

生物工程学院文件

生工学院〔2017〕20号

生物工程学院人才队伍建设管理办法（试行）

为保障学校内涵式发展，建设特色鲜明、优势突出的四川理工大学步伐，根据《四川理工学院“十三五”事业发展规划》等文件有关精神，结合学院人才队伍建设实际，制定本规划。

一、充分认识加强人才队伍建设的重要性和紧迫性

国以才立，业以才兴。人才是高校发展最具根本性的战略资源，人才队伍决定了生工学院的发展格局。近年来，我院围绕高水平大学创建，着力建设人才队伍，初步形成了一支结构较为合理，教学、科研和管理水平不断提高的人才队伍。

二、人才队伍建设的总体要求和目标任务

我院人才队伍建设的总体要求：围绕一流大学创建目标，以引进和培育领军人才和创新团队为核心，以培养名师名家、学科

(学术)带头人、中青年学术骨干为重点，紧紧抓住培养、引进、稳定、使用等环节，进一步完善相关政策，增加人才队伍的高度、宽度和厚度，提高素质，改善结构，优化环境，发挥作用，为我院各项事业科学发展奠定坚实的人才基础。

人才队伍建设的目标任务：着眼国际竞争和立足形成国内比较优势，扩大人才队伍总量，提高人才队伍整体水平。培养和引进高层次专业人才，形成若干科技创新团队。注重高水平实验技术人才队伍建设，形成有力的教学科研技术保障力量。建设一支求真务实、勇于创新、勤政廉洁、善于推动科学发展的党政管理人才队伍。

三、围绕学院事业发展需要，全面加强人才队伍建设

围绕教学科研需要，切实加强教师队伍建设。根据学院师资队伍规划建设规划，大力实施师资队伍建设，不断完善政策措施，加大高层次人才培养、引进等工作力度，通过出国研修、提升学历等方式，为教师提供深造机会，提升教师队伍的总体数量和整体质量，努力建设一支数量充足、素质优良、结构合理的教师队伍。

围绕提升学科建设水平，切实加强学科带头人队伍建设。根据学院学科建设规划，围绕优势学科和特色学科，调整学科结构和专业结构，积极营造“学科留人才，人才推学科”的良好氛围，加大学术领军人才和中青年创新型人才队伍建设。围绕学科可持续发展，切实加强学术骨干队伍建设，充分发挥他们在教学科研中承上启下的骨干作用。加快推进人才队伍建设国际化步伐，凝

聚一批高水平国际化人才。

围绕学术方向凝练和学术平台构建，切实加强创新团队建设。积极推进“学科带头人+创新团队”的人才聚集和培育模式，凝练学术方向，促进学科交叉融合和集成发展。建立和完善学院公共资源和大型科学仪器开放、共享的新型资源分配、整合机制，通过对一批重点学科、重点实验室和研究基地的规划建设，形成高起点、高水平的研究平台，造就一批优秀学术创新团队。支持优秀创新团队申报重大项目，在关键领域取得重大成果，努力提高自主创新、协同创新能力。

围绕提高管理水平，切实加强管理人才队伍建设。紧扣教育培养、选拔任用、监督管理等环节，推进党政人才队伍建设工作的科学化、民主化和制度化。全面加强党政领导干部的思想政治建设，坚持理论联系实际，用科学理论武装头脑，指导实践，推动工作。教育引导学院党政联席会议制度的自觉性和执行力，掌握适应新形势新任务要求的领导艺术、领导方式和领导方法。健全完善科学的选人用人机制，增强干部工作的透明度和公开性。进一步规范党政机构设置，明确职能职责。健全党内政治生活制度，进一步提高民主生活会质量。切实加强领导干部的作风建设，牢固树立群众观念，落实党风廉政建设责任制的相关要求。

四、深化改革，创新人才队伍建设保障措施

创新人事管理机制。按照“按需设岗、公开招聘、择优聘用、科学考核、合同管理”原则，进一步改进学院用人制度，建立岗

位任务和目标管理制度。根据教学、科研、管理等不同岗位，科学定编，按需设岗，因事择人。建立公开招聘、解聘以及未聘人员分流安置制度，形成适应社会主义市场经济体制和符合高等教育发展规律的人才管理机制。

创新人才考核评价机制。坚持德才兼备的原则，把品德、知识、能力和业绩贯穿于人才评价的全过程，建立以岗位职责为基础、以绩效目标为核心、以能力和业绩为导向各级各类人才考核评价指标体系，完善考核指标和测评技术，实现对人才由身份管理向岗位管理、业绩管理的转变。完善院内外同行、专家评定制度，充分发挥学院学术委员会在高层次人才认定、引进、评价工作中的咨询论证、审核把关作用。积极探索党政管理干部能上能下、能进能出的工作机制，建立符合科学发展观要求和我院实际的领导干部综合考核评价体系。

创新人才激励机制。根据学校政策要求，结合学院实际情况，建立以岗位、职责、业绩为依据的绩效工资制度。探索建立重实绩、重贡献的分配激励机制，使各类人才的薪酬水平与岗位职责、工作业绩和贡献大小相匹配。创新高层次人才分配机制，建立健全重实绩、重贡献，向高层次学科领军人才和急需紧缺高层次人才倾斜的薪酬机制，充分发挥绩效工资制度的导向和激励作用。

创新人才发展经费保障机制。以人才队伍建设为抓手，整合现有各类人才培养和引进等专项资金，按照一定比例统筹安排学科、专业建设和创新团队培养等专项经费。根据人才市场情况，

适时修订人才政策待遇，积极争取国家和省级的各类人才项目经费支持。

五、加强组织领导，营造人才发展良好氛围

完善人才工作领导体制。坚持职能部门牵头，有关部门各司其职、密切配合的人才工作格局。发挥党委领导核心作用，切实履行好管宏观、管政策、管协调、管服务的职责。建立高层次人才工作领导小组，加强对高层次人才队伍建设工作的统筹规划、政策研究、组织协调、综合服务和督促检查。进一步完善高层次人才队伍建设工作的规章制度，在岗位设置、合约聘用、评价考核、绩效分配等方面进行大胆探索，建立务实高效的高层次人才队伍建设工作运行机制。

健全人才队伍建设工作责任制。学院党政主要领导作为本单位高层次人才队伍建设的第一责任人，要结合本单位事业发展的实际需求，科学制定高层次人才培养和引进计划、全面研究高层次人才队伍建设方案，建立为人才发展提供支持、为人才成长提供服务的保障机制，明确职责和任务，确保工作落实，提升人才工作整体水平。



