

东北大学关于进一步加强人才工作的意见

东大党字〔2015〕33号

为加快推进人才强校战略,进一步加强和改进学校人才工作,根据《中共中央办公厅印发〈关于进一步加强党管人才工作的意见〉的通知》《关于坚持和完善普通高等学校党委领导下的校长负责制的实施意见》等文件精神,结合我校实际,提出如下意见。

一、指导思想、工作目标和工作思路

(一)指导思想。深入贯彻落实党的十八大、十八届三中、四中全会精神和习近平总书记系列重要讲话精神,秉持人才为立校之基、强校之本的理念,坚持党管人才原则,以深化综合改革为契机,把握并遵循人才的成长规律,健全领导体制、完善工作机制、创新方式方法、加强保障措施,突破人才瓶颈制约,不断提高我校人才工作科学化水平。

(二)工作目标。紧紧围绕学校工作大局,进一步营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的人才队伍建设工作氛围,优化有利于优秀人才脱颖而出和人尽其才的政策环境;健全党委统一领导、班子成员分工负责,有关部门各司其职、密切配合、协调一致的工作格局,加强人才工作体制机制建设;努力建设一支定位明确、勇于创新、协调可持续发展的高素质人才队伍,为全面实现学校办学目标提供坚实的人才保证。

(三)工作思路。在保持学校发展特色的基础上,坚持人才队伍建设优先发展,充分发挥人才在学校改革发展中的基础性、战略性作用。把服务学校发展作为人才工作的出发点,围绕发展目标确定人才队伍建设任务。把人尽其才、才尽其用作为人才工作的落脚点,努力为各类人才成长搭建平台。发挥以领军人才为核心、以学科带头人为骨干的高端人才引领作用,以点带面、统筹推进人才队伍建设。

二、健全人才工作领导体制

(四)坚持和完善党委领导下的校长负责制,发挥学校党委的核心领导作用。学校党委应定期研究学校人才工作规划和重大人才政策,创新人才工作体制机制,优化人才成长环境,统筹推进学校各类人才队伍建设;支持校长在组织拟订和实施学校人才发展规划、重要人才政策和重大人才工程计划方面行使职权。实行校院两级人才工作目标责任制。

(五)促进职能部门各司其职、密切配合。按照统一领导、分类管理的原则,合理划分有关部门在人才工作中的职责。组织部门要加强统筹协调,强化服务,重点负责党政人才队伍建设。人事部门要切实担负起专业技术队伍、特别是高层次领军人才队伍建设的责任,重点在人才引进、人才培养、人才评价、优化结构及保障激励措施等方面完善体制机制建设。其他职能部门要抓好各自领域分管的人才工作。各部门要注意加强沟通与合作,共同推动落实各项人才工作。

(六)切实发挥用人单位主体作用。人才工作的主体和重心在各学院(部、实验室,以下简称“学院”)。要进一步强化学院的主体作用,明确学院党政负责人及班子成员在人才队伍建设工作中承担的职责、目标、任务,确保人才工作落到实处。学院在贯彻执行学校人才政策的同时,要建立和完善符合

学院特点、运行高效的人才工作机制;要切实发挥学院党委在教师职务晋升、岗位聘任工作中的把关和导向作用,确保优秀人才的优先发展;要主动关心人才,帮助其解决实际困难,做人才的贴心人。

(七)明确基层组织在人才工作中的重要职责。基层教学科研学术组织和党支部在人才工作一线中发挥着凝聚人心、激发活力的重要作用。基层教学科研学术组织负责人和党支部书记要关心教师的成长,积极为其成长成才提供条件、搭建舞台。要重视发挥基层组织和学术带头人在寻觅人才、举荐人才、培养人才方面的重要作用。

三、完善人才工作机制

(八)建立科学决策机制。凡涉及人才队伍建设工作的重要文件、重大规划或重大项目实施,须按照党委领导下的校长负责制所规定的运行机制讨论决定。党委常委会或校长办公会讨论的重大人才队伍建设内容,应在相关党政领导、部门等范围内充分酝酿,事先应经过论证。对涉及学校(学院)改革发展全局的重大人才工作事项,要面向教代会征求意见。

(九)完善分工协作机制。坚持以学校改革发展总体目标为基础,以人才队伍建设规划为依据,确定人才队伍建设长期和阶段目标。同时将人才工作的任务分解到有关部门,明确工作进度和质量、目标和责任,明确各部门及负责人的责任和权利,充分调动各部门及教职工的积极性。对职责交叉的工作,应细化分工、协调配合,齐心协力予以推进落实。

(十)健全考核评价机制。明确和细化人才工作集体领导责任、“一把手”第一责任和班子其他成员职责范围内的领导责任,建立目标责任制。在实施对学院领导班子任期目标责任制考核评价时,设置人才队伍的考核指标。要注重考核结果的运用,把考核结果作为评价部门和干部工作业绩的重要参考。

(十一)建立健全人才工作激励机制。构建科学合理的激励机制,综合运用物质与精神激励相结合、个人发展与集体目标相结合、短期激励与长期激励相结合等多角度、多层次的激励方式,充分调动各类人才工作的积极性,发挥各部门在人才工作上的主动性和创造性。

(十二)深化领导干部联系人才制度。学校领导班子成员要根据联系学院、分管领域特点,经常深入到人才中去,落实领导干部直接联系人才制度。学校主要领导每年要与高层次人才定期交流,及时听取他们对学校发展的意见和建议,关心他们的工作和生活,对存在的困难和问题要及时提出处理意见并协调有关部门办理。

(十三)发挥人才在重大决策中的咨询作用。凡涉及学校或学院发展的重大决策,特别是队伍建设方面的政策,要听取相关人才的意见和建议,充分发挥人才在重大决策中的智囊作用。

四、创新人才队伍建设方式方法

(十四)统筹兼顾,推动人力资源整体开发。根据学校改革发展需要,坚持培养与引进并重,统筹人才队伍建设,围绕中心工作制定人才工作目标,包括:以服务国家战略需求、培养战略科学家为核心,建设一支能够引领和推进学校发展、且具有相当规模高层次人才的专任教师队伍;以提高管理水平为核心,造就一支信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁,善于推动学校科学发展的高素质党政人才队伍;以提高专业化服务水平和创新能力为核心,建设规模合理、素质优良的专业技术人才队伍;以提高职业素质和职业技能为核心,建设技艺精湛的高技能人才队伍。

(十五)把握和遵循人才成长规律,加强人才工作分类指导。根据不同类型人才特点,有针对性地制定培养措施、评价标准和激励办法,促进人岗相适、才尽其用。

专任教师队伍:突出教师队伍在学校办学中的主体地位,强化高层次人才的核心作用,通过超常规思维、“非对称”举措进一步完善适应学校发展目标需要的体制机制建设。按照错位竞争、发挥优势、彰显个性的理念,综合考虑学校及学科特点,构建多元化分类评价体系,营造能够充分发挥、调动高水平拔尖人才特色潜力的成长环境;积极利用国家高层次人才项目,整合优秀资源和优势力量,加强高层次人才的培养与引进工作,使以院士、千人、国家级教学名师、长江、杰青、青千、青年拔尖、优青等为代表的高层次人才数量有较大幅度增长,支撑学校改革发展;积极扩大现有教师的国际视野,加大力度做好海外优秀人才的引进,改善整体学缘结构、优化整体学术背景;发挥特色学科人才优势,补足新兴学科人才短板,全面提升学校人才队伍实力和水平。

党政人才队伍:完善干部选拔任用制度,坚持多种选拔任用方式并举;创新双肩挑干部选拔方式,加强双肩挑干部梯队建设和培养使用;改进考察工作,完善全方位、多维度考察评价干部。坚持和完善干部任期制,探索双肩挑干部“能进能出”和专职干部“能上能下”的工作机制。以提升干部队伍综合素质为出发点,完善干部培训体系,加强干部思想政治素质和管理能力提升以及对高等教育规律和学科专业发展趋势的认识和把握能力。加强干部管理监督,提高干部依法依规办事、廉洁从政能力。加强职员队伍建设,进一步完善职员职级晋升等制度,优化职员队伍结构。

非教师专业技术队伍:以强化服务保障功能和提升专业技能为导向,以建设专业化队伍为目标,通过创新体制、健全制度、增加投入和加大培养培训力度等,切实加强非教师专业技术队伍的建设与管理,充分发挥其在学校教学、科研、人才培养等工作中的重要辅助作用和支撑功能。

高技能人才队伍:从满足学校教学科研和正常运转的基本需要出发,以提升职业素质和职业技能为核心,努力提高高技能人才队伍的业务能力与服务水平,强化高技能人才队伍的保障功能。

(十六)大力改革创新,增强人才工作生机与活力。要敢于破解体制机制障碍,探索建立人才队伍建设改革试验区,促进人才政策创新,加快形成激发人才活力、具有竞争力的人才制度。正确处理政策长期引导与短期激励的关系,既鼓励快出成果、多出成果、出好成果,又要遵从事物的规律,有宽容个性、允许失败的胸怀,支持人才从事基础性、创新性、探索性研究。

五、加强人才工作保障措施

(十七)保证人才经费投入。树立人才资源是第一资源、人才投资是效益最大投资的理念,持续增加人才工作经费投入。建立健全学校、学院等共同参与的多元化投入机制,为人才提供从事教学、开展科研的必要支持。完善薪酬体系建设,确保各类人才的收入水平。加大人才发展经费投入力度,保障人才引进与培养等工作顺利实施。

(十八)营造良好环境。要营造重才敬才的整体环境,正确看待人才、尊重各类人才。营造识才用才的工作环境,形成有识人之智、容人之量、成人之德的良好氛围,使人才干事有舞台、发展有空间。营造引才聚才的政策环境,完善人才引进工作快速反应机制,坚持以用为本,不求所有、但求所用。营造优才留才的生活环境,帮助人才解决后顾之忧,使优秀人才引得来、留得住、用得好。

(十九)做好人才服务工作。进一步优化政策环境,把以人为本、服务为先的理念贯穿各项管理工作中,校内各项政策都应以服务学校发展、服务人才成长成才为出发点和落脚点。充分利用国家及地

方人才政策项目,积极扩展服务人才的渠道和途径,努力打造人才发展与事业发展相互促进的平台。完善人才培养培训机制,建立系统科学、有针对性的培养体系。全面提升校院两级机关以及具有服务职能的直属部门尊重人才、服务人才的意识和理念,进一步改进工作作风、提高服务效率、提升服务质量。

(二十)深化人才发展规律研究,提高人才工作科学化水平。要善于总结包括我校在内的人才工作成功实践,既要注重总结共性经验,也要注重发现个性化成功案例,把一些行之有效、实践证明效果好的做法上升为制度,转化为长效机制。要围绕人才优先发展、培养支持创新型人才等方面,加强理论和对策研究,在把握人才发展规律中推进人才工作。

(二十一)加强人才工作队伍建设。要强化人才工作队伍自身建设,充实人才队伍建设一线工作力量。通过开展专题培训、学习交流等多种方式,不断提高人才工作者知全局、懂人才、干实事、善服务的能力,不断提高人才工作队伍能力素质。

(二十二)注重加强人才的引领和师德师风建设。要深化思想引领,引导人才加强对党史和国情的了解和学习,不断增强中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信和理论认同、政治认同、情感认同。大力加强和改进师德师风建设,建立健全师德建设的长效机制,将师德教育作为人才培养的重要内容,积极引导人才做职业理想坚定、道德情操高尚、学问扎实、业务精湛的典范。

中共东北大学委员会

2015 年 7 月 22 日