

# 中共北京化工大学委员会文件

北化大党发〔2019〕64号



## 中共北京化工大学委员会 关于印发《关于进一步加强高层次人才工作的 若干意见》的通知

各二级党组织

各学院、部、处及校直属单位：

为深入学习贯彻习近平总书记关于人才工作的重要论述和中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号），根据中共教育部党组《关于加快直属高校高层次人才发展的指导意见》（教党〔2017〕40号）精神，着力建设一支具有国际竞争力的高水平学术骨干与学科带头人队伍，为加快建设中国特色、世界一流大学提供坚实的人才支撑和组织保证，特制定《关

于进一步加强高层次人才工作的若干意见》，现印发给你们，请认真贯彻执行。

中共北京化工大学委员会

2019年10月9日

# 中共北京化工大学委员会

## 关于进一步加强高层次人才工作的若干意见

为深入学习贯彻习近平总书记关于人才工作的重要论述和中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号），根据中共教育部党组《关于加快直属高校高层次人才发展的指导意见》（教党〔2017〕40号）精神，着力建设一支具有国际竞争力的高水平学术骨干与学科带头人队伍，为加快建设中国特色、世界一流大学提供坚实的人才支撑和组织保证，现就进一步加强我校高层次人才工作提出若干意见如下。

### 一、指导思想

深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神，认真贯彻落实习近平总书记关于人才工作的重要论述，遵循高等教育发展规律和人才成长规律，牢固树立科学人才观，坚持以立德树人为根本、以增强人才活力为核心、以深化体制机制改革为着力点，实施“人才强校”战略，加快培养造就具有国际竞争力的高层次人才队伍，为提升学校创新能力、推动学校事业内涵式高质量发展、加快建设中国特色、世界一流大学提供坚实的人才支撑和组织保证。

### 二、工作原则

**坚持党管人才。**进一步加强和改进党对人才工作的领导，健全党管人才领导体制和工作机制，创新党管人才方式方法，突出政治标准，严把政治方向。

**坚持人才强校。**树牢人才资源是第一资源的观念，坚持引育结合，拓宽人才工作视野，创新完善人才引育体制机制。

**服务发展大局。**聚焦国家发展重大需求，增强“四个服务”能力，发挥学校对创新驱动发展的引领支撑作用。

**突出育人导向。**将立德树人要求贯穿高层次人才发展全过程，充分发挥其教学示范、科研模范和师德师风典范作用。

**激发人才活力。**创新高层次人才发展体制机制，精准服务人才发展，促使各方面人才各得其所、尽展其长。

### **三、高层次人才培育支持**

**1. 加强政治引领。**深入开展理想信念教育和家国情怀教育，引导人才增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，坚持以德立身、以德立学、以德施教、以德育德，做到“四个相统一”，争做新时代的“四有好老师”、“四个引路人”和“三个塑造者”。在人才引进、人才选聘、课题申报、职称评审、导师遴选等过程中，坚持思想政治素质和师德规范要求，实行“一票否决”制。

**2. 加大人才发展支持力度。**完善人才发展投入机制，加大人才开发投入力度，鼓励多渠道筹措人才发展资金，全员全方位支持高层次人才队伍建设。优化资源配置和管理方式，合理配置研究生招生指标、科研经费、办公实验用房等核心资源，鼓励和支持向高层次人才和优秀青年人才倾斜。

**3. 着力造就杰出人才、领军人才及高水平创新团队。**大力支持人才申报国家自然科学基金委杰出青年基金、国家“万人计划”（含“国家高层次人才特殊支持计划”、国家教学名师）、“长江学者奖励计划”等重大人才工程，支持人才或其团队牵头或参与国家实验室、大科学计划、大科学工程、大科学装置、国家智库和国家级教学基地建设，培养集聚一批具有国际影响的高层次人才和高水平创新团队。统筹实施哲学社会科学人才

计划，着力发现、培养、集聚一批理论功底扎实、勇于开拓创新的学科带头人。

**4. 大力培养青年英才。**完善青年人才培养机制，依托重点学科、优势特色学科、新兴交叉学科以及重要的科技创新平台（基地）等，培育一批创新能力强、发展潜力大的优秀青年学术骨干，为学校人才队伍建设的可持续发展奠定坚实基础。完善青年人才管理体制和激励保障机制。进一步完善“青年英才百人计划”项目，支持青年人才积极申报“长江学者奖励计划”青年学者项目、“万人计划”青年拔尖人才、国家自然科学基金优秀青年科学基金项目 and 北京市青年教学名师等。鼓励和支持青年人才参与战略前沿领域研究，着力培养一批青年科技创新领军人才。

#### **四、高层次人才引进**

**5. 突出“高精尖缺”导向。**要科学制定引才规划，明确引才目标任务、重点领域和优先次序。围绕“一流大学和一流学科”建设目标，重点引进活跃在国际学术前沿、满足国家重大战略需求的一流科学家、学科领军人物和创新团队，注重引进具有创新潜力的高层次青年人才和急需紧缺青年专门人才。对学校相关学科建设急需紧缺的特殊人才，开辟专门渠道，实现精准引进。

**6. 加大海外高层次人才引进力度。**更大力度实施海外引才计划，吸引更多海外高层次人才和优秀青年人才来校从事教学、科研和管理工 作。发挥专业化人才服务机构作用，多渠道引进优秀人才。实施多元化、柔性人才引进机制，吸引海外人才以多种形式到校从事咨询、讲学、科研等活动。积极吸引海外优秀博士从事博士后研究。

**7. 充分发挥海外高层次人才作用。**坚持充分尊重、积极支持、放手使用的方针，鼓励海外高层次人才在参与学校发展战略决策、承担重大项目、深度参与科研攻关、开展教育教学改革和扩大对外交流等方面发挥更大作用。完善支持配套政策，为海外高层次人才在生活上提供更多便利，在工作上提供更多机会。

## **五、高层次人才考核评价**

**8. 突出品德、能力和业绩导向。**坚持德才兼备，以德为先，严把人才选聘考核政治关，引导高层次人才成为有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的教师楷模，成为学生锤炼品德、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人。突出教育教学实绩，把教书育人成效作为高层次人才考核的核心内容。完善科研评价导向，注重研究成果的学术价值和社会效益，建立代表性成果评价机制。

**9. 完善分类评价体系。**根据学科、类型和人才发展阶段，逐步完善体现中国特色、符合国际通行标准的人才分类评价体系。进一步优化评价体系，建立健全以创新能力、质量、贡献为导向的人才评价体系。充分发挥学术组织作用，完善具有学科特色的评价标准、评价流程。在坚持教科融合和岗位分类管理的基础上，针对教学、科研、社会服务等不同岗位的职责要求和工作特点，完善评价指标体系。根据人才成长的不同阶段，分别重点评价其发展潜力和创新能力、以及其领导力和影响力。

**10. 改进评价方式。**科学设置考核评价周期和考核办法，形成有利于人才潜心研究和创新的评价制度。完善同行评议制度，注重发挥“小同行”、国际同行评价作用。注重引入市场评价和社会评价，发挥多元评价主体作用。探索个人成长与团

队发展相结合的评价方式，注重参与者在团队发展中的实际贡献。

## **六、高层次人才激励保障机制**

**11. 完善分配激励机制。**建立健全有利于提高竞争力的内部分配机制，绩效工资向关键岗位、高层次人才、业务骨干和作出突出贡献的人员倾斜。实行高层次人才协议工资制、项目工资制等绩效工资分配方式，统筹考虑引进高层次人才与现有高层次人才工资待遇，建立符合实际、水平适当、发展均衡、管理规范薪酬分配体系。

**12. 完善人才生活保障机制。**健全完善生活保障机制，切实解决人才及家庭在签证、住房、医疗、保险、子女教育等方面的实际问题。对于学校急需的高层次人才优先办理引进手续。

## **七、高层次人才工作组织领导**

**13. 完善党管人才工作机制。**认真落实党管人才原则，全面贯彻落实党的人才工作方针政策。按照教育部党组“五个制高点”（即政治制高点、道德制高点、战略制高点、法治制高点和学术制高点）的要求，建立健全“党委统一领导，组织部门牵头抓总，相关职能部门各司其职、密切配合”的党管人才领导体制，完善人才工作领导小组工作机制。成立学校人才工作领导小组，校党委书记和校长任领导小组组长，分管组织工作的党委副书记任副组长，成员由党委组织部、党委教师工作部、人才引进办公室、人事处、国际交流与合作处、科学技术发展研究院、教务处、财务处、国有资产与实验室安全管理处等职能部门负责人组成。各二级党组织要加强对本单位人才工作的组织领导，成立二级单位人才工作领导小组，落实党管人才工作责任。及时研究部署人才工作，谋划大局，把握方向，

解决问题，统筹推进高层次人才和其他各类人才发展，努力营造鼓励创新、宽容失败的工作环境，待遇适当、无后顾之忧的生活环境，公开平等、竞争择优的制度环境。

**14. 实行人才工作目标责任考核。**建立学校各级党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制，将高层次人才发展列为落实基层党建工作责任制情况述职的重要内容，与学院年度综合绩效考核挂钩，对高层次人才的服务质效作为相关部门年度考核、干部评价的重要依据。

**15. 加强对人才的联系服务。**开展高层次人才国情研修、家国情怀专题教育，深化拓展“弘扬爱国奋斗精神、建功立业新时代”活动，强化政治引领和政治吸纳。建立校院两级领导班子成员联系服务高层次人才制度，学校领导班子成员要带头听取高层次人才意见建议，帮助解决实际问题，密切思想感情联系。充分发挥高层次人才在决策咨询、评审评估、科学普及和知识传播等方面作用，加强高层次人才典型宣传。