

济南大学文件

济大校字〔2016〕210号

印发《关于创新人事管理制度 加强人才队伍建设的 实施意见》的通知

各部门、各单位：

《关于创新人事管理制度 加强人才队伍建设的实施意见》已经党委常委会研究通过，现予印发，请认真遵照执行。

济南大学

2016年7月7日

关于创新人事管理制度 加强人才队伍建设的实施意见

为贯彻落实“人才强校”战略，充分激发教职员工投身学校事业发展的内在动力，推动“双一流”建设，为学校高水平大学建设提供强大人力资源支撑，根据《济南大学“十三五”发展规划（2016-2020）》和《济南大学人事制度改革与人才队伍建设规划（2016-2020）》，制定本意见。

一、深化人事制度改革

（一）基本思路

完善岗位聘用制度、专业技术岗位评聘制度、考评制度和收入分配制度，理顺人事管理体制，引入竞争激励机制，逐步建立和完善科学、高效、适应高水平大学建设与发展的人事管理新机制。

（二）具体措施

1. 完善岗位聘用管理制度

（1）核定编制岗位。根据上级文件精神，结合学校实际，制定编制核定管理办法。

（2）建立教师分类管理制度。探索设立教学为主型、科研为主型和教学科研并重型岗位，建立跨类别合理流动机制。制定科研机构与专职科研岗位设置与管理办法。

（3）完善岗位聘任制。按照岗位分类设置聘期目标，实行全员岗位聘任制，按岗聘用，合同管理，逐步建立“非升即转、非升即走、能上能下、能进能出”的动态管理机制。完善专业技术岗位申报与聘任办法，制定实施各级岗位设置指导意见和全员岗位聘任制实施办法。

（4）完善非事业编制人员管理办法。探索非事业编制人员进

入管理岗位、专业技术岗位的办法。制定完善非事业编制人员聘用管理规定。

(5) 实施教育职员制。积极推进管理队伍职业化，管理岗位实行教育职员制。制定实施教育职员制管理办法。

2. 健全考核评价机制

(1) 修订完善部门与岗位职责。修订完善职能部门职责和各级各类岗位任期目标，突出岗位职责导向。

(2) 建立多元化评价体系。以岗位任务和聘期考核为抓手，针对不同的评价对象与评价主体，建立多元化的评价指标体系。建立高层次人才和新入职博士业绩跟踪考核机制。合理确定教师考核评价中教学与科研的量化标准，建立“大工作量”概念，鼓励和支持教师在各自优势方向上发展。建立实施教师分类管理考核实施办法，修订校聘岗位聘任管理办法，完善新入职博士业绩跟踪考核管理办法。

3. 深化分配制度改革

(1) 完善绩效工资实施办法。探索建立规范化的收入分配模式和待遇合理增长机制，构建以业绩和贡献为导向，以岗位绩效工资制为主体的薪酬管理制度。

(2) 建立多元化工资收入分配办法。探索实施年薪制、协议工资制、项目工资制并存的多元收入分配办法。

(3) 完善校、院两级分配制度改革。建立学院（独立运行科研机构）薪酬自主管理平台，制定和完善校院（独立运行科研机构）两级分配制度的改革方案。

(4) 制定非事业编制人员薪酬管理办法。逐步实施非事业编制人员同工同酬。

二、加大人才培养力度

（一）基本思路

在科学的人才观指导下，建立和完善人才培养体制机制，为各类人才成长提供不同的“跑道”和优良环境。进一步加强中青年教师培养力度，探索有利于其成长发展的工作机制，帮助他们尽快成长为教学名师、学科带头人。

（二）具体措施

1. 建立全员培训体系

（1）完善教职工培养培训制度。制定实施校院（独立运行科研机构）两级人才队伍培训计划和管理人员及教辅岗位人员培训办法，有计划有目标地开展全员培训。组织落实中青年教师岗前培训、现代教育技术培训等工作。

（2）推进教师国外访学工作。鼓励青年教师积极申报国家、省出国访学基金、青年教师成长计划项目，积极争取经费支持；在专业技术职务岗位评聘工作中，将逐步向具有海外学习经历的教师予以相应政策倾斜。每年资助 20 名左右教师校派出国访学，建立出国访学人员绩效考评制度。

（3）继续开展教师国内访学进修工作。校院（独立运行科研机构）两级制定并认真实施教师年度进修计划，鼓励青年教师积极参加国内访学、进修计划项目。鼓励和支持教师积极参加国内外各类学术会议和学术组织。

2. 加强教师实践能力培养

（1）完善相关制度措施。在教师专业技术岗位评聘、职务分级校内岗位管理等工作中，进一步突显教师实践能力的要求。

（2）强化工作落实。各学院（独立运行科研机构）要根据教

学和学科建设的需要，加强教学科研实践基地建设，选派部分教师到企业、科研院所或社区，从事科技开发和社会服务工作。

3. 建立健全高层次人才跟踪发展机制

(1) 完善校聘岗位及以上高层次人才岗位目标责任制。修订完善校内岗位聘任制度、岗位目标责任和考核评价制度。设立高层次人才发展基金，资助高层次人才学术交流。

(2) 推进中青年博士职业发展工作。制定实施博士引进管理办法，建立校、院两级中青年博士职业生涯发展跟进制度。

三、加大高层次人才引进力度

(一) 基本思路

解放思想，抢抓机遇，举全校之力，引进一批具有国内外领先水平学科带头人、一大批具有创新能力和发展潜力的青年学术带头人和学术骨干，带动教师队伍整体素质的提升。坚持人才以用为本，支持优秀人才在关键领域取得重大标志性成果，提高人才培养质量、创新能力和核心竞争力。实行高层次人才队伍建设责任制，严格目标管理考核。

(二) 具体措施

1. 健全组织，完善规划

(1) 健全组织，加强领导。充分认识引进高层次人才的重要性，将高层次人才引进工作作为重要指标纳入单位考核。成立校院两级人才工作领导小组，明确职责，落实任务。

(2) 制定规划，完善机制。制定和完善校院（独立运行科研机构）两级中长期人才队伍建设方案，完善人才工作机制，重点做好学科带头人和优秀青年博士的引进工作，实行有差异的人才引进政策，建立灵活高效的人才引进快速反应机制。

2. 健全引进机制，完善政策措施

(1) 建立高层次人才信息库。学校、学院（独立运行科研机构）要结合学科专业发展需要，建立高层次人才信息库，通过走出去、请进来，确定高层次人才引进的范围与目标。

(2) 健全完善引进高层次人才政策与措施。探索建立多元化人才引进制度，采取双聘、编外引进、协议管理等方式引进人才。探索建立高层次人才终身教授制、延聘返聘制。制定“龙山学者”特聘专家聘任管理办法、返聘和双聘教授的管理规定、讲座教授、客座教授聘任办法等。

3. 加大引进力度，构筑人才高地

(1) 落实各类高层次人才引进计划。积极参与国家、省各类高层次人才引进计划，充分利用国家、省有关人才引进的各类优惠政策，提高引进效率。根据学科规划和建设发展的需要，每年从国内外引进 15-20 名达到校聘 A3 岗位及以上条件的高层次人才。

(2) 落实优秀青年博士的引进计划。根据学科和教学的需要，每年计划引进 80 名左右的中青年博士，加大海外取得学位的青年博士引进力度。

(3) 建立柔性人才引进模式。以动态、契约管理的方式，外聘或特聘两院院士、长江学者等专家来校工作，聘请国内外知名的教授、学者来我校担任客座教授、讲座教授，最大限度地实现“高智”共享。

四、提升团队建设水平

(一) 基本思路

积极探索以重点学科、创新平台、重点科研基地为依托，以

学科带头人为核心，围绕重大项目凝聚学术队伍的人才组织模式，形成一批优秀创新团队，促进学科交叉融合和集成发展。

（二）具体措施

1. 加大科研机构人才建设力度

强化学院、直属科研机构的主体作用，为高水平学科建设提供人才保障。制定独立运行科研机构管理办法，设置专职科研岗位人员，制定学校、学院（独立运行科研机构）队伍建设计划与措施。

2. 加大团队建设力度

立足重点学科和特色专业，以省部级重点学科、重点实验室、人文社科研究基地等为依托，围绕博士点学科建设，积极探索并逐步形成以“带头人+团队”的教学科研团队建设模式。整合优势资源，协同攻关，提高教学科研层次，催生原创性、标志性成果，增强团队建设的核心竞争力。制定加强创新团队建设办法，制定加大高水平学术团队引进意见。

五、加强组织领导，创造优良环境

（一）基本思路

全校上下要高度重视人才工作，充分认识实施人才强校战略的重大意义，牢固树立人才是学校第一资源、“人人可以成才”和“以人为本”的人才理念，把人才工作列入重要议事议程，建立协调发展、科学完善的人才工作新机制，为人才成长创造优良环境。

（二）具体措施

1. 健全组织，加强领导。坚持党管人才原则，学校成立书记、校长任组长的人才工作领导小组，主要领导亲自抓、分管领导具

体抓人才工作；学院成立党政共同负责的人才队伍建设工作小组，具体负责校院两级人才工作计划的实施与落实。各部门、各单位要高度重视、服从大局，在组织实施中周密部署、互相配合，积极推进人才工作顺利开展。

2. 完善制度措施，强化管理考核。各学院（单位）要深入调查研究，积极创新，制定切实可行的制度和配套措施。学校与学院要加强人才工作管理考核，把人才工作情况纳入单位领导班子与领导个人考核内容中来。

3. 增强服务意识，提供优良服务保障。积极营造“尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围，建立完善校领导联系专家制度、专家定期休假考察制度，定期组织专家健康查体，着力改善人才住房、子女入学等问题，为各类人才成长创造优良环境。

附件：任务分解表

附件

任务分解表

序号	任务部门	分管领导	任务内容	完成时限
1	组织部 人力资源处	朱德强 张硕秋	制定济南大学教育职员制实施办法	2016年12月
2	宣传部	朱德强	制定济南大学师德师风建设实施细则	2017年6月
3	人力资源处	张硕秋	1. 修订和完善学校职能部门职责	2016年12月
			2. 制定独立运行科研机构管理办法	2016年5月
			3. 修订校聘岗位聘任管理办法	2016年12月
			4. 修订新入职博士教师业绩跟踪考核办法	
			5. 修订非事业编制人员聘用管理规定	
			6. 制定济南大学教师国内外访学管理办法	2016年12月
			7. 修订济南大学关于进一步加强新任教师培养工作的指导意见	
			8. 制定济南大学编制核定管理办法	2017年5月
			9. 制定全员岗位聘任制实施办法	
4	高层次人才办公室	张硕秋	1. 制定“龙山学者”特聘专家聘任办法	2016年5月
			2. 修订完善校聘岗位及以上高层次人才岗位目标职责	2016年12月
			3. 制定延迟和返聘教授管理规定	
			4. 制定双聘和终身教授管理办法	
			5. 修订讲座教授、客座教授聘任办法	
5	人力资源处 计划财务处	张硕秋 王保贤	1. 制定济南大学薪酬制管理实施办法	2016年12月
			2. 完善非事业编制人员薪酬管理办法	
6	教务处	王志	制定济南大学关于加强教学团队建设的实施意见	2017年12月
7	发展规划与学科建设处	陈月辉	制定济南大学人才队伍建设考核办法。	2016年12月
8	科技处、社科处	杜斌 周宗安	制定济南大学关于加强科研团队建设的实施意见	2016年12月
9	教师发展中心	王志	制定全校各类岗位人员培训实施办法	2016年12月