

# **温州大学**

## **关于进一步推进“英才汇聚”行动计划 打造人才生态最优高校的意见**

（征求意见稿）

为认真落实中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号）和省委、省政府《关于深化人才发展体制机制改革支持人才创业创新的意见》（浙委发〔2016〕14号），进一步推进“英才汇聚”工程,推进人才强校战略，支持一流应用型大学建设发展，现就深化校院两级人才引进和培育体制机制改革，打造人才生态最优高校，提出如下意见。

### **一、精准引育一流应用型大学建设发展急需人才**

**1. 精准引进优势重点特色专业学科发展急需人才。**各个学院、学科平台精准定位人才需求，合理布局一流应用型大学建设人才队伍，积极且理性引进各类人才。根据岗位需求，支持各个学科专业引进海内外优秀博士，支持“升博”学科引进高端学术带头人和学科带头人，支持各个重点特色专业引进应用型师资和专业带头人，支持各个地方研究院和产教融合平台引进产业教授和行业领军人才，支持各个研究平台多种形式聘任特约研究人员和师资博士后。

**2. 围绕“升博”行动计划引进培养高端人才。**按照学校“升博”

行动计划，充分利用国家和省“千人计划”、“引智基地”等人才引进资助项目，千方百计引进高端学术人才。第一阶段的三年内，在八个关键学科领域引进培养学术带头人和学科带头人 30 名，其中 2019 年之前完成 80%；第二阶段的两年内，在相关学科领域再引进培养学术带头人和学科带头人 20 名。

**3. 围绕一流应用型大学建设大力引进优秀博士。** 聚焦学校一流应用型大学建设与发展，结合区域经济社会发展需要，大力引进一批海内外知名高校毕业的优秀博士，充实教学科研队伍，五年内引进海内外优秀博士 300 名。

**4. 大力推进应用型人才师资库建设。** 以各级重点专业建设为依托，围绕专业认证需求，重点引进和培养具有行业、产业实践背景的实践型师资，五年内引进培养满足应用型人才教育教学需要的行业领军人才、产业教授等实践型师资 100 名。通过产教融合项目平台和地方研究院，加大校地合作力度共建应用型人才师资库，培养一批“双师双能型”高层次人才师资队伍。每年聘请 50 名各个行业和产业领域的兼职教师、创业导师进课堂、进实验室、进团队。

**5. 实施人才特殊支持培养计划。** 以国家杰出青年基金获得者、国家优秀青年基金获得者、长江学者、万人计划入选者等为培育目标，通过五年的时间，培育 10 名青年学科带头人达到上述人才层次水平，按照每人每年 10 万元的培育经费，通过名校进修、名师指导、交流合作、课题预研等方式，三年一个周期，

滚动资助，助其成长为具有较大国内外学术影响的学者。

**6. 加大教师进修学习支持力度。** 根据专业学科发展和任务导向，确定各类人员的培训需求，灵活采取多层次、多样化、重实效的培训方式，各类培训进修安排须根据学校教学、科研及管理工作的现实需要，有组织、有计划、有目的地进行。通过学校专项资助、配套支持等措施每年派出 30 位教师进行国（境）内外进修学习。

## **二、加大高层次创新创业人才团队支持力度**

**7. 加大高水平学术团队引进力度。** 结合学术带头人和学术带头人的引进培养，加大高水平团队构建与培育。根据学校学科专业发展规划，每年重点引进 2-3 个高水平团队。在人才引进过程中，符合条件的团队骨干及成员将优先予以引进，在团队发展过程中，予以其人事聘任、岗位聘任一定的自主权。

**8. 加大高成长性创新创业团队引进力度。** 聚焦温州区域产业需要，结合学校学科专业发展和布局，重点引进 3-5 个具有高科技含量、高成长性的创业项目团队。学校积极争取与各区各县争取场地、资金、政策等资源，积极推动团队科技成果转移和产业转化。

**9. 加大高层次人才项目的资助力度。** 加大经费和人力资源要素投入，培养一批学术基础扎实、具有创新潜能和发展潜力的后备中青年学科带头人，培育高层次创新团队。获得省级、国家级人才称号者按照 10 万、30 万的额度进行项目经费资助；如果

文件要求经费配套高于上述比例则按照上级文件执行。同层次同系列各级人才与团队不重复配套，同层次不同系列可分别配套；同系列不同层次项目就高或差额配套。同时，根据实际需要，可为上述国家级人才及团队配置临聘性质的助理人员，其中国家级人才限配 1 名，国家级团队参照省级及以上平台配置。

**10. 加大高水平创新团队培育机制。**着力聚集一批以创新型科技人才为核心成员、拥有自主科研成果、对产业发展有较大影响和效益的高水平创新团队。获得省级、国家级团队项目按照 50 万、200 万予以经费资助；对入选省领军型创新创业团队的，在首个资助期内按省级财政补助额度给予 1:1 配套资助。

### **三、整合资源创新招才引智模式**

**11. 实施高层次人才前置培养计划。**创新人才培养机制，突破引进培养界限，对引进优秀博士有一定难度的省级及以上学科和专业平台，学校支持其通过遴选机制派出一定数量的优秀硕士前往海内外攻读博士学位，提前签订人才引进协议；鼓励各个专业学科与海内外名校展开联合博士培养，优先引进联合培养的优秀博士；鼓励高水平学科专业平台以柔性方式提前签订引进协议。上述人才在签订协议并成功引进后，学习期间符合温大业绩要求的成果均视同在职待遇。

**12. 设立引智基地项目培育专项资金。**支持各个学院和平台积极申报各类招才引智基地项目，包括各类高等学校学科创新引智计划、院士工作站、产业创新创业服务综合体等。学校设立引

智基地项目培育专项资金，用于各单位开展招才引智工作，支持上述项目申报。

**13. 充分发挥温州市创新院的人才蓄水池功能。**支持厂中校、校中厂、产教融合平台的人员引进，支持地方联合研究院产学研一体化，相关人才优先进入温州市创新驱动发展研究院，形成人才池，入院人员择优聘为学校兼职教授、客座教授等，经过一年以上的试用后，可以按照人才引进程序调入温州大学。

#### **四、完善以绩效为导向的引才激励机制**

**14. 落实学院人才师资队伍建设绩效考核制度。**学院是引才、用才、留才的主体，建立人才师资队伍建设与学院绩效联动机制，落实学院人才工作的主体责任。实施学院教师队伍建设工作年度考核，重点从人才建设、师资结构、师资质量等维度对学院人才队伍建设情况进行分类评价，考核结果与学院奖励性绩效工资直接关联。各学院精心布局不同学科专业师资结构、岗位结构和职称结构，合理引导和调整结构比例，确保师资结构不断优化。

**15. 设立高层次人才引进工作奖励专项。**学校设立“高层次人才引进工作奖励专项”，奖励在引进和培养高层次人才及团队中做出突出贡献的单位和个人。根据市里及学校的人才引进分类，对新全职引进 A 类、B 类、C 类、D 类创新类人才的机构(个人)，经认定分别给予 60 万元、30 万元、10 万元、5 万元的奖励（含上级部门引才奖励），上述奖励中直接推荐的个人可以分配 35% 的奖励，多人共同举荐分配比例由人才所在单位人才工作领导小组

组确定。为鼓励用人单位积极扶持与培养引进人才，若引进人才在引进后三年内入选国家及浙江省高水平人才、团队计划者，引进单位可享受与引进相应级别人才相同的奖励。

**16. 补贴学院高层次人才引进绩效工资。**为鼓励学院精准引进高层次人才，在日常学院编制费核算的基础上，补贴学院高层次人才引进人员绩效工资，用于学院二次绩效分配。根据学校人才层次分类（2018），引进顶尖人才和领军人才每人每年补贴给相关学院绩效工资 3.0 万元，引进学科带头人每人每年补贴 2.5 万元，引进学术带头人每人每年补贴 2.2 万元，引进学术骨干每人每年补贴 1.8 万元。

**17. 学院师资队伍建设工作考核与职称推荐比例联动。**根据学院上一年度人事工作综合考核结果，增加学院当年向学校推荐参评职称的人数。在常规推荐比例的基础上，教师队伍建设工作年度考核分值前五名的学院当年可增加 2 名推荐职称参评人员，增加人员的学科及参评类型由学院根据实际情况确定。

## **五、创新人才评价激励机制**

**18. 完善高层次人才认定评价机制。**建立适应一流应用型大学发展需要的人才评价制度，更加注重人才的岗位业绩和工作实绩，克服唯学历、唯职称、唯论文等倾向。定期修订人才分类目录，开展人才分类层次认定评价工作。严格人才准入、升降级和退出机制，对作用发挥不明显的，降低或取消激励政策。

**19. 高层次人才引进职称评定绿色通道。**深化职称制度改革，

建立分层分类的专业技术职务评聘标准；提升高层次人才引进效能，结合学校相关文件精神，开设高层次人才引进职称绿色通道，结合人才引进流程和职称评审相关流程，由学校职称评聘委员会办公室和人才引进小组严格把关，遴选引进人才中需要进行职称认定和评议的人才对象，严格按照程序对引进人才的职称进行确认与推荐；组织学科专家对优秀引进人才的职称进行评议。

**20. 设立资深教授岗位。**立足于一流应用型大学建设和“升博”计划，设立温州大学资深教授岗位，退休年龄将根据人社部门规定执行。资深教授遴选基本条件：年满 60 周岁（不超过 70 周岁）且人才引进协议期满、德高望重、身体健康、在相关领域做出创造性学术成就和重大贡献，在国内外享有很高学术声誉和学术影响、学术成果特别突出，主持获得相关研究领域最高级别研究项目和学术获奖等。资深教授由本人申请，由国内五名相当影响的学术名家推荐，学院签署意见，人事处初审并组织专家评议，公示，报党委会批准。

## **六、完善便捷高效的人才服务机制**

**21. 健全人才服务机制。**完善全校人才工作体制，成立以校长为组长的温州大学人才工作领导小组；进一步健全校院两级人才工作机构，充实人才服务工作力量，为人才引进和教师发展提供优质高效服务；健全学院人事人才工作机制，坚持党管人才，实行院长责任制。建立人事人才推进和会诊分析机制，每年召开人事人才工作推进会和人事人才工作分析会。

**22. 设立人才服务专窗。**人才发展办公室设立人才服务专窗，学院层面设立虚实结合的人才工作办公室，提供“一窗式”人才服务，按照“一窗口受理、一站式联办、一网式运行”的工作机制，整合学校职能部门和社会群团组织资源，为高层次人才提供“全过程、全要素、全方位”的服务。

**23. 完善人才政策兑现机制。**由温州大学人事分管校领导牵头，人事处会同相关职能部门成立人事工作巡查组，巡查校内人事工作在各环节落实情况巡查组经常性对学校人事工作开展政策兑现情况的督查抽查，对不兑现、不落地、擅自设立前置条件的，巡查组将严肃问责，对无正当理由兑现不及时、不到位的，将在一定范围内给予通报批评。巡查组还将牵头改进人才项目绩效评价办法，建立宽容失败机制，出台体现人才特点和创新价值的经费管理办法和审计方式。

**24. 优化人才联系服务。**完善院校两级党政领导干部联系高层次人才制度，通过政治引领吸纳、重大节日走访慰问、日常联系关爱等多种形式与专家真诚交朋友、结对子。完善高层次人才待遇与市里相关政策的落地执行与衔接工作，在交通出行、医疗保健、旅游休闲等方面提供优惠和便利。落实服务人才例会制度，经常性协调解决人才遇到的困难和问题。

**25. 加大人才政策宣传力度。**加强政策宣传工作和人才工作队伍业务培训力度，充分利用新媒体平台、温州大学人事处及各学院的人才 APP 等各种渠道、各类媒介宣传人才新政，提高人



才新政知晓率和影响力，努力营造引得进、留得住、用得好的人才发展环境。

本意见涉及的各项政策资助、奖励、补助等资金额度均为拨付到位后人才、单位实际享受的额度。相关政策将在学校出台新规后退出。本意见中同一人获同序列称号奖项的按就高不重复原则。2年后新获称号奖项等于或高于现层次的再给予奖励。

本意见自 2018 年起施行，由温州大学人事处会同相关职能部门负责解释。其他我校已发布的各项人才相关政策与本意见不一致的，以本意见为准。