

国内外高等教育动态

2020 年第 1 期（总第 81 期）

中国石油大学（北京）高教研究所编

2020 年 1 月 7 日

深化队伍建设，引领内涵发展

编者按：

一流人才队伍既是“双一流”建设的基本特征，也是实现“双一流”目标的根本保障。加强人才队伍建设，是新时期高校深入推进人才强校战略的必然选择。本期《国内外高等教育动态》特梳理了相关信息，并继续关注高教领域重要资讯，供各位领导参阅。

本期目录

● 人才队伍建设

以奋进精神全面加强新时代高校教师队伍建设	1
高校人才队伍建设的“学者之思”	5
人才工作须成为高校的核心战略工程	5
把握人才队伍建设的三个动态均衡	7
稳定核心人才队伍，兼顾调动广大教师积极性	8
注重人才“群体效应”，巩固学科发展根本	9
引导人才做好生涯规划，合理分类、定位人才	10
高校人才分类应基于工作而非评价	12
以人为本：行业特色型高校人才队伍建设之路径	13

● 高教资讯

李克强：要把科学家从繁琐的科研评比中解放出来	15
中国农业大学：从“破五唯”着手，创新人才评价和培育方式	16
南京大学：注重科研潜力，人才评价不唯论文	20
南通大学：打破职称评审门槛，指导学生创新也能评教授	21
上海交大：启动高层次人才医疗服务计划，打造一站式人才健康保障体系	22

● 人才队伍建设

以奋进精神全面加强新时代高校教师队伍建设

任友群（教育部教师工作司司长）

教育的初心使命是为国育才，培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。高校是立德树人、培养高端人才的地方，人才培养，关键在教师，要立足新时代，把握高校教师队伍建设的新形势、新要求。

一、抓好教师党建，不断提升教师思想政治素质

高校教师党建和思想政治工作是高校党建和思想政治工作的重要组成部分，是提高教师思想政治素质和育人能力水平的重要途径。

一是高校党委要高度重视教师党建和思想政治工作。高校党建和思想政治工作的重点在学生，关键在教师。高校党委要落实主体责任，将教师党建和思想政治工作摆在重要位置，充分发挥学校党委总揽全局、协调各方的作用，做到有规划、有部署、有检查，定期进行研究，加强统筹指导，建立完善协调联动工作机制，推进教师党建和思想政治工作，引导教师坚定理想信念，坚定“四个自信”，树立正确历史观、民族观、国家观、文化观，确保党委把方向、管人才的机制落到实处，建设一支高素质教师队伍。

二是充分发挥高校党委教师工作部的统筹作用。党委教师工作部要统筹教师的思想政治教育和管理服务，协调相关部门和院系，加强教师思想政治工作和师德师风建设，实现思想引领和价值塑造。创新教师思想政治工作方式方法，采取培训班、研讨会、实践调研等方式，增强思想政治工作的亲和力和针对性。落实全员、全过程、全方位育人要求，大力推进“课程思政”，增强育人者先育己的自觉性。加强思政课教师队伍建设，打造一支政治强、情怀深、思维新、视野广、自律严、人格正的思政课教师队伍。

三是加强高校教师党支部建设。教师党支部是党团结和联系广大教师的桥梁纽带，要将党的政治建设摆在首位，增强教师党支部战斗堡垒作用，保持教师党员先进性。配齐建强党务工作队伍，实施好教师党支部书记“双带头人”培育工程。引导青年骨干和海归教师向党组织靠拢。破除党建、业务“两张皮”问题，将党建与学校中心工作与教师自身发展相结合。

二、健全长效机制，不断提高师德师风水平

评价教师队伍素质的第一标准是师德师风。师德师风建设是一项需要常抓不懈的工作，要坚持宣传教育、实践养成、规范约束相统一，健全完善教育、宣传、考核、监督与奖惩相结合的高校师德建设工作机制。

一是加强正面宣传引领。全面深入开展高校黄大年式教师团队建设，加大优秀教师典型选树宣传力度，发掘师德典型，讲好师德故事，加强引领感召。完善高校教师荣誉表彰体系，定期评选表彰优秀教师、时代楷模、教学名师等，营造尊师重教的良好氛围。

二是弘扬教师仁爱之心。高校教师对青年学生成长成才影响深远，要通过实践反思、师生互动等，促进师德涵养，弘扬仁爱之心，在严爱相济的前提下晓之以理、动之以情，让学生“亲其师”“信其道”，要更多关心学生、欣赏学生、信任学生、尊重学生、理解学生、宽容学生，做学生健康成长的指导者和引路人。

三是落实师德考核奖惩。高校要切实承担起师德考核主体责任，建立健全师德师风考核工作机制，完善师德考核评价办法，在招聘引进、职称评聘、评先评优、年度考核等工作中，有效使用师德考核结果，坚决实行师德师风问题“一票否决”。强化师德师风监督，落实新时代高校教师职业行为十项准则和高校教师师德失范行为处理的指导意见，严肃查处师德失范问题。

三、支撑教师发展，着力提升教师教书育人能力

教师的本职是教书育人，培养学生成人成才。教师发展对于提高教学质量、学术水平、创新能力，提升教书育人能力具有决定性意义。

一是突出教书育人导向。将教授为本科生上课作为基本制度，明确教授承担本科生课程的教学课时要求。教师发展更加突出教育教学，强调教学工作量和教学质量，强调教学学术研究，推动教师教育教学工作的进步，帮助教师更好融入大学职业共同体，促进教师发展。

二是完善教师研修制度。推进高校教师全员分类研修，优化研修内容，增强研修的规划性、系统性、针对性，提升研修质量。组织职业院校教师分层分类进行五年一周期的教师培训，遴选、建设职业院校教师企业实践基地和兼职教师资源库，推进教师和企业人员双向交流合作常态化，加快建成一支“双师型”教师队伍。

三是人工智能助推教师队伍建设。实施人工智能助推教师队伍建设行动，试点开展高校智能教室建设、高校教师发展智能实验室建设等，推动教师主动应对

人工智能、5G 等新技术挑战，推进信息技术与教育教学的深度融合，助推教师专业发展和人才培养工作“变轨超车”。

四是搭建教师发展平台。要进一步改善高校教师发展服务，加强高校教师发展中心建设，开展教师发展研究，为教师提供研修服务、职业发展指导、教学咨询指导等，更好促进教师专业化发展。加强院系层面教师发展平台建设，通过教学与科研团队建设，建立教师合作发展机制。

四、完善管理体制机制，充分激发教师队伍活力

体制机制问题是根本性、全局性问题，对教师队伍建设具有深远影响。我们要以深化高校教师人事管理改革为重要抓手，破除一切不合时宜的思想观念和体制机制弊端，激发高校办学活力和教师创造活力。

一是完善高校教师选聘机制。充分落实高校用人自主权，高校根据事业发展、学科建设和队伍建设需要，自主制定教师选聘条件，自主公开选聘教师。严把高校教师选聘入口关，实行思想政治素质和业务能力双重考察，探索建立教师思想政治素质和师德师风外调制度，深入考察一贯的思想政治表现和师德师风，确保教师素质过硬。拓宽选人用人渠道，加大从国内外行业企业、专业组织等吸引优秀人才的力度。

二是探索实行人员总量管理。积极开展高校人员总量管理试点，根据高校办学层次类别确定合理的人员配备标准，实施人员总量备案，对纳入总量管理的人员，高校与其签订聘用合同，实行统一的事业单位人事管理，享有相应待遇和保障，人员总量根据事业发展实行动态调整。在人员总量外，高校可自主灵活用工，依法签订劳动合同，保障合法权益。

三是深化高校教师职称和岗位管理改革。要落实“放管服”改革要求，由高校自主开展职称评审，同时相关部门加强监管。完善教师职称分类评价标准，完善同行专家评价机制，充分发挥内外部学术同行、学术评审委员会的作用。加强岗位聘用管理，强化岗位职责，淡化身份，加强聘期考核，实现职称评聘能上能下、能进能出，良性流动。

四是完善教师考核评价。用好评价指挥棒，提高教师教学业绩在校内绩效分配、职称评聘、岗位考核中的重要性。调整完善科研评价导向，突出实绩、贡献和质量，克服唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项等倾向，建立合理的考核评价周期等。

五、强化待遇保障，吸引稳定一流人才从教

高校教师待遇保障事关教师的切身利益和人才去留，对教师成长和教师职业吸引力有着重大影响。提高教师待遇水平，是吸引稳定一流人才从教的重要举措。

一是深化高校绩效工资制度改革。落实以增加知识价值为导向的收入分配机制，科学核定高校绩效工资总量，建立动态调整机制。在核定绩效工资总量时，充分考虑高校高层次人才集中的实际，加大对高校的倾斜力度，高校教师依法取得的科技成果奖励收入、成果转化奖励收入以及年薪制的高端人才年薪等应不纳入绩效工资总量。扩大高校收入分配自主权，高校在核定的绩效工资总量内自主确定收入分配办法。

二是完善高校内部收入分配机制。高校要建立健全有利于提高竞争力的内部分配机制，绩效工资分配要向关键岗位、高层次人才和做出突出成绩的人员倾斜。对专职从事教学的教师，适当提高基础性绩效工资在绩效工资中的比重，加大对教学名师的岗位激励力度。对从事基础前沿研究的教师，保障合理薪酬待遇，激励长期潜心研究。合理调节高校内部各类岗位收入差距，将高校内部不同院系、不同岗位人员收入差距保持在合理范围。

六、优化人才政策，培养造就一大批高层次人才

推动高等教育内涵式发展和“双一流”建设，人才是关键，要充分利用国内国际人才资源，培养造就一支高素质创新型教师队伍。

一是坚持引育并举。充分发挥千人计划、长江学者奖励计划等重大项目的引领作用，培养引进一批政治素质过硬、具有国际影响力的学科领军人才和青年学术英才。加强高校哲学社会科学人才建设支持力度，加强高端智库建设，汇聚培养一大批哲学社会科学名师。充分发挥人才流动的正向作用，杜绝人才引进“恶性竞争”，强化高校与人才的契约关系，落实聘用合同管理。

二是规范人才头衔使用。树立正确的人才使用导向，不简单以人才头衔、人才“帽子”确定职称评聘、薪酬待遇、学术资源配置等，推动各类人才头衔回归荣誉、回归学术，避免与物质利益简单直接挂钩。突出人才培养和使用，明确人才计划项目支持周期，人才头衔不是“永久”标签。

七、支持青年教师，打造一支高等教育发展生力军

青年教师是推动高等教育事业发展、落实立德树人根本任务的生力军。要特别关心青年教师的培养与成长，为青年教师的发展进步创造条件。

一是搭建青年教师成长平台。建立完善高校新入职教师规范化培训制度，实

现入职培训体系化、常态化、全覆盖，加强集中培训、课堂观摩、跟岗实践等，建立完善传帮带机制，纳入教学科研团队，着力提升青年教师专业素质能力。鼓励支持青年教师到企事业单位挂职锻炼，开展国内外访学，开阔视野，增加历练。通过青年人才项目、学术资助项目等，对发展潜力大的青年教师进行重点培养，促进优秀青年教师脱颖而出。重视高校辅导员、班主任队伍建设，加强专业化、职业化培训，不断提高队伍的专业能力水平。

二是解决青年教师后顾之忧。加强高校青年教师住房保障，通过政府提供公租房、高校建设周转公寓、提供购房补贴和租房补贴等方式，帮助青年教师解决住房困难。适应青年教师成长发展规律，根据青年教师职业发展不同阶段需求，提高薪酬水平和激励力度，建立稳定的生活保障，帮助解决青年教师子女入园入学困难。

加强新时代高校教师队伍建设需要我们深入高校党建、教学、科研、管理一线，了解真实情况，发现真切问题，把准一线脉搏，探索有效办法，奋进攻坚克难，推动高校教师队伍建设再上新台阶。(来源：《中国高等教育》，2019 第 17 期)

高校教师队伍建设的“学者之思”

高校作为科研创新的重要阵地，人才是其加快科研创新的第一资源，也是制约其科研创新的重要因素。如何破解人才无序流动与人才评价的“五唯”现象？在 2019 年召开的第九届创新中国论坛·高校人才队伍建设论坛上，多位学者就此展开讨论。现将其观点整理如下。

人才工作须成为高校的核心战略工程

侯保荣（中国工程院院士、中国科学院海洋研究所研究员）

在当前“双一流”建设的背景下，高校之间的竞争归根结底是人才之间的竞争，要想在日趋激烈的竞争中立于不败之地，就必须把人才工作作为学校的核心战略工程抓紧抓好。

要培养一流人才队伍，就必须打造人才高地，为人才成长成才搭建优质平台，这是高等教育构筑人才制度优势、实现更高质量更高水平发展的战略之举。

首先，高校要注重发挥自身的学科优势，聚焦国家重大战略，对接国家重大需求，优化学科布局，促进学科交叉，为人才发展提供优质的学术创新平台。

其次,高层次人才是建设创新型国家的主体力量,加强国内、国外人才集聚和培育,是推动人才发展、增强自主创新能力的根本举措。

高校要努力成为高端人才的“强磁场”,不断创新自身的引人用人机制,突出“高精尖缺”导向延揽世界拔尖人才;坚持“不求为我所有,但求为我所用”的思路,以更加开放的胸襟、共享的思想吸引人才。同时,还要建立起高端人才服务体系,为他们提供周全的服务和优质的工作生活条件,让人才潜心于学术研究,从而发挥最大效益。

党的十九大报告提出,要“实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策”“让各类人才的创造活力竞相迸发、聪明才智充分涌流”。在这方面,高校需要通过实施并不断深化相关制度改革,持续释放和激发人才活力。这当中,“分类”尤为重要。

首先,要优化分类评聘。按照类别、岗位和学科等分别制定不同教师和技术人员的专业技术职务任职资格条件和评价标准,探索建立以代表性成果和实际贡献为主要内容的评价方式;对从国内外引进的优秀人才,根据其本人实际水平、能力和业绩成果,可直接申报相应级别的专业技术职务;对科研业绩突出、教学成果显著的青年教师,还应给予相应的鼓励措施。

其次,要优化分类管理和评价。国家层面要制定一些宏观指导政策,规范各种人才计划的评审。同时,要继续简政放权,把人才的培养、评价与各个单位的实际需要结合在一起。也就是说,高校层面要着重抓好分类管理和评价的落实。此外,还应优化分配体系,积极构建以岗位绩效工资为主体,年薪工资、协议工资、项目工资等并存的多元薪酬分配体系;正确处理引进人才与本土人才的关系,坚持同等人才同等待遇。

师德建设是一流大学建设的应有之义,也是内涵式发展的必要支撑。

近年来,高校涌现出一大批师德高尚、爱岗敬业、为人师表的优秀典型和先进事迹,但不可否认,仍然有少数高校教师理想信念模糊、言行失范,严重损害了高校教师的社会形象和职业声誉,消极影响不容小觑。

如何在重重压力和冲击面前守住“高尚师德”这个教师之魂、教育之魂,是对新时代师德建设工作的严峻考验。教育行政部门要加强顶层设计,高校要健全师德建设长效机制,教师要自觉加强师德建设。

总而言之,高校应以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,持续发力,久久为功,不断汇聚高端人才,构筑人才高地,更好地履行自己的历史使命与责任担当。

把握人才队伍建设的三个动态均衡

杨卫（中国科学院院士、浙江大学教授）

当前的中国，人才建设得到了科教界前所未有的重视，出现了人才流失情况大大缓解、青年科技人才成为科技进步的生力军、“青”字头人才计划不断涌现等积极进展。

而与之同时出现的则是种种科教人才政策的异化现象，表现为各种人才计划繁多重叠，在各高校与研究院所的人事改革中过度强调了核心岗位与人才称号的关联，高校“双一流”建设异化为争人才等。

从治本的角度来看，必须妥善梳理科教人才政策，认清造成现状的各种动因，注意挖掘隐藏在种种表象下的内在规律。

随着我国科教事业的动力型发展，以“非均衡”来打破“均衡”是前一阶段人才建设的主旋律。我国高校正处于一个人才队伍建设的非均衡博弈时期。然而，“非均衡”不可能成为一项长期适用的人才政策。

当前，普惠性的人才待遇政策在大多数高校不具备财政性资源的现实性，有时须仰仗在全国范围内近似公平的人才类计划的评审结果，来进行其择优支持的判断。

为了更好地把握高校的人才队伍建设，一定要做好三个特征分析：一是在时间尺度上，关注高校教师从业的长周期（约 30 年）与引进人才的脉冲型举措（约一届班子任期）的冲突分析；二是在师资断面上，关注普遍的师资质量提升与个别谱段的强化支持的绩效比较分析，这包括财政、学校声誉、师资心理、学生认同感等诸多方面；三是在学校的有限资源的约束下，如何满足各谱段人才的合理期望值的分析。

在这个从非均衡走向均衡的博弈期中，关键在于把握三个动态均衡。

一是人才队伍存量与增量的动态均衡，即“老人”与“新人”、“儿子”与“女婿”的平衡。“老人老办法、新人新办法”可能在一段时间有效，但并非长久之计。这一动态均衡有三个关键点：一是差异性待遇只能在加强竞争性风险的前提下获得；二是对“老人”和“新人”、竞争成功的人和竞争惜败的人，都应该有不失尊严的出路；三是在多种教师系列中，对同样学术水平的教师，在顶层一定要打通。

二是优势、热点学科与弱势、长线学科的平衡。学科的发展潮起潮落，其起伏周期远远小于学科的存在寿命。优势学科体现了学校发展的先期决心和投入，

应该不忘初心、牢记使命；而弱势学科也可能体现学校新的发展意图，需要经历一个由弱到强的过程。当然不能寄希望于发展过多的弱势学科，应该有所为有所不为。

三是各类资源的平衡。这包括广义人力资源和物化资源(硬件投入)的平衡，我国大多数高校这一比例为 4: 6，今后应逐渐过渡到 6: 4，体现学校建设从基础性的物质建设到软实力建设的过渡；现有资源与规划期望资源的平衡，我国大多数高校的心理承受值是 5: 5，今后可能逐渐过渡到更为现实的规划值 7: 3；稳定支持的人力资源与绩效挂钩的人力资源平衡，在师资队伍快速更替的时期，这一比例可达到 3: 7，而在师资队伍稳定发展的成熟期，该比例应该逐步上升到 7: 3。高校的薪酬不要与人才计划过度挂钩，既要注意到“二八”现象，也要顾及相同职称、年资研究者之间的基尼系数。

稳定核心人才队伍，兼顾调动广大教师积极性

丁烈云（中国工程院院士、华中科技大学原校长）

我主要从人才与人事、人才评价、人才培养三个方面阐述对高校人才队伍建设的思考。

起初，高校只有人事管理，后来才有了人才管理。这里，既有国家的人才计划，也有高校的人才计划，其中，各种各样的人才计划发挥着重要作用。

人才的数量与科研产出服从“幂律分布”，即不低于某一科研产出的量的人数 y 与产出 x 之间的常数“幂”呈反比例关系。简单来说，就是“二八”法则。因此，人才队伍建设重要。但不能说戴了“帽子”的是人才，没有戴“帽子”的不是人才。

“人事”则与“人才”有着密切关系，我们不仅要重视人才队伍建设，同时也要调动广大教师的积极性。毕竟人才再重要，高校的整体事业也不能只靠少数几个人去完成。所以，要加强其他队伍建设，包括管理队伍、作为专职研究人员的博士后队伍建设。

当下，人才评价是一个热点。我认为，评价时要遵循政治标准和学术标准两方面。

实际上，真正的人才都具有“先天下之忧而忧、后天下之乐而乐”的深厚家国情怀，都有为国家富强干一番事业的理想抱负。所以，一定要坚持“德才兼备、以德为先”。

大学主要有三个要素，即学生、学者、学术。学生是立校之本，学者是立校之道，学术是立校之魂。但我们通常所理解的学术是狭义的学术，广义的学术应该从以下三个方面来理解：一是发现知识的学术，即科研；二是传授知识的学术，即教学；三是应用知识的学术，即科技成果转化。

为了遵循学术标准，既要写好发表在学术杂志上的论文，更要瞄准国家的重大需求写好发表在祖国大地上的“论文”；既要投身学科建设，也要投身专业建设，在专业建设中，一定要突出立德树人的中心地位，最优秀的人才一定要给本科生上课。

在具体的评价方法上，要定量与定性相结合，当前定量太多、定性太少；要短与长相结合，不能只关注短期的评价，应该关注发展趋势的评价；要静与动结合，比如人才“帽子”要动态来看，不能一戴终生。

对于人才培养，要多引进国外的，少挖国内的，站在世界之巅选人才，而不是局限在国内挖人才；要多引进“富人”的，少挖“穷人”的，坚持正确的人才流动导向，坚持高层次人才向中西部、东北部流动，少挖中西部的人才，扭转人才无序竞争局面；要多谈事业，少谈金钱，一流的事业平台才是吸引一流人才的重要抓手，应该要搭建事业舞台来留住人才；要多练内功，少靠外援，一流高校应该成为一流人才的发源地，而不是靠挖别人的人才来发展；要多重业绩，少戴“帽子”，帽子固然重要，但更要加强多种人才统筹整合，构建科学规范的人才管理体系。

注重人才“群体效应”，巩固学科发展根本

邓子新（中国科学院院士、上海交通大学生命科学技术学院院长）

多年来，我一直在基层，在系、学院层面工作，也做了很多年院长。尤其是在上海交通大学，我经历了学科从无到有、从小到大，甚至是由弱变强的全过程。因此，我想通过梳理上海交大生命学科的发展轨迹，来谈一谈高校人才队伍建设。

最初，上海交大的生命科学只是一个系，后来遵从钱学森的建议，在系的基础上建立学院，开启了“理工生”的交叉发展之路。

根据生命科学生物种类多，基础和应用涉及面广，学科交叉性强、发展快，传统学科与现代学科跨度大等特点，在建院初，我们就思考，在人才引进和培养时，如何兼顾传统学科与现代学科交叉。最终，确定了及早布局小学院、大学科，满足未来综合性人才培养，并建立与目标相适应的师资人才引进和培养的大方向。

起初，学院小，只要是人才就引进。汇聚的人才脚踏实地从头开始，把握好科研方向，构成了学院最初的自由式发展阶段。慢慢地，一些平台逐渐建立，加强了人才引进方向的布局，逐渐集聚了众多科研成果卓著、学术造诣深厚的著名学者群体。

学院经历了从自由式发展向布局式发展的“凝特聚优、由弱攀强”历程，诠释了人才的汇聚效应是学科建设的基石。

在用好人才的过程中，群体效应，尤其是群体聚变的效应能否发生，如何产生？这是学科发展的核心和根本问题。如今，学院集聚了一大批治学严谨、年轻杰出的学科带头人，并逐渐形成彼此关联的学术团队，在人才金字塔中的作用更坚固，更持久。他们中间有戴“帽子”的，也有很多没戴“帽子”，但却发挥了核心作用的。他们共同推动着学院不断取得新成绩，攀登新高峰。

优势的群体精彩呈现，支撑并牵引着学科的全面发展。一个领军人物就像一个火种，能点燃熊熊烈火，能孵化出众多人才，并把一个群体做大做强。随着不同方向的领军人物向多元化发展，硕果也不断涌现，事实证明，人才的“群体效应”是学科发展的根本。

此外，我觉得，健康的“沃土文化”是“人才效应”的灵魂。

我们有深入人心的学院文化，其中，有规范个人的，也有规范集体的，还有规范个人与个人、个人与集体之间或校内与校外同事关系的整体的文化理念。其精神内涵，就是通过共荣文化引领健康的行为规范和共同的价值认同，来谋求整体的发展。

总而言之，学科要发展就要汇聚人才，并通过文化凝练和引领把人才用好，催化他们在一起产生聚变效应，才能在未来真正打造生命科学领域的全球影响力。

引导人才做好生涯规划，合理分类、定位人才

康乐（中国科学院院士、河北大学校长）

中国改革开放走过了 40 年，回忆当时改革开放的起步也是从人才上入手的——粉碎“四人帮”之后首先恢复的就是高考。我们国家经过了 40 年的发展，如今国家经济体量世界第二位、科技投入第二位、科技产出第二位、专利数第一位，培养的博士数世界第一位。

在这样的形势下，对于下一步人才工作的走向，应该深入思考。其中有四个问题非常关键：一是如何在创新中领跑；二是如何实现在重大科技问题上来自中

国的突破；三是如何构建创新思维模式；四是如何保证可持续创新发展。而与之密切相关的，就是人才。

人才要具备专业技能，有一些是共同的。比如必须要有专业技能和丰富的想象力，要有分析和归纳的能力，要有组织能力、说服能力、交流能力、终身学习的能力。有时候，我们在很大程度上重视的是人才的技能和专业知识，而对人才在组织能力、说服能力、交流能力等方面的训练还不够重视。

培养人才之所以成为大学最主要的职能，是由人才成长的规律所决定的，因为正规教育是快速成才的最好途径。

对于非常想在科学领域有所建树的年轻人来说，一定要在较宽的领域积累广泛的知识。另外，要选择一个分支科学作为自己的研究领域。对于不同阶段的学习，我觉得，要着重解决三个问题：大学阶段，要解决学有所爱的问题；研究生（包括硕士研究生和博士研究生）阶段，要解决学有所长的问题；工作阶段，要解决学以致用问题。解决了这三个问题，成才的速度才会加快。

人才只有放在正确的岗位上才称其为人才，而工作岗位就要有职业生涯规划，这也是成才的关键。一个学者，应该较早地确定自己的职业生涯，对主观条件和客观条件作出测定、分析、总结，并结合自己的兴趣爱好、能力和特点来确定自己究竟适合做什么。这当中，有很多问题值得思考，比如必须清晰认识自己的优缺点，知道自己喜欢干什么，知道自己能干什么，知道环境允许自己干什么等。

如今，“引进人才”成了很多高校的重要工作。但很多时候是引进了许多人才，却没能给他们创造发展才能的舞台。这样的情况就使得引进人才仅停留在了统计数字的“美观”上，成为了典型的“政绩工程”。

另外在人才引进中，我们要思考一个问题，即应该“因神设庙”还是应该“因庙设神”。如果想把一所大学办得有特点、与其他高校有区别，就要依据学科优势和特点引进人才，这就是按需引进；如果一所大学因某个学科有特色、有优势，就应该集中引进这一学科的人才，使其形成团队效应，使自己的优势和特色更加突出，这就很大程度上避免了同质化和趋同性竞争。

此外，要对教师进行分类、定位，比如可以分成教学型、教学科研型、科研型、推广与成果转化型四大类。同时要根据这四种类型的特点来确定发展目标和评估机制。教学型就是传播知识，成为教学名师；教学科研型要出著名学者、教授；科研型要成为著名的科技专家；应用推广型要考核其社会、经济和生态效益。

高校人才分类应基于工作而非评价

萧鸣政（北京大学政府管理学院教授）

评价具有指挥棒的作用，用得好，可以引领整个学科的发展；用得不好，则会起到破坏性作用。那么，高校在人才队伍建设当中该如何发挥好指挥棒的作用呢？如果引进了人才，却引而不管、引而不评，那就白引进了。因此，要完善人才评价指挥棒作用，为人才发挥作用、施展才华提供更加广阔的天地。

2018 年初，中办、国办连续发布了两个关于人才评价的文件，第一个是要分类，第二个不仅是要对人分类，对机构、对项目也要分类。

第一个人才评价文件——《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》，其实有两大要求。

一是分类与评价的基础和目的。以科学分类与评价为基础，以激发与开发人才为目的。到底哪些人分到哪里？要以评价为基础，以工作分析为基础，以激发和开发人才为目的。如果我们的分类不利于人才发展和人才激励，那是不行的。

二是分类方法。这份文件主要讲了横向与纵向两个指标。其中，横向指标又有组织外部与组织内部两方面，组织外部包括系统分类、区域分类，组织内部包括不同领域、不同工作属性、不同职务内容分类；纵向指标则分为层级分类、职级分类与职等分类。

当前，高校人才分类中主要有三大问题，分别是按照工作分类与按照人才专业素质分类的矛盾、按照人才专业背景分类与按照发展结果分类的矛盾，以及基础学科分类与交叉学科兴起、学科划分模糊带来的人才分类困难。

而在人才评价方面，则主要是分类评价不足。多年来，我国一直是按照教育部评估学科建设与发展的评价内容、评价方法评价所有的教师，包括纵向的国科与自科、科研经费总数、发表成果、教材、人才培养、学科教学与效果、社会服务与影响力等。一把尺子量到底，一个标准评天下，导致了各种问题的出现，比如评价指标阻碍重大原创研究、评价指标简单化影响人才成长等。

基于以上分析，我建议，基于工作分析分类而非人才评价分类，把高校专业人才队伍划分为科研、教学、转化应用与复合型四支队伍，各支队伍前 5%要一视同仁；基于评价进行分类而非学科分类，对所有学科领域中的拔尖人才一视同仁；基于领域与原创性进行分类；基于项目、机构进行人才评价，投入产出综合衡量；基于合同内容，分期中、后进行绩效管理与考评，非每年进行评价。（来源：《中国科学报》，2019-01-10）

以人为本：行业特色型高校人才队伍建设之路径

谢海峰（河海大学人事处）

徐洁玮（河海大学组织部）

一流师资既是世界一流大学、一流学科的基本特征，也是建设世界一流大学、一流学科的根本保障。无论从中央要求、还是从教育规律、抑或高校自身发展来看，教师人才队伍的建设、稳定与发展都是至关重要的。

行业特色型高校是推进双一流建设的生力军，其人才队伍建设的好坏，对推进一流学科建设具有重要意义。相较于综合性高校而言，行业特色型高校学科平台普遍较窄，包括学术资源、学生与教师等人力资源、图书情报与实验设备等物质资源以及经费资源都较缺乏，在这一现实背景下，行业特色型高校的发展必然受到人才队伍这一关键因素之制约。如何进一步推动行业特色型高校师资队伍的建设，吸引人才、留住人才、用好人才，构建完善的用人体系，推动高校更好更快发展就显得尤为必要。

行业特色型高校吸引、留住人才的手段绝不单纯是高薪酬、高待遇，更多应该真正从“人”本身入手，从社会环境因素、职业发展因素、家庭以及生活成本因素、学科平台因素等方面进行综合考虑，着力加强环境因素、个人及家庭因素、学科平台和学术氛围因素、管理方式因素四个方面建设，真正地吸引人才、留住人才、用好人才，建设一支厚实的师资人才队伍，助推高校发展，进一步彰显行业特色，推进高校健康有序发展，为建设社会主义现代化强国提供智力支持。

一、全力争取社会支持，为人才创造良好环境

现代组织理论认为，每个组织都存在于某个特定的并且必须适应的物质、科技、文化和社会环境中，是与内外环境密不可分的一个开放系统，没有一个组织是自给自足的，所有组织的存在都有赖于与其所处的更大体系的关系。行业特色型高校作为整个社会的子系统，与行业、地方政府、社会系统具有天然密不可分的联系。行业特色型高校应着力在科研资源、招生指标、人才计划指标等募集资源方面开展卓有成效的工作，为人才提供强有力的支持。

二、优化人才服务体系，为人才创建宽松氛围

从美国高校的经验来看，尽管挽留教师的手段极其多样，但提升教师薪酬具有决定性的作用。这同样适用于中国高校，因为大部分教师都是一个“理性的经

济人”，我们不能单要求教师讲“道德”和“奉献”，而让其薪水低于其他地区一大截。从这个意义上讲，行业特色型高校更要给人才提供富有竞争力的薪酬，如构建采用协议工资制、绩效工资制等，进一步完善多元化激励措施，使福利政策能够更好地满足人才的个性化要求，进一步增强对人才的吸引力；行业特色型高校人力资源管理部门着力提升服务意识，创造有利条件帮助解决人才在住房、配偶工作、子女教育等方面的需求，提供良好的生活环境，免除人才的后顾之忧。

三、搭建良好的学科平台，为人才夯实科研条件

判定一个大学优秀与否，学科平台是其中较为重要的一个参考标准，往往越是办学水平高、人才培养质量高的大学，学科平台越好，人才满意度和未来发展潜力越好。对于行业特色型高校而言，应着力完善与学校定位相符合的科研平台、打造高水平学术团队、建立能力强、服务好的实验队伍等几个方面下功夫。通过打造工科公共实验平台，推进大型仪器共享机制，为科研人员提供强有力的平台支撑；通过打造教学、科研、管理团队，创造宽松的科研环境，促进人才融入，为人才提供成长空间；通过实验岗位设置和人员编制核定，建立包括科研平台管理人员、设备操作人员、仪器功能开发人员管理机制，为人才提供强有力的保障。

四、完善评价与资源配置机制，为人才提供有效支持

评价和资源配置机制与人才流动呈反比例关系，即评价和资源配置机制越完善，人才主动流动比例越低，鉴于此，构建完善的评价和资源配置机制显得尤为必要。对行业特色型高校而言，应着力在构建评价标准合理、评价方法科学、评价的专业化和社会化程度高的评价体系，以及公平公正的学术资源配置体系两个方面下功夫，为人才提供有效支持。要通过推进教师分类管理、修订专业技术职务评聘办法、施行同行评价和代表性成果制度等方式，完善人才评价机制；同时，要在研究生尤其是博士招生指标、人才计划遴选、科研绩效分配等方面出台一系列政策，探索建立公平公正的学术资源配置体系，推动“人人皆可成才”局面的实现。（来源：《云南行政学院学报》，2019 年第 4 期）

● 高教资讯

李克强：要把科学家从繁琐的科研评比中解放出来

“政府部门要尊重科研规律，营造科研人员潜心研究的良好环境，把科学家从繁琐的科研评比中解放出来。”李克强总理在 12 月 18 日的国务院常务会议上表示。

按照党中央、国务院部署，为深入实施创新驱动发展战略，完善科技奖励制度，更大激发全社会创新活力，本次会议通过了《国家科学技术奖励条例（修订草案）》，将近年来科技奖励制度改革和实践中的有效做法上升为法规。

李克强指出，近年来，我国科学技术在多个领域取得突破，但必须看到，自然科学领域进步相对仍然不大，这已成为制约技术进步的瓶颈。相关地区和部门设立的科学技术奖项过多，导致不少科学家将大量的时间和精力都花费在填表或评奖上了，造成了宝贵人力资源的浪费。

李克强要求，各地各部门要精简各类科技评奖，注重质量、好中选优，减轻参评负担，真正为科学家松绑，营造有利于踏踏实实搞研究的科研生态。

他强调，要完善评审标准、突出导向。自然科学奖要注重前瞻性、理论性，加大对数学等基础研究的激励；技术发明奖、科学技术进步奖要与国家重大战略和发展需要紧密结合，注重创新性、效益性。

“中国作为拥有近 14 亿人口的大国，未来依靠什么屹立于世界？”李克强说，“其中很重要的一条，就是要在基础研究领域对人类科学进步作出应有贡献。”

本次会议决定，将过去主要由单位推荐改为专家、学者、相关部门和机构等均可提名，打破部门垄断，并强化提名责任。强化诚信要求，加大违纪惩戒力度。在科技活动中违反伦理道德或有科研不端行为的个人和组织，不得被提名或授奖。提名专家、机构和评审委员、候选者等违反相关纪律要求的，取消资格并记入科研诚信失信行为数据库。坚持评审活动公开、公平、公正，对提名、评审和异议处理实行全程监督。（来源：中国政府网，2019-12-21）

中国农业大学：从“破五唯”着手，创新人才评价和培育方式

11 月 29 日，中国农业大学印发《关于公布首批“人才培育发展支持计划”聘任人选的通知》，68 位教师聘为青年新星 A 类，43 位教师聘为青年新星 B 类。受聘人员中既有已经功成名就的知名学者，也有初入学校的青年才俊，这样有代表性的人选名单，也是中国农业大学人事处贯彻中央“破五唯”要求，开展主题教育的最新成果。

学校谋篇布局：改革人才发展机制，实现人才优先发展

2017 年 9 月“双一流”高校名单公布后，“得人才者，得双一流”，各高校纷纷将人才强校列为学校发展主战略、优先发展战略，加大人才投入，提高人才待遇，高校间人才竞争日趋激烈。中国农业大学党委审时度势，将人才强校工程列入“5+1 工程”，确定 2018 年为“人才强校年”，并在 2018 年年初率先启动“315”人才引进工程，2018 年至今已评议通过约 300 名各层次人才，办理入职手续 232 人，人才引进取得良好开局，并在全校范围形成共识。

面对人才师资队伍存在队伍年龄结构老化，在人才评价上还存在“唯帽子”现象，对人才的支持比较少，缺乏工作支持和团队支持，国字号人才及国字号青年人才规模较小，人才队伍特别是青年人才人心不稳，存在流失风险等问题，原有的人才评价、资源配置、培育机制、人才制度已经难以适应当前中国农业大学人才队伍建设需要。为破解人才队伍建设难题，2018 年 10 月，中国农业大学着手启动校内人才培育支持计划，实施“2115”人才培育发展支持工程，将“2115”人才培育发展支持工程与“315”人才引进工程作为学校推进人才强校的重要抓手，外引内培，引育并举，协同推进人才强校战略。

为准确把脉人才培育支持关键问题，广泛凝聚教职工共识，中国农业大学人事处牵头走访调研了全校各学院负责人，访谈了 5 位院士，组织了青年人才、副教授、讲师等多场专题座谈会，广泛征求各方面意见，并调研了北京大学、浙江大学、上海交通大学、北京师范大学、电子科技大学等兄弟高校做法，根据上级文件，结合学校实际情况，拟定了《中国农业大学人才培育发展支持计划管理办法》和《中国农业大学人才培育发展支持计划实施细则》。2019 年 5 月 25 日，正式启动“人才培育发展支持计划”。

“人才培育发展支持计划”包括个人和团队两种支持类型，其使命是“振兴三农、振兴农大”，落实立德树人根本任务，培育师德高尚、学术卓越的学术大师、领军人才、青年人才及创新团队；其核心是破除“五唯”，突出业绩贡献导向，构建科学人才评价遴选体系，集中资源办大事，为人才和团队提供职称聘任、学术推荐权、学术导师、团队自主建设经费、进入指标、团队助理等全方位、全过程、全覆盖的精准化、个性化发展支持；其关键是实行严格的目标管理与绩效考核，构建开放的人才体系和科学的退出机制；其特色是强化团队凝聚，建立学术荣誉体系，传承农大精神和情怀。通过改革人才评价方式，改革资源配置方式，让对三农和农大的贡献成为配置各类资源的核心因素，引导人财物资源向人才和团队有序集聚，激发人才创新能力，提高人才效能，形成人才制度优势。

实施蹄疾步稳：创新人才评价方式，全面破除“五唯”

“人才培育发展支持计划”要落地落实，第一步是“选人”。根据教育部《关于开展清理“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”专项行动的通知》文件要求，在人才评价上首要任务就是破除“五唯”。经过系统设计和探索，通过推行代表作制度、实行分类评价、引入校外同行评议、强化师德审查等一整套学术评价制度创新，中国农业大学“人才培育发展支持计划”初步解决了破除“五唯”后的学术评价问题。

在申报环节，实现“一不三简化”。各类岗位仅约定师德、职业规范和年龄条件等基本要求，不再制定各类岗位具体量化申报条件；简化审批表，不需个人填写教育背景、工作经历等信息；简化业绩填报信息，不需填写具体业绩信息，采取菜单式分类填报，其他重要成果可个人补充；简化证明材料，凡各职能部门掌握具体信息的各类人才、重大重点科研项目、教学科研奖励等均不再要求申报者本人提供证明材料。

在组织环节，做到“广宣讲全动员”。为帮助学院和广大一线教师深入理解“计划”，中国农业大学采取多种形式宣讲“人才培育发展支持计划”，促进全校专技教师关注、了解并积极申报。另外，人事处印制了 1000 份“计划”宣传折页、有关问题说明书，并在校园网、人事处网页上设立“计划”专题栏目、公布咨询电话和邮箱。为鼓励特殊人才脱颖而出，除了传统的单位推荐申报方式，还专门开辟了专家推荐申报方式。

在评审环节，实行代表作评价。一是资格复核和匿名处理：人事处对 344 名申报人员的申报材料进行复核，对复核之后的申报材料进行匿名处理，以申请编

号替代个人姓名。二是采取“小同行”通讯评审方式,按申报者所属二级学科及申报人才岗位层次匹配送审专家。三是引入校外同行评审环节,严把送审专家遴选标准:送审专家均为校外同行,领军教授 A 类评审专家以院士、大千人、资深长江杰青为主;领军教授 B 类和青年新星 A 类评审专家以长江、杰青为主,部分二级学科长江杰青不足的可补充万人计划领军人才。四是优化专家评分方式:自主设计个人和团队两类专家鉴定意见表;专家主要从近期业绩、发展目标和发展潜力三个维度进行评价,近期业绩采取代表作为主的评价,考察标志性成果的质量、贡献、影响,并对人才培养、基础研究、应用基础、应用研究、公共技术平台、社会服务等业绩采取分类评价方式;专家在 0-100 分区间进行打分,将分数划分为 9 档,各学科申报者在本学科进行排队,避免了不同一级学科申报者直接横向比较的各类不合理问题。

在领导机制上,坚决贯彻党管人才原则。中国农业大学党委高度重视“人才培养发展支持计划”遴选工作,健全党委对人才工作领导的工作机制。党委常委会召开多次会议专题研究遴选工作,党委书记多次听取“人才培养发展支持计划”工作汇报,并就落实立德树人根本使命,强化教学等关键问题作出重要指示。在党委领导下,中国农业大学人才工作组召开 5 次“人才培养发展支持计划”专题会议,审议工作通知、各类人才岗位指标及团队支持数量、拟荣聘讲席教授初步建议人选名单、同行评议情况报告、校内评审结果等重要事项,校长多次听取“人才培养发展支持计划”工作汇报,并就人才和团队遴选标准、服务国家和三农重大需要等关键问题作出重要指示。各单位基层党组织对候选人的政治立场、思想道德、行为规范、师德等表现进行考察,纪委办公室和教师工作部对拟入选教师进行师德审查并出具书面意见,学校人才分委员会对个人及创新团队进行校内分组评审。

效果初步显现:各类人才脱颖而出,人才活力竞相迸发

其一,严格遴选标准。考虑到与特聘教授制度、青年人才“新机制”的衔接,根据校外同行评议的结果,中国农业大学适当扩大了领军教授 A 类、领军教授 B 类和青年新星 A 类的名额,全校共 262 人入选,但入选教师人数仅占全校教师约 15%。学校组织遴选的领军教授 A 类、领军教授 B 类和青年新星 A 类入选率约 60%,领军 A 类入选率低于 50%,考虑到申报本计划的教师主体为高绩效、高贡献、高潜力的教师,优中选优。

其二，打破“唯帽子”。3 名讲席教授 B 类中 1 人没有人才帽子；52 名领军教授 A 类中 12 人没有长江杰青等帽子，占比 23%。90 名领军教授 B 类中 60 人没有长江杰青、四青人才帽子，占比 67%。68 名青年新星 A 类和 43 名青年新星 B 类几乎全部没有人才帽子。总体而言，70%的“人才培育发展支持计划”入选者没有人才帽子。

其三，突出业绩导向和服务国家重大战略需求导向。包括北京市教学名师、北京市教学团队负责人、国家规划教材第一主编、国家级精品开放课程负责人等一批在教学方面业绩突出的教师入选本计划，包括取得重要原创学术成果的教师、国家现代农业产业体系岗位科学家、专利成果转化超过 1000 万的教师、爱思唯尔高倍引科学家、校外教授实验站负责人等一批在科研和社会服务方面业绩突出的教师入选本计划。70 余位入选者已经把自己的博士培养成教授，10 余位入选者所培养的成为教授的学生超过 10 人，最多的达到 28 人。部分入选者从事关键共性技术的研究，与跨学院、跨学科教师形成了紧密的研究合作关系。“人才培育发展支持计划”遴选结果充分体现了业绩导向和服务国家重大需求导向，让各类人才脱颖而出。

其四，向青年教师倾斜。学校适当扩大了青年新星 A 类名额，40 周岁以下为主的青年新星 A 类和 35 周岁以下为主的青年新星 B 类合计 111 人，超过百人。另外 45 周岁以下的领军教授 A 类和领军教授 B 类合计 43 人。全校 45 周岁以下教师共入选 154 人，占总入选人数比重接近 60%；45 周岁以上共入选 108 人，占总入选人数比重约 40%。在 45 周岁以下教师中，“人才培育发展支持计划”入选率为 17%左右；在 45 周岁以上教师中，“人才培育发展支持计划”入选率为 12%左右。青年教师入选比例高、人数多，充分体现了向青年教师倾斜的导向。

其五，入选者在学校 2019 年取得的各类重大业绩中表现不俗。“人才培育发展支持计划”主要依据 2015-2018 年各位教师的业绩和贡献进行遴选。2019 年，中国农业大学 7 人进入工程院院士有效候选人名单，其中 1 人当选院士，新入选 7 名长江学者，4 人入选科睿唯安全球高被引科学家，新获得何梁何利基金科学与技术创新奖、中国青年科技奖各 1 项，新获得 1 项脱贫攻坚奖创新奖，全部由“人才培育发展支持计划”个人岗入选者或创新团队成员取得。（来源：中国农业大学新闻网，2019-12-05）

南京大学：注重科研潜力，人才评价不唯论文

“2015 年正式入职南大，前三年没有重要的科研成果，2019 年团队成果《单层氧化物钙钛矿二维晶体膜的实现》终于在《自然》上发表。”12 月 26 日，在南京大学（以下简称南大）第四届“青年学者前沿论坛”中，现代工程与应用科学学院教授聂越峰提及自己在南大的科研经历时感慨。南大常务副校长谈哲敏表示，近年来，南大制定政策确保各类青年人才引得进、留得住、流得动、用得好。

入职南大前，聂越峰已经在国外工作、生活多年，2015 年，他以全职教授的身份入职南大。入校前 3 年，对于聂越峰来说并非坦途，那段时间，他和学生们忙着搭建实验室，不断调试实验设备，所以科研成果并没有预期来得早。“但在 3 年考核时，学校和学院理解我们的情况，还是让我们通过了。”不过，没过多久，聂越峰团队便制备出目前世界上最薄的钙钛矿二维材料，回应了学校的期待，该成果发表于 2019 年 6 月 6 日的《自然》杂志。

回顾在南大的科研经历，聂越峰说，入职后，南大很快兑现承诺，提供了大型设备的专项经费以及 200 万启动经费，让他搭建实验室，同时学校还给予他 70 万元的住房补贴，子女在南大幼儿园入园，入职半年后，他的家人全部搬到南京。

“青年人才在科研起步时需要有好平台，以及能帮助他们解决后顾之忧的配套服务，例如子女教育、买房等问题。”南京大学人力资源处副处长刘公祥说。

近年来，南大出台系列政策，吸引高端人才加盟，每年约引进 80 位高端人才。南京大学人力资源处处长贾叙东介绍，对于国家级领军人才，南大给予 500 万元的科研经费，并以不到市场价两成的价格售予其具有完整产权、双学区人才房；对于国家级青年人才，年薪 40 万起，给予其 200 万元的科研经费，可以市场价两成的价格购买 140 平方米完整产权的双学区人才房。同时，他们都可以获得团队建设、博士生招生、医疗 VIP 等服务。“此外，我们还会给引进的科研人才很好的科研支持如博导资格、招收专职科研助理等。”贾叙东说。

高端人才入职后，如何留得住？刘公祥介绍：“我们对人才的评价不唯论文，主要看科研状态和同行评价。每一个考核周期快要结束前，学院和学校会组织校内外专家进行评审，即使没有重磅的论文，但如果有不错的科研设想，展现出研究潜力，我们也认可。”（来源：《科技日报》，2019-12-27）

南通大学：打破职称评审门槛，指导学生创新也能评教授

在南通大学召开的 2019 年度大学生创新创业工作总结表彰会上，该校范义辉教授拿到了学校发放的最高人才培养成果奖励 50 万元——这位教授指导学生比赛，获得了第十六届“挑战杯”大学生课外学术科技作品竞赛特等奖。

近些年来，南通大学在各类大学生创新创业赛事中“百花齐放”，源于该校全面深化人才培养改革，鼓励教师参与指导创新创业学科竞赛，并进行了一系列的制度创新。

为激发该校教学科研人员对创新创业人才培养的工作积极性、主动性，从 2018 年开始，南通大学对专业技术职务评聘制度进行“校本”的探索和创新，提出在教书育人一线的教师，如开发了国家级在线开放课程、精品课程等高水平的教学资源，或指导学生在高水平创新创业竞赛中获得高层次奖项，在提高人才培养质量方面作出重要贡献的，都可以通过认定评审渠道申报高级职称。

南通大学文学院讲师王舒雅出生于 1986 年，得益于学校新推行的职称政策，在 2019 年评审中，她跨越了以往职称评审中的种种门槛，直接获评教授。这一“跨越”缘于她指导的学生研究项目“江海廉友文化活动中廉能量廉洁文化传播”在“创青春”全国大学生创业大赛中夺得金奖。

如今，淡化学历、论文、资历等传统评价要素，更看重代表性成果和实际贡献，以实绩论英雄，实现优绩优酬，职称制度的改革在南通大学受到广大教师的欢迎。“培养优秀的人才离不开高素质的教师，只要教师取得高水平成果，我们就应当认可。”南通大学校长施卫东说。

2019 年，南通大学共对 27 支获奖的师生团队给予重奖，奖励总额高达 414.5 万元。根据 2018 年出台的《南通大学大学生创新创业竞赛组织管理实施办法》，每笔奖金中有 50% 会直接发放给团队的老师和学生，另外 50% 将用于团队今后的项目建设和成果孵化。

“人才是第一资源，通过职称改革激发教师的创新活力，带动学生的创新能力，从而营造校园创新生态，真正把‘初心’和‘使命’转化为推进学校发展的实际行动。”南通大学党委书记浦玉忠说。（来源：《中国青年报》，2020-01-06）

上海交大：启动高层次人才医疗服务计划，打造 一站式人才健康保障体系

12 月 31 日，上海交通大学高层次人才医疗服务计划签约仪式在上海交通大学徐汇校区举行。开启医疗服务新模式，落实人才健康保障。

人才是铸就上海交通大学持续成长的不二基石，吸引人才的关键因素，不仅仅是待遇、经费支持、实验室等“硬”条件，还有学校管理模式、服务理念、全方位保障等“软”环境。“健康服务”则是学校人才服务中的重要一环，为完善人才服务，2018 年底，学校启动了新一轮对高校人才医疗服务保障体系建设，通过与保险公司、医院、保险服务平台等多方研究讨论，最终确立了高校首创的社会保险与商业保险相结合的医疗服务计划。结合保险保障功能与医院的医疗资源，形成优势互补，实现“1+1>2”的效果，为高校人才享受更加便捷、更加充分的医疗保障。

上海交通大学副校长黄震表示，上海交大十分重视“人才强校”战略，致力于打造人才高品质生活，此次高层次人才医疗服务计划的签约是实现交大人才健康保障体系建设的关键一步，开启了高校、医院、保险公司、服务平台共合作的医疗服务新模式。学校全心全意地将管理、服务和保障工作做到细处、落到实处，让“健康管理”“健康服务”“健康保障”落地，是学校搭建起愈加完善的人才服务体系的契机。学校希望为人才提供高效、优质、便捷的健康服务，创造良好的生活科研环境。

逐步实现一站式保障，全面落实对人才的人文关怀

为了让人才免除后顾之忧，快速融入学校，更好地开展工作，学校致力于逐步构建一站式保障体系。目前，人才健康服务已全面开展并逐步完善。2016 年，学校便在商业保险领域开展合作，为全校教职工购买了补充医疗保险，在社会保险以外为教职工就医提供一定费用保障。在健康管理方面，学校不断优化全校教职工体检，长期不断对体检项目进行增加及优化，做好全校教职工的健康预防及跟踪。校医院与各医院合作，定期为教职工提供各类大型健康讲座，请专家在闵行开设定期门诊，做好教职工健康科普工作。除了补充医疗与健康预防，就医的便捷程度也是学校人才服务的关注点。

优化人才服务永无止境，上海交通大学推行“人事服务改革十大举措”，真心地尊重人才，加强对人才的价值实现关怀、个体差异关怀、文化环境关怀。梳理教师入职的各项工作手续，简化流程、优化细节、提升效率，编纂并发放教师

手册,完善人事、教学、科研、财务等业务政策规范和办事流程。推进一门式一网式服务,将学校各个部门的办事项目和网络系统整合为学校综合服务窗口和网上统一申办受理平台,避免反复跑腿、反复填表。落实引进人才的工作和生活配套,为他们开设就诊专项、购买商业保险,为各级各类人才努力工作、潜心发展提供全方位服务。真切地关心人才,关注人才多方面、多层次的需要。真诚地服务人才,千方百计地解决人才的安居、医疗,以及子女教育问题。切实把人才关怀落到实处,提高人才的归属感、成就感和幸福感。

坚持“人才强校”主战略,打造更有温度的人才高地

“世界上最顶尖的科学家在哪里,未来重大科学发现就会在哪里。”上海交通大学求贤若渴、全球广纳英才,强调人才计划的“顶层设计”,坚持以人才工作引领学校创新发展,大力实施人才强校战略,将高水平师资队伍建设作为学校发展的重中之重,牢固树立了“人力资源是第一资源”的人才观。

学校在把握人才引进“高端导向”的同时,按世界一流大学师资标准,设立讲席教授、特聘教授、长聘教授等岗位,通过国际同行评审机制,借力国家、地方各类引才计划,吸引了一大批具有全球影响力的高端人才,带动多个学科取得了快速发展。从“一个高水平带头人”到形成“一个高水平团队”的“集团效应”,在上海交大已屡见不鲜。

吸引人才并不难,难的是知人善用,让人才在交大的舞台上充分施展才华;难的是打造平台,助力有潜力的青年学者快速成长为独挡一面的学科领军人才。学校建立了全方位、全过程、全覆盖的教师培养支持体系,先后实施了“新进青年教师启动计划”“特别研究员支持计划”“优秀博士毕业生海外博士后储备计划”等激励和帮助青年人才快速成长,形成可持续发展的优秀人才梯队。对于刚从海外回国的年轻学者来说,“长聘教轨岗位”不仅仅意味着充足的科研启动费、也意味着进入了学术生涯的轨道:进入对接世界一流大学标准的长聘教职体系,与世界一流大学终身教职教师同台竞技。建立多元评价体系,建立多维度的人才发展机制,有助于调动教学科研、支撑辅助、管理队伍等各类人才的积极性,促进人力资源的优化配置,形成各类人才发展良好生态环境。

实行人才服务保障体系,关注人才的需求,“想其所想”。未来,上海交通大学将再接再厉为全校人才提供全方位的更好的服务,为上海打造更有温度的人才高地尽学校的一份责任。(来源:上海交通大学新闻网,2019-12-31)