

中共华南师范大学委员会文件

华师党委〔2015〕66号



关于进一步加强师资队伍建设和深化 人事综合改革的若干意见

为深入贯彻中共中央和广东省委关于全面深化改革的要求，落实《中共广东省委、广东省人民政府关于建设高水平大学的意见》精神，根据《华南师范大学高水平大学建设总体规划（2015-2020年）》部署，现就我校进一步加强师资队伍建设和深化人事综合改革提出如下意见。

一、加强师资队伍建设和深化人事综合改革的指导思想、基本原则和目标任务

1. **指导思想。**坚持以中国特色社会主义理论体系为指导，根据办学发展需要和人才成长规律，以健全岗位管理制度和人员聘用制度为核心，完善考核评价，创新分配激励，充分调动各类人才的积极性和创造性，为学校改革发展提供强有力的制度保证

和人才支持。

2. 基本原则。坚持党管人才，贯彻落实党的教育方针和人才政策；坚持德才兼备、以德为先的用人标准；坚持民主、公开、竞争、择优；坚持分类管理，推动专任教师、管理人员、教辅人员、工勤人员队伍协调发展；坚持责、权、利相结合，保障学校和个人的合法权益。

3. 目标任务。按照中央关于深化人事制度改革和分类推进事业单位改革的总体要求，着力健全岗位管理、合同用人、公平竞争、考核评价、分配激励、社会保障和流转退出的用人制度体系。经过3至5年的改革与建设，学校师资队伍整体水平显著提高，人才成长发展机制更加完善，队伍活力和竞争力不断增强，与高水平大学建设相适应的制度体系和运行机制基本形成。

二、建立健全以职责任务为基础的岗位管理制度

4. 实施岗位分类管理。根据岗位性质、职责任务和任职条件，学校岗位划分为专业技术岗位、管理岗位、工勤技能岗位三类别。根据聘用方式，学校岗位划分为长聘岗位和预聘岗位两种类别，长聘岗位涵盖所有的岗位种类，预聘岗位涵盖专业技术岗位和管理岗位。

5. 完善岗位资源配置。学校根据事业发展需要和业绩贡献情况，核定各二级单位岗位总量、结构比例和最高等级，同时预留适量岗位用于引进高层次人才及支持创新团队发展。各二级单位在核准范围内，自主确定本单位各类各级岗位的上岗条件和履

职要求，以此作为本单位岗位设置和管理的依据。对特别优秀的高层次人才或关键岗位人才，独立设置特殊聘用岗位；对重点学科、重点人才、重点平台、重大科研项目，适当倾斜岗位资源。

三、全面推进以合同管理为核心的人员聘用制度

6. 建立多种形式并存的用人机制。按照相对稳定、合理流动、专兼结合、资源共享的原则，实行编内编外相结合、专职和兼职相结合、长聘和预聘相结合的人员分类聘用制度。学校实行全员聘用，新进人员实行合同管理，推行特聘教授、名誉教授、客座教授、兼职教师、科研助理聘用制度，加大外籍教师全职聘用力度，实现校内外优秀人才资源共享。进一步加强聘用合同日常管理，明确受聘岗位职责要求、工作条件、福利待遇、工作纪律、聘用期限等方面的内容，规范合同订立、变更、续订、解除和终止的条件和程序，把聘用合同作为学校人事管理的基本依据。

7. 深化人员聘用方式改革。从2016年1月1日起，学校新进人员实行长聘与预聘相结合的人员聘用方式。长聘包括在国家人事编制管理制度下，学校现聘的专业技术、管理、工勤技能人员（即事业编制人员）和新进学校长聘岗位工作，与学校建立长期聘用关系的全职人员，这类人员的人事关系和人事档案进入学校，参照事业编制人员管理。预聘包括新进学校预聘岗位工作，与学校建立阶段性聘用关系的全职人员，这类人员的人事关系、人事档案和户籍不进入学校，属于非事业编制人员。预聘人员受

聘的岗位性质不随聘用时间而改变，不能直接转为长聘人员，须参加长聘岗位的招聘。各二级单位可在核准的编制数和岗位数内，提出新进人员聘用方式建议，按人事管理权限上报备案或审批。

8. 畅通人员流转和退出机制。严格执行合同管理，对长聘人员，根据聘期考核结果实行续聘、高聘、低聘、转岗或解聘；对预聘人员，实行聘期考核，考核不合格者，解除（终止）聘用关系；对预聘教师，实行“非升即走”或“非升即转”，即在两个聘期内须获得专业技术资格晋升（包括从中级到副高级或从副高级到正高级），对未能达到者强制流出原岗位。实行师资博士后制度，对拟接收的应届博士生，以师资博士后身份进站考察两年，以预聘人员身份在岗考察三年，考核通过后再正式聘用到长聘岗位，考核不通过者不予续聘。

9. 落实公开招聘和竞聘上岗制度。出现空缺岗位时，实行对外公开招聘制度和对内竞聘上岗制度。严把人员进口关，除国家政策安置、按干部人事管理权限由上级任命及涉密岗位等确需使用其他方法选拔任用人员外，须面向社会公开招聘。把竞聘上岗作为学校内部人员选拔聘用的主要方式，按照公开、公平、公正的原则，以岗位职责任务和任职条件为标准，择优上岗。

四、不断完善有利于激发人才活力的考核评价制度

10. 深化职称评审与职务聘用制度改革。逐步推进评聘结合的专业技术职务制度，完善评价机制，严格评审条件，规范评审

程序，加大同行评议力度，提高评审质量。完善“按需设岗、平等竞争、择优聘任”职务聘任制度，按照规定的专业技术岗位结构比例和职责要求，严格对岗聘任。把承担教学任务和履行教书育人作为教师职务聘任与晋升的必要条件。

11. 推进考核评价制度改革。建立科学合理的分级分类考核评价指标体系，逐步形成一套以聘用合同和岗位职责为依据、以业绩贡献和能力水平为导向、激励与约束并重的考核评价制度。将考核结果作为调整岗位、工资以及解除、续订聘用合同的基本依据。推进二级单位整体考核，激发二级单位活力。

五、逐步建构以岗位和绩效为依据的收入分配制度

12. 优化薪酬结构体系。自主调节绩效工资，构建以岗位绩效工资为主体，年薪制、协议工资制、项目工资制等并存的多元收入分配体系，实现以岗定薪、按劳取酬、优劳优酬。形成规范化的收入分配模式和合理增长机制，充分保障各类岗位人员的合理收入水平。按照“老人老办法，新人新办法，中人过渡”的方案，落实国家养老保险制度。

13. 创新分配激励机制。推行校内岗位津贴制度改革，打破身份和资历限制，将人员收入与岗位职责、工作业绩、实际贡献挂钩；完善高水平成果奖励制度，加大标志性、高显示度重大成果的表彰和奖励力度；完善高层次人才收入分配政策，建立高层次人才特别津贴制度，形成按知识、技术、管理、技能等要素贡献分配的机制。

六、积极创设有利于优秀人才脱颖而出的人才工作机制

14. 优化高层次人才引进和培育机制。坚持“内稳外引”，不断加大对高层次领军人才和创新团队的支持力度。实施高层次人才引育计划，围绕一流学科和一流大学发展目标和主攻方向，重点引进和培育一批活跃在国际学术前沿、服务国家和广东战略发展需求的国家级高层次人才。实施创新团队建设计划，以高层次人才为核心，围绕学科和科研主攻方向，以重大项目为依托，配备和组建一批专兼结合、梯队合理，国内一流、具有国际竞争力的创新科研（教学）团队。实施青年拔尖创新人才引进计划，面向国内外一流大学引进一批青年拔尖创新人才。力争到2020年，学校拥有以院士、“千人计划”入选者、国家“特支计划”入选者、“长江学者”、国家“杰出青年基金”获得者等为主体的国家级高层次人才总数达到100名以上，省级以上高水平创新团队达到20个以上。

15. 完善教师专业发展和成长发展机制。构建结构完整、层次分明、衔接紧密的教师专业成长体系，建立优秀青年教师“绿色通道”和扶持机制，鼓励优秀青年教师脱颖而出。依托学校青年教师培育项目、广东省高校“千百十”培养项目、广东省优秀青年基金项目、国家青年拔尖人才支持计划等阶梯式培养体系，搭建青年教师科研成长平台。依托各级教学名师、精品课程、教学团队，优化青年教师专业发展道路。继续实施骨干青年教师学历提升计划、国内访学与培训计划、海外研修与交流计划，提升青年教师综合素质。力争到2020年，学校具有博士学位的专任

教师比例达到 80%以上，具有国（境）外进修、访学或合作交流经历的教师比例达 40%以上，师资队伍综合实力接近或达到国家“一流大学”发展水平。

七、切实加强对深化人事综合改革建设高水平师资队伍的组织领导

16. 积极稳妥地推进师资队伍建设深化人事综合改革。深化人事综合改革，建设高水平师资队伍是一项复杂、艰巨的系统工程，对学校发展具有深远影响。我们要进一步加强党对学校改革发展的领导，充分发挥党组织的核心作用，用事业凝聚人才，用人才推进事业。要进一步处理好改革发展稳定的关系，把握好节奏和进度，及时研究和妥善解决改革中遇到的新情况、新问题，确保工作平稳有序推进。要进一步加强宣传和舆论引导工作，保障教职工的知情权、参与权、选择权和监督权，引导他们积极支持和参与改革工作，形成正确的舆论导向和良好的改革氛围。要进一步明确学校、职能部门、二级单位、学科（群）的责、权、利关系，加强统筹规划，做好周密部署，确保各项任务落到实处，取得实效。

中共华南师范大学委员会

华南师范大学

2015 年 9 月 30 日

华南师范大学党委办公室、校长办公室

2015 年 10 月 8 日印发

责任校对：肖小英 邓静薇