

# 中共北京林业大学委员会 关于继续加强人才工作的意见

北林党发〔2009〕13号

为加快我校的改革和发展，努力建设一支高素质的人才队伍，结合北林党发〔2006〕15号《中共北京林业大学委员会关于进一步加强人才工作的意见》在充分调研的基础上，经学校党委研究，现就继续加强我校人才工作提出如下意见。

## 一、统一思想、明确任务，强化人才强校战略意识

### 1、深刻认识人才强校战略的重要性和紧迫性

近几年来，随着高等教育的改革深入和学校人才工作一系列重要举措的颁布实施，我校人才队伍建设工作取得显著成效，但必须清醒地看到我校人才队伍建设距离建设高水平研究大学的目标还有一定差距，面临一些困难与危机，主要表现在以下几方面：

（1）师资队伍总量不足，不能很好满足教学科研和学科建设的需要。教师超负荷工作状态，制约本科生和研究生培养质量的提高，难以保证投入精力从事创造性科学研究。

（2）拔尖人才和领军人物数量匮乏，优势学科领域院士和院士后备人选、行业内有话语权的知名学者、大师级学术领军人才不足，优势地位面临威胁和挑战。

（3）专业技术人才队伍科技创新能力不足，整体素质有待提高。

国家级教学和科研奖励、高水平学术论文等标志性成果数量不多，国家杰出青年基金和自然科学基金创新群体等创新人才项目至今未有实现零的突破。

（4）重点实验室、工程中心、野外台站等科研平台人员配备不足，未能形成有效的科技创新团队，运行机制难以满足平台建设和科技创新的要求；

（5）学科专业建设工作存在规划不够科学、发展目标和定位不明确，人才队伍结构不合理、培养措施不到位等问题，影响学科专业的健康发展，制约着教育教学质量的稳步提高。

因此，我们必须深刻认识人才工作的重要性和紧迫性，加快实施人才强校战略，开创我校人才工作新局面。

## 2、我校人才工作的指导思想

坚持党管人才的原则，按照学校第九次党代会的战略部署，坚定不移地实施人才强校战略，立足于行业需求和学校的特色优势，坚持人才工作服务于人才培养和学科建设，汇聚培养一批高水平人才、培育团队、成就大师，为实现学校的办学目标和各项事业可持续发展提供坚实的人才保障和智力支持。

## 3、现阶段我校人才工作总体目标

建立良好的人才队伍建设机制，抓住人才培养、引进和使用三个环节，建设一支规模适度、素质优良、结构优化、富有创新精神和创新能力、具有较强国际竞争力的一流师资队伍；塑造一支能坚定贯彻

执行党的路线、方针和政策，适应一流大学管理要求的廉洁、高效、高素质、专业化的党政管理人才队伍；形成一支结构合理、技术精湛，能够保障实现科技创新和教育改革目标的专业技术队伍，不断提高我校人才队伍教育科研和服务社会的能力。

## 二、采取有效措施，大力推进人才队伍建设工作。

1、实施《领军人才培养计划》。引进国内外著名学者和在校内各级重点学科学术带头人中选拔一批取得突出成就的优秀人才，作为院士后备人选重点培育。争取用5年左右的时间，造就若干名专业贡献重大，团队效应突出，引领作用显著学术大师和战略科学家，成功申报院士。学校全力为他们开展工作提供条件：

(1) 提供办公及实验条件，支持入选者围绕其研究方向组建创新团队。

(2) 支持入选者依托科技平台和重大科研项目开展创新性研究和关键技术攻关，形成显著的领先优势，取得突破性创新成果，同等条件下优先推荐其申报科学研究方面重要奖励。

(3) 创造条件减轻入选者事务性负担，可以根据需要配备助手，使他们集中精力从事学术研究。

(4) 全力支持他们参加国际高水平学术会议和出国研修。

(5) 入选培养计划人员根据培养需要，学校批准可适当推迟退休年龄。

2、实施《中青年学科和学术带头人培养计划》。在具有稳定学科

团队、明确学术研究方向的学科，公开选拔科学研究方面取得显著成绩，具有明显创新潜力的优秀中青年学术人才，进入培养计划，作为学术方向带头人和学科带头人预备人选予以培养，从以下几方面给予重点支持。

（1）积极创造条件使列入培养计划人员产出重大标志性研究成果。优先推荐他们申报重大科研项目、科研奖励；

（2）申请专利和成果转化、出版高水平的学术著作和发表高水平论文给予资助；

（3）出国留学、开展国内外高层次的国际学术交流优先列入资助计划；

（4）重点保证招收优秀博士、硕士研究生计划指标；

（5）重点推荐他们申请“长江学者”特聘教授、新世纪百千万人才工程、国家杰出青年基金等人才项目。

3、加强中青年教师的培养力度，提高师资队伍整体素质。学院要组织学科充分论证，明确学科专业发展定位、制订建设规划、凝练学术研究方向，并以此为基础制订人才队伍的引进和培养计划，要为每一位教师制订明确的培养目标和个性化培养方案，加快构建层次清晰、定位明确、衔接紧密的人才梯队。

（1）继续实施《中青年教师培养计划》八个子项目，即“中青年教师在职学位提升和课程进修项目”、“国家级精品课程师资培训项目”、“优秀中青年教师教学资助项目”、“中青年骨干教师出国

研修项目”、“新进教师科研启动基金项目”、“中青年骨干教师国内访问学者项目”、“中青年教师学术交流促进项目”和“中青年教师学术论文资助项目”。鼓励中青年教师充分利用各种资助渠道，申报教学科研研究项目，发表高水平论文；利用国内外优质教育资源，在职提高学历和学位，更新知识结构、提高教学科研和探索创新的能力。

(2) 设立《青年学者研究基金》。学校每年设立 10 个资助名额，优先选拔重点学科或交叉学科领域从事创新性研究青年教师，解决他们虽有一定研究积累，取得初步研究成果，但没有持续稳定科研经费支持的困难，鼓励他们在沿着既定学术方向长期潜心研究，积累成果，取得创新性成就。

(3) 各学院对新来校工作的、没有高校教学和独立科研经历的应届毕业生建立导师培养制度，即由学院确定新进教师的导师和培养计划，青年教师在导师指导下完成随班听课、课后辅导、批改作业、试讲、辅助实验指导、参与科学研究等实践环节，迅速培养教学、科研基本素质和能力。新进教师培养期为一学年，培养期内按坐班制管理，不受额定教学科研工作量的限制，由学校全额发放津贴。根据我校教师专业技术正高级岗位职责的相关文件和各单位制定的副教授岗位职责相关规定，学院应选派教授或副教授承担新进青年教师培养和指导工作。有条件的单位也可聘请校外知名专家担任学术导师。

4、加大引进高水平人才队伍的工作力度。修订《北京林业大学高层次人才引进工作的暂行规定》，增设人才引进的层次，扩大人才引进范围，不断完善人才引进工作的政策环境。各学院要高度重视引进符合第一、第二层次条件的人才来校工作，培育战略领军人才；重点全职引进符合第三、第四层次条件、已取得一定研究成果、具有较大发展潜力、来校后能迅速发挥作用、提升学科整体实力的青年学科学术带头人和学术骨干人才。学校人才工作小组和各学院要建立人才招聘工作制度，主动出击，扩大延揽人才的渠道，赴海外和国内高水平的大学、科研院所招聘高层次人才全职来校工作，提高人才培养质量和科学研究水平。

5、做好学科专业急需的师资队伍补充工作，加强优秀应届毕业生和博士后出站人员的招聘工作，补充师资队伍，保证教学科研任务顺利完成，实现学科人才梯队可持续发展。

新建学科专业要科学制订人才队伍建设规划，做好师资引进和储备工作，储备期内的待遇由学校承担。在专业技术岗位聘任工作中，学校将根据建设需要，指标给予重点保证。

6、大力推进重点实验室、工程中心和优势学科创新平台实体化建设。以创造性高水平领军人物+创新团队的人才组织模式凝聚学术队伍，围绕重大项目和研究方向团结协作，集体攻关，产出高水平创新成果。根据建设需要，设立专职科研、实验和管理编制，平台内专职研究人员符合引进人才条件的按照引进人才确定津贴标准。创新平

台实施团队和负责人考核制度。

7、充分调动校内现有人员的积极性，按照引进人才专项津贴的标准，设立校内人才专项津贴。凡符合人才引进条件的校内人员，可申请此项津贴（含校内绩效工资）。津贴标准为：第一层次人民币15万元/年、第二层次为人民币10万元/年、第三层次为人民币6万元/年、第四层次为人民币4万元/年。享受校内人才专项津贴人员，需按照引进人才的要求，与学校签订为期三年的《工作任务书》，组建或作为核心学术骨干参加学科专业团队，申请重大科研项目，产出高水平教学科研创新成果，发表高水平学术论文，并以任务书为依据进行考核。

8、设立学院人才工作专项经费。扶持新兴特色学科、基础相对薄弱、学科专业建设经费不足但具有明显成长潜力的学科进行人才队伍建设，经费主要用于吸引优秀博士、博士后来校工作，专业课教师和青年教师的培养。学院提出为期三年的人才队伍建设规划、中青年教师的培养目标、培养措施、预期成果和管理机制，方案上报学校并经论证后予以审批。根据学院学科特点专项经费的额度为10-50万元。受资助单位完成年度工作目标和执行预算情况将作为下一年度经费划拨的主要依据。

9、加强非教师系列人才队伍建设。教学辅助人员、思想政治工作者和管理干部队伍建设是学校人才工作的重要组成部分。他们在保障学校各项工作正常运行和维护学校稳定方面起着不可替代的作用，

要和教师人才队伍同时建设，平衡发展。要有计划地补充和培养高水平的专职实验人员队伍；设立经费保障，鼓励支持思想政治工作者和管理干部参加与本职工作相关的学习进修，不断提高他们的思想政治、科学管理的能力和水平。

### 三、建立激励和约束机制，加强人才队伍的管理

1、建立奖励制度。修订教学科研奖励办法，对于取得突出成绩的学科和专业团队、取得具有标志性、重要显示度的教学科研成果的个人学校予以奖励。

学校每年对人才队伍建设工作做出优异成绩、取得良好预期效果的学院和积极引荐高水平人才来校工作的教师给予奖励，充分调动学院和教师发现人才、集聚人才、培养人才的主动性和积极性。

2、建立专业技术岗位破格聘任机制。打破论资排辈的传统观念，允许有真才实学、成绩显著、贡献突出的教师打破任职年限的限制，破格聘任至正高级别专业技术岗位，破格聘任每两年组织一次。

3、建立人才考评校外专家评价制度。专业技术岗位聘任、引进人才学术水平的评价，要组织以校外高水平专家为主（不少于1/2）的评价和评审小组，保证评价结果公正和准确。

4、实行人才工作目标责任制和分级考核制度。

（1）各学院党政一把手是本单位学科和人才队伍建设第一责任人，学科建设和高层次人才引进、师资补充、青年培养工作作为各学院院长、书记的重要岗位职责，纳入领导班子和领导干部的考核内容。

学校对学院党政一把手和领导班子进行考核；学院对学科专业和科研平台团队及带头人（负责人）进行考核；团队带头人（负责人）对其内部成员进行考核。

（2）学校和学院分别制订各类岗位目标责任和考核办法。建立以岗位职责为基础、以能力和业绩为导向的考核评价体系，以完成目标任务的情况为主要依据，确定考核结果。

（3）教师专业技术人员的考核应避免急功近利的短期效应，要以聘期考核为主，创造相对宽松的环境，鼓励他们在稳定的学术方向从事持续研究，积累研究成果，在科研领域取得重大突破。

#### **四、加强对人才工作的领导，建立健全人才工作保障机制**

1、坚持党管人才的原则，建立健全统一高效的人才管理体制和工作机制。党管人才要体现“管宏观、管政策、管协调、管服务”的原则，进一步形成党委统一领导，党政共同负责，人事部门牵头抓总，有关部门和各院（部）各司其职，广大干部教师积极参与的人才工作格局。

2、充实学校人才工作领导小组力量，调整人员构成和分工。领导小组下设办公室，具体负责学校人才政策落实以及人才服务、管理等协调工作。

3、建立人才队伍建设的资金保障机制。学校设立 1000 万元人才专项经费，用于人才培养和人才引进的科研启动经费、安家费和发放引进人才专项津贴。

4、随着基础设施建设项目投入使用，教学用房、科研和办公场地等硬件条件将逐步得到改善。新建苗圃教职工住宅楼，改善教职居住环境，缓解住房紧张问题。

5、学校各职能部门和学院要强化服务意识，迅速落实各项引进和培养措施。要体现人文关怀，定期召开人才工作座谈会，及时了解和解决各类人才在教学、科研、学科建设、生活中遇到的困难，听取他们对人才工作的建议。要营造积极向上，团结和谐的人际关系和工作环境，在待遇留人和感情留人的同时，用事业凝聚人才，为推动我校各项事业快速发展提供坚实的人才保障。

中共北京林业大学委员会

二〇〇九年六月二十四日