



海納百川 自強不息 厚德篤學 知行合一

深入學習貫徹中央精神 努力建設高水平師資隊伍

大連理工大學 畢明樹

2019年4月11日



目 录

1 学校概况

2 中央精神

3 存在的问题

4 体会与思考

5 思路与举措

海納百川 自強不息 厚德篤學 知行合一

1

学校概况



学校概况

1 历史沿革

大连理工大学1949年4月建校，是中国共产党面向新中国工业体系建设亲手创办的第一所新型正规大学。

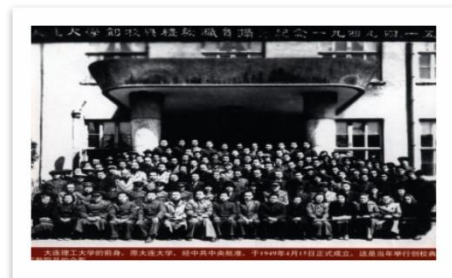
老一辈革命家、红色教育家李一氓、吕振羽、段子俊、屈伯川等人响应党的号召，积极投身学校的创办和发展；中国军事通信工程奠基人毕德显、催化科学奠基人张大煜、光学之父王大珩、内燃机事业先驱者胡国栋、水利工程事业开拓者李士豪等一批爱国知识分子，带着对光明与进步的向往汇聚大工。

历史上，广大师生校友以国家强盛、民族复兴为己任，创造了第一台激光器、第一艘核潜艇、第一颗返回式卫星、第一座现代化油港等新中国历史上诸多“科技第一”。新时期，一代代大工人开拓创新，在长征五号运载火箭、C919大飞机、精密齿轮加工、荧光染料识别等领域持续为国家科技进步贡献力量。

学校概况

1

历史沿革



1949

成立

1950

独立建制



1960

全国重点大学

1986 设研究生院

211工程

1996



985工程

2001

2012 设盘锦校区



明确世界一流大学
建设目标

2015

入选一流大学
建设A类高校

2017



建校69年来，学校秉承“海纳百川、自强不息、厚德笃学、知行合一”的大工精神，勇担社会责任，履行“四个服务”使命。
2017年9月，学校正式入选国家一流大学建设A类高校。

1

历史沿革

——面向新时代的宏伟目标

- 在近年的各类大学排名中，学校基本处于内地高校第**20**位左右。
- 在ESI综合排名中，位列内地第**21**位、世界**420**位；
- 在USNews2018世界大学排行榜中，位列内地第**21**位、世界**429**位；
- 在世界大学学术排名（ARWU）中，并列内地第**13**位、世界**201-300**区位；
- 在路透社2017亚洲最具创新力大学中，位列内地**16**位。



在部、省、市的领导和支持下，学校紧紧抓住“211工程”“985工程”“双一流”建设等契机，谋发展、抓改革，正朝着“**中国特色的世界一流大学**”的建设目标不断前进。

学校概况

2

人才培养

建校以来，学校为国家培养了**25万名**各类优秀人才

党和国家及省部级领导

尉健行 闻世震 高德占 陈政高 陆 浩 叶连松 于学祥
曾 维 赵树丛 贺 旻 申长雨 崔 波

两院院士

王大珩 万立骏 陈佳洱 王 越 钱令希 郭可信 申长雨 杨 樵 邱大洪 王之江
俞鸿儒 保 铮 钟万勰 王希季 徐性初 宋家树 丁德文 毛炳权 王立鼎 周光耀
胡宏纹 程耿东 殷国茂 何友声 林 皋 赵国藩 彭少逸 谢世楞 彭士禄 姚骏恩
王众托 杨锦宗 欧进萍 郭东明 赵晓哲 蹇锡高 周建平

知名企业家代表

傅育宁 向文波 许宪平 倪润峰 刘绍尧 卢伟光 王冬雷 刘起涛

学校概况

2

人才培养

目前，学校拥有全日制在校生**41641**人

本科生
25380人

硕士生
10537人

博士生
4836人

留学生
1434人

创新人才培养特色鲜明

- ◆ 人才培养模式创新实验区12个，位列全国高校第**4**位；
- ◆ 国家级实验教学示范中心8个，位列全国高校第**9**位；
- ◆ 国家级特色专业23个，位列全国高校第**12**位；
- ◆ 毕业生初次就业率基本保持在**90%**以上；
- ◆ 国家实施工程教育改革十所试点学校之一，国家首批大学生创新性实验计划试点学校之一，全国首批深化创新创业教育改革示范高校之一，首批教育部“卓越工程师教育培养计划”的试点高校之一。



学科体系

- 形成了理工优势突出，理、工、经、管、文、法、哲等协调发展的学科体系。
- 覆盖除军事学外12个学科门类。

重点学科

- 4个一级学科国家重点学科（涵盖15个二级学科）。
- 6个二级学科国家重点学科。
- 2个二级学科国家重点（培育）学科。

学科培养点

- 25个博士后流动站。
- 29个一级学科博士点，134个二级学科博士点。
- 43个一级学科硕士点，229个二级学科硕士点。
- 13个类别专业学位授予权以及高校教师在职攻读硕士学位授予权。
- 77个本科专业进行招生，其中国家级特色专业23个。



- ◆ 2017年入选一流大学建设A类高校；
- ◆ 在“双一流”建设中，**化学、工程学**入选一流学科建设名单；
- ◆ 学校一流大学建设方案规划了7个重点建设学科群，覆盖16个优势一级学科；
- ◆ 在ESI国际学科排名中，9个学科领域进入前1%，其中，**工程学、化学、材料学**进入全球前1%；
- ◆ 在QS世界大学学科排名中，10个学科进入全球500强；
- ◆ 在全国第四轮学科评估中，**7个学科**进入全国前10%。

重大成果、重大项目、科技奖励不断攀升

◆ 2001年以来，获国家科技成果奖励**47**项、省部级科技成果奖励**490**项。其中：

郭东明教授团队“硬脆材料复杂曲面零件精密制造技术与装备” **国家技术发明一等奖（2008）**

贾振元教授团队“高性能碳纤维复合材料构件高质高效加工技术与装备” **国家技术发明一等奖（2017）**

- ◆ 科技经费保持稳定。2017年全口径科研经费突破**15亿元**。
- ◆ 获得国家自然科学基金面上项目数连年跻身全国前**20名**。
- ◆ 高水平论文的产出量也一直位居全国高校前**20名**以内。



国家级科研基地

- ◆ 国家级2011协同创新中心1个
- ◆ 国家重点实验室3个
- ◆ 国家级工程研究中心3个
- ◆ 国家级工程实验室4个
- ◆ 国家级大学科技园1个
- ◆ 国家技术转移中心1个
- ◆ 国家级技术中心1个
- ◆ 国家知识产权战略实施研究基地1个
- ◆ 国家知识产权（辽宁）培训基地1个
- ◆ 国家创新研究群体6个

省部级科研基地

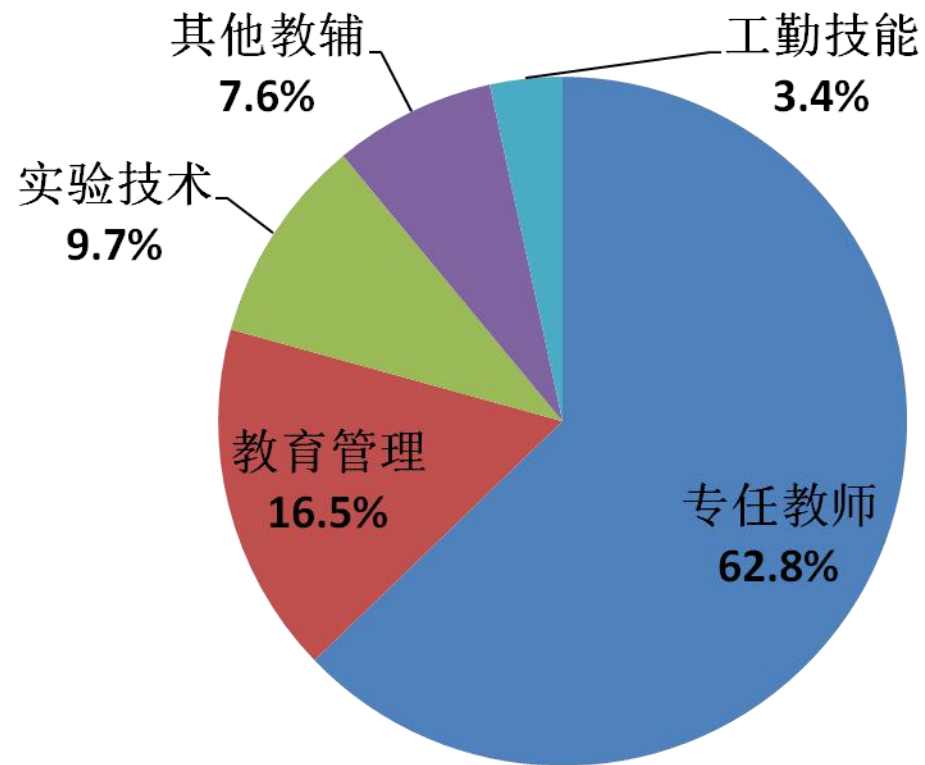
- ◆ 教育部重点实验室5个
- ◆ 教育部工程研究中心4个
- ◆ 高等学校学科创新引智基地6个
- ◆ 辽宁省重点实验室20个
- ◆ 辽宁省工程（技术）研究中心（工程实验室）22个
- ◆ 科技部创新人才推进计划重点领域创新团队2个
- ◆ 教育部创新团队10个

5

师资队伍-学校人员结构

截止2018年底我校各类人员统计表

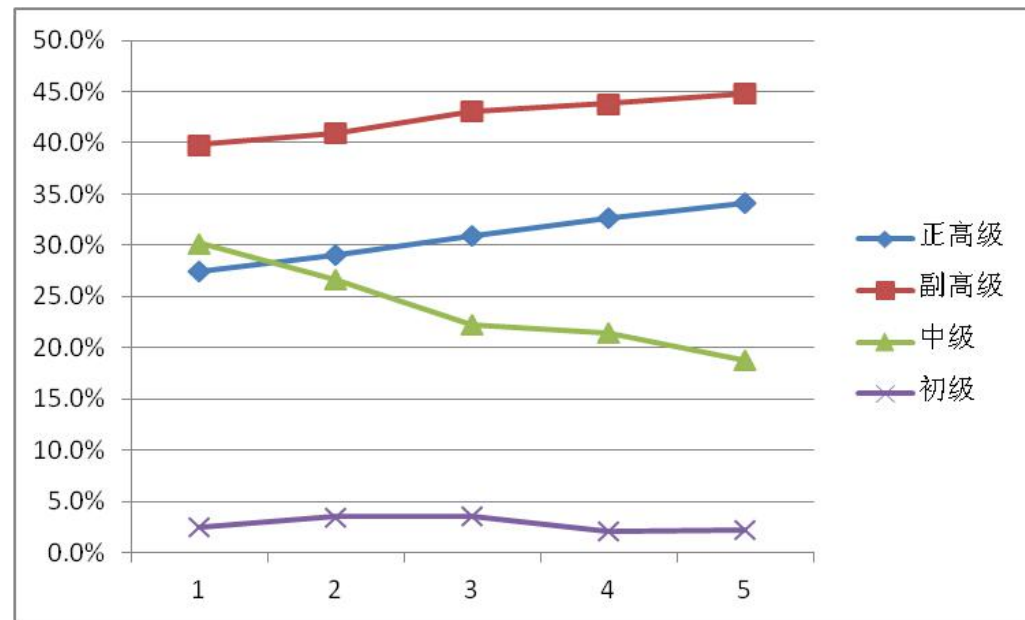
	专任教师	教育管理	实验技术	其他教辅	工勤技能	总数
合计	2514	659	390	303	137	4003
占比	62.8%	16.5%	9.7%	7.6%	3.4%	100%



学校现状

5 师资队伍-教师队伍职称结构

正高与副高级专任教师人数和比例稳步增长，**中级**人数和比例逐渐下降。

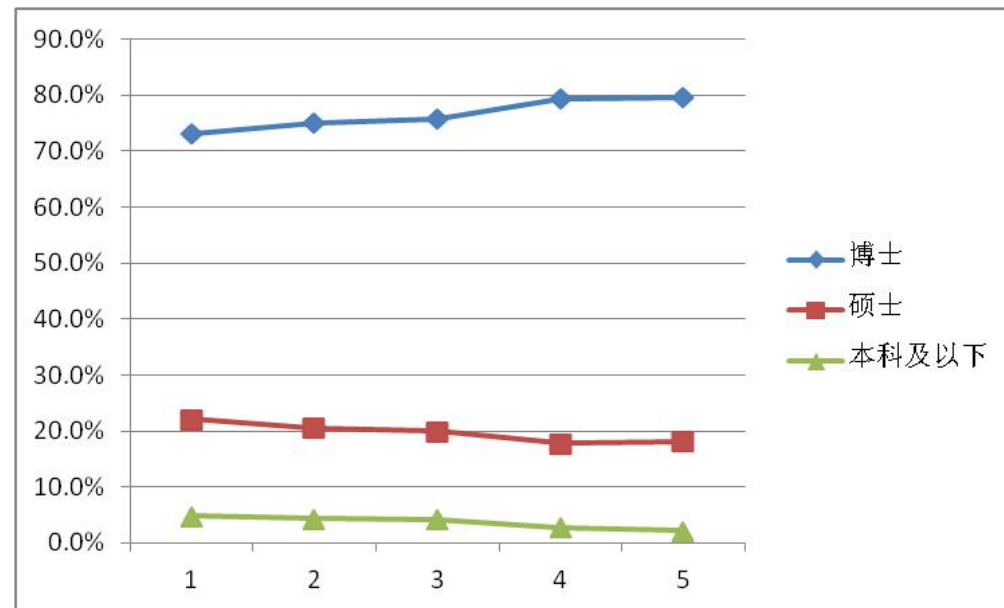


职务系列	2014		2015		2016		2017		2018	
	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比
正高级	598	27.5%	667	29.0%	740	30.9%	803	32.7%	858	34.1%
副高级	864	39.8%	942	40.9%	1032	43.1%	1077	43.8%	1127	44.8%
中级	657	30.2%	612	26.6%	534	22.3%	528	21.5%	472	18.8%
初级	54	2.5%	81	3.5%	87	3.6%	51	2.1%	57	2.3%
合计	2173	100%	2302	100%	2393	100%	2459	100%	2514	100%

学校现状

5 师资队伍-教师队伍学历结构

专任教师中学历结构稳步提升

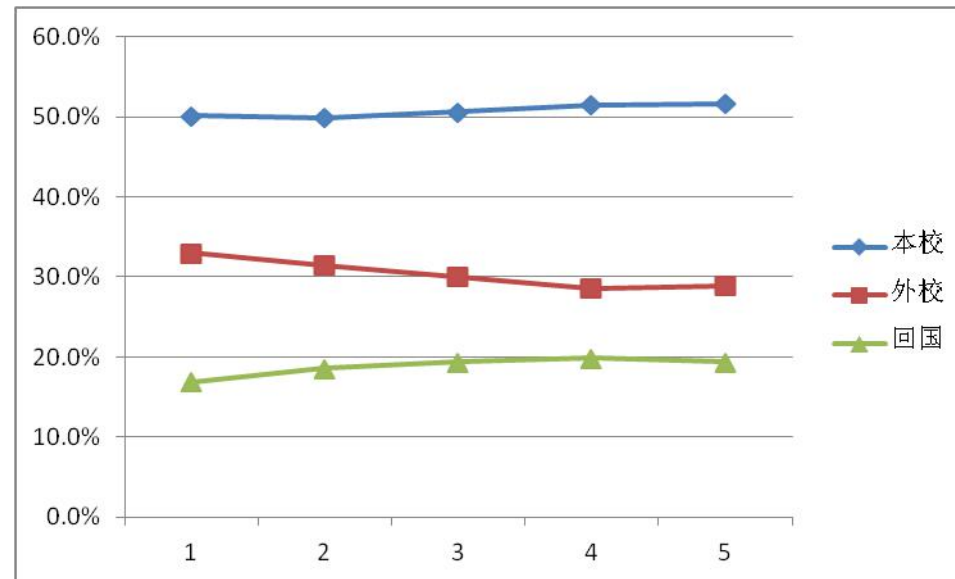


学历结构	2014年		2015年		2016年		2017		2018	
	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比
博士	1588	73.1%	1729	75.1%	1814	75.8%	1953	79.4%	2003	79.7%
硕士	480	22.1%	475	20.6%	479	20.0%	438	17.8%	455	18.1%
本科及以下	105	4.8%	98	4.3%	100	4.2%	68	2.8%	56	2.2%
合计	2173	100%	2302	100%	2393	100%	2459	100%	2514	100%

学校现状

5 师资队伍-教师队伍学缘结构

近四年专任教师队伍学缘结构



学缘	2014		2015		2016		2017		2018	
	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比
本校	1089	50.1%	1150	49.9%	1210	50.6%	1267	51.5%	1299	51.7%
外校	718	33.0%	725	31.5%	719	30.0%	703	28.6%	727	28.9%
回国	366	16.9%	427	18.6%	464	19.4%	489	19.9%	488	19.4%
合计	2173	100%	2302	100%	2393	100%	2459	100%	2514	100%

高端人才人数及近四年增量表

人才类别		人数	近五年增量
院士		13	3
长江特聘		32	11
杰青		37	7
国家百千万		15	2
万人计划	科技领军	20	20
	哲学社科领军	2	2
	教学名师	4	4
青年长江		12	12
优青		25	20
青年千人		20	16
万人计划青年拔尖		5	5

海納百川 自強不息 厚德篤學 知行合一

2

中央精神



中央精神



学习领会习总书记关于人才工作的重要思想

一、确立人才引领发展的战略地位，增强做好人才工作责任感和使命感

“千秋基业，**人才为本**。当前，全球范围内新一轮科技革命和产业变革蓬勃兴起，世界各国都在抢抓机遇，**国际人才争夺日趋白热化**。我们必须加快实施人才强国战略，确立人才引领发展的战略地位，努力建设一支**矢志爱国奉献、勇于创新创造的优秀人才队伍**。”

——2018年全国组织工作会议

理解
把握

核心技术受制于人，是影响和制约我国现代化强国建设的**“命门”**，充分认识人才工作的极端重要性，立足职能，勇于担当，奋发有为，做到**守土有责、守土负责、守土尽责**

学习领会习总书记关于人才工作的重要思想

二、建设“人才强国”战略目标，找准人才工作服务伟大事业的着力点

“全部科技史都证明，谁拥有了一流创新人才、拥有了一流科学家，谁就能在科技创新中占据优势。”

——2018年两院院士大会

理解
把握

紧抓研究谋划新时代人才发展战略规划，提出人才引领发展的**战略框架、重点任务、阶段性目标**，积极推进人才结构战略性调整，充分发挥技术创新和知识创新的**引领支撑作用**

学习领会习总书记关于人才工作的重要思想

三、深化人才发展体制机制改革，抓住激发人才创新创造活力的突破口

“要深化人才发展体制机制改革，最大限度把广大人才的**报国情怀、奋斗精神、创造活力**激发出来。要完善人才培养机制，改进人才评价机制，创新人才流动机制，健全人才激励机制。”

——2018年全国组织工作会议

理解
把握

推动形成**有利人才成长**的培训机制、**有利于人尽其才**的使用机制、**有利于竞相成长各展其能**的激励机制、**有利于各类人才脱颖而出**的竞争机制，形成**天下英才聚神州、万类霜天竞自由**的**创新局面**

学习领会习总书记关于人才工作的重要思想

四、加强对人才的政治引领，明确团结凝聚人才的基本途径

“做好各类人才**教育培训、国情研修**等工作，增强他们的政治认同感和向心力，实现增人数和得人心有机统一。”

——2018年全国组织工作会议

理解
把握

研究进一步加强**政治吸纳、政治引领**的具体措施，加大在广大人才中**发挥党员力度**，大张旗鼓开展优秀人才和团队宣传表彰，把各方面优秀人才集聚到党和人民的伟大奋斗中来

学习领会习总书记关于人才工作的重要思想

五、坚持“党管人才原则”，把政治优势转化为人才发展优势

“坚持**党管人才**原则，**聚天下英才而用之**，加快建设人才强国”和“更加积极、更加开放、更加有效的人才政策。”

—— 十九大报告

理解
把握

完善党管人才领导体制和工作机制，改进党管人才方式方法，加强**宏观指导、统筹协调、政策研究、监督检查**，推动形成党委统一领导，有关部门各司其职、密切配合，社会力量发挥重要作用的人才工作**新格局**

学习领会习总书记关于人才工作的重要思想

六、坚持问题导向，把握推进人才发展的科学方法论



“当前，我国高水平创新人才仍然不足，特别是科技领军人才匮乏。人才评价制度不合理，**唯论文、唯职称、唯学历**的现象仍然严重，名目繁多的评审评价让科技工作者应接不暇，人才‘帽子’满天飞，人才管理制度还不适应科技创新要求、不符合科技创新规律。”

——2018年两院院士大会

理解
把握

立足职能，推动解决这些问题，出台方案、部署工作、推进**落实要奔着问题去**，开管用的会、发管用的文、出管用的招，不能空对空，不能开个会、发个文就以为万事大吉了

文件体系

全面深化新时代教师队伍建设改革的意见

中发〔2018〕4号

关于深化人才发展
体制机制改革的意见

中发〔2016〕9号

体制机制

关于加强和改进新形势下
高校思想政治工作的意见

中发〔2016〕31号

思想

关于加强新形势下引进
外国人才工作的意见

中发〔2016〕30号

引进

统筹推进世界一流大学和
一流学科建设总体方案

国发〔2015〕64号

建设

千人计划
组通字〔2017〕9号

引进

万人计划
组通字〔2017〕9号

培养

加快高层次人才发展
教党〔2017〕40号

23条全方面

分类推进人才评
价机制改革

评价

加强党委
联系服务专家
中办发〔2017〕24号

服务

深化放管服改革
教政法〔2017〕7号

简政放权

推进一流大学和一流学
科建设
教研〔2017〕2号

加强高层次人才医疗保健
教人司〔2017〕334号

促进高层次人才合理
有序流动
教人厅〔2017〕1号

深化项目评审、人
才评价、机构评估
改革

深化职称制度改革
中办发〔2016〕77号

深化考核评价制度改革
教师〔2016〕7号

基本建设管理办法
教发〔2017〕7号

教师职称评审监管暂行办法
教师〔2017〕12号

加快“双一流”建设指
导意见
教研〔2018〕5号

对高等教育的要求

一、明确根本任务 ——立德树人

要把立德树人融入思想道德教育、文化知识教育、社会实践教育各环节，贯穿基础教育、职业教育、高等教育各领域，学科体系、教学体系、教材体系、管理体系要围绕这个目标来设计，教师要围绕这个目标来教，学生要围绕这个目标来学

要同我国发展的现实目标和未来方向紧密联系在一起，为人民服务，为中国共产党治国理政服务，为巩固和发展中国特色社会主义制度服务，为改革开放和社会主义现代化建设服务

二、指明发展方向 ——四个服务

对高等教育的要求

三、确定首要问题：培养什么样的人、如何培养人、为谁培养人

必须把培养社会主义建设者和接班人作为根本任务，培养一代又一代拥护中国共产党领导和我国社会主义制度、立志为中国特色社会主义奋斗终身的有用人才

要坚持党对教育事业的全面领导，坚持把立德树人作为根本任务，坚持优先发展教育事业，坚持社会主义办学方向，坚持扎根中国大地办教育，坚持以人民为中心发展教育，坚持深化教育改革创新，坚持把服务中华民族伟大复兴作为教育的重要使命，坚持把教师队伍建设作为基础工作。这些方面既是对党的十八大以来习近平总书记对教育改革发展工作一系列重要论述的凝练概括，也是面向未来进一步做好教育工作的根本遵循，我们要始终坚持并不断丰富发展

四、改革发展工作——九个坚持

对教师的要求

四有好老师

有理想信念、有道德情操、
有扎实学识、有仁爱之心。

四个引路人

做学生锤炼品格的引路人，做学生学习知识的引路人，
做学生创新思维的引路人，做学生奉献祖国的引路人。

**政治素质过硬，业务能力精湛，
育人水平高超，教学方法娴熟。**

四个相统一

坚持教书和育人相统一；坚持言传和身教相统一；
坚持潜心问道和关注社会相统一；坚持学术自由和
学术规范相统一。

三传播、三塑造

传播知识、传播思想、传播真理；
塑造灵魂、塑造生命、塑造新人。

着力提升思想政治素质， 全面加强师德师风建设

- 完善顶层制度设计
- 加强典型宣传引领
- 注重师德师风教育

统筹推进各类人才 队伍建设

- 形成一支规模宏大、
结构合理、素质优良的
创新人才队伍

深化人才发展体制机制改革

- 破除束缚人才发展的思想观念，
激发人才创新创造活力，搭建发
展平台，为人才脱颖而出提供政
策制度保障



加强国际合作与交流

- 讲好中国故事、传播好中国声音
- 丰富中外人文交流
- 促进教育领域合作共赢

优化人才成长的良好环境氛围

- 聚才良方是营造环境、爱才诚意是优化服务
- 强化担当、鼓励创新、宽容失败
- 放手使用人才，避免繁文缛节，减少报表审批

海納百川 自強不息 厚德篤學 知行合一

3

存在的問題



宏观层面五个反应比较突出的问题

人才引进培养质量、规模和结构问题

质量：要更好

规模：要更多

结构：要“稳中间抓两头”

柔性引才和精准猎才问题

柔性引才

精准猎才

全职回来

(针对青年人才)

大人才观

(针对顶尖人才)

自上而下

靶向猎取

人在哪里不重要，是哪里人不重要，出身和学历也不重要，关键是能解决问题、发挥作用。**不求所有、不求所在，但求所为**

宏观层面五个反应比较突出的问题

永居政策以及各项政策待遇落地落实问题

永久居留身份证问题

医疗、社保和退休问题

税收问题

加强思想引领和从严管理问题

提高政治站位，注意人才的特点和人才工作的方式方法

(中央印发《关于进一步加强党委联系服务专家工作的意见》)

严格管理、有序退出，
不按时到岗，不严格履约。

(2014年国家制定了“千人计划”入选专家退出制度。近300人退出或注销资格)

加强协调配合、形成合力问题

引进

使用

管理

后续培养支持

高校自身普遍存在的问题

存在的重点、难点问题

师德师风建设长效机制有待完善

- 思想政治素质、师德师风考察存在一定难度
- 重科研轻教学、重智育轻德育的情况局部存在
- 师德师风一票否决的作用发挥不充分

高端人才数量依旧短缺，人员规模结构亟需优化

- 世界级科技大师缺乏
- 人才分布不均，结构性矛盾突出
- 工程技术人才培养同生产和创新实践脱节

体制机制改革有待深化，考核评价体系需要完善

- 完善高层次人才引进长效机制
- 进一步优化人才培养机制
- 完善科学合理的人才分类评价激励机制
- “代表性成果”评价机制还处在初步探索阶段，实现小同行评价有困难

国际化的程度有待提高

- 教育对外开放不够国际化的人才发展环境尚未形成
- 教师国际学术合作有伙伴、国际学术舞台有声音、国际学术组织有位置（地位）有待加强
- 拥有国际化背景的人才比例偏低
- 在海外取得学位和博士后经历的人才占比不高

支撑保障水平明显不足

- 政策保障不充分，执行难
- 担当意识不够强，怕担责
- 服务工作不到位，善于管不善于服

海納百川 自強不息 厚德篤學 知行合一

4

体会与思考

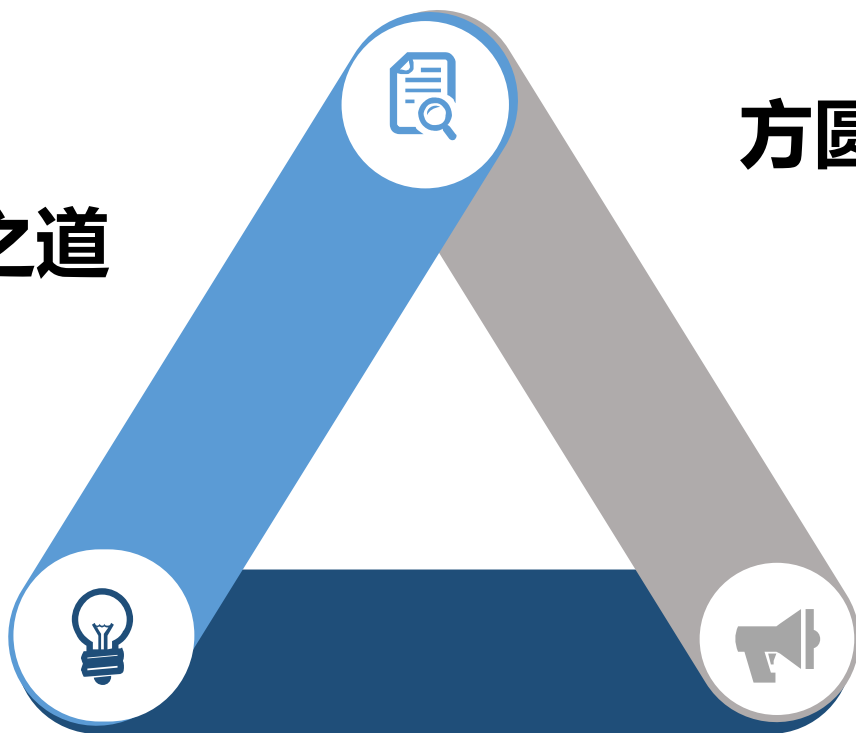


一、关于人才队伍建设的三点思考

取舍之道

方圆之惑

评价之考



取舍之道



在人才引进的时候要深入思考我们的学科最缺的是哪个方向的人才？什么样的人才来了会对人才培养、学科发展起到重要的支撑推动作用？也就是要先设岗，再找人，变守株待兔为**主动出击**。

方圆之惑



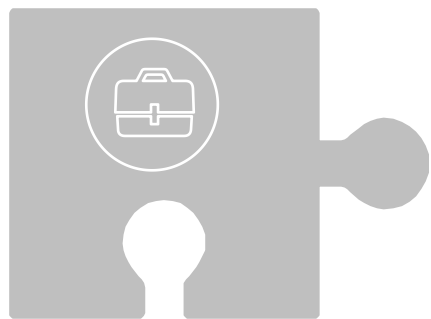
我们要善于用哲学的观点，系统的联系的看问题，看国际国家发展大局，看地方建设大局，看学校一流学科大局，看学科长远发展，要做到既要**谋当下**，更要**谋长远**。

评价之考

- ◆评价就是一个指挥棒，评价标准确定之后，人人都会对标发展。
- ◆一个好的评价体系，能够激发人才活力，反之则亦然。
- ◆针对不同类别的人，要有不同的评价体系。
- ◆如何细化评价分类，如何增强评价标准的针对性、评价效果的导向性是值得我们深入研究思考的问题。

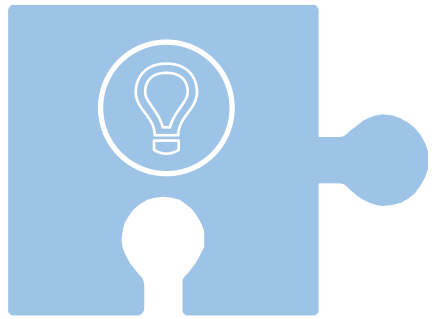


二、做好人才队伍建设的五点体会



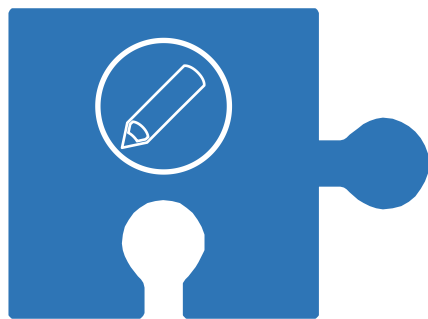
方向上

明确四个坚持



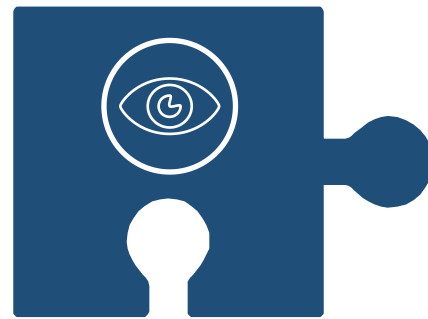
思想上

注重四个关键



站位上

把握三个衡量



认识上

落实三个进一步



态度上

遵循三项原则

方向上明确四个坚持



坚持党管人才

发挥党的领导核心作用，“一把手”带头抓“第一资源”，寻觅人才要求贤若渴，错失人才要有切肤之痛。党政齐抓共管、校院通力协作，牢牢把握人才队伍建设与学科建设目标相一致，牢牢把握人才评价标准，不断提升人才引进和人才培养的质量。



坚持人才强校

切实加大高层次人才引育力度，加强人才配套服务与支持，重视各类人才队伍建设，持续深入推进“人才强校”战略，把人才优势转换为学校发展优势大力提升人才队伍整体水平。



坚持改革创新

推进人事体制机制改革，创新人才评价；大力引进海外具有良好发展潜质的优秀青年人才，优化教师队伍学缘结构；加强博士后队伍建设，健全人才储备机制；建立各类人员的职称晋升通道；完善各级各类岗位人员流动机制；不断扩大学院的人事管理自主权，激发院系活力。

- 一流大学要有一流人才成长环境。
- 要优化学科生态环境。重中之重，学校要加强布局结构的调整，培养引进关键人才，发展战略必争学科；学部学院要加强学科方向调整，把力量向代表未来的前沿新兴方向汇聚。
- 要办“有温度”的大学。做好人才工作，学校要在思想上多引导、事业上多支持、生活上多关怀。



坚持优化环境

思想上注重四个关键



第一个关键是**主动**

主动不仅仅是一种态度，也是一种方法，凡事预则立，不预则废。前瞻思考、深入分析、积极谋划是我们做好人才工作的前提。



第二个关键是**敏锐**

一是对上级政策导向要有敏锐性，准确把握；
二是对其他高校的人员变动情况要有敏锐性，包括国内国际的高校，建立一支或多支信息员队伍，来做学校的千里眼、顺风耳，充足的信息和正确的研判，才能做到运筹帷幄之中，决胜千里之外。
三是对校内教师的思想动向要有敏锐性。



第三个关键是**全员**

突出人才工作的重要性，人才工作绝对不仅仅是人才部门的事，而是党委的事，是全校的事。人事部门是专责部门，负责统筹协调；学部学院是一线，相关职能部处对于人才工作是保障服务，要绷紧为人才松绑为学校事业发展服务这根弦。人才工作要**全员参与**，共同努力，积极营造近者悦、远者来的人才工作局面。



第四个关键是**包容**

习总书记多次提出“**聚天下英才而用之**”，体现的就是包容，我们要以识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方，把各方知识分子凝聚起来，共同推动学校的事业发展。

站位上把握三个衡量

人才工作衡量 境界

- ◆要有干事业的境界
- ◆要有师者的境界
- ◆要有重才的境界

人才工作衡量 胸怀

- ◆首先是能识才
- ◆其次能容才
- ◆最后要落实到荐才用才

人才工作衡量 韬略

- ◆善于发现使用人才
- ◆得人才者得天下



认识上落实三个“进一步”

进一步提高认识

全校要牢固树立“**人才资源是第一资源，人才优势是第一优势，人才竞争力是第一竞争力**”的理念，各级领导干部特别是党政主要负责人要牢固树立“**抓好人才工作是本职、不抓人才工作是失职、抓不好人才工作是不称职**”的理念，以高度的政治责任感和历史使命感，把人才工作作为一项紧迫而重大的任务抓紧抓好。

进一步更新观念

集聚一流人才建设一流大学、意味着不能有完全同等对待每个人的观念。建设一流大学意味着要接受最优秀的人，因为最优秀的人并不总是最容易相处的人。对于一流人才，我们经常看到的事实是能使人们最具创造力、使他们最富挑战性、并使他们的思想令人振奋的特点同时也是这些人难以以最顺畅的方式适应社会的特点。我们要能深刻理解这一点，按照习总书记的要求，以识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方，尽全力去寻找这些最优秀的人。

进一步深化改革

就是要将《**关于深化人才发展体制机制改革的意见**》落到实处，毛主席说“正确的路线确定之后，干部就是决定的因素”。要以高度的责任感、使命感，结合自己工作实际，深入思考，进一步加大改革落实工作力度。

《关于深化人才发展体制机制改革的意见》

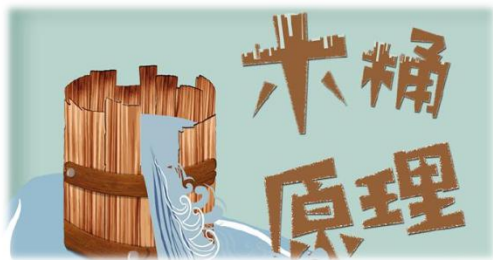


近日，中共中央印发了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，着眼于破除束缚人才发展的思想观念和体制机制障碍，解放和增强人才活力，形成具有国际竞争力的人才制度优势，聚天下英才而用之。

态度上遵循三项原则

就培养人才而言，
应当**扬长补短**

既要发挥和发展他们的长处，又要弥补他们的缺点和不足。一个人才，总是长处越多、短处越少，综合素质越高越好。



就使用人才而言，
应当**扬长避短**

人才的使用，重要的一条就是**用其所长、避其所短**。这在干部的使用上是指岗位匹配度。一个人才的奇迹都是在最适合自己的岗位上和最能发挥自己优势的领域中创造出来的。克服一个人的缺点固然很有必要，但一个没有缺点的人还只是一个平常的人，而只有充分发挥一个人的特长、优势，才可能使他成为一个卓越的人。如果非要把人才的“高山”削掉去填平他的“深谷”，路倒是平坦了，但失去奇峰异景，也没有什么风光可言了。

就保护人才而言，
应当**扬长容短**，
必要时敢于**护短**

古人讲“有大略者不问气短，有厚德者不非小疵”，习总书记教育我们要有容才的雅量，在年轻人遇到困难和挫折时，领导者、带头人要敢于挺身而出，为他们保驾护航。如果不设法遮挡住他们的“伤口”，而是任人捅来捅去，那么一个很有希望的人就可能遭到夭折了，只好感慨“出师未捷身先死、长使英雄泪满襟”了。

海納百川 自強不息 厚德篤學 知行合一

5

思路与举措



思路与举措

围绕一个目标

紧密围绕全面建设中国特色的世界一流大学

贯穿二条主线

人才、软环境

建设三支队伍

教学科研、专职管理、服务保障

明确四个方向

明确任务、内涵发展、争创一流、良性循环

落实五项举措

学科为先 统筹资源 氛围营造 目标管理 评价体系

完善六种保障

组织 队伍 制度 经费 资源 任务

围绕一个目标

立德树人，全面建设中国特色的世界一流大学

习近平在北京大学考察时讲话（2018.05）

高校要牢牢抓住培养社会主义建设者和接班人这个根本任务，坚持办学正确政治方向，建设高素质教师队伍，形成高水平人才培养体系，努力建设中国特色世界一流大学。



发挥党委统揽全局、协调各方的领导核心作用，进一步完善党管人才工作格局，建立人才工作目标责任制，做好人才发展服务工作，推动学校双一流建设。

贯穿两条主线

人才

软实力

人才培养

领军人才

不断档
可持续

后备人才

人才引进

谋当下

依据现实需求，
引进学科带头人

谋长远

依据学科规划，
重点引进发展潜力
突出的优秀教师

制度建设

建立科学合理的考核评价体系
梯次分明的培养体系
业绩和贡献为导向的薪酬体系
积极探索多种用人模式

文化建设

师德高，师风好
尊重人才、求贤若渴，人人做人才工作
待遇适当、无后顾之忧
公正平等、竞争择优，**人人有压力，人尽其才**
人人愿尽其力、人人有实现感

建设三支队伍

教师科研队伍

教学科研岗

教学为主岗

科研为主岗

技术开发岗

教书育人
3篇文章 科学前沿
服务社会发展

专职管理队伍

战略管理岗

专业管理岗

通用服务岗

站位与视野
专业素质
行政能力

服务保障队伍

公共支撑岗

院系支撑岗

综合保障岗

公共实验平台建设能力
行政能力
服务教职员工能力

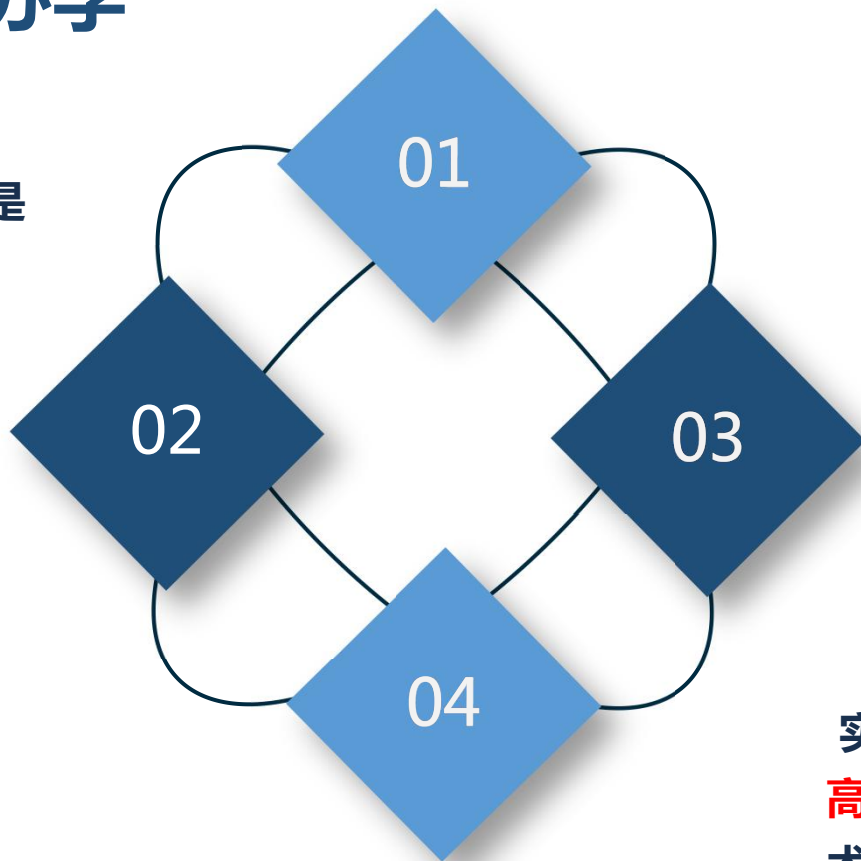
明确四个方向

立德树人，加强教师队伍 建设，坚持社会主义办学 方向

加强高校思想政治工作，最重要的是在事关办学方向的问题上站稳立场

明确任务，聚焦高端人 才，汇聚四海英才

实施柔性引进策略，重点关注海外引进人才，深入实施“星海学者”人才培育计划，突出高端引领，实现人才集聚



内涵发展，完善机制体制， 提升自身实力

现行的人事人才政策要对标国家新政策、新形势、新任务，进行完善和修订，尽快满足学校平衡发展、充分发展、全面发展的需要

争创一流，做强后备支撑 队伍，实现持续发展

实现“存量促升级、增量调结构、质量再提高”。重点建设专职科研队伍、提高实验技术队伍水平、推进博士后工作，做大基本面，做好后备队伍建设

落实五项举措



兵马动粮草行——师资队伍建设学科为先



调结构突重点——合理统筹学校各类资源



欲致鱼先通水——营造教师成长良好氛围



欲压责先放权——积极构建目标管理模式



明导向重发展——完善科学合理评价体系

兵马动粮草行 —— 师资队伍建设的学科为先

学科规划是队伍建设的前提和保障、是队伍建设的方向和指引
以学科规划为基础，以编制和岗位为牵引制定人才队伍规划

引领

指导

猎头

• 重点发展
什么学科

• 建设什么
样的队伍

• 需要什么
样的人才

• 需要的人
在哪里

从守株待兔向主动出击的转变

两个
转变

从广泛撒网向重点捕捞的转变

经验启示

□ 田忌赛马的启示

——资源配置对结果产生巨大影响

□ 石墨与金刚石的启示

——结构重组对结果产生巨大影响

实践思考

□ 全面发展和重点突破的统一

□ 着眼当下和谋划长远的统一

□ 单项冠军和多项全能的统一



欲致鱼先通水 —— 营造教师成长良好氛围

措施

深入实施星海学者培育计划

■以环境吸引人才

完善人才引进的绿色通道

■以环境激励人才

实行高端人才协议工资制

■以环境造就人才

形成“近者悦、远者来”的人才队伍工作局面

欲致鱼先通水 —— 营造教师成长良好氛围

- 星海学者（院士）
- 星海杰青（长江）
- 星海优青（四青）
- 星海骨干（青年）

培 养

引 进

- 突破条框限制
- 领导小组会签

- 单项冠军
（重大纵向、国奖）
- 多项全能
（综合业绩突出）

激 励

高 端

- 目标管理
- 基础+奖励
- 优劳优酬

欲压责先放权 —— 积极构建目标管理模式

措施

三个
统一

管理重心下移

责权利的明确与**统一**

人才特区建设

长远目标与阶段性目标的**统一**

体制机制改革

组织目标与个人目标的**统一**

欲压责先放权 —— 积极构建目标管理模式

管理重心下移

人才特区建设

体制机制改革

明导向重发展 —— 完善科学合理评价体系

德的评价

原则：“一票否决”，
考察理想信念、
道德情操

核心业绩评价体系建设

才的评价

原则：“给天才留空间，
给中才定标准，
给庸才谋出路”

分类管理、分类考核

- 优秀育人成果
- 教学代表成果
- 科研代表成果
- 服务社会成果

完善六种保障

组织保障

学校、学部学院成立领导小组

队伍保障

配齐建强人才工作队伍

制度保障

出台相关文件，建立健全工作制度

经费保障

加大人才经费投入

资源保障

加强沟通、交流、互动，整合利用资源

任务保障

任务分解、压力传导



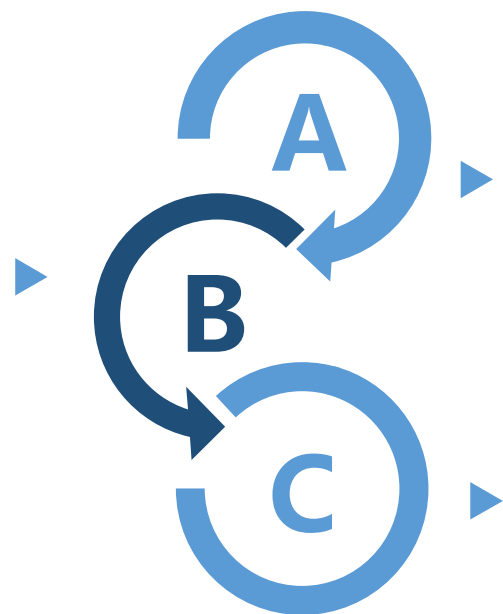
海納百川 自強不息 厚德篤學 知行合一

6

职称评审监管工作培训会议精神



2019年3月30日，参加了教育部直属高校教师职称评审监管工作专家培训班



1.解读了高校职称改革相关政策

2.总结了2018年度职称评审监管工作

3.对高校职称评审监管工作进行部署并提出要求

根据《暂行办法》规定的监管内容和监管要点，经过反复研究和广泛征求意见，并经36位专家审议修改，逐步建立了《高校教师职称评审监管工作指标体系》，指标体系包含“政治方向”“评审政策”“评审程序”“评审结果”和“特色工作”5个一级指标，16个二级指标，以及34个主要观测点。

高校教师职称评审监管工作指标体系

一级指标	二级指标
1、政治方向	1. 评审工作贯彻落实党和国家教育方针情况。
	2. 学校履行评审主体责任的情况。
	3. 师德评价及教书育人落实情况。
2、评审制度	4. 贯彻落实上级职称评审政策及学校发展战略。
	5. 出台职称评审制度、评审工作方案等的合规性、完备性。
	6. 各类职称评审条件等重要事项集体决策情况。
3、评审程序	7. 各类职称评审委员会的组成是否符合规定。
	8. 申报人资格审核、申报材料审核与认定的监督与审查情况。
	9. 基层单位推评工作的监管措施及执行情况。
	10. 职称评审重要环节监督检查情况。
	11. 信息公开、诚信承诺、评审回避等制度及执行情况。
4、评审结果	12. 结果公示、责任追究、投诉举报制度及执行情况。
	13. 材料保存、备案、追溯的情况。
	14. 群众或舆论反映问题的处理情况。
	15. 违规违纪违法及惩处情况。
5、特色工作	16. 各高校自行提出特色工作。

二级指标	主要观测点	重点关注
1.评审工作贯彻落实党和国家教育方针情况。	1.评审工作是否体现习近平新时代中国特色社会主义思想，落实党的十九大精神。	学校在进行专业技术职务评聘工作中，指导思想、指导原则是否有所体现，是否贯彻于工作的全过程（大方向）。
	2.评审工作是否体现为人民服务、为中国共产党治国理政服务、为巩固和发展中国特色社会主义制度服务、为改革开放和社会主义现代化建设服务的原则，体现立德树人根本任务。	<ul style="list-style-type: none">□ 是否体现在学校评审工作系列文件中（宗旨、“指挥棒”）；□ 是否为国家培养高精尖缺人才、服务国家重大战略需求等的政策导向。

1

政治方向

二级指标	主要观测点	重点关注
2.学校履行评审主体责任的情况。	3.学校是否加强了对职称评审工作的领导。	组织机构落实、制度体制落实情况。
	4.评审工作是否由学校统一组织开展，并加强内部监管。	体现在学校制度设计上，对评聘工作的全程监管是否有制度性保障。
	5.评审工作是否坚持党管人才的原则，是否坚持学校党委领导，学院党委审查。	通过查阅材料、听取汇报和座谈等，了解学校坚持党委领导坚持党管人才的情况。

1

政治方向

二级指标	主要观测点	重点关注
3.师德评价及教书育人落实情况。	6.评审工作是否坚持师德为先，进一步落实“红七条”等师德师风建设规定。	通过查阅材料、取汇报和座谈等，了解核实学校在职称评审中对师德师风的要求、规定以及处理措施等。重点关注落实情况
	7.评审工作是否坚持教书育人的导向。	主要关注学校在指导思想、评审条件、岗位职责等评审要素中是否有相关的内容、要求、实施的途径。

二级指标	主要观测点	重点关注
4.贯彻落实上级职称评审政策及学校发展战略	8.学校是否制定本校职称评审工作相关政策、评审办法、操作方案等。	查阅并关注学校职称评审的系列文件、内容是否齐全以及与之相关的配套文件是否衔接与配套。
	9.学校的职称评审办法、评价指标等是否符合上级职称评审政策规定。	《关于深化职称制度改革的意见》 《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》 《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》 《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》 《关于深化项目评审、人才评价、机构评估改革的意见》 《高等学校教师职务试行条例》...
	10.评审制度是否符合学校人才发展规律及学校队伍建设需要。	通过查阅材料、听取汇报和座谈等，了解学校的评审制度（设计）对人才发展规律、队伍建设需求，可能产生的影响。

二级指标	主要观测点	重点关注
5. 出台职称评审制度、评审工作方案等的合规性、完备性。	11. 职称评审工作文件的制定是否符合监管暂行办法的要求。	按照《高校教师职称评审监管暂行办法》的要求主要观察： <ul style="list-style-type: none">□ 结合学校发展目标与定位、教师队伍规划建设规划等，制定本校教师职称评审办法和实施方案；□ 明确职称评审责任、评审标准、评审程序；□ 职称评审办法、实施方案等文件须符合国家相关法律法规和职称制度改革要求；□ 在岗位结构比例内自主组织职称评审、按岗聘用。
	12. 职称评审工作文件内容是否完备，明确职称评审责任、评审标准、评审程序等。	按照（上述）国家文件要求，查阅学校评审文件判断完备性、责任、标准、程序等。
	13. 职称评审工作文件是否按要求向上级主管部门备案。	按时备案；修订后及时备案。

二级指标	主要观测点	重点关注
6.各类职称评审条件等重要事项集体决策情况。	14.职称评审工作重要事项是否广泛征求意见。	<ul style="list-style-type: none">□ 关注学校是否有征求意见的制度（设计）包括：程序、范围、时间、形式等；□ 是否留有可查“依据”、“档案记录”等。
	15.职称评审工作重要事项是否经过集体决策。	<ul style="list-style-type: none">□ 明确哪些是“重要事项”，例如评聘条件、岗位设置、评委会成员遴选、表决规则....□ 在什么“会议”上决策、决策的程序、决策人员的范围等。

二级指标	主要观测点	重点关注
7.各类职称评审委员会的组成是否符合规定。	16.评审委员会的组建是否按有关规定明确组成原则、工作原则等。	评聘委员会人员构成规则，议事规则，职责权利，表决规则，回避制度等。
	17.评委的遴选程序是否规范。	是否有遴选制度，具体内容，实际实施情况。

二级指标	主要观测点	重点关注
8.申报人资格审核、申报材料审核与认定的监督与审查情况。	18.是否坚持学院和学校职能部门逐级审核制度。	逐级审查的方式方法，各级各部门职权是否明确； 如何保证审查质量，审核的标准是否唯一等。
	19.是否坚持资格审核、申报材料等公开公示制度。	第一轮公示（应该是必须的）， 关注：公示的形式、时间、范围等。

二级指标	主要观测点	重点关注
9.基层单位推评工作的监管措施及执行情况。	20.基层单位推评工作过程中是否严格执行公示制度。	基层单位推评工作过程中是否严格执行各项制度，注意决策的规范性；什么事项什么会议决策；学院送外审如何执行、外审结果使用；第二轮公示（也是必须的），关注：公示的形式、时间、范围。
	21.学校是否对基层单位推评工作情况进行监管并抽检。	<ul style="list-style-type: none">□ 是否有监管的制度（设计）；监管的主责是谁；基层评聘文件研制、实施过程、公示过程等是否监管到位，约定的责权是否到位等；□ “抽查”程序，是否有制度设计、落实情况（这是需要改进的）。

二级指标	主要观测点	重点关注
10.职称评审重要环节监督检查情况。	22.职称评审工作是否严格按照评审工作文件规定执行。	资格和申报材料的逐级审查、审核公示环节、同行专家评审、述职与评议环节、投票表决环节、回避制度等。

二级指标	主要观测点	重点关注
11.信息公开、诚信承诺、评审回避等制度及执行情况。	23.在评审工作关键环节是否进行信息公开。	定义什么是工作关键环节,可以公开的信息,公开的形式、内容。
	24.申报人是否签署对申报材料的真实性承诺书。	<ul style="list-style-type: none">□ 查阅学校职称评审文件,核实(真实性承诺书)制度(设计);□ 调阅几份档案,核实“真实性承诺书”。
	25.是否有评审回避制度。	<ul style="list-style-type: none">□ 查阅学校职称评审文件,核实(真实性承诺书)制度(设计);□ 调阅几份档案,核实“真实性承诺书”。

二级指标	主要观测点	重点关注
12.结果公示、责任追究、投诉举报制度及执行情况。	26.职称评审结果是否公示。	第三轮公示，公示时间、形式、范围。
	27.是否有申诉投诉机制。	<ul style="list-style-type: none">□ 查阅学校职称评审文件，核实投诉制度（设计）；□ 主要关注：申诉、投诉的程序、渠道是否规范畅通，处理过程是否公开、公正。
	28.是否有专门机构受理投诉举报。	核实学校是否有受理申诉、投诉的组织，人员构成等。

二级指标	主要观测点	重点关注
13.材料保存、备案、追溯的情况。	29.职称评审过程有关材料档案是否留存10年以上，评审过程是否可追溯。	可随机调取十年前评审的相关材料查看（包括，当时的评审规定文件、同行专家评审意见、各级评审委员会的会议记录、原始投票单、计票单等）。
	30.年度评审工作情况是否按时报上级主管部门。	新的规定动作。

二级指标	主要观测点	重点关注
14.群众或舆论反映问题的处理情况。	31.是否有专门渠道收集群众或舆论反映的情况。	学校是否有制度设计，专门渠道是什么（例如，定期的专门会议，工会教代会），受理部门。
	32.对于群众或舆情反映的问题，学校有关部门是否进行回应。	学校有关部门回应的方式、范围、时间，回应的效果。

二级指标	主要观测点	重点关注
15.违规违纪违法及惩处情况。	33.对违规违纪违法情况是否按规定进行惩处。	<ul style="list-style-type: none">□ 查阅学校职称评审文件，核实惩处制度（设计）；□ 如果可能，调阅相关案例档案；□ 个别谈话了解情况。

二级指标	主要观测点	重点关注
16.各高校自行提出特色工作。	34.推进职称评审工作信息化、实行外部同行专家评议、推进分类评价改革等。	<ul style="list-style-type: none">□ 提出的特色工作是否可推广、可借鉴；□ 特色工作产生的实际效果。

审查备案材料

根据各直属高校报送的备案材料和2017年度工作总结，对各直属高校教师职称评审工作进行了初步梳理，形成了书面材料审查的初步报告，并在专家培训工
作结束后，组织36位专家对各直属高校教师职称评审备案材料进行了集中审查，进一步梳理了各直属高校职称工作成效特色及需要改进的突出问题，向有关学校进行了反馈。

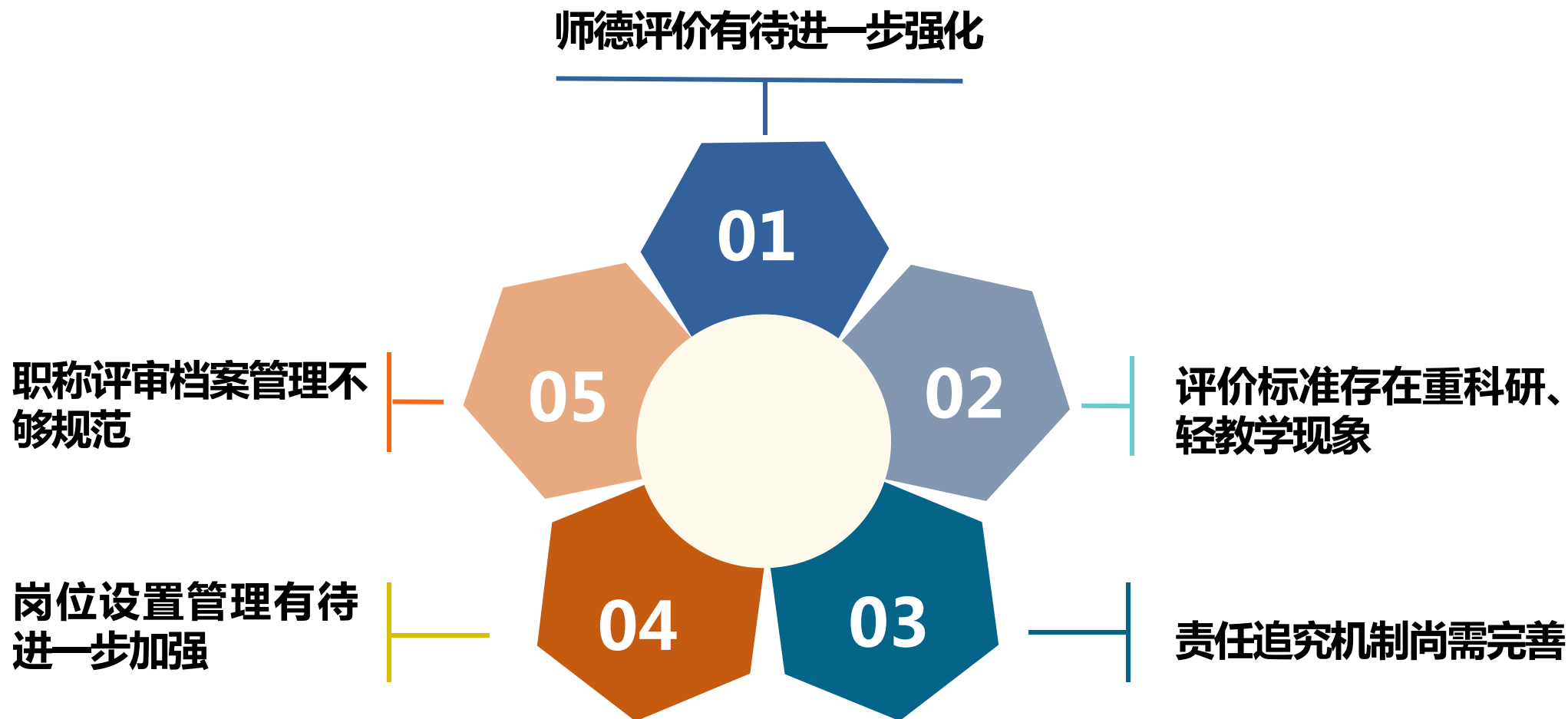
开展现场抽查

通过计算机程序随机确定了3所直属高校，分别是对外经济贸易大学、中央音乐学院、北京化工大学（以后每年按约10%的比例确定抽查高校数量）；从经过首期培训的36位专家中，通过计算机程序随机确定抽查专家组组长和专家。

11月27日和12月11日，组织3个专家组分别赴对外经济贸易大学、中央音乐学院、北京化工大学进行了现场检查。专家组通过听取工作汇报、与分管领导座谈、召开教师代表座谈、查阅档案资料、人员访谈等形式进行现场检查，并书面向学校反馈职称评审检查情况，指导学校改进和完善教师职称评审。

2018年职称评审检查发现的问题

根据备案材料审查和现场检查情况，各直属高校教师职称评审工作在评审标准、工作流程等方面较规范有序，整体工作良好，但也还存在一些问题。



一、师德评价有待进一步强化

《暂行办法》明确要求，高校教师职称评审工作要切实把师德评价放在首位。但部分高校的党组织在职称评审工作中的地位相对较弱，个别高校仍没有明确“师德师风”的评价要求，聘期考核中对教师政治表现和师德师风的考察还不够系统、办法还不够有效。

二、评价标准存在重科研、轻教学现象

从各高校教师职称评价标准看，虽然对各级别职称都有教学和科研的要求，但评审过程中科研成果、科研业绩是主要评价指标，教学工作量、教学质量评价等权重不足，评审标准应更加突出教书育人、立德树人的中心地位，充分体现不同学科的差异性，充分考虑不同领域、不同类别教师的特点，持续优化分类评价体系。

三、责任追究机制尚需完善

通过审查各高校备案材料，发现各直属高校对职称评审过程中的违规处罚普遍存在宽松软、点到即止的现象，违规处罚办法过于笼统、不易执行。在各直属高校年度职称工作总结报告中，有13所高校未提及违纪惩处情况，其余62所高校均表示在职称评审过程中未出现任何违纪情况。

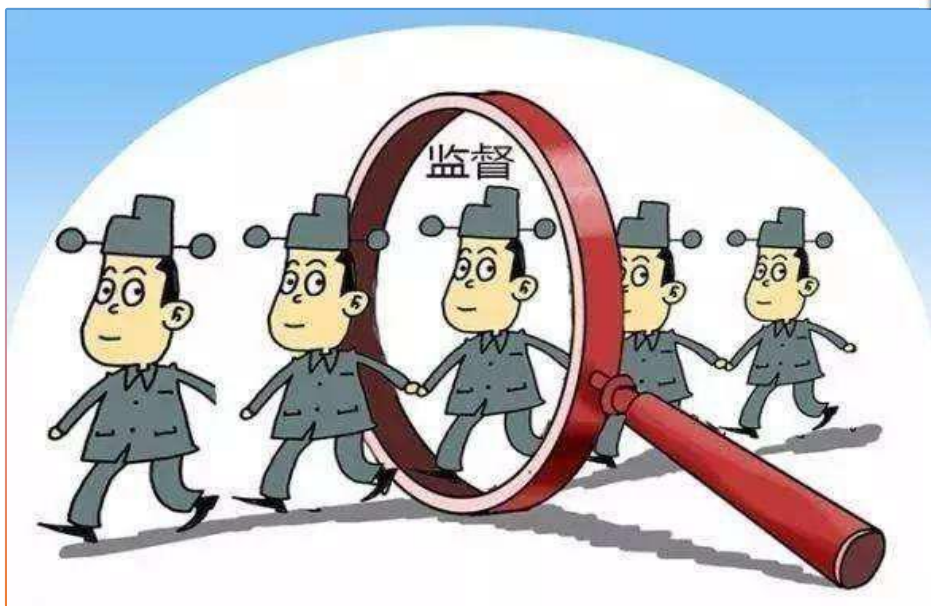
四、岗位设置管理有待进一步加强

根据高等教育领域“放管服”改革要求，高校要根据国家有关规定在人员总量内组织制订岗位设置方案和管理办法，加强岗位管理。从备案材料审查和现场检查情况看，少数高校对职称评聘工作整体规划不够，与学校事业发展、学科建设和人才队伍建设等工作结合的不够紧密。对如何通过聘后考核实现“能上能下”，多数高校都没有提出明确的可操作的方案。

五、职称评审档案管理不够规范

在现场检查中，专家组通过查询院系档案材料发现，在职称评审档案方面尚存在部分材料形式和内容不够规范，过程记录和档案管理不够规范等问题，不同院系的档案材料整理差别较大，有的人事干事对工作过程和要求还不太熟悉，过程管理、档案管理还需要进一步规范化。

完善职称评审工作的思路



2019年教育部教师司将通过完善工作方案、增补监管工作专家和扩大抽查高校数量等措施，继续加强对直属高校的监管，推动高校充分发挥职称评审的指挥棒作用，优化评审制度，完善评审程序，激发教师活力，建设高素质教师队伍。

01

进一步落实 党管人才原则

党管
人才

评价
体系

惩处
措施

岗位
设置

职称
档案

职称评审既是评的过程，也是选的过程，推动高校全面贯彻党的教育方针，进一步发挥校、院系党组织在职称评审中的政治核心作用，严把教师政治素质和思想道德关，保证教师队伍建设的政治方向，严格执行“师德师风一票否决制”，充分发挥学校纪委、监察委的监督作用，加强内部监督，保证评审过程公平公正。

02

进一步完善 职称评价体系

党管
人才

评价
体系

惩处
措施

岗位
设置

职称
档案

推动高校健全教学科研并重的评价标准，进一步凸显立德树人和教育教学的重要地位，并制订易于执行的考核评价办法，更加注重体现教学业绩，强化教学工作量和教学质量在职称评审中的作用，改变“重科研轻教学”的现状。注意体现不同学科、不同类别教师之间的差异性，进一步细化分类评价标准。在送审代表性成果（论文）的同时，将师德师风表现、教学科研业绩和参与社会服务等有关材料一并送审，请专家全面综合考量。对校长提名晋升和绿色通道等被认可的做法，应进一步明确导向，规则公开透明，对特殊人才职称晋升绿色通道要加以规范。

03

进一步严格落实 违纪违法行为 惩处措施

党管
人才

评价
体系

惩处
措施

岗位
设置

职称
档案

违纪违法情况包括职称申报教师、评审专家、高校和院系党政领导及其他责任人员在职称评审工作过程中的违反公平公正、诚实信用的相关行为。各直属高校应细化职称评审违纪违法行为的惩处措施并严格执行，建立职称申报评审诚信档案和失信黑名单制度。申报教师出现学术不端、弄虚作假、师德表现不合格等，各级评审委员会委员及相关人员未正常履职、未按规定回避、出现徇私舞弊现象等，要严肃查处，以维护公平公正的职称评审氛围。

04

进一步完善岗位 设置与聘任管理

党管
人才

评价
体系

惩处
措施

岗位
设置

职称
档案

推动直属高校围绕“双一流”建设的总体部署，根据学校事业发展、学科规划、队伍建设等实际，完善岗位设置方案，明确岗位职责任务，科学设置岗位类别、数量、结构，明晰岗位工作标准、任职条件等，将职称评审与岗位聘用有机结合，引导教师围绕学校使命任务履行职责、实现目标。逐步完善教师聘期考核与管理，强化师德、教学、科研、社会服务等方面的考核，切实做到“能上能下”，竞争上岗，实现职称从身份管理到岗位管理的转变。

05

进一步规范 职称档案管理

党管
人才

评价
体系

惩处
措施

岗位
设置

职称
档案

根据《暂行办法》的规定，高校职称评审过程有关材料档案应妥善留存至少10年，保证评审全程可追溯。高校应加强对院系评聘工作的指导，对相关工作人员加强业务培训，完善工作记录和档案材料，规范管理流程，做到文书档案材料完整、清晰、准确，使工作文书档案能够全面准确地反映评审过程和结果，实现评审过程可追溯，进一步加强职称评审工作的规范化。

谢谢

