

南京工业大学文件

南京工业大学人才强校工作实施方案

为贯彻落实《江苏省中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》(苏发〔2010〕11号)、《江苏省中长期人才发展规划纲要(2010—2020年)》(苏发〔2010〕10号)和《关于加快推进高等学校人才强校工作的意见》(苏人才〔2011〕8号),大力实施人才强校战略,着力构筑人才队伍高地,全面提升人才培养、科学研究、社会服务和文化传承的能力和水平,加快推进有特色高水平创新创业型大学建设,特制定本实施方案。

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,深入贯彻落实科学发展观,坚持党管人才的原则,以国家和地方经济社会发展需求为导向,以高端人才和创新团队为重点,以创新创业能力提升为核心,以体制机制创新为动力,以人才发展为根本,加快国际化办学步伐,为建设有特色高水平创新创业型大学提供有力的人才支撑。

二、总体目标

逐步建立健全人才选拔、合同管理、绩效考核的用人机制,积极营造良好的人才发展环境,凝聚一批具有国际化视野和国际竞争力的高端人才队伍,吸收和引进世界一流大学的国际化办学理念和做法,创新团队和优势学科快速发展,创新创业能力明显增强,科技成果转

化效能稳步提升，为江苏科教与人才强省战略作出积极贡献。

——**人才总量满足需要。**合理配置教师、管理、教辅岗位数量，进一步优化人才队伍结构，保持教师总量稳步增长。到 2015 年，专任教师总数达到 1700 人左右，生师比达到 15:1 以下，教师数量占全校人员编制数的 60% 左右。

——**人才素质大幅提高。**师德和业务水平不断提升，具有硕士及以上学位教师的比例达 90% 以上，其中具有博士学位教师的比例达 55% 以上；专任教师的高职比达 50-55%，正副高比为 1:2 左右；学缘结构良好，在校外完成某一级学历（学位）教育的教师达 80% 以上。

——**人才竞争优势突显。**到 2015 年，新增 1-2 名长江学者奖励计划，2-3 名国家杰出青年科学基金，5-6 名国家“千人计划”，6-8 名国家百千万人才工程人选，50 名左右省“双创计划”、“特聘教授”等省级人才项目人选。建成 2-3 国内一流、国际有影响的优势学科，5-6 个省内一流、国内有影响的特色学科，新增 2 个国家一级重点学科、3-4 个省一级重点学科。引进和培养 15 个在国内外有影响、50 个在本学科领域中有较高知名度的学科带头人，200 名左右思想活跃、开拓创新、具有发展潜力的青年骨干教师，5 个国内外有影响、10 个省内有影响、30 个校级创新团队。

——**科技活力明显增强。**体制机制创新取得较大进展，产学研用结合特色更加鲜明。人才队伍的创新创业能力明显提升，应用研究开发成果转化率达 85% 以上，在服务地方经济社会发展中的贡献度名列全省高校前列。

三、主要任务

（一）育引结合，打造高端人才集聚平台。

积极申报国家“千人计划”、长江学者奖励计划、国家杰出青年

科学基金和省“双创计划”、学术大师计划、特聘教授引进计划，依托以“大平台—大团队—大项目—大成果—大贡献”为特色的科技创新体系，以企业为主体、开放学校优质资源的产学研用合作体系和以“三创”载体建设为支撑的高端人才引进体系，加大高端人才引进和培养的工作力度，调整“高层次人才引进办法”，实施“引才特区”政策，培养集聚一批具有国际影响的学科领军人才，培育一批跨学科、跨领域的科研与教学相结合的高水平创新团队。

（二）政策扶持，培育优秀青年骨干人才。

支持优秀青年骨干人才申报国家“青年千人计划”、教育部“新世纪优秀人才支持计划”、“高等学校青年骨干教师培养计划”和省“青蓝工程”等。实施“青年人才展翅工程”，大力开展“青年教学名师”、“青年学术带头人”、“青年课程带头人”、“优秀青年骨干教师”、“青年教师工程设计能力”等一系列培养计划，加大对青年骨干人才的培养支持力度。开展“青年骨干教师国内外访问学者计划”和“青年教师教育国际化培养发展计划”，组织青年人才到学科实力强的高校、科研院所或大型企业挂职锻炼、进修学习、访问研修或开展合作研究，构筑青年人才国际交流和竞争平台，提高国际化水平。

（三）制度创新，营造人才发展良好环境。

坚持党管人才原则，牢固树立“以人为本”和“人才优先”理念，紧紧抓住人才引进、培养和使用三个环节，创新人才工作机制，建立健全有效的人才培养开发、评价发现、选拔任用、流动配置和分配激励机制，积极营造良好的人才成长和发展环境，真正做到人尽其才，使人才引得来、留得住、用得好。完善“引才特区”和“学术特区”政策，建立人才引进绿色通道，加大高端人才和创新团队的引进力度。完善专职科研岗位设置和聘用制度，建立灵活多样的用人方式。调整科技产业政策，营造宽松适宜的创新创业氛围，鼓励教师以科技成果

入股企业，其中 70%的股权归成果完成人所有，激发人才成果转化的热情；允许教师领衔创办学科型公司，鼓励教师在取得经济效益的同时支持创新创业人才培养和学科建设；鼓励社会企业兼并校办企业，盘活科技资源。构建分类评价体系，改变单纯以学术定职称的传统做法，尝试职称评定条件多元化。创新人才评价考核体系，把科研成果转化率、科技产品市场化程度和产业化效益作为衡量人才工作绩效和水平的考核指标。

（四）统筹兼顾，推进各类人才共同发展。

重视加强学校党政管理人才队伍建设，推进教育职员制，有组织、有计划地开展学校管理人才和中青年后备干部培训，鼓励优秀中青年干部到国内一流高校和地方挂职锻炼。全面贯彻《普通高等学校辅导员队伍建设规定》，认真做好大学生思想政治教育人才选拔、培养和管理工作的，坚持将辅导员纳入管理和教师身份的“双轨制”岗位管理中，加强辅导员骨干海内外研修培训。注重教辅人员队伍建设，建立健全有利于教辅人员发展的岗位管理、职务聘任、考核评价和薪酬分配办法，加强教辅人员职业道德教育和专业技能培训。

四、重点举措

（一）实施“3155 高端人才引进计划”。

——**300 名海内外优秀博士。**从学科建设发展需要出发，加快推进师资队伍博士化、国际化进程，择优选拔引进海内外优秀博士 300 名，在聘期内实行合同管理，在 3 年内正常晋升副教授后，经考核转为事业编制人员。

——**100 名校特聘教授。**瞄准国际学术前沿，以国家重点实验室、国家工程中心和国家重点学科等“国”字号平台建设为重点，兼顾面上学科发展，面向世界引进 100 名校特聘教授，带领相关学科快速发展。并以校特聘教授为核心，着力构建若干个具有国际竞争力的科技

创新团队，提升科研实力，赶超国际国内先进水平。

——50名“三创”载体海内外领军人才。面向国家资源能源环境的重大需求，围绕低碳经济中的重大关键技术问题和国务院七大新兴产业研究方向，加强与南京高新区等政府部门合作，引进50名左右海内外领军人才，进一步扩展“海内外领军人才‘三创’载体”这一人才品牌工程。

——5个“海外院长”岗位。立足学校实际，进一步推进学术融合，学习海外优秀学术理念和机制，借鉴海外先进管理经验，面向世界著名高校知名学者和国际大型企业高管招聘5个“海外院长”岗位，加快推进国际化办学步伐。

（二）实施“人才高峰计划”。

以国家重点实验室、国家工程研究中心、国家重点学科为平台，结合国家“千人计划”、长江学者奖励计划、国家杰出青年科学基金、教育部新世纪优秀人才支持计划，“333高层次人才培养工程”，特聘教授引进计划，省“六大人才高峰行动计划”、“青蓝工程”等高层次人才培养计划，以学科带头人培养为核心，发挥学科团队的磁场效应，集中优势资源，积极为高层次人才快速成长提供工作平台和保障条件等各方面的支持，为他们搭建施展才能的舞台，为高层次人才在各项工作中发挥重要作用提供保障。

（三）实施“‘工大才俊’优秀人才培养工程”。

以学科发展和教学科研需求为导向，以政策扶持和项目资助相结合为原则，选拔培养一批政治素质好、业务水平高、创新能力强、发展潜力大的优秀青年才俊，通过重点培养、重点支持，使他们成为能进入国内国际科技前沿，具有较高知名度的杰出专家，造就若干名教育部长江学者、国家杰出青年基金获得者和两院院士及候选人，形成一批具有国内高水平的学术团队。

（四）实施“青年人才知识更新工程”。

鼓励和支持青年人才到国内重点大学、科研机构在职攻读博士学位或从事博士后研究工作，到 2015 年，力争使全校教师中具有博士学位的比例达到 55%以上，其中重点学科教师中具有博士学位的比例达到 90%以上。鼓励和支持青年骨干人才到国内知名高校的国家重点学科和国家重点实验室，开展教学实践、合作研究、科学实验、岗位锻炼，使他们能够及时跟踪了解学术前沿动态和发展趋势，学习可借鉴的先进管理经验，提高教学科研能力和管理水平，增强创新意识和服务意识，培养一批学术带头人、课程带头人、学术和管理骨干。

（五）实施“青年教师能力培养工程”。

注重青年教师教学能力和工程实践能力的培养，以老教师传、帮、带，观摩教学，授课竞赛等形式，迅速提高青年教师教学能力，以卓越工程师培养为契机，与政府和企业合作，通过建立实训基地、联合培养博士后和挂职锻炼等多种形式，培养和锻炼青年教师的工程设计能力。重视管理和教辅人员的能力培训，定期开展职业道德教育和专业技能培训，增强其服务意识和岗位胜任能力。

（六）实施“国际化人才培养计划”。

推进国际学术交流与合作，大力拓宽教师队伍的国际化视野，推进本土人才国际化进程，培养具有国际竞争力的人才。力争每年选派 40 名左右教师通过国家、省公派的形式和“校优秀中青年骨干教师出国研修资助项目”出国研修、合作科研和参与国际学术交流，提升教师国际交流能力。

（七）实施“创新团队培育计划”。

围绕重点学科、优势学科和特色学科，培育若干科研创新团队和教学创新团队。创建“学科带头人+学科团队”的组织模式，探索以国家及省重点学科、重点科研基地为依托、以学科带头人为核心凝聚

学术队伍的人才组织模式；围绕院士、长江学者特聘教授、杰青等高层次拔尖人才，以重点实验室、科研基地或重大科研项目为载体，优化资源配置，构建和支持若干瞄准学科前沿、结构合理、优势互补、团结协作的高层次创新团队，形成各学科力量相互配合、优势互补、优秀团队与杰出人才互促互进的人才队伍发展态势。赋予学科带头人和创新团队负责人充分的经费使用权和工作自主权，全面负责本学科的规划与建设。通过创新团队建设，促进学科的交叉融合和集成发展，优化我校师资队伍结构，提升我校师资队伍的整体创新能力和核心竞争力。到2015年，形成5个国内外有影响、10个省内有影响、30个校级创新团队。

（八）实施“创新创业人才工程”。

坚持走产学研用结合特色发展之路，大力推动知识资本化，鼓励人才队伍在服务区域经济社会发展中释放创造活力。发挥国家大学科技园“孵化器”作用，更好地服务教师创新创业。进一步拓展外围发展空间，积极与地方政府和大型企业广泛开展共建创新载体和研发平台工作，加速科技进步，提高科研成果转化效能。倡导科研反哺教学，鼓励教师将前沿科技引入教材、学位论文选题与企业技术改造的实际需求结合起来、与企业联合培养应用技术人才，促进教学与科研的良性互动，不断提升人才培养质量。完善专职科研岗位设置与聘用制度，进一步激发科技人才创新活力，不断提升学校科技竞争力和服务社会经济发展的能力。

五、组织实施

（一）加强组织领导

学校成立人才工作领导小组，负责人才强校工作的规划制定、统筹协调和宏观指导。建立健全目标管理责任制，实行人才工作“一把手”工程，将人才工作纳入各单位党政领导班子工作目标责任制的考

核体系中，确保各项工作落到实处。

（二）落实经费支持

调整学校经费支出结构，按总支出的5%左右设立人才发展资金，用于人才引进、培养、使用和奖励。坚持特色办学，加大对优势学科、创新平台的投入力度，着力打造国际国内一流学科平台，提升学校的核心竞争力。

（三）加大宣传力度

大力宣传人才强校工作的重要意义、目标任务、重点举措，鼓励各学院创造性地开展工作，及时总结和推广成功经验、典型案例，广泛动员全校力量关心、支持、帮助人才工作，进一步营造有利于人才发展的良好环境和舆论氛围。

中共南京工业大学委员会
南 京 工 业 大 学
二〇一一年八月三十日