

高校人力资源 工作手册



李军锋 编著



北京航空航天大学出版社
BEIHANG UNIVERSITY PRESS

高校人力资源工作手册

李军锋 编著

北京航空航天大学出版社

内 容 简 介

本书以高校人力资源管理各项业务为主要研究对象,以国家相关法律法规、方针政策为依据,在实际工作开展的基础上,突出强调实用性和工具性,从人才、师资、薪酬、人事4个方面出发,讲述了工作体系设计及规划、岗位设置与聘任、人力资源招募、人才支持与培养、职称评聘、考核与评价、薪酬福利、人员事务处理8项内容,并配以模板范例、表单样式、流程图解,为高等学校人力资源管理工作提供了可供参照执行的范例与模板,便于读者即拿即用。

本书既可以作为高等学校人力资源管理部门的工作指导手册,也可以为专门从事高校人事制度与高等教育管理研究的专家、学者提供必要的参考。

图书在版编目(CIP)数据

高校人力资源工作手册 / 李军锋编著. — 北京 :
北京航空航天大学出版社, 2011. 11

ISBN 978-7-5124-0594-3

I. ①高… II. ①李… III. ①高等学校—人力资源管理—中国—手册 IV. ①G647.23-62

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2011)第 192306 号

版权所有,侵权必究。

高校人力资源工作手册

李军锋 编著

刘晓明 周华玲 王 实

责任编辑

宋淑娟 张冀青

*

北京航空航天大学出版社出版发行

北京市海淀区学院路 37 号(邮编 100191) <http://www.buaapress.com.cn>

发行部电话:(010)82317024 传真:(010)82328026

读者信箱: bhpres@263.net 邮购电话:(010)82316936

北京时代华都印刷有限公司印装 各地书店经销

*

开本:787×1092 1/16 印张:17.25 字数:442千字

2011年11月第1版 2012年5月第2次印刷 印数:501~3500册

ISBN 978-7-5124-0594-3 定价:35.00元

若本书有倒页、脱页、缺页等印装质量问题,请与本社发行部联系调换。联系电话:(010)82317024

前 言

1998 年国家实施“985 工程”以来,什么是世界一流大学 and 如何建设世界一流大学的问题成为高等教育领域一个非常值得思考的问题,尽管大家还没有一个清晰一致的说法,但是建设世界一流大学是一个长期的过程已经成为共识。这个过程一定是一个不断积累和优化的过程,对于高校人力资源管理工作来说,其核心就是要形成一套优秀的制度体系和人员流动机制,能够不断地汇聚最优秀的人才,使他们发挥出最大的作用。在实践层面,这种制度体系和人员流动机制一定是可以感知和继承、优化和发展的。

因此,总结目前的制度体系和现状,不仅是建设一流大学的需要,是形成现代大学制度体系的需要,也是感知学校人才工作状态,创新人才人事工作的需要,更是继承优秀的工作理念,提高人员素养,保障工作质量的需要。

本书从工作实务的操作层面,以实例化、流程化的内容,详细说明了人力资源规划、岗位设置与聘任、人力资源招募、人才培养和支持、专业技术职务评聘、绩效考核与评价、薪酬福利体系以及人员日常事务办理等各个环节的设计与开展过程,突出强调实用性和工具性,不作过多理论探讨,各部分内容简洁明了,便于读者即拿即用。

本书的形成与出版是集体智慧的结晶,很多的做法是多年来同仁们不断总结和实践的结果,在此对他们表示衷心的感谢!感谢谭华霖、张义、张青竹、田云泉、刘伟等人为本书的写作付出的努力和心血!还要感谢在本书的编辑、印制等各个环节付出辛勤工作的出版人员,正是在他们的帮助下,本书才得以在最短的时间内与各位读者见面。

当前,我国正处在经济社会转型期,高校人力资源管理工作正处于不断的创新与变革中,作为人力资源管理实务的本书也需要不断优化,持续改进。由于作者水平有限,时间仓促,内容难免有疏漏和不足之处,望各位读者不吝指正,在此深表感谢。

作 者
2011 年 8 月

目 录

第一章 高校人力资源管理工作体系及规划	1
1.1 人力资源管理工作体系	1
1.1.1 机构设置	1
1.1.2 人事部门职责	4
1.2 人力资源规划	5
1.2.1 人力资源规划的目标与内容	5
1.2.2 人力资源规划工作细化执行	6
1.3 本章小结	15
第二章 岗位聘任	16
2.1 岗位设置	16
2.1.1 岗位设置基本原则	16
2.1.2 岗位类别与等级划分	16
2.2 岗位聘任	18
2.2.1 准备事项	18
2.2.2 聘任程序	19
2.2.3 主要业务流程图	21
2.2.4 相关表格与范例	22
2.3 本章小结	33
第三章 人力资源招募	34
3.1 制定招募计划	34
3.1.1 业务流程	34
3.1.2 参考表格	35
3.2 高层次人才引进	36
3.2.1 引进对象	36
3.2.2 引进方式	36
3.2.3 高层次人才的待遇及支持条件	37
3.3 青年骨干教师招聘	37
3.3.1 招聘对象	37
3.3.2 业务流程	37
3.3.3 参考表格	39
3.4 管理服务与教学辅助人员招聘	49

3.4.1	招聘对象	49
3.4.2	业务流程	49
3.4.3	参考表格	50
3.5	其他类型人员招募	57
3.5.1	人才特区政策	57
3.5.2	人才派遣制度	61
3.5.3	项目聘用	62
3.5.4	离退休人员返聘	65
3.5.5	招聘企业冠名教授	65
3.5.6	外聘课程主讲教师	66
3.5.7	博士后招收	66
3.5.8	聘用在校研究生“三助”	71
3.6	本章小结	72
第四章	人才支持与培养	73
4.1	教工职业生涯发展规划	73
4.1.1	高校教职工职业生涯发展规律概述	73
4.1.2	高校教职工成才保障体制	74
4.1.3	高校团队发展	76
4.2	人才支持计划简介	77
4.2.1	国家高端人才计划简介	77
4.2.2	中央部委人才计划选介	83
4.2.3	国家自然科学基金委员会高层次科研资助项目	87
4.2.4	省级地方人才计划	88
4.2.5	部分高校和科研机构人才计划选介	91
4.3	教职工培养培训体系	96
4.3.1	新进教职工入职培养	97
4.3.2	外语培养	99
4.3.3	攻读学位培养	100
4.3.4	出国进修培养	103
4.3.5	其他培养	109
4.4	本章小结	110
第五章	专业技术职务评聘	111
5.1	专业技术职务晋升	111
5.1.1	专业技术职务种类及晋升方式	111
5.1.2	组织程序	114
5.1.3	制度保证	115
5.1.4	主要流程	116

5.1.5 制度范例	117
5.2 专业技术职务直评及确认	154
5.2.1 专业技术职务直评及确认的对象	154
5.2.2 主要流程	154
5.2.3 制度范例	155
5.3 兼职(外聘)教授聘任	159
5.3.1 评聘对象	159
5.3.2 聘任流程	159
5.3.3 制度范例	159
5.4 本章小结	165
第六章 绩效考核与评价机制	166
6.1 绩效考核方法	166
6.1.1 关键业绩指标考核法	166
6.1.2 平衡记分卡考核法	167
6.1.3 360 度考核法	168
6.1.4 目标管理考核法	169
6.2 绩效考核方案	170
6.2.1 聘期考核	170
6.2.2 年度考核	181
6.3 本章小结	194
第七章 薪酬福利	195
7.1 高校教职工工资构成	195
7.1.1 岗位工资	195
7.1.2 薪级工资	197
7.1.3 绩效工资	198
7.1.4 津贴补贴	198
7.2 工资调整和新聘用人员工资待遇	199
7.3 教职工相关福利待遇	200
7.3.1 常见福利项目	200
7.3.2 其他福利项目	204
7.4 离退休人员相关待遇	205
7.5 本章小结	206
第八章 人员事务处理	207
8.1 入职、离职手续办理	207
8.1.1 教职工入职	207
8.1.2 教职工离职	221

8.1.3 博士后入站、出站	225
8.2 人员调配手续	230
8.2.1 京外调干	230
8.2.2 两地分居(北京地区高校)	238
8.2.3 校内调动	242
8.2.4 职务变动	244
8.3 毕业生接收手续办理	244
8.4 出国政审手续办理	249
8.5 退休手续办理及退休费核发	255
8.6 人事相关材料收集、归档	260
8.6.1 归档材料范围	260
8.6.2 归档材料要求	262
8.7 本章小结	263
参考文献	264
后 记	265

第一章 高校人力资源管理 工作体系及规划

高校人力资源管理的定义是指,根据学校的战略目标制定相应的人力资源战略规划,并为实现学校的战略目标进行人力资源的获取、使用、开发、保持、评价与激励。

从定义来看,人力资源管理所涵盖的范围已经远远超出传统人事工作的范畴,所涉及的机构与部门也更加广泛,难以由某一部门独自承担其业务范畴内的所有职责。所以,在具体工作实践中,高校的人力资源管理工作通常由一个在校级领导办事机构领导下的多部门协同工作体系来共同承担,其中既包括组织部门、外事部门、人事部门等直接从事人力资源管理不同方面工作的部门,也包括与人力资源管理工作某些环节存在业务相关性的一些部门,如发展规划部门、财务部门、科技管理部门、教务处、研究生院、后勤部门等。本书由于篇幅限制等原因,内容主要限于人事部门所承担的人才队伍建设与人事管理方面的内容,对其他方面的工作内容则涉猎不多。

1.1 人力资源管理工作体系

1.1.1 机构设置

一、领导办事机构——人才工作领导小组

近年来,随着我国“人才强国战略”的实施,人才工作在国家建设和社会发展过程中的重要性越来越突出。高校作为人才培养和积聚的重要阵地,人才工作在学校发展中的核心作用日渐凸显。为此,部分高校提出了实施“人才强校战略”,并专门设置了人才工作领导小组,负责学校人才工作总体战略和重大政策的规划和制定。

根据党管人才的原则,人才工作领导小组一般由大学的党委书记兼任组长;也有部分大学由党委书记和校长同时任组长,分管人才人事及相关支持配套工作的副职校领导任副组长,成员可能包括其他校领导或人才队伍建设相关的职能部门负责人。

如清华大学人才工作领导小组组长由党委书记兼任,副组长及其他成员包括分管人事、外事、科研、教学等工作的各位副校长及组织、人事等部门的部(处)长。北京航空航天大学则由校党委书记与校长联合出任组长,由分管人事工作的常务副校长任常务副组长,由分管发展规划、学科建设、资产与后勤的副校长任副组长,其他成员包括人事处、组织部、发展规划处、财务处、资产管理处、后勤管理处、教务处、研究生院、科技处等部门的负责人。

二、组织部门

高校组织部门一般称做党委组织部或组织部,是学校党委领导下的主管党的组织建设、干部队伍建设和党员队伍建设的职能部门。在校党委领导下,贯彻执行上级党组织及学校党委

的方政策和决议,抓好党员与干部队伍的组织建设、思想建设和作风建设。

具体工作职责一般包括:

① 贯彻执行党的基本路线和组织路线。按照上级有关组织工作的指示精神和学校党委的决议要求,制定开展组织工作的计划及实施措施,并经党委批准后贯彻落实,为学校发展的根本任务和中心工作提供组织保证。

② 贯彻执行党的干部路线和干部政策,协助上级党组织对校级干部的考察、考核工作。协助校党委认真抓好中层领导班子建设和干部队伍建设。负责中层领导班子的思想作风建设,组织开展全校中层领导班子调整、充实、配备和换届工作;负责校内干部的考察考核、培养教育、选拔使用、管理监督工作和后备干部队伍建设。

③ 按照党章和上级组织的要求,抓好党的基层组织建设。

④ 负责全校党员的教育管理工作。负责党员发展和入党积极分子的培养工作;协助学校党委和配合有关部门开展党内教育、党风党纪教育工作,利用党校开展对党员领导干部、后备干部、中青年学术和管理骨干以及党支部书记和广大入党积极分子的教育培训。

⑤ 负责全校中层以上干部统计、党的组织和党员统计,以及党费收缴、管理、使用工作,接转党员的组织关系,并受理干部、党员的申诉及来信来访工作。

三、外事部门

外事部门是高校内设的专门负责涉外事务办理、国际交流与合作的部门,通常也同时负责涉港澳台事务的管理。随着我国改革开放的不断深入,外事部门在学校发展过程中的重要性越发凸显,已经由过去单纯的人员出入国(境)手续办理,变成了同时肩负国际化人力(智力)资源引进、国际学术交流等重要职责的关键部门。在国内高校越来越强调国际化的背景下,强化外事部门与人事部门的合作,共同打造国际化、高水平的人才队伍,已经成为国内高等教育发展的趋势。

四、人事部门

高校的人事部门名称一般称做人事处或人事部,负责学校人才队伍建设相关的各项管理服务规划开发与人事业务办理等日常工作内容,也被认为是人力资源管理工作体系中一般意义上的常设管理机构。不同高校的人事处(部)内部科室设置也不尽相同,如清华大学人事处下设计划调配科、师资办公室、人才资源开发办公室、博士后管理办公室、职工科、劳资科、办公室7个科室,人才交流中心按照高校惯例挂靠人事处管理;复旦大学人事处内设科室更是多达11个;而北京航空航天大学则只设置了人事科、劳资科、师资科、人才工作办公室4个科室,人才交流中心同样挂靠管理。

本书后面各章节的内容,如未作特别说明,一般都是围绕人事部门所负责的人才队伍建设与人事管理工作等职责展开。

五、相关部门

相关部门是指高校内部在人力资源引进、培养、开发、使用、服务、管理等工作开展过程中,业务上与人事处有较紧密联系的职能部门或单位,如发展规划处、财务处、科技处、教务处、研究生院、后勤部门等;高校的内设学院、系、研究所等单位同样与人才人事工作有直接的业务对

接关系,应纳入到人力资源管理工作体系中来。

高校人力资源管理业务及数据分布图如图 1-1 所示。

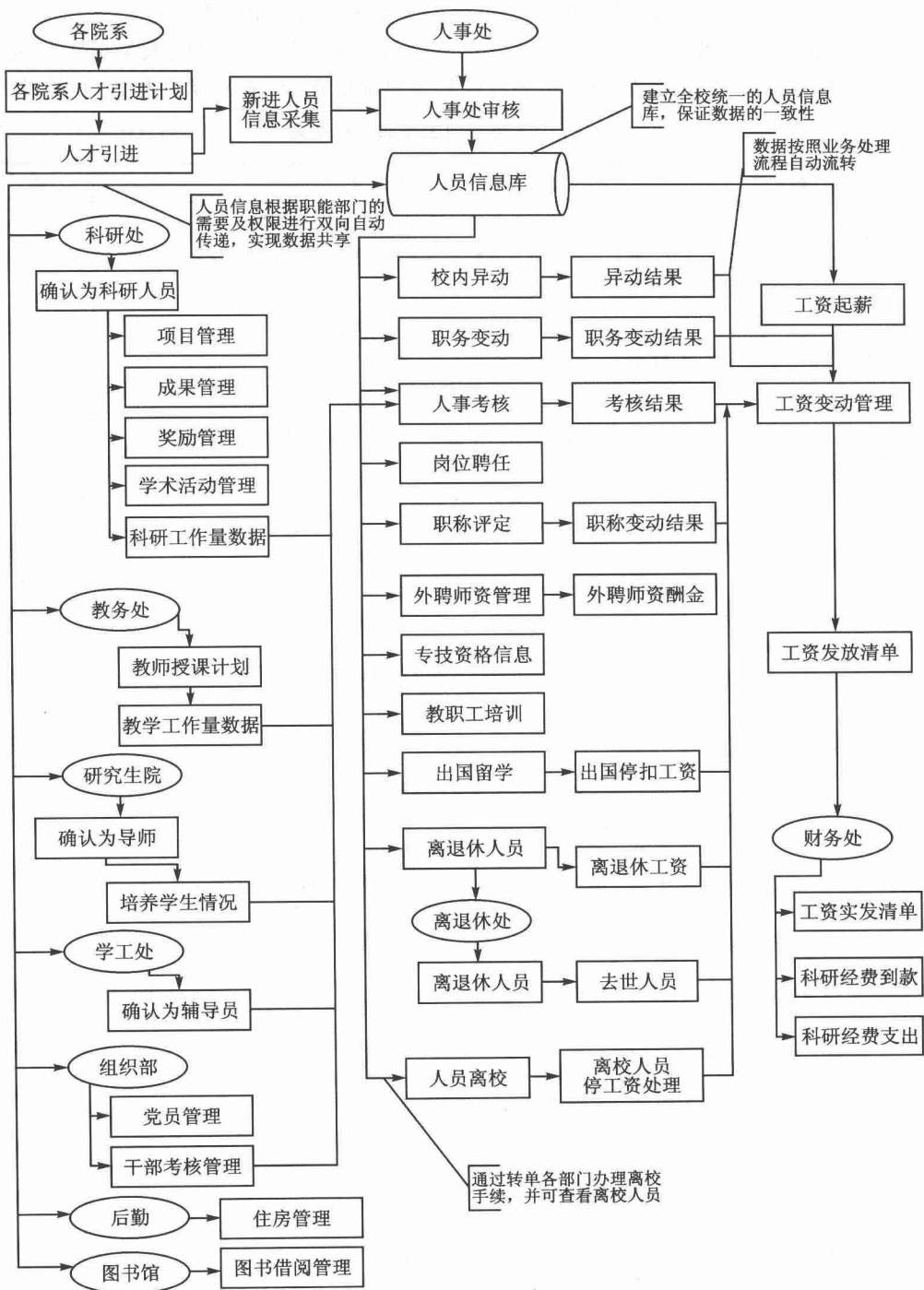


图 1-1 高校人力资源管理业务及数据分布图

1.1.2 人事部门职责

无论人事部门内部科室如何设置,主要的部门职责大致都是相同的。

作为大学的人力资源主管部门,人事部门主要负责岗位设置与聘任、人员招聘与调配、人才引进与开发、绩效考核与激励、职工薪酬与福利等多项职责,具体内容如表 1-1 所列。

表 1-1 人事部门工作职责一览表

人事部门职责	职责细分	备 注
1. 人才队伍发展规划与制度建设	① 制定大学人才队伍建设目标及中长期发展规划; ② 制定大学人事管理制度与工作流程,组织、协调、监督人事制度和流程的落实	
2. 岗位设置与聘任	① 牵头负责学校各院系、部门的编制总量核定与各类岗位设置管理; ② 组织各类岗位的分级、聘任与调整	
3. 人才引进与支持	① 根据国家和学校人才工作规划和政策,制定各类各层次人才引进与招聘计划; ② 人才引进与招聘渠道的拓展与维护; ③ 人才评价与甄别体系的构建; ④ 各类招聘活动的组织与实施; ⑤ 各级各类人才支持计划的制定、申报、评定与支持; ⑥ 各级各类专家人才库的构建与维护	
4. 专业技术职务评审与聘任	① 制定各级各类专业技术职务评审政策; ② 组织实施专业技术职务评审工作; ③ 组织实施各级各类专业技术职务的聘任	
5. 人员培训与开发	① 制定年度培训计划与培训大纲; ② 培训课程的设置与管理; ③ 培训的组织、过程管理与效果评估; ④ 公派出国培训、学历教育和继续教育管理	
6. 考核与激励	① 绩效考核方案与指标体系的构建; ② 年度考核的组织实施; ③ 聘期考核的组织实施; ④ 绩效考核结果的评估与应用	
7. 劳动关系管理	① 教职工劳动合同、人事档案等资料的管理; ② 人员入职、离职、调配手续的办理; ③ 劳动纪律与请销假管理	
8. 薪酬福利管理	① 薪酬状况调研、人力成本测算与分析; ② 薪酬体系设计与调整; ③ 职工福利政策的构建与执行; ④ 离退休费标准的确定与执行; ⑤ 职工社会保障事务的办理	

续表 1-1

人事部门职责	职责细分	备 注
9. 博士后管理	① 博士后流动站、工作站事务管理； ② 博士后招收与在站管理政策的制定； ③ 博士后出、入站手续办理； ④ 博士后在站期间报酬发放、住房分配、报奖评比、考核、求职等事务管理	
10. 人事信息管理	① 人事信息的录入、更新与维护； ② 各类人事数据统计报表的制作与分析； ③ 人事管理信息系统的开发、使用与维护	

1.2 人力资源规划

1.2.1 人力资源规划的目标与内容

一、工作目标

人力资源规划是高校人才队伍建设工作开展的根本出发点和落脚点,其制定过程一般以国家重大人才及教育工作战略为政策依据和导向,从根本上服从并服务于学校发展战略目标的大局,全面指导高校人力资源管理各项具体工作的实际开展。

高校人力资源规划的工作目标是:根据高校制定的整体发展战略,在对现有人才队伍资源状况进行科学分析的基础上,准确预测学校人才队伍发展趋势,结合国家人才强国战略的实施和积极的人才政策导向,通过有效的政策与措施,将优秀的人才合理配备到合适的岗位,最大限度地提高人才队伍的效益。

二、工作内容

(一) 高校人力资源发展计划的制定

人力资源总体发展计划是用于在一个较长时期内指导高校人才队伍建设工作开展的纲领。计划是在综合分析世界与我国总体发展形势的基础上,选取国内外相对具有可比性的高校在人才人事工作方面的一些主要思路与措施作为参考,结合自身发展水平与定位以及学校总体发展目标来制定的。

人才队伍发展计划应具有较强的可行性,并覆盖到学校人才人事工作下一步即将展开的各个方面,同时计划应该具有较为鲜明的创新性。

(二) 机构编制核定

编制核定是高校人才队伍建设工作实现科学发展的必要条件。我国高校经过近十年的快速扩张后,已经形成了世界上规模最大的高等教育体系,但是面对国家人才强国战略的实施,

却依然存在优秀人才匮乏、教育质量难以保证等瓶颈问题。所以,在 2010 年召开的全国教育工作会议上,中央提出:高等教育要以提高质量为核心。因此,高校人才工作要迅速转变发展思路,实现人才队伍建设由规模向质量的转变,编制核定工作显得尤为重要。

1.2.2 人力资源规划工作细化执行

一、高校人力资源总体发展计划书

(一) 工作步骤

1. 国家人才工作形势分析

纵观世界历史的发展进程,大学的发展与国家的发展有着高度契合的曲线。哪里有一流的大学,就标志着哪里的兴旺发达;而世界上一流的强国,则必定会有世界一流的大学。国家发展的战略机遇期,同样也将是大学发展的重要机遇期。目前,我国已经跃升为世界第二经济大国,即将迎来全面实现社会主义现代化建设的伟大机遇期。根据党中央的战略部署,下一步我国要实现经济发展方式转变,实施“人才强国战略”,建成人力资源强国。高校在制定发展战略规划调整时,都不应该忽视这一大的时代背景。

2. 人才队伍现状分析

通过对本校人才人事工作相关资料的整理,总结、统计、分析、评估现有人力资源状况,对比水平相当的兄弟高校情况,得出自身的优势、不足,作为下一步人才队伍建设工作的出发点。在进行横向对比时,要根据学校自身的定位来选择比较对象,得出的结论才具有可参考的价值。

关于这一点,在教育部、财政部《关于加快推进世界一流大学和高水平大学建设的意见》中,大致将国内“985 工程”重点建设高校按照发展目标划分了三个层次的定位,分别是:世界一流大学、国际知名的高水平研究型大学和特色鲜明的高水平大学。未在此范围内的,大致也可以根据是否为“211 工程”建设高校、是否为省属重点高校等几个常见标准作为定位参考。

3. 制定人力资源发展计划

在宏观环境分析和自我分析比较之后,需要结合高校自身的发展目标,制定一份全面的人才人事工作发展计划。

除指导思想和建设目标等宏观内容之外,根据高校人力资源工作的内容和对象,计划一般应包括以下几个方面的内容。

(1) 教学科研队伍建设

- 高端人才队伍建设;
- 优秀青年人才引进与培养;
- 优秀科研团队与教学团队建设。

(2) 支撑辅助队伍建设

- 高水平专业技能人才培养与引进;
- 高水平管理服务队伍建设。

(3) 机制体制创新

- 教师分类管理制度;
- 人才评价与激励机制;
- 人员流转退出机制;
- 收入分配制度改革。

(二) 计划书模板

XX 大学人力资源发展计划书

一、国家人才工作形势分析

(一) 全国人才工作会议推出《国家中长期人才发展规划纲要(2010—2020 年)》,明确了人才发展的战略目标,确立了人才优先发展的战略布局,明确了“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的人才队伍建设思路,健全重在使用的人才工作体制机制和政策体系,设计和实施一批具有引领性、创新性、示范性的重大人才工程。

(二) 全国教育工作会议推出《2010—2020 教育中长期发展规划》,提出要坚持以育人为本,以改革创新为动力,以促进公平为重点,以提高质量为核心,推动教育事业在新的历史起点上科学发展,加快从教育大国向教育强国、从人力资源大国向人力资源强国迈进。

(三) 教育部、财政部加快推进世界一流大学和高水平大学建设,主要的指导思想和建设目标就是要坚持走“有特色、高水平”发展之路,办出“中国特色、世界水平”;主要任务中明确要充分利用当前机遇,加快引进和造就学术领军人物和创新团队;结合国家人才战略的实施,进一步加强队伍建设,加大对人力资源建设的投入力度;努力培养造就一批活跃在国际学术最前沿和国家重大战略需求领域的一流科学家、学科领军人才和创新团队;加快引进海外一流人才、紧缺人才和优秀群体的速度,形成高素质的师资队伍。

形势的发展已经表明,人才优先发展已成为国家意志,未来十年是重要的战略机遇期;高端人才资源有限,将面临日益激烈的人才竞争;面对建设 XX 大学的宏伟目标,人才队伍建设形势紧迫,任务艰巨!

二、人才队伍现状分析

截至 20XX 年 XX 月,我校教职工数为 XXXX 人,专任教师数为 XXXX 人,具有博士学位教师的比例达到 XX%,比例居全国高校前列。教师中有 XXX 人具有正高职称,XXX 人具有副高职称。生师比目前已达到 XX:1 左右,我校师资队伍建设面临由数量增长向质量提升的转变。

现有两院院士 XX 人;“千人计划”入选者 XX 人;长江学者 XX 人(特聘教授 XX 人、讲座教授 XX 人),位列全国高校第 X 位;杰出青年基金获得者 XX 人,居全国高校第 X 位;新世纪优秀人才 XX 人,国家自然科学基金委创新研究群体 X 个,教育部创新团队 X 个。

由以上数据可以看出,我校人才队伍建设工作成绩斐然,为实现我校建设 XX 大学的战略目标提供了有力的支持。同时也仍旧面临着巨大的挑战,主要有以下几点:

(一) 高层次人才数量相对不足

学校名称	教师数/人	高层次人才/人	比例/%
qh 大学	2923	344	11.8
bj 大学	3500	347	9.9
zgkj 大学	1162	113	9.8
nj 大学	2200	182	8.3
fd 大学	2426	195	8.0
XX 大学	XXXX	XXX	X.X

(二) 人才队伍的国际化程度不够

全校 XXXX 名教师中,具有半年以上海外经历的比例不到 XX %,获得海外博士学位的比例不足 XX %,获得世界一流大学博士学位比例的人数更是只有 XX 人。

(三) 人员使用成本大幅增加

由于国家是按学生数拨付事业经费的,而学生数基本保持稳定,故新增人员成本需要由学校全部承担。我校自 20XX 年以来共新进教职工 XXX 人,按照综合人力成本每人每年 XX 万计,共计增加人力成本超过 XXXX 万元/年,其中教师人力成本增加 XXXX 万元/年。在人力成本大幅增加的情况下,学校必须考虑投入和产出效益。

三、XX 人才引育计划实施方案

(一) 总体指导思想、建设目标

1. 总体指导思想:坚持科学发展观引领人才人事工作,坚持党管人才原则,坚持以教师为本,坚持人才强校战略,以人才引育突破为基础,形成对培育创新人才、引领科技发展、拓展国际合作三个突破的人才支撑。突出高端人才建设重点,着力杰出青年人才引育,加强创新团队国际化培育,协调三支队伍统筹发展,不断推进人才机制创新,稳步打造一个高端人才群星荟萃、师资队伍持续发展、用人机制灵活多样、成长环境宽松和谐的人才工作新局面。

2. 建设目标:以 XX 为切入点,以国家重大战略需求和重大重点项目为牵引,不断汇聚学术大师和领军人才;加强卓越青年人才培养,保持人才队伍可持续健康发展;夯实人才基地建设,增强创新群体建设,催生新兴交叉创新团队、课程教学团队,借助团队成长孕育学术大师、教学名师;协调三支队伍建设,不断优化教职工的队伍结构;大力实施国际品牌计划,深化师资队伍建设与国际学术交流合作的融合,积极引导和激励“高水平、国际化”成果的产出,提升国际影响力;逐步推进人力资源管理向战略管理、精细管理、灵活管理、绩效管理的转变,构建以人为本的现代大学人力资源管理开发新模式,面向 XX 大学的目标,全面建设一流的人才师资队伍。

(二) 主要建设任务

1. 实施学术大师和领军人才汇聚计划

汇聚高端人才,拓展国际影响力。坚持系统规划、内外并举的原则,结合国家人才战略的实施,以学科建设为主线,全面实行海内外公开招聘,通过“千人计划”、企业冠名讲席教授、长

江学者聘任、双聘高端人才等方式,进一步加大对人力资源建设的投入力度,广开进贤之路,积极吸引培育以两院院士、“千人计划”入选者、长江学者和国家杰出青年基金获得者、全国教学名师为主体的战略科学家和领军人物,实现战略上的穿透和覆盖,构建由若干跻身世界学术高峰的学术大师、一大批活跃在国家重大战略需求领域和国际学术前沿领域的领军人才为核心的高素质师资队伍,不断拓展国际影响力。

2. 实施XX青年人才培养计划

面向未来人才,积聚持久发展力。坚持高端引领、面向未来的原则,进一步加大高端人才后备人选的培养支持工作,强化对XX岁以下优秀青年人才引进、培养、评估、跟踪、服务工作,通过XX计划、XX队伍建设以及XX支持等多种形式和渠道,为有潜质的青年人才搭建平台,创造良好的成长条件。努力培养青年人才的教学能力、科研组织和领导能力、合作交流能力、科技政策研究和战略思维能力,提升青年人才的综合素质。通过到国外一流水平的科研机构,师从国际一流水平的专家学者,开展国际一流水平的前沿研究,进行一流的国际化培养,全面提升个人的素质和能力,不断扩大青年人才在相关领域的国际影响力。努力培养造就一大批活跃在国内外学术前沿的青年精英人才,为学校未来发展提供优势可持续的智力支持。

3. 实施XX创新团队国际合作伙伴计划

加强团队建设,瞄准核心创新力。按照“依托平台,目标牵引,合理配置,择优支持”的原则,构建“以人为本、学术自由、团队合作、竞争发展、重奖贡献”的机制,结合学校学科整体布局,以基金委创新群体、教育部创新团队、国家级教学团队、XX团队等为主体,重点打造一批在国际、国内有重要影响的创新团队。鼓励创新团队与海内外科研机构、大学、著名企业加强联系,积极引进海内外优秀人才与智力工作。团队成员中海外人才要达到一定比例,国内相关领域的优秀中青年学者也要达到一定比例,真正发挥海内外优秀人才“强强联合”的团队作用。通过教师、学生互换,交叉交流访问的方式,进一步密切合作,凝练学科的融合方向,优化学科交叉结构,不断提高人才培养质量、创新能力和核心竞争力。

4. 实施XX资深技术人才发展传承计划

稳定资深技术人才,强化稳固支撑力。坚持专业培养、职业发展的原则,鼓励支持专业技术人才不断进行知识更新,加快提升专业技术人才的专业技能水平,进一步加强后备人才的培养。对资深专业技术人才采取有效的激励措施,加大吸引力度,引进急需紧缺的杰出专业技术人才,培养和稳定关键技术人才;建立评价选拔机制,激励优秀专业技术人才提高技术水平;积极鼓励资深专业技术人才以传帮带的方式培养后续青年专业技术人才;为实验性学科的发展提供可靠的专业技术支撑。

5. 实施高水平管理人才能力跃升计划

激励管理人才,建设高效执行力。坚持国际标准、品质卓越的原则,按照职业化的标准,加强对教育管理人才的培训,不断提升科学管理的水平和国际化管理的能力。对关键重点岗位的管理人员进行专门支持,鼓励其能够安心深入地开展管理工作;积极选派具有培养潜力的中青年管理骨干到国内外科研机构、大学交流进修,使其直接了解国内外先进的思想和理念,进一步提升国际化水平;开展各类专业培训,增强管理人员的职业技能水平,不断提高管理人员的创新力、执行力等专业管理能力素质,培养造就一批具有国际视野和优秀专业素质的高等教育管理人才,不断提升管理品质。