

南昌大学文件

南大校发〔2021〕27号

关于印发《南昌大学关于全面深化新时代人才队伍建设改革的实施意见》的通知

校内各单位：

《南昌大学关于全面深化新时代人才队伍建设改革的实施意见》业经2021年1月11日校党委常委会审议通过，现予以印发，请遵照执行。

特此通知。

南昌大学

2021年3月12日

南昌大学关于全面深化新时代人才队伍 建设改革的实施意见

为深入贯彻落实习近平总书记关于人才工作的重要指示，加快实施“人才强校”战略，培养造就一支堪当时代大任的高素质专业化创新型人才队伍，推动学校高质量跨越式发展，实现学校建设世界一流大学的宏伟目标，根据上级文件精神，结合学校实际，特制定本实施意见。

一、总体要求

1. 指导思想。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针和全国、全省教育大会精神，坚守为党育人、为国育才的总体要求，落实立德树人根本任务，聚焦高校内涵式发展，落实中共中央、国务院等《关于深化人才发展体制机制改革的意见》《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《深化新时代教育评价改革总体方案》《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》的文件精神，聚焦高质量教育体系建设，紧扣南昌大学建设江西底色、中国特色、世界一流综合性大学的总目标，遵循教育规律和人才成长规律，着眼可持续发展全局，进一步激发各类人才创新创业活力，营造不拘一格降人才的良好氛围，构建科学规范、开放包容、运行高效的新时代人才治理体系，形成具有国际竞争力的人才制度优势，加强师德师风建设，全面落实立德树人根本任务。

2. 基本原则。坚持“政治引领、突出师德、改革创新、强化保障”的基本原则。坚持党管人才，牢牢掌握党对人才队伍建设改革领导权，保证人才队伍建设的正确政治方向；坚持以《关于加强和改进新时代师德师风建设的意见》为根本遵循，把师德师风作为评价人才队伍素质的第一标准，将社会主义核心价值观贯穿教书育人全过程；坚持把人才管理体制改革的机制创新作为突破口，以提高教师地位待遇为着力点，稳步推进人才考核评价制度改革，最大限度激发人才创新创业活力；坚持人才优先发展战略，优先谋划人才工作，优先保障人才工作经费投入，优先满足人才队伍建设需要，保障尊师重教良好氛围。

3. 总体目标。各类人才队伍建设得到统筹推进，初步形成“人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才”的良好局面，促进人才全面发展。人才队伍建设单项在部省合建高校中稳居前列，到2035年，人才队伍治理体系和治理能力现代化水平进一步提高，基本建成一支思想政治过硬、业务能力精湛、服务保障有力的人才队伍，为南昌大学建成世界一流大学总目标奠定更加坚实的人才基础与智力支撑。

二、切实加强党的全面领导，确保改革举措落地见效

充分发挥学校党委总揽全局、协调各方的领导核心作用，加强党对人才工作的统一领导，切实履行管宏观、管政策、管协调、管服务职责。强化经费保障，统筹经费资源配置，健全党管人才领导体制和工作机制，学校党委定期研究解决人才队伍建设中的

重大问题，完善职能部门协调沟通机制，压实人才工作目标责任考核，形成学校统筹、学院主抓、部门协作、齐抓共管工作格局，发挥基层党组织和党员教职工作用。各基层党委（党总支）结合实际，找准人才队伍建设的突破口和着力点，切实加强领导，制定有效措施，加强政治引领和政治吸纳，做好人才的团结教育引导服务，满腔热情关心人才，切实协调解决人才实际困难。

三、树立人才强校、争创世界一流大学的价值导向

1. 持续推进人才强校，形成文化创新固本的氛围。坚持人才资源优先发展战略地位，进一步解放思想，不拘一格降人才。明确人才目标任务、重点领域和优先次序，创新育才、引才、聚才、用才模式与机制，完善人才成长与发展保障机制。开拓人才发展环境，积极营造鼓励创新、宽容失败的工作环境，待遇适当、后顾之忧的生活环境，公开平等、竞争择优的制度环境，形成尊重劳动、尊重知识、尊重创造的良好氛围。提升协同服务人才能力，完善高层次人才一站式服务，培育优秀的学科团队文化，强化人才的归属感，加强优秀人才和工作典型宣传，让科技创新、创新成果成为师生目光聚焦点，让见贤思齐氛围蔚然成风。

2. 坚持人人皆可成才，营造人为本德为先学为上的导向。遵循高教发展和人才成长规律，尊重人才、爱护人才、平等看待各类人才，分类施策，为不同发展阶段人才提供应有的支持，搭建满足不同层次、不同类型人才需求的发展平台，最大限度挖掘人才潜力。统筹实施国家、部省与学校各类人才计划项目，搭建具

有鲜明特色的人才培养和支持体系。健全针对性和普惠性支持措施，最大限度激发人才创新创造活力。基于科技创新、文化传承创新和人才发展潜力，加大优秀青年人才发现、培养、使用力度，提供长期稳定、丰富多元的支持。不断完善人才培养、引进、使用、评价、激励、监督、流动机制，畅通各类人才职业生涯发展通道，形成人人皆可成才、人人尽展其才的政策体系和制度环境。

四、把立德树人作为根本，全面加强师德师风建设

1. 完善思政教育评价管理体系，提升各类人才思想政治素养。加强教师党支部和党员队伍建设，选优配强教师党支部书记，落实“双带头人”培育工程，不断巩固深化“不忘初心、牢记使命”主题教育成果。加大优秀青年人才和海外留学归国教师党员发展工作力度，健全把优秀骨干教师培养成党员，把党员教师培养成教学、科研、管理骨干的“双培养”机制。加强教师人才思想政治和师德师风教育培训，强化“四史”教育，引导广大人才树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观，准确理解把握社会主义核心价值观的深刻内涵，坚定“四个自信”。坚持把师德师风作为第一标准，强化对各类人才的思想政治素质考察，推动师德师风建设常态化长效化。

2. 树立师德标兵，弘扬诚信风尚和高尚师德。以强化思想政治素质和师德师风建设为首要任务，实施师德师风建设工程，强化价值引领，坚守精神追求，勇担社会责任，弘扬优良学风，开展全国教书育人楷模、国家教学名师、“最美教师”以及学校“立

德树人”标兵、十大教学标兵等评选活动，大力挖掘优秀人才先进事迹，做好优秀典型人才宣传，引导广大教师争做“四有”好教师，当好“四个引路人”。制订完善师德规范，建立教师师德档案，完善诚信承诺和失信惩戒机制，着力解决师德失范、学术不端等问题，规范教师从教行为。加强法治教育，提升教师法治素养，引导教师牢固树立依法从教意识。强化师德考核，将师德考核贯穿日常教育教学、科学研究和社会服务全过程，强化师德考核结果运用，坚持师德“一票否决”制度。

五、推进教育评价改革，不断提升各类人才综合能力

1. 推进各类人才评价改革，合理使用人才帽子。完善人才分类评价，突出教育教学成效，健全以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系。合理运用综合评价、代表性成果评价等方式科学开展评价，注重引入市场评价、社会评价和同行评价，发挥多元评价作用，遵循不同类型人才成长发展规律，科学合理设置评价考核周期，避免评价考核过于频繁，助力优秀人才脱颖而出。正确理解人才称号内涵，推进人才称号回归学术性、荣誉性，不将高层次人才等同于人才称号获得者，不把人才称号作为评价人才、配置学术资源的唯一依据，扭转以“帽子”为牵引建设人才队伍的不良倾向。

2. 全面提升各类人才水平，建立高素质创新型人才队伍。以提高专业素质能力为关键，发挥教师教学发展中心平台作用，持续增强课程教学设计能力，改进教学方法，提升教学灵活度，促

进教学能力提高。开展形式多样教学竞赛和展示活动，搭建教学锻炼、交流学习、展示风采的平台，促进相互学习，鼓励教学能手脱颖而出。着力构建以校为本、基于课堂、应用驱动、注重创新、精准测评的各类人才信息素养发展新机制。健全学校家庭社会协同育人机制，提升各类人才教书育人能力素质，不断优化各类人才成长发展空间，强化各类人才岗前培训，完善优秀人才传帮带团队协作机制，强化各类人才实践能力训练，建设既有理论水平又有实践能力的高素质专业化人才队伍。

六、优化各类人才结构，提升学校服务能力

1. 优化专业技术人才结构，培养创新驱动的可持续能力。实施聚才引智工程 2.0，突出“高精尖缺”导向，开展学科精准引才。依托各类国家重大人才项目，创新实施领军人才引领计划，延揽具有前瞻性和国际眼光的战略科技人才和学科领军人才。强化产教融合人才队伍建设，深化产学研合作，促进科技、教育与经济的结合。不断加大本土优秀人才培养支持力度，构建“同台竞技、同轨运行”机制，统筹实施以“三百人才”“香樟育才”工程等为代表的后备人才托举计划，发挥本土人才与引进人才的叠加优势，培育一大批有冲劲、想干事的优秀青年人才。加大出国（境）继续教育支持力度，优化师资队伍学缘结构，拓宽人才国际视野，推动人才队伍高质量发展。

2. 强化需求牵引，建立学科专业岗位匹配的多元化人才队伍。坚持扎根赣鄱大地，面向产业需求导向，推进以需求牵引为

导向的有组织的科学研究和科技创新，将产业的理念、技术、资源整合到学校的人才队伍建设中，将学校培养的科研和双创成果带给产业。鼓励科研人才与企业建立深层次长期合作关系，聚焦地方经济建设与产业发展方向，紧盯企业产品开发与技术升级需求，实现科研成果转化。完善“学科特区”管理制度与运行机制，逐步实现特区内学科的高度自主、重点发展和率先突破，尊重学科负责人在人才引进、资金使用方面的话语权。加大实验技术人才、工程技术人才和开放服务人才培养力度，建设高水平技能型人才队伍。

七、深化人才管理综合改革，提升现代大学治理能力

1. 深化职称与岗聘改革，形成拼争一流的机制。以推进人才人事制度改革为突破口，完善职称评审标准，充分发挥人才评价指挥棒作用，强化教育教学业绩的重要作用，强调创新能力及业绩贡献率要求，科学设置分类评价权重，构建有利于优秀人才脱颖而出的制度体系。推进岗位聘用管理制度改革，运用岗位聘用杠杆，抓实聘期考核，实行岗位聘用动态管理机制和教师岗位退出机制，让岗位“能上能下”成为常态，全方位激发各类人才教书育人、教学科研积极性。

2. 深化薪酬与评价改革，营造实干兴校的氛围。推进薪酬体系改革，建立教职工结构性工资制度，体现效益、兼顾公平、有效激励，提高教职工总体收入水平。完善薪酬激励机制，体现以增加知识价值为导向的收入分配机制，引导鼓励各二级单位和教

职工面向经济社会提供专业精准服务，合规中矩获取报酬。坚持破立并举、统筹兼顾，推进考核评价制度改革，制定不同类型、层次及岗位人才的考核评价指标，完善教学质量多维评价制度，实施代表性成果评价制度，严格底线要求，破除论文“SCI至上”，避免引文数据使用绝对化，不简单以刊物、头衔、荣誉、资历等判断论文质量，健全各类人才的综合评价，突出品德、能力、业绩和质量、贡献、影响。

3. 建立人才荣誉体系，形成爱岗敬业氛围。发挥典型示范引领作用，构建人才荣誉体系，建立高质量发展新机制。优化荣誉表彰流程设计，探索优化荣誉体系项目，形成新时代荣誉激励的高校样板。进一步健全表彰奖励制度，建设一套科学完备、管理规范、运转协调的人才表彰奖励体系。推动落实荣誉奖励配套政策，推进学校荣誉体系的具体化、实践化、多样化。实施奖励制度改革，打好奖励组合拳，对在不同领域作出突出贡献的集体和个人给予表彰。优化奖励办法，科学调整奖励标准和奖励比例。

八、不断优化办学条件环境，回归育人本初心

1. 提升人才社会地位，突出人才主体地位。进一步完善“双代会”制度，保障教师等各类人才参与学校决策的民主权利。加大先进教师等人才表彰力度，积极举办“新进教师入职宣誓”“优秀人才宣传宣讲”等爱校荣校教育系列活动，教育引导广大人才增强立德树人的荣誉感和责任感，增强人才归属感和获得感。

2. 改善办学条件，激发人才内生动力。加大教育教学改革投

入力度，引导人员、经费、物质资源聚焦本科教育教学改革，形成全方位支持教育教学改革良好氛围。对标科技成果奖标准，逐步加大各级教学成果奖励力度，建立有显示度和影响力的人才培养奖励项目。加强政策协调配套，推进校院两级教学管理改革，解决制约学校人才培养能力提升的痛点和难点。推进新型教育资源建设，推动现代信息技术和教育教学深度融合，强化教师在线教学能力和学生自主学习能力培养。加强教育教学改革经验总结，加大典型工作宣传力度，形成狠抓落实、勇于创新、注重实效的良好氛围。

3. 推进惠民生工程，做好人才安心工程。坚持“尽力而为、量力而行”原则，做好民生需求和人才留用工作，全力实施人才“安心工程”，推进校内人才周转房、校外团购房、地铁站点等师生关注度高的项目建设。加强十二年一贯制教育附属学校和附属医院建设，使教职工子女能够享受优质教学资源，依托校医院享受附属医院优质医疗资源，让人才引得进、留得住、干得好，为人才在南昌大学干事创业，打造江西“人才赣军”提供民生保障。