

教育系统干部人事人才工作 创新案例

Jiaoyu Xitong Ganbu Renshi Rencai
Gongzuo
Chuangxin Anli

教育部人事司 编



高等教育出版社
HIGHER EDUCATION PRESS

教育系统干部人事人才工作 创新案例

Jiaoyu Xitong Ganbu Renshi Rencai

Gongzuo

Chuangxin Anli

教育部人事司 编



高等教育出版社·北京
HIGHER EDUCATION PRESS BEIJING

图书在版编目(CIP)数据

教育系统干部人事工作创新案例 / 教育部人事
司编. — 北京: 高等教育出版社, 2012.12

ISBN 978-7-04-036526-9

I. ①教… II. ①教… III. ①教育组织机构—干部工
作—研究—中国 ②教育组织机构—人事管理—研究—中国
③教育组织机构—人才—工作—研究—中国 IV. ①G526

中国版本图书馆CIP数据核字(2012)第307186号

策划编辑	牛志娟	责任编辑	牛志娟
封面设计	张申申	版式设计	张申申
插图绘制	尹莉	责任校对	刘莉
责任印制	朱学忠		

出版发行 高等教育出版社
社 址 北京市西城区德外大街4号
邮政编码 100120
印 刷 北京信彩瑞禾印刷厂
开 本 787mm×1092mm 1/16
印 张 24.25
字 数 380千字
购书热线 010-58581118
咨询电话 400-810-0598
网 址 <http://www.hep.edu.cn>
<http://www.hep.com.cn>
网上订购 <http://www.landaco.com>
<http://www.landaco.com.cn>
版 次 2012年12月第1版
印 次 2012年12月第1次印刷
定 价 62.00元

本书如有缺页、倒页、脱页等质量问题, 请到所购图书销售部门联系调换
版权所有 侵权必究
物 料 号 36526-00

前言 Preface

为深入贯彻党的十八大精神，不断提高干部人事人才工作科学化水平，我们选编了《教育系统干部人事人才工作创新案例》一书。全书内容主要分为干部工作案例、人事工作案例、人才工作案例三大板块，较为系统全面地梳理、展示了各地各单位在干部人事制度改革和人才队伍建设中的先进理念、创新方法和特色工作，对教育战线以党的十八大精神为统领，推进干部人事人才工作具有一定的参考价值。

编 者

2012年12月

目 录 Contents

干部工作案例

Ganbu Gongzuo Anli

第一部分	干部选拔任用	003
案例01	教育部试点公开选拔直属高校校长	003
案例02	教育部全面推行副司长竞争上岗	008
案例03	北京外国语大学探索建立干部考察员制度	012
案例04	北京语言大学面向北京市公开选拔3名副校长	016
案例05	河海大学落实“四种权利”提高干部选任民主质量	020
案例06	浙江大学大规模开展干部竞争性选拔	024
案例07	武汉大学坚持“人岗相适”推进干部竞争上岗	027
案例08	华中科技大学“两推一述”选拔中层干部	031
案例09	华中农业大学多措并举加强学院领导班子建设	034
案例10	西安交通大学通过院长遴选为学院发展把脉问诊	037
案例11	西安电子科技大学推行干部选拔“阳光工程”	041
案例12	陕西师范大学面向海内外选拔招聘中层干部	045
案例13	北京工业大学开展处级干部全员竞争上岗	048
案例14	黑龙江大学探索干部竞争上岗新途径	052
案例15	广东省“一推一述两评”选拔高职院校院长	056
案例16	贵州省教育厅开展处级干部公推竞岗	060
第二部分	干部考核评价	063
案例17	中国农业大学机关任期考核助力干部换届顺利进行	063
案例18	北京交通大学依托网络积极探索干部考核新模式	066

案例19	北京科技大学构建院（系）考核评价体系	069
案例20	同济大学建立网络考核系统提高干部考核科学化水平	073
案例21	南京大学以科学考核推动科学发展	076
案例22	华中师范大学抓好“四个结合”提高干部年度考核科学化水平	079
案例23	江西中医学院坚持“三个注重”改革处级干部考评模式	082
案例24	人民教育出版社创新中层干部考核评价制度	086
第三部分	干部教育培训	090
案例25	教育部开展机关和直属单位干部自主选学工作	090
案例26	中南大学“学分制”管理助推干部教育培训上水平	095
案例27	重庆大学自主创新打造干部教育培训网络平台	098
案例28	首都医科大学探索实践“5+1”研究式干部培训新模式	102
案例29	南昌大学人事处以建设学习型组织为抓手推动工作	106
案例30	宁夏医科大学构建干部心理健康教育的长效模式	109
案例31	国家汉办多种方式狠抓干部教育培训	112
案例32	高等教育出版社坚持以企业大学助力人才培养	117
案例33	浙江省建立高校校际联合干部培训机制	121
第四部分	干部培养交流	125
案例34	大连理工大学积极推进干部交流	125
案例35	华东理工大学科学构建青年后备干部培养长效机制	129
案例36	教育部社科中心积极推进青年干部挂职锻炼工作	133
案例37	江苏省教育厅制度化推进干部挂职锻炼	136
案例38	重庆市实施高校后备干部队伍“4050”工程	140
第五部分	干部管理监督	144
案例39	东北师范大学以任期制解决干部“下得去”问题	144
案例40	厦门大学深入开展校内巡视工作	148

案例41 中国石油大学（华东）积极探索领导干部教育“五谈话” 机制	152
案例42 西南交通大学创新干部大规模集体谈话教育机制	155
案例43 西北农林科技大学以任期制畅通干部“能下”渠道	158

人事工作案例

Renshi Gongzuo Anli

第一部分 用人机制改革	165
案例44 清华大学生命科学学院坚持国际化发展道路推进人事 制度改革	165
案例45 中国农业大学公开“两级评审制”改革探索人才招聘制度	169
案例46 北京林业大学着力建设科学规范的人才招聘补充制度	172
案例47 东北林业大学积极探索推进岗位设置与聘用工作	175
案例48 复旦大学建立“代表性成果评价机制”改革高级职务 聘任制度	178
案例49 上海财经大学创新“常任轨”制度推进师资国际化	181
案例50 南京大学积极探索专职科研队伍建设新模式	184
案例51 中国矿业大学推进岗位新聘制度改革	187
案例52 浙江大学积极探索教师岗位分类管理改革	190
案例53 厦门大学积极探索教师分层分类管理办法	193
案例54 中国海洋大学围绕岗位聘任深化人事管理制度改革	196
案例55 湖南大学以创新岗位管理为主线系统推进人事改革	199

案例56	中山大学制度化面向社会公开招聘管理人员	203
案例57	四川大学实施外籍教师全面聘任计划	206
案例58	四川大学探索“项目制助理”用人新机制	210
案例59	北京航空航天大学探索高校人事管理法治化	213
案例60	青海大学全面推行教师个人三年规划制度	216
案例61	机关服务局创新军转干部接收办法显实效	220
案例62	国家留学基金管理委员会秘书处创新人员招聘选拔程序	223
案例63	中国教育电视台拓展人才发展空间打造国家主流媒体	226
第二部分	分配机制改革	229
案例64	北京邮电大学多措并举全面推进绩效薪酬改革	229
案例65	陕西师范大学建立多元结构性津贴制度	232
第三部分	评价机制改革	235
案例66	中央美术学院因校制宜创新人才评价机制	235
案例67	大连理工大学推行讲师“358”聘期履职考评制度	239
案例68	华中师范大学有效推进教师考核评价制度改革	242
案例69	北京航空航天大学构建基于关键业绩的绩效评价体系	246
案例70	安徽省改革创新高校教师职务评聘制度	249
第四部分	基层学术组织模式创新	252
案例71	南开大学积极创新专业学院管理和运行机制	252
案例72	华南理工大学探索建立矩阵交叉基层学术组织模式	256
案例73	西安交通大学建设“学术特区”推动高校内部管理体制 改革	259

人才工作案例

Rencai Gongzuo Anli

第一部分 高层次人才队伍建设	265
案例74 教育部启动实施新的“长江学者奖励计划”	265
案例75 北京大学推行“讲席教授”制度引进高层次人才	270
案例76 清华大学引育并举建设高水平人才队伍	273
案例77 南开大学以实施高端人才支持计划为契机推动人才 队伍统筹发展	277
案例78 天津大学启动实施“北洋学者人才计划”	281
案例79 上海交通大学强化“三个意识”做好高层次人才 引进工作	284
案例80 中国海洋大学构建高层次人才引进培养体系	287
案例81 武汉大学实施“351人才计划”构建可持续发展 人才体系	290
案例82 中南大学对接国家重大需求造就学科领军人才	293
案例83 西南财经大学创新机制引进海内外高层次人才	296
案例84 西南大学协同地方政府创新西部高校人才引进模式	299
案例85 西北农林科技大学实施“千人计划”大力引进海外人才	303
案例86 兰州大学立足西部以良好事业环境汇聚高层次人才	307
案例87 哈尔滨工业大学探索“请进来”“走出去”人才队伍 建设新模式	311
案例88 华南师范大学创新机制汇聚世界一流人才	314
案例89 西安石油大学引进海外高层次人才成效显著	317

案例90	新疆大学实施“天山学者计划”	321
案例91	贵州师范大学实施“候鸟型”高层次人才引进工程	325
案例92	上海市健全人才激励机制促进人才发展	329
案例93	山东省创办“泰山学术论坛”着力打造特色人才品牌	332
案例94	辽宁省大力实施高等学校高端人才队伍建设工程	335
案例95	湖北省实施“楚天学者计划”推动高校人才队伍建设	339
案例96	重庆市实施百名学术学科领军人才培养计划	342
第二部分	青年拔尖人才队伍建设	345
案例97	北京大学着力打造青年拔尖人才队伍	345
案例98	中国石油大学（北京）着力创新青年人才队伍建设机制	348
案例99	同济大学实施英才计划培养青年拔尖人才	352
案例100	东南大学多措并举构建青年人才快速成长通道	355
案例101	中国地质大学（武汉）实施“海外青年百人计划” 加大人才引进力度	358
案例102	中山大学引育并举培养青年拔尖人才	362
第三部分	创新团队建设	365
案例103	华中农业大学以战略科学家为引领着力打造创新人才团队	365
案例104	电子科技大学探索“1+1”学术团队组建模式	369
	后记	374

干部工作案例

Ganbu Gongzuo Anli

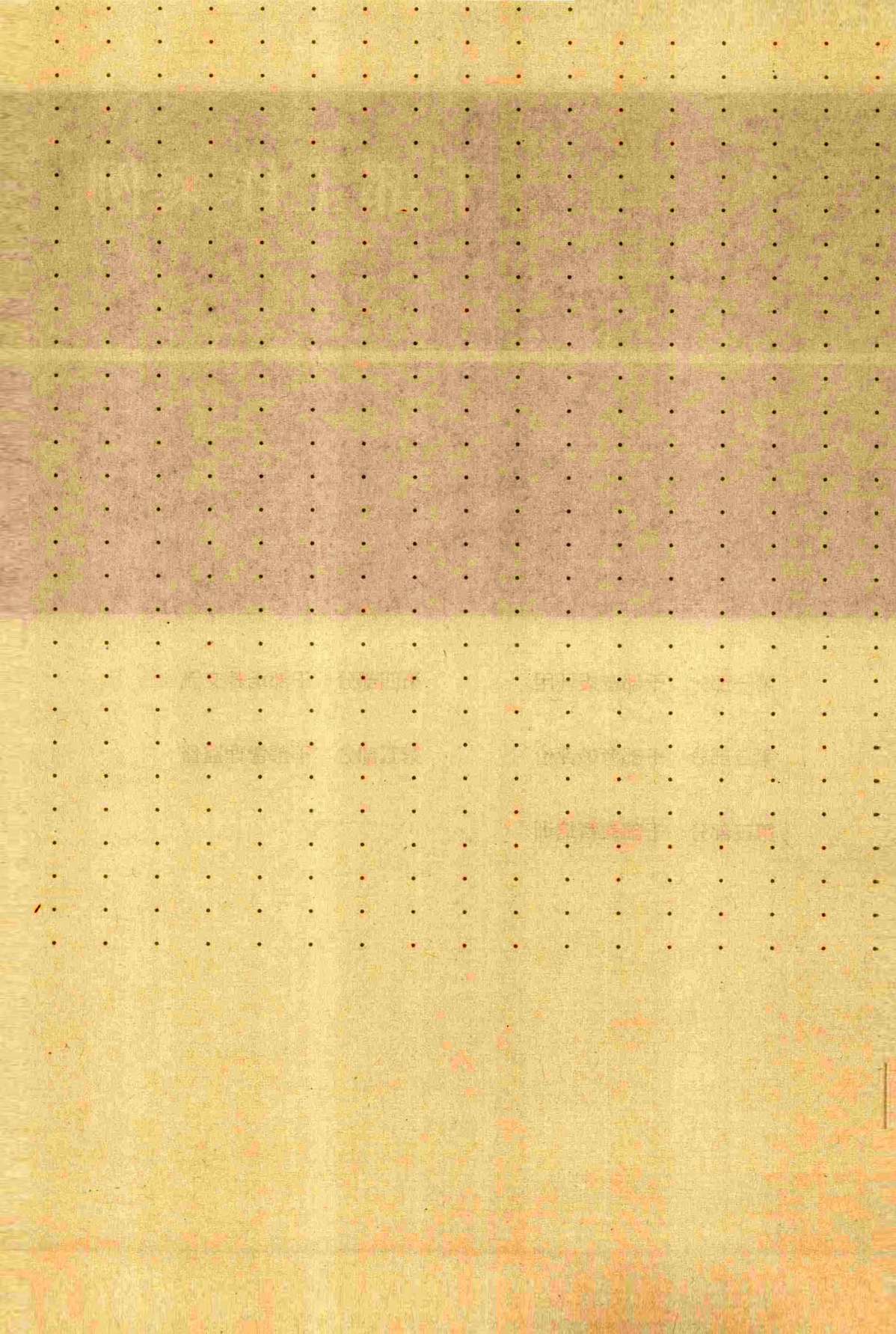
第一部分 干部选拔任用

第四部分 干部培养交流

第二部分 干部考核评价

第五部分 干部管理监督

第三部分 干部教育培训



第一部分 干部选拔任用

案例

01

教育部试点公开选拔 直属高校校长

用改革的办法选准用好校长，对办好一所大学至关重要。2011年12月，教育部党组启动了直属高校校长选拔任用制度改革试点工作，面向海内外公开选拔两所直属高校校长。这次改革试点工作是高校干部人事制度改革的重要尝试，是推进现代大学制度建设、深入贯彻干部人事制度改革纲要的成功实践，方向正确，特色鲜明，操作规范，效果良好，为完善大学校长选拔任用办法提供了新鲜经验。

为进一步完善大学校长选拔任用办法，推进中国特色现代大学制度建设，根据《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》和《2010—2020年深化干部人事制度改革规划纲要》精神，教育部面向海内外开展了公开选拔大学校长试点工作，取得积极成效。

一、基本情况

2011年12月，教育部党组在中央主要媒体和相关网站发布了公开选拔东北师范大学校长和西南财经大学校长的公告，明确报名范围、公选职位、报名条



○ 教育部试点公开选拔校长面试会

件、公开选拔的程序和相关要求。根据公告的要求，2011年12月31日报名结束，共有20人报名。经资格审查，共有13人符合报名条件，其中，申报东北师范大学校长职位的6人，申报西南财经大学校长职位的9人（有2人兼报）。2012年1月6日，组织有关方面专家对符合条件的报名人员进行了职业素养综合评估，确定3位同志为东北师范大学校长面试人选、5位同志为西南财经大学校长面试人选，并在教育部门户网站进行了3天公示。经面试、考察，教育部党组研究决定任命刘益春同志为东北师范大学校长，张宗益同志为西南财经大学校长。

二、主要做法

1. 精心谋划，科学制订工作方案。一是围绕“选什么人”的问题，明确校长的遴选标准和目标定位，体现社会主义政治家、教育家的要求，体现大学校长的岗位要求，体现学校的文化传统、学术特质与阶段特征对校长个人素质与个性特质的要求。二是围绕“从哪选人”的问题，通过《人民日报》《光明日报》等中央主要媒体和相关网站，面向海内外发布公选校长公告，明确报名范围、公选职位、报名条件、公选程序和相关要求，扩大选人用人视野。三是围绕“谁来选人”的问题，

成立遴选委员会，负责对候选人进行评价遴选，同时积极拓宽干部师生参与的渠道，不断提高干部选拔任用中的民主质量。四是围绕“怎样选人”的问题，确定公选程序，包括报名、职业素养综合评估、面试、组织考察、决定任职人选5个关键环节，针对每个环节制定实施办法。

2. 行家主导，充分发挥遴选委员会作用。一是遴选委员会的组成坚持以行家为主体。为保证遴选工作的专业性、客观性和科学性，遴选委员会由主管部门、高校领导和学校代表三方面人员组成，共24人，教育部副部长、党组副书记杜玉波同志任主任。遴选委员会的组成体现了代表性和权威性，成员中既有熟悉高校情况、德高望重的老同志，又有熟悉校长岗位要求、具有丰富工作经历的党委书记和校长；既有熟悉行业特色的国内著名院校负责同志，又有熟悉学校情况的校内干部、教师、学生和校友代表。二是遴选过程坚持以行家为主导。职业素养综合评估办法及评分标准由遴选委员会主任会议讨论决定；面试试题由遴选委员会主任、副主任命制；面试人选和考察人选由遴选委员会主任会议在独立评分的基础上集体研究确定。

3. 多维考评，提高选人用人公信度。一是采取职业素养综合评估的方式进行初选。根据校长岗位的特点，采用职业素养综合评估的方式代替笔试确定面试初步人选，在分析报名者“学过什么、管过什么、干过什么、干成什么”的基础上，重点对其高校管理实践经验、工作能力、专业背景等与校长岗位的匹配度进行综合评估。根据遴选委员会主任、副主任实名独立评分结果，按1:3至1:5的比例提出面试初步人选。二是采取面试、面谈与民意测验相结合的方式复试。面试采用竞聘演讲答辩的方式进行，遴选委员会全体成员实名独立评分。在面试的同时进行民意测验，请参加面试大会的干部师生代表投票推荐校长人选，民意测验结果作为确定考察人选的重要参考。其后进行面谈，由遴选委员会主任、副主任集体与每位面试者进行深入沟通交流。在此基础上，遴选委员会主任会议按1:2的比例确定建议考察人选。通过候选人和学校师生及遴选委员的互动，不仅能增进双方的了解和信任，也为候选人提供了对任期内承担校长责任进行公开承诺的机会。三是通过党组会投票表决的方式确定任职人选。教育部党组综合面试情况和考察结果，本着“好中选优”的原则，充分尊重遴选委员会的意见建议，采用投票表决办法确定排名第一的人选为任职人选，按规定程序任用。