件,支持开展国际合作与交流,资助出版高水平著作和发表高水平论文,鼓励学科联合与交叉,扶持重大科技项目,为出高水平的成果提供良好的条件。

2.1.1 研究方案

为支持在教学、科研领域取得突出成就的优秀青年教师加速培养造就一批进入世界科技前沿的优秀青年学术带头人,吸引优秀人才来校工作,实现

我校“国家杰出青年科学基金”获得者“零”的突破,进行了分析研究。首先,对杰出人才的学术水平进行分析,认为杰出人才,特别是杰出青年教师要能够形成比较稳定的科学研究方向,并在该方向有较深的系统研究,且在近五年取得国内同行公认的创新型成果,并具备下列条件之一:

以第一作者在影响因子 2.0 以上的 SCI 源刊物上发表学术论文 3 篇;或以第一作者在 SCI 源刊物上发表学术论文影响因子累计在 6.0 以上;或以第一作者在科学出版社出版有一定影响的学术专著,并以第一作者在影响因子为 2.0 以上的 SCI 源刊物上发表学术论文 1 篇;或以第一作者在 SCI 源刊物上发表学术论文影响因子累计在 3.0 以上。

国家自然科学奖,技术发明奖,科技进步奖一、二等奖前 5 名证书持有者;或省、部级三大科学一等奖的第一名;或黑龙江省杰出青年基金获得者。

国家“863”、“973”、“948”国家自然科学基金重大、重点项目第一主持人;国家科技攻关课题第一主持人;国家教育部优秀青年教师基金第一主持人(2 项以上);国家自然科学基金面上项目、青年项目第一主持人(2 项以上);教育部跨世纪人才基金获得者。(国外引进人才的条件可适当放宽)其次,对杰出人才的考核指标进行了研究,提出了杰出人才的考核要求,主要集中在下列几点对获“国家杰出青年基金后备人选培养计划”的资助者实行年度目标考核。年度考核的指标为:

以第一作者平均每年在影响因子为 2.0 以上的 SCI 源刊物上发表学术论文 1 篇以上;或以第一作者平均每年在 SCI 源刊物上发表学术论文影响因子累计在 2.0 以上。

必须在资助期内主持 2 项科研项目,且其中 1 项为国家自然科学基金以上项目。

资助期间,受资助者每年提交一份年度进展报告(含资助经费使用情况),附上有关科研成果证明,交人事与专家工作处。人事与专家工作处会同科学技术处组织有关专家进行考核。考核不合格者将终止资助,有特殊情况者将延期半年考核;资助经费主要用于资助期内的科研工作,单独建账,专款专用。资助获得者将严格按照国家和学校有关经费的管理规定使用;受资助者在受资助期间,须与学校鉴定工作协议,如因个人原因申请调出学校,学校将追回全部资助经费。

2.1.2 制定方案

为支持在教学、科研领域取得突出成就的优秀青年教师加速培养造就一批进入世界科技前沿的优秀青年学术带头人,吸引优秀人才来校工作,实现

我校“国家杰出青年科学基金”获得者“零”的突破。

“国家杰出青年基金后备人选培养计划”的评选、管理工作遵循严格、认真、客观、公正的原则。由个人申请，同行专家评审，学校审定。

“国家杰出青年基金后备人选培养计划”两年评审一次，实行动态管理。

“国家杰出青年基金后备人选培养计划”的申请人应具备以下条件：

- (1) 热爱社会主义祖国，具有高尚的科学道德和严谨的治学态度；
- (2) 申请当年1月1日未满40周岁（特别优秀者可放宽到42岁）；
- (3) 获得博士学位且具有副高级以上专业技术职务；
- (4) 形成了比较稳定的科学研究方向，并在该方向有较深的系统研究，且在近五年取得国内同行公认的创新型成果，并具备下列条件之一：

①以第一作者在影响因子2.0以上的SCI源刊物上发表学术论文3篇；或以第一作者在SCI源刊物上发表学术论文影响因子累计在6.0以上；或以第一作者已在科学出版社出版有一定影响的学术专著一部，并以第一作者在影响因子为2.0以上的SCI源刊物上发表学术论文1篇，或以第一作者在SCI源刊物上发表学术论文影响因子累计在3.0以上。

②获国家自然科学奖，技术发明奖，科技进步奖一、二等奖前5名证书持有者；或获省、部级三大科技一等奖的第一名；或黑龙江省杰出青年基金获得者。

(5) 国家“863”、“973”、“948”国家自然科学基金重大、重点项目第一主持人；国家科技攻关课题第一主持人；国家教育部优秀青年教师基金第一主持人（2项以上）；国家自然科学基金以上项目、青年项目第一主持人（2项以上）；教育部跨世纪人才基金获得者。（国外引进人才的条件可适当放宽）

申请者须按规定的内容与要求认真撰写《东北林业大学国家杰出青年科学基金后备人选培养计划申请表》，并提交有关附件材料，向所有院、室提出申请。

所在学院的学术委员会或专家组对申请者严格按照规定条件择优遴选。对遴选出的人选，学院应认真审核并签署推荐意见，按规定时间将《东北林业大学国家杰出青年科学基金后备人选培养计划申请表》及附件材料报送人事与专家工作处。

人事与专家工作处会同科学技术处等有关部门对申请材料进行复核，复核后，将组织专家进行同行评议，评审者到会答辩，评委在充分讨论的基础上，以无记名投票表决方式确定建议资助的候选人，并提出建议资助金额。

校长办公会议审核确定“国家杰出青年基金后备人选培养计划”的获资

助名单及资助金额,由人事部门予以公示。公示期内无异议即为确认。

“国家杰出青年基金后备人选培养计划”的资助基数为3年,科研资助总金额为每人30万元人民币,按年度拨款,每年在前一年考核合格后划拨。

对获“国家杰出青年基金后备人选培养计划”的资助者实行年度目标考核。年度考核的指标为:

(1)以第一作者平均每年在影响因子为2.0以上的SCI源刊物上发表学术论文1篇以上;或以第一作者平均每年在SCI源刊物上发表学术论文影响因子累计在2.0以上。

(2)须在资助期内,主持2项科研项目,且其中1项为国家自然科学基金以上项目。

资助期间,受资助者每年提交一份年度进展报告(含资助经费使用情况),附上有关科研成果证明,交人事与专家工作处。人事与专家工作处会同科学技术处组织有关专家进行考核。考核不合格者将终止资助,有特殊情况者将延期半年考核。

2.2 名师英才培养机制

建立制定了以“名师英才工程”实施方案为主,以该方案下制定的具体办法、措施为管理的具体内容,进行这项机制的建立和建设。

2.2.1 研究方案

在研究方案过程中,注意稳定学校内高素质的优秀尖子人才,不失时机地引进国内外高层次的优秀拔尖人才进入“工程”的不同层次,努力创造有利于青年人才更快更好成长的政策环境,形成流动、竞争、协作的人才使用机制。

主要内容:

根据“工程”培养目标,学校分三个层次分别拟定具体的实施计划。第一个层次为“东北林业大学学术名师资助计划”;第二个层次为“拔尖人才重点培养计划”,三个层次构成我校“名师英才工程”的主要内容,并且同步推进,同步实施。“名师英才工程”三个层次人选的评选和确定原则上每年进行一次。

主要培养措施:

学校本着重点培养、重点投入的原则,根据“工程”不同层次人选的实际情况,定向投入,重点支持。其投入资金主要用于承担具有较大发展前景而又缺少经费支持的科研课题经费补贴;支持具有创造性和重大学术价值著作的出版;为进行多种方式的进修培训提供资助;资助开展国内外学术交流活动等。

积极从留学人员当中选拔符合“工程”各层次要求的人选。对入选的留学回国人员开展科研工作予以重点资助,定期支持他们出国参加国际国内学术交流,使他们能及时跟踪世界先进科学技术,提高学术和技术水平。

充分利用我校省、部级重点实验室、国家和省部级重点学科点等较好的工作条件,结合学校“十五”期间承担的各项重大科研项目的实施,为“工程”人选提供良好的工作环境和锻炼、成长的机会。

对进入学校“名师英才工程”一、二层次人选在评选博士生导师、推荐各类专家、评聘教授(研究员)职务等有关方面给予优先考虑。

积极推荐和吸收“工程”人选参与国家、省市自治区部门的重大科研项目,提高他们的科研能力和组织协调能力。积极向有关学术委员会、学术团体,评审委员会推荐参加有关的学术、评审活动。对“工程”人选要充分信任,合理使用,赋予他们充分的科研自主权,让他们经受锻炼,不断增长知识和才干。

主要管理措施:

(1)为加强“名师英才工程”的实施工作,学校成立由校长任组长的东北林业大学“名师英才工程”领导小组,由学校科技处、教务处、研究生部、人事与专家工作处、资金筹措与财务管理处等有关部门领导参加,共同负责“工程”的实施工作。领导小组定期召开会议,讨论决定重大问题。领导小组下设办公室,贯彻执行领导小组的决定,承办具体工作。办公室设在人事与专家工作处。

(2)建立考核制度,全面考核人选的德、绩、勤、能,重点是考核工作实绩和业务能力。对获得“工程”资助的人选,还要考核资助项目的完成情况。在考核过程中要及时掌握新涌现出来的、符合“工程”人选条件的优秀人才,不断充实“工程”人选队伍。对于那些弄虚作假、谎报成果的,丧失或违背学术带头人所必须具备的政治条件和道德标准的,未经组织批准擅自离职的,以及有其他不符合人选标准行为的,应从人选中筛选出去;对于实际表现平平,确无培养造就前途的,也应及时调整,以确保“工程”人选的质量。

(3)要切实加强对“名师英才工程”的领导。实施“名师英才工程”是学校面向新世纪,整体提高我校教师队伍水平的一项重大举措。学校上下都应该给予关心和支持。要发挥各方面的积极性,大力宣传人选所做出的成绩和他们的奉献精神,努力创造人选迅速成长所需的良好的校园环境。学校有关部门要提高认识,采取切实措施,保证“工程”的落实。

2.2.2 “名师英才工程”实施方案

为进一步贯彻落实我校“十五”发展建设规划,造就一支适应新世纪需要的国内外知名的学术名师和在国内具有较大影响的中青年学术带头人队伍,培养一支在学校各学科领域内起骨干作用的学术带头人后备人选。我们拟定了东北林业大学“名师英才工程”(以下简称“工程”)并制定本实施方案。

2.2.3 目 标

根据学校学科发展规划的需要,力争用5年左右的时间,在学校重点建设的学科领域内,培养和造就一批学术名师、学术带头人以及学术带头人后备人选。其中,第一层次:20名左右能进入国际科技前沿,在国内外有重大影响的学术名师;第二层次:80名左右具有国内先进水平,保持学科优势的中青年学术带头人;第三层次:100名左右在学校各学科领域里有较高学术造诣,成绩显著,起骨干或核心作用的学术带头人后备人选。

2.2.4 指导思想

坚持德才兼备的方针,全面提高不同层次优秀人才的政治素质和业务素质,使专业知识基础雄厚、组织能力较强,政治思想高,立志献身我国高等教育事业的优秀教学科研人员尽快成长。

尊重不同层次,不同类别人才成长的规律,建立完善的人才评价体系和科学的管理办法。在人才的培养、使用上要引进竞争机制。对已进入“工程”的人选,要重点投入、重点扶持、定期考核、动态管理、择优汰劣。

(1)为落实教育部高教[2001]4号文件精神,学校要求完成重点岗位人员每年必须为本科学生讲授一门课程。

(2)教学工作量及效果的考核由教务处、研究生部根据学校有关教学质量评价体系组织专家做出评价。

(3)出版的本科生教材使用情况由教务处认定;研究生教材由研究生部认定。

(4)发表论文的期刊见《东北林业大学中文学术期刊目录》,论文统计截止时间为当年12月31日,由人事与专家工作处认定备案。

(5)到位科研经费是指实到我校的数额,且在实施期间转给合作、协作单位经费不超过1/3,各类科研经费统计由科技处认定。

(6)上岗人员所作学术报告应先报本院科研秘书(或教学秘书),报科技处,科技处派专人听取学术报告并审核备案。

(7)对发表的论文、专著和教学科研奖励等各类成果均以东北林业大学为第一完成单位,若为第二完成单位,其考核的工作量减半,若为第三完成

单位,其考核工作量为1/4,依次类推:若其成果没有以东北林业大学署名时,不计考核工作量。

(8) 论文当量计算:如三个作者中有一个是学生,一篇论文的当量数为0.6:0.4;如三个作者中无学生,一篇论文的当量数为0.5:0.3:0.2。

(9) 一、二级重点岗位上岗者规定在《东北林业大学中文学术期刊目录》A类期刊中发表论文,三、四级重点岗位上岗者规定在《东北林业大学中文学术期刊目录》A类和B类期刊中发表论文。

2.2.5 实施效果

经学校评审,已确定王政权等17位教师进入东北林业大学名师英才工程第一层次“学术名师”资助计划,并获得每人10万元的科研资助。同时经过学校的遴选,现共有51位中青年学术带头人成为东北林业大学名师英才工程第二层次人选,将作为拔尖人才重点培养对象进行培养。目前,全校在岗的51位拔尖人才分布在14个博士点,20个硕士点,其中教授36名,副教授9名,博士生导师18名,学科带头人11名,学科建设负责人13名。另外有41名青年教师受到名师英才工程第三层次“创新项目资助计划”的资助,资助经费达121万元。

2.3 激励机制的创新

2.3.1 重点岗位及津贴的实行

为满足学校建设和发展需要,增强人才竞争能力,培养和造就层次创造性人才,实现一流人才、一流业绩、一流报酬,自2001年1月1日起实施了《东北林业大学实施重点岗位设置及重点岗位津贴的暂行规定》,其主要内容包括以下几方面。

2.3.1.1 岗位设置原则

- (1) 一、二、三、四级重点岗位在我校所有学科和专业范围内设置。
- (2) 重点岗位设置与聘任必须有利于人才引进,有利于稳定高层次人才。
- (3) 重点岗位设置实行年终考核制,每年年末进行考核、评估,完成规定岗位职责者给予兑现岗位津贴。

2.3.1.2 岗位设置及岗位津贴标准

重点岗位设置分一级重点岗位、二级重点岗位、三级重点岗位、四级重点岗位四个级别,岗位数额不限。

岗位津贴标准表

万元/年

岗位级别	一级岗位	二级岗位	三级岗位	四级岗位
津贴标准	6.0	4.0	2.0	1.0