

广西财经学院文件

桂财院发〔2018〕53号

关于印发《广西财经学院关于加强高层次人才引进培养管理三年行动计划》的通知

各部门、各单位：

《广西财经学院关于加强高层次人才引进培养管理三年行动计划》已经校党委常委会审定通过，现印发给你们，请遵照执行。

附件：广西财经学院关于加强高层次人才引进培养管理三年行动计划

广西财经学院

2018年6月6日

广西财经学院校长办公室

2018年6月8日印发

附件：

广西财经学院关于加强高层次人才引进 培养管理三年行动计划

为贯彻落实中共中央、国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，自治区党委、自治区人民政府《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》和《广西壮族自治区高层次人才认定办法（试行）》等文件精神，准确把握高等教育综合改革走向，以国家“双一流”建设为契机，加快学校教育改革步伐，进一步贯彻落实人才强校战略，加强人才队伍建设，吸引和培养更多高层次人才在我校工作，优化学术梯队和师资队伍结构，围绕建设特色鲜明的高水平财经大学目标任务，特制定本行动计划。

一、总体要求

（一）指导思想

全面贯彻党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，落实党的教育方针和立德树人根本任务，按照决胜全面建成小康社会、全面建设社会主义现代化强国的战略部署，落实学校“十三五”教育事业发展规划，认真组织实施《广西教育提升三年行动计划（2018—2020年）》，紧紧围绕学校中心工作，全面提升学校高层次人才工作的质量，充分发挥高层次人才在学校发展中的重要作用，为建设特色鲜明的高水平财经大学目标任务提供强有力

的人才支撑。

（二）基本原则

坚持正确方向。坚持党管干部、党管人才，坚持依法治教、依法执教，坚持严格管理监督与激励关怀相结合，充分发挥学校党委的领导和把关作用，确保党牢牢掌握人才队伍建设的领导权，保证人才队伍建设正确的政治方向。

坚持突出师德。把提高人才思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置，把社会主义核心价值观贯穿教书育人全过程，突出全员全方位全过程师德养成，推动人才成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者、学生健康成长的指导者。

坚持服务发展。紧紧围绕学校申请硕士学位授予单位和本科教学工作审核评估的目标任务做好高层次人才工作；坚持高端引领，充分发挥高层次人才的引领作用，带动教师队伍水平整体提升。

坚持改革创新。为高层次人才工作注入新的活力和动力；坚持统筹兼顾，促进学校高层次人才队伍建设健康可持续发展。

（三）总体目标

通过实施高层次人才引进培养管理三年行动计划，力争到 2020 年，以加大人才引进力度为发力点，面向海内外引进一批学校急需的具有博士学位的学科带头人和教学科研骨干，使高层次人才队伍大幅提升，在数量上和质量上满足硕士学位授予单位要求。

以培育成果和培养人才为导向，在中青年骨干教师中遴选学术水平高、发展潜力大的优秀人才予以重点培养和扶持，培养一批高层次专业人才，继续鼓励青年教师提升学历、学位，进一步完善校内教师在职攻读博士学位管理规定，支持教师报读国内重点高校、海外知名高校和高水平研究机构博士研究生。

以培育领军人才为抓手，确保学校人才队伍质量有明显提高。内涵建设与外延发展相结合，初步建立健全学校高层次人才引进和培育体制机制，人才汇聚效应逐步显现，人才工程项目初见成效。

二、主要任务

（一）实施博士引进“双百”工程

1. 超常规加大博士引进力度。通过实施博士引进“双百”工程，以加大博士引进力度为发力点，通过 2018 年和 2019 年分别引进 100 名博士，力争到 2020 年，共累计引进 200 名学校急需的具有博士学位的学科带头人和教学科研骨干，高层次人才队伍大幅提升，在数量上和质量上满足本科教学工作审核评估和申请硕士学位授予单位要求。要站在战略和全局的高度，切实增强做好人才工作的责任感和紧迫感，不断加强人才队伍建设，为学校内涵发展提供核心动力和坚强支撑。

2. 全面提高高层次人才引进待遇。通过修订引进人才的相关政策，着力解决高层次人才来校工作和生活等方面的问题和担忧，根据不同人才层次给予相应的引进待遇，为人才

引进和培养提供制度保障，确保人才引得进、用得好、留得住；学校鼓励教学学院（部）在学科建设经费中适当配套高层次人才科研启动费。

3. 支持教学学院（部）柔性引进高层次人才。支持教学学院（部）以科研合作、项目研究、定期讲学、编制外聘用等灵活方式柔性引进第一、二层次人才到学校工作。柔性引进主要以讲座教授等方式引进，参与我校教学、科研和学科建设工作。柔性引进的职责和待遇按照《广西财经学院柔性引进高层次人才管理办法（试行）》执行，引进经费在学校学科建设群经费中列支。

4. 鼓励“领军人才+学科团队”的人才引进模式。对各类高层次人才及其团队的引进充分尊重团队领军人才的意见。团队领军人才符合第一、二层次人才引进条件的，团队成员由团队领军人才确定，每个团队一般由3-5位核心成员组成。团队成员原则上须有博士学位或高级专业技术职务，并符合学校人才引进的条件。团队成员需分别与学校签订合同，履行相应的职责，享受相应的待遇。团队引进实行目标责任合同管理，由团队领军人才代表团队与教学学院（部）商定团队目标任务、支持条件和待遇并签订聘任合同。团队的目标和待遇，由教学学院（部）、团队领军人才、团队成员共同商定并签订“三方”工作任务合同。

5. 进一步下放高层次人才招聘权。在学校指导性标准下，教学学院（部）根据各自实际自行制定学院高层次人才招聘的方案，学校从人才招聘经费上支持教学学院（部）赴区外

开展人才招聘工作，上下联动，全力做好高层次人才招聘工作。

（二）大力实施领军人才培养计划

1. 鼓励现有人才提升专业素质，并为其创造相应的条件。根据特色鲜明的高水平财经大学建设要求，积极实施以培育第一层次和第二层次人才为目标的领军人才培养计划，鼓励和积极推荐现有人才申报参加国家级、省部级人才培养项目。

2. 积极为培养对象营造良好的工作环境和氛围。共同商定培养计划，培养计划内容主要包括人才培养目标、学术或工作成就目标、团队建设目标；重点落实导师制度、支持研修考察、搭建多种平台和优先推荐为省部级相关人才培养计划等项目人选。

3. 加大经费支持。学校支持培养人选按有关程序积极争取承担国家、省部级重大专项、重点项目，并予以优先推荐和支持。学校将分别给予入选第一层次和第二层次的人才培养对象 50 万元和 30 万元的专项经费资助，资助范围包括教学科研条件建设，添置设备，改善科研工作条件，资助出版有重大理论突破的学术专著；发放专项补贴，培养期间给予培养人选每年专项生活津贴 3.6 万元人民币（税前，按月发放）。

（三）实施青年教师“博士化工程”

1. 鼓励教师报考博士研究生，提升教师的学历学位。遵循“鼓励报考、计划安排和学用一致”的原则，学校鼓励教

师到国内外著名大学攻读博士学位，重点支持紧缺专业的青年教师报考博士研究生。

2. 修订政策加大送培力度。攻读博士研究生的教师，与学校签订送培协议后，学校保留编制，正常计发基本工资，年度考核合格，发放基础性绩效工资，脱产期间发放生活补贴。

3. 毕业后享受校内送培博士待遇。送培博士毕业返校并签订服务协议后，按不同人才条件享受相应待遇，毕业于双一流建设高校 A 类或属于内培紧缺专业博士的待遇在原有基础上上浮 5 万元，同时按不同层次标准享受学校发放的高层次人才津贴。

（四）实施博士校聘三年高级岗位计划

1. 博士从到校工作或毕业返校工作当年起，享受三年过渡期校聘高级职称待遇。三年过渡期内，无高级职称的博士其基本工资和绩效工资享受副高七级岗位待遇，教学科研业绩按副高七级岗位考核。若三年后尚未获评聘副高职称，则恢复到原来的中级职称待遇。

2. 校聘高级岗位是学校教学、科研人员岗位聘任的有效补充。受聘博士在校内称谓前加“校聘”字样（如校聘副教授）。校聘高级岗位人员在对外交流时，可与校内高级岗位人员等同。

（五）实施院部引进高层次人才工作奖励计划

1. 加强对教学院（部）人才工作的目标考核，建立激励约束机制。高层次人才队伍建设作为教学院（部）年度绩效

考核的重要指标，教学学院（部）是人才队伍建设的主体，党政一把手是学院人才工作的主要责任人。学校建立健全人才工作责任制，根据学科和人才队伍建设的需要，向学院下达引进人才的任务指标。考核学院党政领导班子时，将高层次人才队伍建设作为核心指标，提高其在考核中的权重。每年引进和培养高层次人才的情况作为年度绩效考核的重点指标，对人才工作不重视、态度不积极、进展不大的，年度绩效考核时不能评为 A（即优秀等级）。

2. 强化教学学院（部）主体地位，明确目标责任。教学学院（部）是人才队伍建设的主体，直接负责引进人才、培养人才和使用人才，要充分发挥教学学院（部）自主权，积极为人才发挥作用提供平台、创造条件。教学学院（部）需每年完成学校下达的引进人才任务指标，学校将根据教学学院（部）拥有的重点学科、重点实验室、重点研究基地、硕士点建设等情况，结合队伍建设的实际，分层次、分阶段下达。今后，任务指标将根据人才队伍建设进展情况适时进行调整。

3. 增加高层次人才工作奖励津贴。为激励教学学院（部）做好高层次人才工作，增加高层次人才工作奖励津贴，该津贴用于调节引进高层次人才的工作业绩与效果，由教学学院（部）自主分配。从 2018 年至 2020 年，当年每引进一名博士，给予 5 万元的高层次人才工作奖励津贴，每引进一名具有副教授或教授职称的博士再分别增加 0.5 万元和 1 万元，该津贴在高层次人才工作经费中列支。

三、组织保障

（一）加强组织领导

要加强党管人才，明确发展方略。充分发挥党委在把握方向、制定政策、整合力量、营造环境等方面的重要作用，把促进人才健康成长，充分发挥人才优势放在首要位置，加强人才队伍规划，完善人才工作政策，提高人才工作的科学性和系统性；进一步健全人才工作的领导体制，人才工作中的重大问题由学校党委常委会研究决定。学校高层次人才工作委员会要及时解决人才工作中的具体问题，保证人才工作行动计划的顺利实施。

（二）加大经费投入

加大高层次人才队伍建设的经费投入力度，保证行动计划顺利推进。学校安排高层次人才专项经费，列入财务预算，专门用于高层次人才引进与培育；加强经费监管，确保经费使用安全、规范、高效。

（三）深化人事制度改革

在深化“放管服”改革的大背景下，全面深化学校人事制度改革。在人事管理、公开招聘、岗位设置、职称评审、薪酬分配等领域，进一步解放思想，与时俱进，确定各项改革措施落到实处；加强制度建设，通过多种方式安置引进高层次人才家属的工作岗位，解决高层次人才的后顾之忧；提高生活待遇，改善工作条件，建立学校领导联系人才制度，不断优化人才成长环境。

（四）强化高层次人才绩效考核

强化高层次人才绩效考核，在提高高层次人才待遇的基础上，进一步做好高层次人才绩效考核，根据学科专业建设发展情况，优化考核指标，使考核指标更加多元化。根据学校高层次人才引进和培养的有关办法以及青年教师“博士化工程”的有关规定，明确学校、学院、高层次人才的权利和义务，高层次人才在履行相应专业技术岗位的岗位职责和完成相应任务的前提下，还应在人才培养、科学研究、学科建设、国际交流等方面做出表率，学校和学院共同做好人才年度考核、中期考核、聘期考核工作，促进高层次人才成长。

（五）营造良好氛围

要增强服务意识，加大人才工作的保障力度。与人才工作密切相关的部门要充分发挥职能作用，加强协调配合，密切沟通合作，建立各司其职、协调高效的协调工作机制，实施人才工作部门联动机制。各部门各单位要加大人才服务保障力度，及时关心人才的工作、学习、生活情况，落实好各项服务保障措施，积极为人才创造良好的条件，支持人才充分发挥潜能，积极干事创业。

要提倡学术自由，体现兼容并包，努力营造和谐向上的学术环境和工作氛围，使各类高层次人才在校生活舒适、心情愉快，想干事、能干事、干成事，发挥聪明才智，实现自身价值，为早日建成特色鲜明的高水平财经大学做出应有贡献。