**宁夏医科大学**

**关于进一步加强高水平人才队伍建设的若干意见**

((征求意见稿))

为加快我校人才队伍建设, 推进“两个一流大学”建设，以雄厚的人才队伍促进学校的快速科学发展，根据《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》和《自治区党委办公厅、人民政府办公厅关于加强高等院校人才工作实施意见》精神，结合学校“十三五”教育事业发展规划，就进一步加强高水平人才队伍建设提出如下意见。

**一、确立人才工作的首要地位,强力推进人才强校战略**

1.以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，认真落实党的十八大和十八届三中、四中和五中全会精神,深入贯彻习近平总书记系列讲话重要精神,按照“四个全面”战略布局,进一步解放思想，转变观念，改革体制，创新机制，坚持“党管人才”，树立“人才是第一资源”的战略思想，真正认识到人才是立校之本、兴校之基、强校之源，把人才工作作为各项工作的重中之重。

2. **人才是建设高水平大学的核心要素和基本依托，人才优先发展是学校科学发展的有效途径。**学校人才工作要坚持战略优先、高端引领、统筹兼顾、科学发展和以用为本等原则，强力推动人才工作创新，建立健全高层次人才引进、培养、使用、激励、服务的政策体系，大力倡导“想干事、能干事、干成事”，切实做到对人才“大气、大度、大方”，推动学校人才工作新发展。

**3. 根据学校“十三五”发展目标，以更宽的眼界、更宽的思路、更宽的胸襟推进人才工作。**围绕自治区和学校发展，以引进、培养高层次领军人才和学科带头人为重点，以全面提高人才队伍的综合素质和创新能力为主线，以加强师资队伍博士化、国际化建设为切入点，以建设高水平创新团队为依托，以建立健全激励考核机制，创造有利于优秀人才成长和施展才华的良好环境为保障，努力构建高端、中坚和后备等各层次人才相互衔接、科学合理的人才体系,着力造就一支师德高尚、业务精湛、素质优良、具有较强创新能力和国际竞争力的高水平人才队伍。

**二、加大师德师风建设力度，努力营造高尚师德引领氛围**

**4.**切实加强教师师德师风建设，规范职业行为。以新教师岗前培训、青年教师导师制、优秀教师评选、教师的专项培训等为抓手，通过职业理想和职业道德教育，增强广大教师教书育人的责任感和使命感，以人格魅力和学识魅力教育感染学生，做学生健康成长的指导者和引路人。加强学风和学术规范建设，倡导科学严谨的治学态度，反对学术上急功近利和虚假浮躁，建立对学术不端行为监督、查处机制。坚持师德考核与业务考核并重，将师德考核结果作为高层次人才职称评审、岗位聘用、评先选优的重要依据，实施师德“一票否决制”, 弘扬求真务实、勇于创新、恪守学术道德的治学态度和科学精神，培养和造就一支有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的高层次人才队伍。

**三、加大高端人才队伍建设力度，倾力打造学校“人才高峰”**

**5.实施“112高端人才引进计划”**。围绕学校“两个一流”的奋斗目标，根据学科建设需要，力争在今后5年内，柔性或全职引进两院院士、国家杰出青年基金、千人计划、长江学者奖励计划、新世纪优秀人才支持计划等高端人才10名; 根据自治区和学校发展需要，面向重大科研任务和重大项目，整体引进科研团队1-2个,分层次、有计划、有重点地引进20名学科带头人和优秀青年学术骨干, 形成优秀团队与杰出人才互促互进的人才队伍发展态势。

**6.大力引进海外高水平人才。**充分发挥国家“千人计划”、“高层次人才特殊支持计划”、长江学者奖励计划和自治区院士后备等人才工程项目对高层次人才的凝聚作用，不断扩大选才视野，大力引进海内外杰出人才,设立校内特聘教授岗位，面向海内外公开招聘有较大影响的学术带头人。学科优势比较明显的专业，要把具有海外学习背景作为引进教师的必要条件，其它专业也要逐步扩大有海外学习背景人员的比例。

**7.“柔性”引进国内外高端智力。**通过设置“院长顾问”“讲座教授”、“短聘教授”等岗位，鼓励各学院采取合作研究、短期聘用、讲座讲学、学术咨询等方式，“柔性”引进在国内外有较高知名度的高层次人才。积极发挥院士工作站院士和自治区特聘专家的作用,着眼区域经济社会发展对高层次医药卫生人才的迫切需求，建设海外高层次人才引进“适应期发展”的服务平台，不断创新海外高层次人才引进、培育和使用的模式。

**四、加速青年教师的培养和培训，不断提高人才队伍整体水平**

**8.实施“高层次人才培育计划**”。遴选研究方向处于国内科研前沿领域，有深厚的学术造诣，取得创造性研究成果并为国内外同行所公认的杰出学者，成为自治区院士后备,并积极支持申报院士。遴选10名年龄在45岁以下，研究工作具有重大创新性和发展前景，取得标志性成果的中青年学者，使其成为自治区科技领军人才。遴选10名长期从事一线教学工作，培养学生有突出贡献，师德高尚、热爱教学、倾心育人、教学水平高、教学效果好的教师，积极推荐其申报自治区级或国家级教学名师。

**9.实施“青年教师学历提升计划”。**进一步完善学位攻读政策和职称评审政策，鼓励和加压并举，促使中青年教师普遍提高学历学位层次。大力支持教师攻读博士学位，在资助和待遇方面给予倾斜。通过实施以“博士化”为主线的教师学历提升计划，到2020年，全校专任教师中，博士（含在读博士）比例要超过40%。将教师学历与职称评审挂钩，完善考核评价机制，多途径推进学历提升计划的实施。

**10.实施“青年骨干教师培育计划”。**分批遴选35岁左右的青年后备骨干人才，以政策扶持和项目资助相结合的形式，通过若干年重点培养，扶持其取得高水平成果，推进青年后备拔尖人才队伍建设步伐。建立逐级培养青年骨干人才的机制，实施促进青年教师成长成才的激励政策，营造鼓励青年人成才、支持青年人干事的氛围，培育一批支撑学校长远发展的创新型青年学术人才。遴选20名年龄40岁以下，具有优秀的科学研究和技术创新潜能的青年教师，成为自治区后备人才。

**11.实施“青年教师海外研修计划”。**制定中青年教师申报高级专业技术资格需具备海外研修经历的相关政策，支持中青年教师出国留学访学，培养具备国际观念、国际意识和国际视野的高层次人才，为推进学校国际化建设奠定人才基础。结合国家留学基金委资助项目、西部地区人才培养项目和学校自筹经费派出项目，每年有计划选派20名左右骨干教师到国外大学或科研院所研修学习。

**五、统筹校内资源，完善人才工作的保障服务体系**

**12.完善科学设岗和分类管理。**按照“以需定岗，按岗聘任，梯次配置”原则 ，根据学校实际和发展需求，以教学、科研任务和学科层次为依据，进一步完善学校定编、定岗方案。明确岗位职责，使每一个人才都能在自己的岗位上创新性地完成本职工作，做到人岗相适，人尽其才。继续完善专业技术职务竞争聘任办法，充分考虑岗位需求和个人特点，按照教学型、教学科研型、科研型对教师队伍实行分类指导、分类管理、分类评价。

**13.建立科学合理的人才考核和评价体系。**建立人才工作目标责任制度，强化责任考核，充分发挥各部门、各学院在人才工作中的主导作用；树立“能力本位”观念，确立以品德、能力、业绩为导向的人才评价体系，建立科学有效的评价机制，推进以绩效为核心的人才评价激励机制。根据不同人才的岗位职责、岗位特点和标准条件，分类制定定性和定量相结合的考评办法，强化年度考核、聘期考核、新聘人员试用期满考核，营造科学、宽松的人才成长氛围。

**14.提供具有较强竞争力的薪酬待遇保障。**按照优劳优酬、多劳多得的原则，向一线教师、骨干教师倾斜，以实绩和贡献为依据，建立与岗位责任和工作业绩相挂钩，短期激励与长期激励相结合的薪酬激励机制，构建人员、项目、资金等向优秀人才聚集的资源配置模式，努力实现“一流人才、一流待遇”;对于各类高层次人才，“一事一议”，根据实际可试行协议工资或年薪制。在为引进高层次人才提供有竞争力的薪酬待遇的同时，探索建立阶梯合理、层次明晰的人才薪酬体系。

**15.提供高水平的教学科研支撑服务。**高质量的管理和服务是建设高水平大学、留住人才的重要保障。学校将统筹规划，公开招聘，切实加强管理、实验技术、图书信息、服务保障等各支人才队伍建设，实现与师资队伍协同发展，积极探索适应高水平大学建设需要的管理服务和教学科研支撑队伍职业发展通道，着力提升管理水平与服务支撑能力。

**六、建立人才工作的协同机制，不断优化人才工作环境**

**16.健全领导联系机制。**学校人才工作领导小组全面负责人才工作的统筹规划、宏观管理。进一步明确学校党政领导班子成员在高层次人才队伍建设工作中的责任，切实加强对联系学院和分管部门人才工作的检查和指导。建立校领导干部联系高层次人才制度，定期了解他们的发展需求、成长状况和学术进展情况，及时解决工作、生活中的困难和问题。

**17.建立目标责任机制。**学校要加强人才工作统筹，确保各职能部门通力协作，凝聚人才工作合力,把引进和培养高层次人才工作列入学院或部门年度工作目标考核内容，切实做到“一把手”抓“第一资源”。建立领导问责制度，定期组织高层次人才满意度调查和工作评估，对推动高层次人才工作不力的，给予通报批评。各部门要围绕学校高层次人才队伍建设总体目标，制定相应工作计划，明确目标、专人负责、落实措施，确保高层次人才工作取得实效。

**18.建立人才工作联动机制。**在校党委统一领导下，形成由人事处牵头负责、校院两级分类管理模式，建立高层次人才队伍建设的长效机制。人事处负责人才队伍建设日常工作的组织指导、综合协调，对实施情况进行监测评估和检查督促。实行人才工作重大事项通报制度，完善督促落实机制。明确学院在人才工作中的主体作用，强化学院在人才队伍建设中的职责与任务，要把人才队伍建设列入重要工作议事日程，确保人才队伍建设任务落到实处。

**19.建立资金保障机制。**牢固树立人才投入是效益最大投入的理念，优先把人才建设经费列入学校经费预算。学校逐年提高师资培养经费，每年递增10%，重点用于高层次创新人才引进、高水平创新团队构建、中青年后备人才培养，为高层次人才及团队提供比较充足的科研启动经费、合理的薪酬福利待遇，切实改变高层次人才的工作、生活条件。

**20.建立人才建设奖励机制。**完善表彰奖励机制，对人才队伍建设成效卓著的学院给予表彰奖励，激发工作动力。以分类管理、考核评估为基础原则，根据工作实绩和贡献给予相应奖励。每入围一项自治区级人才工程，学校给予建设单位5万元的奖励，每入围一项国家级人才工程，学校给予建设单位10万元的奖励。

**21.建立舆论宣传机制。**加大对高层次人才工作宣传力度，总结好经验、推广新思路、宣传典型事迹，营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才的学术氛围，传承优良的宁医精神，建立和谐的校园文化，营造用事业造就人才、用环境凝聚人才、用机制激励人才的良好环境。扩大学校的知名度和美誉度。