



北京理工大学

人事文件选编

北京理工大学人事处 编

RENSHI WENJIAN XUANBIAN

德以明理
学以精工

北京理工大学校训

丁石岩

北京理工大学出版社
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

徐特立
1871-1961

北京理工大学人事 文件选编

北京理工大学人事处 编

 **北京理工大学出版社**

BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

内 容 简 介

本书是2013年人事处相关工作文件选编。汇集了高层次人才队伍建设、岗位聘用、编制管理、人员招聘、人事调配、因私出国、劳动纪律、工人队伍建设、人事档案管理、专业技术职务、青年教师培养、团队建设、退休工作、福利待遇、非事业编制人员管理等管理办法及通知规定。可作为有关人员及相关部门的办公指导方案。

版权专有 侵权必究

图书在版编目 (CIP) 数据

北京理工大学人事文件选编 / 北京理工大学人事处编. —北京: 北京理工大学出版社, 2013. 9

ISBN 978 - 7 - 5640 - 7507 - 1

I. ①北… II. ①北… III. ①北京理工大学 - 人事管理 - 文件 - 汇编 - 2013 IV. ①G649. 281

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 048119 号

出版发行 / 北京理工大学出版社

社 址 / 北京市海淀区中关村南大街 5 号

邮 编 / 100081

电 话 / (010)68914775(办公室) 68944990(批销中心) 68911084(读者服务部)

网 址 / <http://www.bitpress.com.cn>

经 销 / 全国各地新华书店

印 刷 / 保定市中画美凯印刷有限公司

开 本 / 710 毫米 × 1000 毫米 1/16

印 张 / 22.25

插 页 / 2

字 数 / 323 千字

版 次 / 2013 年 9 月第 1 版 2013 年 9 月第 1 次印刷

定 价 / 38.00 元

责任编辑 / 王俊洁

责任校对 / 周瑞红

责任印制 / 王美丽

图书出现印装质量问题, 本社负责调换

编 委 会

主 审：赵长禄

主 编：韩宝玲

副主编：魏名山 陈 珂 侯爱军

编 委：（按姓名拼音排序）

陈晓燕 何骁威 李东旭

圣 洁 施 瑞 王传敏

王晓庸 王智鹏 吴翼飞

张 帅 周 娟

前言

党的十八大报告将创新管理提升到非常重要的高度，创新管理一则需要强化服务理念，二则需要加强制度建设。作为学校分管人事工作的职能部门，人事处长期以来坚持以人为本，树立服务意识，坚持政策原则，改进工作方法，努力营造更好的人才、队伍的培养和成长环境，为我校各项工作做好充分的人力资源保障。同时，在国家政策方针和学校整体发展目标的指引下，制定了一系列有关人事管理方面的文件与制度，为我校人事管理工作向科学化、规范化、制度化、系统化迈进奠定了坚实的基础。

人事管理工作具有复杂性、具体性和强政策性的特点，人事管理制度是人事管理工作的规范和准则。在此，结合人事工作所需，本着实事求是和与时俱进的原则，我们将近年来国家出台的和学校制定的部分规范性文件选编成册，编制了《北京理工大学人事文件选编》，既是对我校人事制度发展的历史与现状的记录，亦作为人事管理工作的依据和指南。

本书内容主要分为高层次人才队伍建设、岗位聘用、编制管理、人员招聘、人事调配、因私出国、劳动纪律、工人队伍建设、人事档案管理、专业技术职务、青年教师培养、团队建设、退休工作、福利待遇、非事业编制人员管理等 10 余个部分，基本上覆盖了我校人事管理工作的各个方面。

为了保证《北京理工大学人事文件选编》的完备性和实用性，人事处广

泛征求意见，最大程度地完善文件选编的内容。我们在收集、编印工作中得到了学校领导和各职能部门的关心和大力支持，在此谨表谢意！由于选文、核校、编册是一系列要求细致入微的工作，其中若存在不足之处，请全校教职员与各有关单位人事管理工作提出宝贵意见，以便我们把工作做得更好。

北京理工大学人事处

2013年5月

目 录

一、国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）发布	(1)
国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）	(3)
二、高层次人才队伍建设	(25)
引进海外高层次人才暂行办法	(27)
“千人计划”短期项目实施细则	(38)
“千人计划”高层次外国专家项目工作细则	(40)
青年海外高层次人才引进工作细则	(43)
“长江学者奖励计划”实施办法	(45)
教育部“创新团队发展计划”支持办法	(50)
国家高层次人才特殊支持计划	(54)
人力资源社会保障部办公厅关于做好2012年“国家特支计划” 百千万工程领军人才推荐工作的通知	(59)
创新人才推进计划实施方案	(62)
关于做好青年拔尖人才支持计划首批申报工作的通知	(69)
关于我校中国科学院、中国工程院院士工作和生活待遇的 若干规定	(72)
北京理工大学关于“双聘院士”的实施办法	(74)
北京理工大学引进人才暂行办法	(76)
北京理工大学“徐特立特聘教授、讲座教授”实施办法（暂行）	(80)

三、岗位聘用	(85)
北京理工大学岗位设置管理实施办法	(87)
北京理工大学职员制实施暂行办法	(114)
北京理工大学岗位聘用与分类管理实施意见	(121)
四、编制管理	(135)
北京理工大学 2012—2015 年人员编制方案	(137)
五、人员招聘	(147)
事业单位公开招聘人员暂行规定	(149)
关于进一步规范事业单位公开招聘工作的通知	(154)
工业和信息化部直属在京事业单位高校毕业生接收工作 暂行规范	(158)
工业和信息化部所属事业单位公开招聘人员实施办法	(164)
北京理工大学公开招聘人员实施办法（试行）	(168)
北京理工大学关于毕业生招聘工作的指导意见	(172)
北京理工大学招聘人员录用体检标准及办法（试行）	(177)
六、人事调配	(181)
北京理工大学人员调入调出的实施办法（修订）	(183)
北京理工大学关于实行人事代理制度人员的管理办法	(188)
七、因私出国	(191)
北京理工大学教职工因私出国（境）管理规定（试行）	(193)
北京理工大学关于进一步加强有关人员出国（境）管理的规定	(197)
八、劳动纪律	(203)
北京理工大学行政纪律处分条例（试行）	(205)
北京理工大学教职工请假考勤管理办法	(212)
北京理工大学关于加强教职工劳动纪律的暂行规定	(224)
北京理工大学对除名和不保留公职人员的处理办法	(229)
北京理工大学关于学术不端行为认定和处理规定（试行）	(231)
九、工人队伍建设	(237)
北京理工大学劳动合同制工人管理办法	(239)

十、人事档案管理	(241)
干部档案工作条例（摘要）	(243)
干部人事档案材料收集归档规定	(248)
北京理工大学关于借阅人事档案的有关规定	(253)
十一、专业技术职务	(255)
北京理工大学专业技术职务评审工作的若干纪律规定	(257)
北京理工大学中级专业技术职务申报条件	(260)
北京理工大学专业技术职务认定规定	(267)
十二、青年教师培养	(273)
北京理工大学师资博士后管理暂行办法	(275)
北京理工大学教师学术出访支持办法（试行）	(278)
十三、团队建设	(283)
北京理工大学科技创新团队实施办法	(285)
十四、退休工作	(289)
北京理工大学退休工作暂行规定	(291)
北京理工大学关于“退休职工兵工补贴”的规定（修订）	(297)
北京理工大学关于对从事普教工作满三十年的教育工作者 在退休后给予奖励的实施办法	(299)
十五、福利待遇	(301)
北京理工大学2010年绩效津贴改革实施办法	(303)
北京理工大学教职工遗属生活困难补助办法	(313)
北京理工大学福利费使用办法（试行）	(316)
十六、非事业编制人员管理	(321)
北京理工大学关于非事业编制聘用人员和兼职人员学衔认定的 暂行办法	(323)
北京理工大学非事业编制人员聘用管理办法	(326)
附表	(339)
附表1：事业单位工作人员基本工资标准表	(341)
附表2：事业单位工资整改表	(345)

**一、国家中长期人才
发展规划纲要
(2010—2020年) 发布**

国家中长期人才发展规划纲要 (2010—2020 年)

序 言

人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。人才是我国经济社会发展的第一资源。

在人类社会发展进程中，人才是社会文明进步、人民富裕幸福、国家繁荣昌盛的重要推动力量。当今世界正处在大发展、大变革、大调整的时期。世界多极化、经济全球化深入发展，科技进步日新月异，知识经济方兴未艾，加快人才发展是在激烈的国际竞争中赢得主动的重大战略选择。我国正处在改革发展的关键阶段，深入贯彻落实科学发展观，全面推进经济建设、政治建设、文化建设、社会建设以及生态文明建设，推动工业化、信息化、城镇化、市场化、国际化深入发展，全面建设小康社会，实现中华民族伟大复兴，必须大力提高国民素质，在继续发挥我国人力资源优势的同时，加快形成我国人才竞争比较优势，逐步实现由人力资源大国向人才强国的转变。

党和国家历来高度重视人才工作，新中国成立以来特别是改革开放以来，提出了一系列加强人才工作的政策措施，培养造就了各个领域的大批人才。进入新世纪新阶段，党中央、国务院作出了实施人才强国战略的重大决策，人才强国战略已成为我国经济社会发展的一项基本战略，人才发展取得了显著成就。科学人才观逐步确立，以高层次人才、高技能人才为重点的各类人才队伍不断壮大，有利于人才发展的政策体系进一步完善，市场配置人才资源的基础性作用初步发挥，人才效能明显提高，党管人才工作新格局基本形

成。同时必须清醒地看到，当前我国人才发展的总体水平同世界先进国家相比仍存在较大差距，与我国经济社会发展需要相比还有许多不适应的地方，主要是：高层次创新型人才匮乏，人才创新创业能力不强，人才结构和布局不尽合理，人才发展体制机制障碍尚未消除，人才资源开发投入不足，等等。

未来十几年，是我国人才事业发展的重要战略机遇期。我们必须进一步增强责任感、使命感和危机感，积极应对日趋激烈的国际人才竞争形势，主动适应我国经济社会发展需要，坚定不移地走人才强国之路，科学规划，深化改革，重点突破，整体推进，不断开创人才辈出、人尽其才的新局面。

一、指导方针、战略目标和总体部署

（一）指导方针

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，更好地实施人才强国战略，坚持党管人才原则，遵循社会主义市场经济规律和人才成长规律，加快人才发展体制机制改革和政策创新，扩大对外开放，开发利用国内国际两种人才资源，以高层次人才、高技能人才为重点统筹推进各类人才队伍建设，为实现全面建设小康社会奋斗目标提供坚强的人才保证和广泛的智力支持。

当前和今后一个时期，我国人才发展的指导方针是：服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发。

服务发展。把服务科学发展作为人才工作的根本出发点和落脚点，围绕科学发展目标确定人才队伍建设任务，根据科学发展需要制定人才政策措施，用科学发展成果检验人才工作成效。

人才优先。确立在经济社会发展中人才优先发展的战略布局，充分发挥人才的基础性、战略性作用，做到人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投资优先保证、人才制度优先创新，促进经济发展方式向主要依靠科技进步、劳动者素质提高、管理创新转变。

以用为本。把充分发挥各类人才的作用作为人才工作的根本任务，围绕

用好用活人才来培养人才、引进人才，积极为各类人才干事创业和实现价值提供机会和条件，使全社会创新智慧竞相迸发。

创新机制。把深化改革作为推动人才发展的根本动力，坚决破除束缚人才发展的思想观念和制度障碍，构建与社会主义市场经济体制相适应、有利于科学发展的人才发展体制机制，最大限度地激发人才的创造活力。

高端引领。培养造就一批善于治国理政的领导人才，一批经营管理水平高、市场开拓能力强的优秀企业家，一批世界水平的科学家、科技领军人才、工程师和高水平的哲学社会科学专家、文学家、艺术家、教育家，一大批技艺精湛的高技能人才，一大批社会主义新农村建设带头人，一大批职业化、专业化的高级社会工作人才，充分发挥高层次人才在经济社会发展和人才队伍建设中的引领作用。

整体开发。加强人才培养，注重理想信念教育和职业道德建设，培育拼搏奉献、艰苦创业、诚实守信、团结协作精神，促进人的全面发展。关心人才成长，鼓励和支持人人都作贡献、人人都能成才、行行出状元。统筹国内国际两个市场，推进城乡、区域、产业、行业 and 不同所有制人才资源开发，实现各类人才队伍协调发展。

（二）战略目标

到2020年，我国人才发展的总体目标是：培养和造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍，确立国家人才竞争比较优势，进入世界人才强国行列，为在本世纪中叶基本实现社会主义现代化奠定人才基础。

人才资源总量稳步增长，队伍规模不断壮大。人才资源总量从现在的1.14亿人增加到1.8亿人，增长58%，人才资源占人力资源总量的比重提高到16%，基本满足经济社会发展需要。

人才素质大幅度提高，结构进一步优化。主要劳动年龄人口受过高等教育的比例达到20%，每万劳动力中研发人员达到43人年，高技能人才占技能劳动者的比例达到28%。人才的分布和层次、类型、性别等结构趋于合理。

人才竞争比较优势明显增强，竞争力不断提升。人才规模效益显著提高。在装备制造、信息、生物技术、新材料、航空航天、海洋、金融财会、生态环境保护、新能源、农业科技、宣传思想文化等经济社会发展重点领域，建

成一批人才高地。

人才使用效能明显提高。人才发展体制机制创新取得突破性进展，人才辈出、人尽其才的环境基本形成。人力资本投资占国内生产总值比例达到15%，人力资本对经济增长贡献率达到33%，人才贡献率达到35%。

专栏：国家人才发展主要指标

指 标	2008 年	2015 年	2020 年
人才资源总量 (万人)	11 385	15 625	18 025
每万劳动力中研发人员 (人年/万人)	24.8	33	43
高技能人才占技能劳动者比例 (%)	24.4	27	28
主要劳动年龄人口受过高等教育的比例 (%)	9.2	15	20
人力资本投资占国内生产总值比例 (%)	10.75	13	15
人才贡献率 (%)	18.9	32	35

注：人才贡献率数据为区间年均值，其中2008年数据为1978—2008年的平均值，2015年数据为2008—2015年的平均值，2020年数据为2008—2020年的平均值。

(三) 总体部署

一是实行人才投资优先，健全政府、社会、用人单位和个人多元人才投入机制，加大对人才发展的投入，提高人才投资效益。二是加强人才资源能力建设，创新人才培养模式，注重思想道德建设，突出创新精神和创新能力培养，大幅度提升各类人才的整体素质。三是推动人才结构战略性调整，充分发挥市场配置人才资源的基础性作用，改善宏观调控，促进人才结构与经济社会发展相协调。四是造就宏大的高素质人才队伍，突出培养创新型科技人才，重视培养领军人才和复合型人才，大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才，统筹抓好党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才、高技能人才、农村实用人才以及社会工作人才等人才队伍建设，培养造就数以亿计的各类人才，数以千万计的专门人才和一大批拔尖创新人才。五是改革人才发展体制机制，完善人才管理体制，创新人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置、激励保障机制，营造充满活力、富有效率、更加开放的人才制度环境。六是大力吸引海外高层次人才和急需紧缺专门人才，坚持

自主培养开发与引进海外人才并举，积极利用国（境）外教育培训资源培养人才。七是加快人才工作法制建设，建立健全人才法律法规，坚持依法管理，保护人才合法权益。八是加强和改进党对人才工作的领导，完善党管人才格局，创新党管人才方式方法，为人才发展提供坚强的组织保证。

推进人才发展，要统筹兼顾，分步实施。到2015年，重点在制度建设、机制创新上有较大突破。到2020年，全面落实各项任务，确保人才发展战略目标的实现。

二、人才队伍建设主要任务

（一）突出培养造就创新型科技人才

发展目标：围绕提高自主创新能力、建设创新型国家，以高层次创新型科技人才为重点，努力造就一批世界水平的科学家、科技领军人才、工程师和高水平创新团队，注重培养一线创新人才和青年科技人才，建设宏大的创新型科技人才队伍。到2020年，研发人员总量达到380万人年，高层次创新型科技人才总量达到4万人左右。

主要举措：创新人才培养模式，建立学校教育和实践锻炼相结合、国内培养和国际交流合作相衔接的开放式培养体系。探索并推行创新型教育方式方法，突出培养学生的科学精神、创造性思维和创新能力。加强实践培养，依托国家重大科研项目和重大工程、重点学科和重点科研基地、国际学术交流合作项目，建设一批高层次创新型科技人才培养基地。加强领军人才、核心技术研发人才培养和创新团队建设，形成科研人才和科研辅助人才衔接有序、梯次配备的合理结构，提高自主创新能力。深化科技体制改革，完善权责明确、评价科学、创新引导的科技管理制度，健全有利于科技人才创新创业的评价、使用、激励措施，进一步解放和发展科技生产力。制定加强高层次创新型科技人才队伍建设意见。改进完善院士制度，注重院士称号精神激励作用，规范院士学术兼职。加大海外高层次创新创业人才引进力度。组织实施创新人才推进计划、海外高层次人才引进计划，推进“百人计划”“长江学者奖励计划”“国家杰出青年科学基金”等人才项目。注重复合型人才培养，破除论资排辈、求全责备的观念，加大对优秀青年科技人才的发现、培

养、使用和资助力度。加强产学研合作，重视企业工程技术与管理人才的培养，推动科技人才向企业集聚。发展创新文化，倡导追求真理、勇攀高峰、宽容失败、团结协作的创新精神，营造科学民主、学术自由、严谨求实、开放包容的创新氛围。建立健全科研诚信体系，从严治理学术不端行为。

（二）大力开发经济社会发展重点领域急需紧缺专门人才

发展目标：适应发展现代产业体系和构建社会主义和谐社会的需要，加大重点领域急需紧缺专门人才开发力度。到2020年，在装备制造、信息、生物技术、新材料、航空航天、海洋、金融财会、国际商务、生态环境保护、能源资源、现代交通运输、农业科技等经济重点领域培养开发急需紧缺专门人才500多万人；在教育、政法、宣传思想文化、医药卫生、防灾减灾等社会发展重点领域培养开发急需紧缺专门人才800多万人。经济社会发展重点领域各类专业人才数量充足，整体素质和创新能力显著提升，人才结构趋于合理。

主要举措：加强产业、行业人才发展统筹规划和分类指导，围绕重点领域发展，开展人才需求预测，定期发布急需紧缺人才目录。调整优化高等学校学科专业设置，加大急需研发人才和紧缺技术、管理人才的培养力度。大规模开展重点领域专门人才知识更新培训。建设一批工程创新训练基地，建立和完善与国际接轨的工程师认证认可制度，提高工程技术人才职业化、国际化水平。根据国家规划，制定人才特别是产业领军人才、工程技术人才向重点产业集聚的倾斜政策。继续实施“四个一批”人才培养工程，加强哲学社会科学、新闻、出版、文艺等领域高层次人才队伍建设。注重培养造就一批马克思主义理论家特别是中青年理论家。依托重大哲学社会科学研究项目，大力培养哲学社会科学学术带头人。加强宣传思想文化、医药卫生人才培养。支持重点领域科学家参加国际科研计划、学术交流。完善重点领域科研骨干人才分配激励办法。建立重点领域相关部门人才开发协调机制。

（三）统筹推进各类人才队伍建设

1. 党政人才队伍

发展目标：按照加强党的执政能力建设和先进性建设的要求，以提高领导水平和执政能力为核心，以中高级领导干部为重点，造就一批善于治国理