

中共潍坊医学院委员会文件

潍医发〔2016〕68号

中共潍坊医学院委员会 关于印发《关于加强人才工作的意见》的 通知

各党总支（党委），各部门、各院（系）：

《中共潍坊医学院委员会关于加强人才工作的意见》已研究同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

中共潍坊医学院委员会
2016年11月16日



中共潍坊医学院委员会 关于加强人才工作的意见

为全面推进“人才优先发展”战略，加快建设名副其实的现代医科大学，根据《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020）》《中共中央关于深化人才发展体制机制改革的意见》《中共中央办公厅关于进一步加强党管人才工作的意见》和山东省相关文件精神，结合学校实际，现就加强我校人才工作提出如下意见。

一、指导思想和基本原则

（一）指导思想

全面贯彻落实党的十八大和十八届三中、四中、五中、六中全会精神，围绕建设现代医科大学，全面推进人才优先发展战略，破除束缚人才发展的思想观念和制度障碍，以激发人才创新活力为重点，以体制机制改革为动力，以优化人才发展环境为保障，大力实施“1258 人才工程”、科技创新团队支持计划、高层次人才汇聚工程、青年教师培育提升计划，统筹推进各类人才发展，全面提升人才队伍的整体素质和水平，为实现学校发展目标提供坚实的人才保障。

（二）基本原则

1. 党管人才原则。党管人才主要是管宏观、管政策、管协调、管服务，通过进一步加强和改进党对人才工作的领导，健全党管人才的领导体制和工作机制，创新党管人才的方式方法，不断提高人才工作的科学化水平。

2. 人才优先原则。人才是支撑学校发展的第一资源。要牢固树立人才优先发展战略，坚持人才资源优先开发、人才结构优先调整、人才投入优先保证、人才制度优先创新、人才政策优先保障，不断增强人才工作的生机和活力。

3. 院（系）主体原则。学校办学依托院系，院（系）承担人才发展的主体作用，院（系）负责人是人才发展的第一责任人。要强化院系的主体作用，落实和扩大院系自主权，激发院系人才创新活力，引导和支持院系自觉做好人才的培养、吸引和使用工作，为人才发挥作用提供学科基础、专业依托、团队支持、文化支撑。

4. 统筹推进原则。人人成才、万众创新。围绕建设现代医科大学的需求，以师资队伍为主体，全面推进专业技术人才、行政管理人才、支持保障人才队伍建设，充分激发各类人才的创新活力，实现人才资源的统筹推进和整体发展。

5. 科学评价原则。坚持德才兼备，注重品德，凭能力、业绩和贡献评价人才，不唯学历，不唯职称，不唯论文，不唯资历，不唯身份，人人皆可成才，人人尽展其才，不拘一格选用人才。

6. 改革创新原则。把体制机制创新作为人才发展的强大动力，坚决破除束缚人才发展的思想观念和制度障碍，积极构建“引得进、留得住、上得来、下得去、干得好”的人才工作机制，促进各类人才资源的优化配置和合理流动，努力形成优秀人才脱颖而出的良好局面。

二、实施重点突破，全面提升人才队伍水平

（一）实施“1258人才工程”

1. 分层次培育重点人才。立足培养，政策激励，培育和引进 10 名学科领军人才、20 名学科带头人、50 名学术骨干、80 名优秀青年教师，建设一支高端引领、结构优化、梯队合理的高素质人才队伍。

2. 落实重点人才发展机制。纳入学术岗位管理，实行聘用制。以准入标准为依据遴选评价人才，以学术创新为主导强化目标管理，以绩效分配为杠杆体现优绩优酬，以进退机制为保障落实动态管理，形成“聘用管理、目标考核，跟踪评价、有序流动，激励有章、能进能出”的人才发展机制，引领推动人才队伍整体水平的提升。

（二）实施科技创新团队支持计划

1. 遴选培育优势科技创新团队。遵循“整体规划、突出特色、强化优势、协同创新”的原则，依托学校重点发展的学科领域，有计划、有重点的遴选、建设一批特色和优势突出的科技创新团队，支持开展创新性、持续性研究，提高团队攻坚克难的创新能力水平。

2. 团队实行带头人负责制。团队带头人全面负责计划实施，制定团队整体建设规划、人才培养计划、内部考评办法，负责团队管理、资源安排、人员统筹、经费使用，确定团队成员责权利及利益分配，充分释放团队成员创新活力。

3. 实行目标管理和绩效考核。建立科学的目标管理考核指标体系，推行外部同行第三方评价，落实动态管理淘汰机制，严

格按聘期管理和协议合同进行考核和奖惩。

（三）实施高层次人才汇聚工程

1. 加大高层次人才引进力度。落实《高层次人才引进暂行办法》，围绕重点学科和优势专业，依托“千人计划”“长江学者”“泰山学者”“万人计划”等中央、省级人才工程，吸引汇聚一批拔尖创新人才。

2. 实施院士引领计划。依托肿瘤学、眼科学等学科资源，开展与合作院士的深度协同，建立对接和落实机制，明确合作内容、合作方式，落实依托院系的主体责任，纳入院系目标管理考核，实行协同联系一对一对接、工作内容一对一落实。举办“院士讲堂”，请进来指导，送出去培养，不求所有，但求所用。

3. 创新优秀青年人才招聘方式。遵循市场规律和人才流动规律，充分发挥院系主体作用，做好针对性的学术评估，实行差异化的引进政策，逐步探索短聘与长聘相结合的聘任办法。针对人才特点和水平实行分层次聘任，实施目标管理、绩效考核和动态调整。

（四）实施青年教师培育提升计划

1. 科学制定青年教师培养培训规划。针对不同学科、不同人才特点，实施差异化的培养培训策略，采取外语专项培训、在职攻读学位、国内访学提升、国外研修培养、实践单位锻炼、参与协同团队、参加学术会议等方式，对青年人才全程指导、跟踪培养、个体评估、阶段考核。

2. 加大对青年人才的培养支持力度。通过设立博士科研启

动项目、青年人才科学研究项目、青年人才培训提升项目，在经费投入和政策扶持上给予倾斜，打破年龄、职称、资历限制，重实绩重贡献，鼓励优秀人才脱颖而出。

3. 加强“双师型”教师培养。全面推进基础临床双向交流，建立基础临床融合、理论与实践结合的教师队伍。鼓励人文社科教师深入基层、深入现场，与政府部门、医疗单位、实践基地协同，开展社会需求的应用研究，培养政学研用结合的理论和政策研究人才。推进相关学科教师与企业、行业的深度合作，促进科研协同和成果转化，不断提高教师的实践应用创新能力。

三、突出能力培养，统筹推进各类人才发展

（一）以提高业务能力为核心，加强专业技术人才队伍建设

1. 建设高素质的专业化教师队伍。坚持培养、吸引和使用相结合，推进高水平师资队伍建设和优化师资队伍结构，形成科学合理的人才梯队；引导教师潜心教学科研，不断提升素质和水平，实现教师数量与办学规模相适应、教师质量与内涵发展相适应，满足建设现代医科大学的需求。

2. 完善教师考核评价体系。把握人才特质和发展规律，完善分类考核指标体系，实行按岗聘用和分类考核。建立多元的评价机制，以学生评教为基础，综合教学督导人员、同行专家和管理人员评教结果，对教师师德和教学质量做出评价，与岗位聘任、年度考核、评优评奖等挂钩。考核评价不合格的，实行一票否决。

3. 建设医教研协同发展的医师团队。推进附属医院医教研协同发展，探索完善医教研协同发展的人才评价体系，克服“重

医疗、轻教学、少科研”倾向，建立医疗主导、医教研并重的绩效考核管理办法，对医疗专业人才做出综合评价。依托附属和教学医院的临床资源，加强临床医学研究体系和能力建设，推进临床研究和基础研究的结合，开展多中心的前瞻性临床研究，培养一批名医和具有影响力的临床研究成果。

4. 加强实验技术人才队伍建设。建立有利于实验技术人才发展的岗位管理、职称聘任、考核评价和薪酬分配办法，增强对优秀人才的吸引力。加强业务能力培训，鼓励进修学习、攻读学位，积极引进高学历人员充实到一线实验教学师资队伍，提升实验技术队伍的整体素质和水平。实行分类管理，结合泰山学者设岗学科、重点实验室、重点科技创新团队等重大项目实施，遴选聘任优秀实验技术人员，纳入目标管理考核和人才激励政策。

5. 加强师德师风建设。建立党委统一领导、党政齐抓共管、院（系）具体落实、教师自我约束的领导体制和工作机制。加强师德专题教育，增强广大教师教书育人的责任感和使命感。将师德表现作为教师考核、聘任和评价的首要内容，严格实行一票否决制。采取综合措施，建立并完善教育引导、制度规范、监督约束、查处警示的师德建设长效机制，形成良好学术道德和学术风气，克服学术浮躁，严肃查处学术不端行为。

（二）以提高管理能力为核心，加强优秀管理人才队伍建设

1. 建立科学规范的管理干部选拔任用机制。以提高管理能力和领导水平为核心，以中层领导干部为重点，以科室管理干部为基础，突出思想、道德、能力建设，建设一支善于学习提升、

善于改革创新、善于推进发展，信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的高素质管理人才队伍。

2. 实施管理人才素质提升工程。建立理论教育、知识教育、党性教育和实践锻炼“四位一体”的管理人才教育培训体系，针对不同层次、不同岗位管理人才成长规律和培训需求开展针对性教育培训，通过专题学习、集中培训、外出考察、轮岗交流、实践锻炼等途径，不断提高管理人才的综合素质和科学化管理水平。

3. 探索管理干部任期制和职员制。根据中共中央办公厅印发的《事业单位领导人员管理暂行规定》，逐步探索推行部门、院（系）领导干部任期制，落实任期目标责任制和任期考核，保持管理岗位干部的稳定性和工作的连续性。根据山东省《关于推进高等教育综合改革的意见》，创新二级学院管理体制，探索取消二级学院行政级别，实行职员制。

4. 加强辅导员队伍建设。围绕思想政治教育和学生管理实际，打造一支政治强、业务精、纪律严、作风正的专家化、职业化辅导员队伍。以专职为主，专兼结合，引进、选聘优秀人员担任辅导员。坚持和完善新进职工兼做辅导员制度。把辅导员培养列入干部、教师培养计划，选派优秀辅导员进修学习、挂职锻炼、攻读学位，鼓励考取相关职业资格。完善辅导员队伍建设相关制度，明确辅导员双重身份，落实专业技术职务和行政职务双线晋升政策，畅通发展渠道。

5. 建立科学合理的综合考核评价体系。围绕“德才兼备、

以德为先”“注重实绩、群众公认”的用人标准，建立以思想品德为底线、群众评价为基础、工作实绩为核心的绩效考评体系，定性与定量相结合，综合分析研判平时考核、年度考核和任期考核情况，结合日常了解掌握情况，客观公正地对管理人才作出评价。正确使用考核结果，调动和激发广大管理人才干事创业的积极性。

（三）以提升服务能力为核心，加强支撑保障人才队伍建设

1. 加强技术支撑队伍建设。以专业性强的技术支撑队伍建设为重点，统筹推进法律服务、财务审计、资产管理、工程技术、新闻媒体、信息网络、图书资料、教育技术等各类人才队伍建设，引进专业人才，加强培养培训，强化管理考核，建设一支满足事业发展需要、适应技术岗位要求、具有较高素质和水平的支撑保障人才队伍。

2. 加强后勤保障队伍建设。更新用人观念、创新用人机制，建设专家化的后勤保障队伍。改善用人环境，营造良好氛围，加强学习教育，增强后勤保障人员的归属感、认同感和责任感。完善后勤保障管理体制和运行机制，实行目标管理，建立以服务质量为核心的绩效考核体系。营造符合我校特点的后勤保障文化，为学校建设发展与和谐稳定奠定基础。

3. 发挥支撑保障人才作用。制定有利于支撑保障人才成长成才和发挥作用的政策措施，建立职责明确、机制灵活、工作高效、严格考核的运行机制。围绕育人中心和服务教学科研工作，广泛开展爱岗敬业教育，强化服务意识，倡导勤于学习、踏实工

作、钻研业务、热情服务的职业精神，以高效率、高质量的服务为学校改革发展做出应有的贡献。

四、创新体制机制，优化人才发展生态环境

（一）创新人才管理服务机制

1. 推进人事管理制度改革。根据国家和山东省关于事业单位人事制度改革的要求，以转换用人机制和搞活用人制度为核心，以健全聘用制度和岗位管理制度为重点，不断完善岗位管理、公开招聘、竞聘上岗、考核奖惩等制度，逐步形成权责清晰、分类科学、机制灵活、监管有力，符合学校特点和人才成长规律的人事管理制度，实现由固定用人向合同用人转变，由身份管理向岗位管理转变。

2. 探索人才引进工作机制。解放思想，积极探索行之有效的人才引进办法，对高层次领军人才，采取“全职引进”和“柔性引智”相结合的方式，通过调入、聘用、兼职、合作研究、学术交流等途径，以个别引进、团队引进、项目联动引进等形式，吸纳海内外高层次人才智力资源。建立高层次人才绿色通道，对于领军人才的引进，可打破常规，待遇因人而异，条件随岗而定。

3. 完善人才选拔培养机制。改革和完善各类人才选拔培养办法，加大竞争性选拔各类人才的工作力度，注重在实践中发现、培养、造就人才，在产学研协同创新中提升人才。实行“人才+团队+项目”的整合型培养模式，着力在重点学科、重点团队和重大项目上集聚和培养人才。坚持医教研融合、多学科协同、产学研合作、政学研用结合，健全完善人才教育培训和实践锻炼提

升的常态机制。

（二）创新人才考核评价机制

1. 把握总体要求。坚持师德为先、教学为要、科研为基、发展为本的基本要求，坚持全面考核与重点考核相结合、分类发展与分类考核相结合、发展性评价与奖惩性评价相结合，探索建立科学合理的考核评价体系，形成推动人才和学校共同发展的有效机制。

2. 完善考评机制。坚持德才兼备的原则，把品德、知识、能力和业绩贯穿于人才评价的全过程。建立以岗位职责为基础、以能力业绩为导向、以绩效目标为核心，区别教学、科研、医疗、管理、保障等各类人才特点的考核评价机制。

3. 明确考评重点。师德考核放在首位，思想政治素质是人才选聘的基本要求；教育教学业绩是考核的重点内容，严格教育教学工作量考核，完善教学质量评价制度，健全教学激励约束机制；完善科研评价导向，确定合理的科研评价周期，积极探索建立以“代表性成果”和实际贡献为主要内容的评价方式；重视社会服务和科研成果转化的考核，突出社会效益和长远利益。

4. 重视考评应用。完善校内外同行、专家评议制度，充分发挥学校（学院）学术委员会在高层次人才认定、引进、评价中的咨询论证、审核把关作用。完善监督落实机制，加强考核评价结果运用，作为职称晋升、绩效分配、评先评优、个人发展的重要依据。

（三）创新职称聘任机制

1. 完善职称聘任制度。以科学评价为核心，以激发人才创新活力、促进人才使用为目的，健全职称制度体系，完善职称评价标准，创新职称评价机制，促进职称评价和人才培养使用相结合，改进职称管理服务方式。

2. 建立“人才直聘”绿色通道。鼓励优秀人才脱颖而出，对于师德优良、成绩突出的教师，达到相应条件，可以不受学历、任职及年限限制，直接竞聘高级专业技术职务。

3. 建立人才晋升“特区”。在常规晋升基础上，对于工作在教学、临床一线的专业技术人才，教学或临床工作成绩显著，做出突出贡献或重大突破的，符合相关条件，经院（系）推荐、同行专家评议认可，可不受相关教学科研业务条件限制，申报晋升相应职称。

4. 实行聘期考核制度。全部实行聘期管理，分层次制定聘期目标和工作任务，严格年度考核、届中考核和届满考核，全面考核岗位职责履行情况，重点考核工作实绩，建立“能上能下”的考核机制，对考核不合格的采取“下”的措施。

（四）创新人才分配激励机制

1. 实行以增加知识价值为导向的分配政策。充分发挥收入分配政策的激励导向作用，激发广大教学科研人员的积极性、主动性和创造性，鼓励多出成果、快出成果、出好成果。

2. 完善绩效工资制度。建立以业绩贡献和能力水平为导向、以目标管理和目标考核为重点，符合学校工作实际的绩效工资制度，将教职工的工资收入与岗位职责、工作业绩、实际贡献以及

知识、技术、成果等直接挂钩，多劳多得、优绩优酬、同工同薪。建立动态调整机制，重点向教学一线、关键岗位、业务骨干和突出贡献人员倾斜。

3. 建立适应教学岗位特点的内部激励机制。把教学业绩和成果作为教师职称晋升、收入分配的重要依据。对专职从事教学的人员，加大岗位激励力度。对教师开展的教学理论研究、教学方法探索、优质教学资源开发、教学手段创新等，在绩效工资分配中给予倾斜。

4. 建立科技创新人才分配激励机制。以实际贡献为评价标准，逐步提高科研人员履行岗位职责、承担政府和社会委托任务等的激励程度。加大对作出突出贡献科研人员和创新团队的奖励力度，提高科研人员科技成果转化收益分享比例。强化绩效评价与考核，使收入分配与考核评价结果挂钩。

（五）创新人才文化培育机制

1. 牢固树立人才发展新理念。以人才优先发展观念为先导，大力提高识才、引才、育才、用才的能力，全力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的良好氛围，让人才是科学发展的第一资源、人人皆可成才、人才优先发展、人才以用为本等新思想新理念深入人心，促进解放思想、解放人才、解放科技生产力。

2. 营造人才发展文化氛围。坚持环境引人、平台用人、服务留人，着力营造有利于人才健康成长、有利于人才发挥作用的和谐环境，形成相互支持、相互尊重的良好风气，凝聚高度重视

人才、关心支持人才、真心服务人才的文化氛围。

3. 构建良好的学术环境。大力开展各种学术活动，倡导团结协作精神，营造宽松、自由、平等、竞争的学术氛围，在实验设备、科研经费、工作条件等方面，为人才提供必要的资金保障与物质基础，搭建优势学术平台。

4. 留住人才、用好人才。坚持“事业留人、感情留人、待遇留人、制度留人”，及时为人才排忧解难，把拴心留人落到实处。做好人才服务工作，不断改进、完善和落实稳定人才的各项政策措施，优化人才的舆论环境、创业环境和学术环境，解决好人才工作、生活上的后顾之忧。

五、加强组织领导，落实党管人才工作机制

（一）完善党管人才的工作机制

1. 完善领导体制。健全完善党委统一领导，组织部门牵头抓总，职能部门各司其职、密切配合，院（系）承担主体作用，全校上下广泛参与的人才工作领导体制和工作格局。

2. 明确职责任务。加强党对人才工作的统一领导，切实履行管宏观、管政策、管协调、管服务职责。组织部门承担牵头抓总职责，积极支持配合其他部门在职责范围内开展工作。职能部门各司其职，负责具体工作落实，密切配合共同做好人才工作。院（系）在人才工作中发挥主体作用，切实做好人才培养、引进、使用、管理、考核、服务等工作。

3. 落实工作机制。进一步明确人才工作领导小组的职责任务，建立工作规则，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。进一步明确组织、宣传、规划、人事、教务、科研、资产、财务等相关部门的职责界定，落实院（系）主体责任，建立人才工作落实的协调和推进机制。

（二）强化人才工作的目标考核

1. **健全完善人才工作目标责任制。**各部门、单位党政“一把手”是人才工作第一责任人，要把人才工作目标完成情况纳入领导班子和领导干部工作考核指标体系，作为衡量领导班子和领导干部工作业绩的重要依据。

2. **建立人才工作反馈机制。**定期对人才工作的各项政策措施落实情况 and 人才队伍建设情况进行督促检查，及时研究解决人才工作中的突出问题，适时调整人才工作的政策措施，保证人才队伍建设各项措施落实到位。

3. **严格考核和奖惩。**对人才工作思想上不重视、工作上不得力的，对主要负责同志进行批评教育，限期整改；必要时进行组织调整，并对主要负责人进行问责。

（三）加大人才工作的经费投入

1. **坚持人才投入优先保证。**进一步加大人才发展投入，建立资金投入长效机制，纳入年度财政预算，投入比例逐年增加，保障领军人才培养、急需人才引进、重点人才工程实施。

2. **推进人才经费投入多元化。**争取上级专项经费，增加学校匹配经费，通过设立人才培养引进、人才工程建设、创新团队支持、人才发展配套专项资金等，支持 1258 人才工程、科技创新团队、高层次人才安家费和科研启动费等，确保人才工作顺利

进行。

3. 统筹协调各类人才经费的使用。强化人才经费的管理工作，健全完善专项经费的使用管理、审计监督、绩效考核、效益评价等相关规定，提高资金的使用效益。