

南昌大学文件

南大校发〔2021〕26号

关于印发《南昌大学“人才强校”引领行动计划》的 通知

校内各单位：

《南昌大学“人才强校”引领行动计划》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14日

南昌大学“人才强校”引领行动计划

为深入贯彻落实习近平总书记关于人才工作的重要指示，全方位推进“人才强校”战略实施，建设一支高水平的人才队伍。根据中共中央、国务院《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》，教育部《关于深化高校教师考核评价制度改革的指导意见》，教育部等六部门《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》，中共江西省委《关于深化人才发展体制机制改革的实施意见》，江西省人社厅《深化人才发展体制机制改革若干措施》以及中共南昌大学委员会《关于制定南昌大学“十四五”事业发展与改革规划的建议》《南昌大学关于全面深化新时代人才队伍改革的实施意见》等文件精神，学校决定制定并实施《南昌大学“人才强校”引领行动计划》。

一、指导思想

在习近平总书记关于教育的重要论述指引下，深入学习贯彻党的十九大与十九届二中、三中、四中、五中全会、全国教育大会精神，坚持社会主义办学方向，全面贯彻党的教育方针，落实立德树人根本任务，坚持走内涵式发展道路。以分类施策、突出重点、全面推进为主线，实施领军人才引领、后备人才托举、技能人才筑基等计划，提升管理人才水平、加强终身学习、推动文化创新建设，建构具有南昌大学特色的人才强校引领体系，形成杰出人才、学科领军人才、学科方向带头人及优秀青年人才等层

次完备、呈“阶梯”状分布、科学合理的人才队伍结构，为南昌大学世界一流大学建设做出贡献。

二、基本原则

（一）党管人才原则。始终坚持党管人才的原则，完善党委领导下的人才工作机制，把人事人才工作作为“党建工程、基础工程、全员工程”。

（二）传承创新原则。根据人事人才工作专业性的特点，各级党委、行政坚持原则性与效率性并重，根据最新政策要求，及时进行优化调整，传承发扬，改革创新，提质增效。

（三）突出重点原则。结合学校基本情况和发展目标，整合学校人才资源，强化重点学科建设，做好交叉学科培育，加强新兴学科孵化，坚持重点突出、点面结合。

（四）协同协作原则。进一步完善校院两级管理体制，强化教学学院的人才队伍建设主体责任，提高人力资源部门的指导服务能力，加强与教育、行业主管部门的沟通交流，形成上下齐心、内外协同协作机制。

（五）引领统筹原则。强化大局意识、主体意识、担当意识，造就“引领引得对、统筹统得住、配合配得好”的良好人才环境，形成攻坚克难、同频共振的强大合力。

三、建设目标

（一）总体目标

以“双一流”建设为统领，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，基本建成党委领导下“激发各类人才创新创业活力、不拘一格降人才”的良好氛围。至 2025 年，形成领军人才数量翻番、后备人才队伍合理、技能型人才基础夯实、管理人才能力大幅提升、终身学习氛围浓郁、整体文化生态优良的人才队伍，力争人才队伍建设专项排名在部省合建高校中稳居前列，建成一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质专业化创新型队伍，为南昌大学实现 2035 年跻身“世界一流大学”宏伟目标提供坚实的人才与智力基础。

（二）具体目标

至 2025 年，“人才强校”引领行动计划各项具体目标如下：

1. 新增自主培养和引进战略科学家层次杰出人才、领军人才、海外优秀人才数量翻番；形成具有强大影响力的高层次人才队伍，引领学校、学科发展；

2. 每年依托“三百人才”工程和“香樟育才”计划，扩大青年人才、后备人才队伍，形成结构合理、具有发展潜力的后备人才队伍，到 2025 年，博士教师占比达到 80%；具有国际化视野的教师占比达到 50%，为学校发展提供不竭的发展动力；

3. 通过“产教融合”等方式引进、培养融合人才和社会辅助导师，形成合理的能够赋能学校高质量发展、落实创新驱动战略的高技能人才，助力产教融合战略的实施；

4. 通过管理人才能力提升计划，使管理人才的能力能够适应

现代大学治理体系的需要，为干事创业、争创一流提供管理人才的支撑；

5. “完善终身学习体系，建设学习型大学”，构建更加灵活、资源更加丰富、学习更加便捷的终身学习体系，在学校基本形成“人人皆学、处处能学、时时可学”终身学习新风尚；

6. 牢记“立德树人是第一使命、教书育人是第一标准”，每年分类别开展先进典型等评选、宣传，表彰劳动模范，提升教职员工归属感，形成“人人皆可成才”的文化氛围。

四、主要任务

（一）领军人才引领计划

1. 实施“战略科学家”引领计划。强化服务国家战略导向，发挥好国家重大人才工程的引领作用。加大对战略科学家等杰出人才的引进和培养力度，加大柔性引进力度，到2025年，实现引进和本土培养战略科学家2-5人，形成一支有特色的战略科学家队伍。【责任单位：高层次人才队伍建设办公室、发展规划与学科建设处、五大学部等】

2. 加快落实“重大人才培养”计划。通过聚焦重点学科方向，加大重大人才的培育力度。着力培育创新引领作用突出、学科团队效应显著、学术潜力深厚的领军人才20-40人，为学科发展提供源源不断的人才支撑。【责任单位：高层次人才队伍建设办公室、发展规划与学科建设处等】

3. 深入实施“全球高端引才引智”计划。开展教学学院院长、

副院长及科研平台负责人的全球招聘、遴选。继续打好“国际青年学者论坛”“全球网络视频招聘会”两张引才品牌，周期内引进40-60人，助力形成国际化、融合性人才队伍。【责任单位：党委组织部、人事处等】

4. 大力实施“政产学研用”融合计划。依托国际材料和食品创新研究院，学科特区以及其他教学科研平台，突出产学研合作支撑作用，周期内引进与培养一大批“政产学研用”融合的“两栖”人才，更新理念，引培一批医教协同人才。【责任单位：发展规划与学科建设处、科学技术处、社会科学处、国际材料创新研究院、国际食品创新研究院、医学部等】

（二）后备人才托举计划

1. 加快实施“三百人才”及“香樟育才”工程。引领学科聚向高峰发展，与学校原有人才项目进行有效衔接，加快实施“三百人才”工程，为不同发展阶段的人才提供应有的支持；面向青年教师实施“香樟育才”计划。周期内两项计划共支持600人，形成“宝塔”式稳定人才结构。【责任单位：高层次人才队伍建设办公室等】

2. 继续实施青年博士引培计划。加大宣传力度、拓展引才途径、优化引才流程，鼓励青年教师到国内外高水平大学、科研院所访学，提升学历层次，拓展国际化视野。到2025年，专任教师中博士占比80%、具有国际化视野教师占比50%，形成总体结构进一步优化的师资队伍支撑。【责任单位：人事处、科学技术

处、社会科学处、国际教育中心(国际交流学院)等】

3. **实施博士后与科研人员提升计划。**扩大博士后招收培养数量，将博士后人员作为补充师资的重要来源。加大与博士后工作站、博士后实践创新基地联合培养的力度，提高博士后人员科学研究水平，拓展新的合作培养单位和创新基地；加大博士后专职科研人员（含外籍）引进力度，简化外籍人才进站程序，力争周期内在站博士后及专职科研人员不低于同类高校规模，为科教融合提供保障。【责任单位：人事处、各博士后科研流动站等】

4. **实施学科交叉人才引育计划。**服务国家重大战略需求和地方经济发展需要，周期内引进和培育交叉学科人才不少于 50 名，以科研项目、科研基地、学术平台为依托，为前瞻性、交叉性研究提供人才支撑。【责任单位：高层次人才队伍建设办公室、科学技术处、社会科学处、五大学部、各研究平台等】

（三）高级技能人才筑基计划

1. **实施实验技术队伍提升计划。**建立健全符合实验技术人才及其岗位特点的评价体系和激励机制，设置正高级实验系列专业技术岗位，继续实施实验技术系列职称评审独立通道，指标单列，周期内实验技术人才的正高职称比例有明显提高。鼓励实验专业技术人员提高实验设计水平、实验操作技能、实验教学及保障能力，提升技术能力和水平，支持实验教师依照流程获得教师资格证，实验课程开课率达到 90% 以上。【责任单位：人事处、国有资产与实验室管理处、教务处等】

2. **实施其他专技人才能力提升计划。**加大图书资料、编辑出版、工程技术等其他专技人才业务培训力度，培训覆盖率达到80%以上，帮助其提升业务能力。【责任单位：图书馆、期刊社、信息化办公室等各相关单位】

3. **实施“双师型导师”培养计划。**通过校企合作，促进教师与企业进行深度合作，强化教师社会实践经验积累和应用。依托教育部“产教融合协同育人计划”项目、优质校外实践教育基地，遴选优质企（事）业单位，选派20名左右教师到企（事）业单位进行师资培训和实践锻炼，培养一批兼具教学与实践能力的教师。【责任单位：教务处、研究生院、科学技术处、社会科学处等】

4. **实施“两栖”人才融合计划。**支持引导企业深度参与教育教学改革，多种方式参与学校专业规划、教材开发、教学设计、课程设置、实习实训，促进企业需求融入人才培养环节。充分发挥地方企业的人力资源优势，遴选15名社会导师。依托学校“131”计划，组建不同层次的产教学科团队20-30个；助力南昌市高层次人才产业园“两栖”人才发展，引导企业与学校设立产业学院和企业工作室、实验室、创新基地、实践基地，建立并稳定一支“双创”导师队伍。【责任单位：教务处、研究生院、科学技术处、社会科学处、创新创业学院等】

（四）管理人才提升计划

1. **实施专职辅导员与管理岗位选调计划。**面向部分“双一流”

建设高校的优秀硕士及以上毕业生开展定向选调，为管理队伍提供人才支撑。【责任单位：人事处、学生工作处、党委研工部等】

2. 实施管理岗位职员制等提升计划。合理设置职员岗位结构比例，加强职员队伍建设。周期内拿出 100 个左右管理岗位实行岗位聘用制，在校内工作人员（含劳动合同制人员）中开展选拔使用，“能上能下”，强化责任意识，提高学校管理效能。鼓励管理岗位工作人员在所在部门同意前提下攻读硕士、博士学位，提高学历层次，所享受政策与专业技术人员对等，鼓励管理人员通过各种途径提高国际化视野。【责任单位：党委组织部、人事处等】

3. 实施专业技术人员挂职管理岗位计划。实施相关专业技术人员挂职职能部门、直属单位管理岗位，临床医师挂职医学部及相关学院领导岗位计划，每年选拔一批具有博士学位或副高以上职称的优秀青年教师到学校机关部门跟岗学习，周期内选拔不少于 20 名，培养造就一支专业技术水平高、管理能力强的后备干部队伍。【责任单位：党委组织部、人事处、医学部等】

4. 实施管理队伍校内外挂职交流计划。推动校内管理业务干部的常态化轮岗交流、周期内选拔 100 名左右的优秀年轻干部派出跟班学习、锻炼。一定数量的优秀年轻干部到部省合建、双一流建设对口高校及上级教育主管部门、省委省政府对口部门跟班学习，一定数量具有培养潜质的优秀年轻干部到扶贫攻坚（乡村振兴）、对口支援一线驻村、结对帮扶、担任第一书记。【责任

单位：党委组织部、发展规划与学科建设处、教务处、科学技术处、社会科学处等】

（五）终身学习加强计划

1. 实施干部综合素质轮训计划。定期组织干部培训，周期内争取每年培训 2 期，逐步建立起常态化终身教育培训体系。【责任部门：党委组织部、党委宣传部、党委统战部等】

2. 实施职工岗位培训计划。探索实施培训学分管理，依托岗前培训、在岗培训、转岗培训和专项培训，按照不同的岗位、区分不同的教龄等因素，针对不同岗位不同阶段职工的特点，制定符合个人发展的培训计划，并每年实施 1-2 次岗位培训，帮助职工设计良好的生涯发展前景和多样化的生涯发展路径。【责任部门：各相关职能部门】

3. 实施名师引领计划。充分发挥教学名师示范和引领作用。建立名师“培育—选拔—示范—应用”工作新机制，周期内培育校级教学名师 150 名，建设层次不同的“名师工作室” 25 个左右。依托教学名师队伍，通过基层教学组织建设制度和青年教师导师制等，创新“老带新”模式，做好“传帮带”，引领青年教师专业发展，指导教师的职业发展，推进教师队伍建设，每年表彰一批优秀师徒结对案例和名师工作室团队。【责任部门：教务处、研究生院等】

4. 实施专任教师产教服务能力提升计划。深入推广产教融合的理念，全面提升教师教学能力和专业服务能力，注重专业能力

和实践经验，周期内培训率达到 100%，相关学科专任教师均应具有一定的产教融合经历，提高服务学生综合能力水平，为社会培养理论知识丰富、实践能力较强的高素质应用型人才。【责任部门：教务处、研究生院等】

（六）文化创新固本计划

1. 实施师德师风与思政教育泓基计划。建立全体教师思想政治和师德师风教育培训体系，将各类师德规范纳入新教师岗前培训和在职教师全员培训必修内容，利用江西省红色教育资源优势开展好“四史”教育，充分发挥党委教师工作部在教师思想政治教育和师德师风建设中的统筹作用，通过专题教育、嵌入教育提升教师思想政治素质。大力挖掘先进事迹，做好各类各级获奖人员的表彰工作。【责任部门：党委教师工作部、学生工作处、教务处、研究生院、创新创业学院等】

2. 实施学习型组织、团队建构计划。创建学习型党组织、学习型民主党派组织、学习型科研团队、学习型教学团队、学习型处室等，周期内遴选不同类型的优秀学习型组织、团队 50-80 个并予以表彰，学校各类各级学习型组织占比达到 80% 以上。【责任部门：党委组织部、党委宣传部、党委统战部、人事处、科学技术处、社会科学处、教务处、研究生院等】

3. 实施劳动模范等荣誉表彰计划。贯彻尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，开展劳动模范、先进工作者等评选，对获批“国字号”荣誉的组织，给予及时性表彰。以劳动模范和

先进工作者为榜样，建设一支知识型、技能型、创新型劳动者大军。**【责任单位：工会、后勤管理处、保卫处等】**

4. **实施归属文化提升计划。**建立“人才之家”“职工之家”“职工小家”“党外知识分子之家”等，通过设计南昌大学欢迎你（入职）、南昌大学祝贺你（晋升）、南昌大学感谢你（退休）等系列活动，组织开展“五一”节前走访慰问、表彰，继续开展教师从教三十年表彰，创新设立管理服务南昌大学三十年表彰项目，进一步强化各类人才的归属感。**【责任单位：党委组织部、党委宣传部、党委统战部、工会、人事处、离退休工作处等】**

五、保障措施

（一）组织保障

1. 将建设高素质人才队伍作为学校建设的基础性工作，健全党委统一领导、统筹协调，教师工作、组织、宣传、人事、教学、科研等部门各负其责、协同配合的工作机制。成立“南昌大学人才强校引领行动计划领导小组”，由学校主要领导担任组长，分管人事人才工作副校长担任副组长，成员涵盖相关职能部门负责人，加强统筹规划和组织领导。

2. 加强党的全面领导，着重抓好党对高层次人才的政治引领与吸纳工作；提升基层党组织保障能力，充分发挥基层党组织和党员教师作用，加强教师党支部建设，全面做好人才思想政治工作，确保其教学科研工作推进方向与学校党委、行政精神一致，确保社会主义办学方向。

3. 以“党建双领双同”为牵引，鼓励学院各级党组织创新支部活动、工会活动，通过表彰先进、树立榜样，不断营造师生的荣誉感。

（二）机制保障

1. 学习贯彻《深化新时代教育评价改革总体方案》精神，落实好教育部《关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见》、教育部等六部门《关于加强新时代高校教师队伍建设的指导意见》等文件精神，优化教育评价体系；在考核评价中大力破除“五唯”，修订《南昌大学高层次人才考核工作暂行办法》《南昌大学专业技术职务评聘工作实施办法》，坚持质量优先的评审原则，推行代表性成果评价制度，科学设置评价周期。

2. 深入改革教师评价，推进践行教书育人使命，坚持把师德师风作为第一标准，制订《南昌大学教师思想政治和师德师风考核实施办法》，引导教师注重教育教学实际，强调教师的第一身份，牢记为党育人、为国育才使命，把落实立德树人根本任务融入教育教学全过程。

3. 继续推进职称制度、考核评价制度改革，充分发挥职称评审、岗位聘用的指挥棒作用，加强聘后管理，突出服务地方经济发展、国家重大战略的导向，让“能进能出、能上能下”成为常态，进一步激发广大教职工主动性和积极性。

4. 落实好《南昌大学人才工作示范点创建实施办法》，每年实施人才工作示范点和先进个人表彰，进一步激发人才工作活

力。

（三）经费保障

1. 统筹安排人才队伍建设经费不少于 10 亿元，支持人才强校引领行动计划总体方案的实施，同时引导树立用人成本意识，在经费资源有限的情况下，统筹、优化经费资源的配置。

2. 发挥学科强基作用，各学院统筹安排好人人才强校引领行动计划实施经费的落实，在一流学科建设经费、院级教育发展基金、创新创业专项基金、学院年度预算、校友捐赠基金中合理安排好人人才经费，助力人才队伍建设迈上新的台阶。

3. 实施薪酬体系改革，以“体现效率，兼顾公平”“打破身份，优绩优酬”“注重能力、实绩和贡献”为绩效考核原则，出台《南昌大学薪酬体系改革实施方案》，聚焦“作示范、勇争先、创一流”，完善学校收入分配制度，激发广大教职工干事创业的积极性、主动性和创造性。

（四）服务保障

1. 完善高层次人才一站式服务。完善高层次人才服务体系，优化服务流程，加强与省市各级政府、部门沟通，打通省级、市级人才优惠政策，为学校人才提供更优质的服务。

2. 提升学校协同服务人才能力。出台《高层次人才服务工作暂行办法》，构建部门协同人才服务平台。学校各重点人才服务单位设立“一站式”服务平台，从人财物保障入手，优化流程，进一步提高服务效率。

3. 深入落实《南昌大学党管人才“三级思政服务”工作体系》，坚持目标引领及问题导向，充分发挥学部在人才评价、人才考核中的统筹协调作用。继续推进人事人才工作重心下移，明确院系和具体用人单位主体责任，切实做到人事人才工作可监测、可评估、可考核。

附件：“人才强校”引领行动计划主要建设项目及具体目标

附件

“人才强校”引领行动计划 主要建设项目及具体目标

项目名称	建设内容	建设目标	预算金额 (万元)
领军人才 引领计划	<ol style="list-style-type: none"> 1. 实施“战略科学家”引领计划； 2. 加快落实“重大人才培养”计划； 3. 深入实施“全球高端引才引智”计划； 4. 大力实施“政产学研用”融合计划。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 周期内引进和本土培养战略科学家层次人才 2-5 名； 2. 周期内培育领军人才 20-40 名； 3. 周期内引进优秀学科方向人才 40-60 人； 4. 周期内引进一大批“政产学研用”人才； 	40000+
后备人才 托举计划	<ol style="list-style-type: none"> 1. 加快实施“三百人才”及“香樟育才”工程； 2. 继续实施青年博士引培计划； 3. 实施博士后与科研人员提升计划； 4. 实施学科交叉人才引育计划。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依托“三百人才”工程和“香樟育才”计划，周期内共遴选 600 名左右人才予以支持； 2. 周期内，博士教师占比达到 80%；具有国际化视野的教师占比达到 50%； 3. 周期内在站博士后及专职科研人员数量不低于国内同类高校规模； 4. 周期内引进和培育交叉学科人才不少于 50 名； 	30000+
高级技能 人才筑基 计划	<ol style="list-style-type: none"> 1. 实施实验技术队伍提升计划； 2. 实施其他专技人才能力提升计划； 3. 实施“双师型导师”培养计划； 4. 实施“两栖”人才融合计划。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 周期内实验技术人才正高职称比例明显提高，实验课程开课率达到 90%以上； 2. 图书资料等其他专技人才业务培训覆盖率达到 80%以上； 3. 选派 20 名左右教师企（事）业实践锻炼； 4. 遴选 15 名左右社会导师，组建产教学科团队 20-30 个，建立并稳定一支“双创”导师队伍； 	7000

管理人才 提升计划	1. 实施专职辅导员与管理岗位选调计划； 2. 实施管理岗位职员制等提升计划； 3. 实施专业技术人员挂职管理岗位计划； 4. 实施管理队伍校内外挂职交流计划。	1. 面向部分“双一流”高校，在省选调政策内，开展专职辅导员与管理岗位工作人员定向选调； 2. 周期内拿出 100 个左右管理岗位试行岗位聘用制； 3. 周期内选拔不少于 20 名左右优秀青年教师到机关部门跟岗学习； 4. 周期内选派 100 名左右优秀年轻干部到部委、厅局、扶贫攻坚一线等锻炼。	3500
终身学习 加强计划	1. 实施干部综合素质轮训计划； 2. 实施职工岗位培训计划； 3. 实施名师引领计划； 4. 实施专任教师产教服务能力提升计划。	1. 周期内争取每年开展 2 期干部综合素质轮训； 2. 周期内每年实施 1-2 次职工岗位培训； 3. 周期内培育校级教学名师 150 名，建立层次不同的“名师工作室” 25 个左右； 4. 注重专业教师产教服务能力提升，周期内培训率达到 100%。	10000
文化创新 固本计划	1. 实施师德师风与思政教育泓基计划； 2. 实施学习型组织、团队建构计划； 3. 实施劳动模范等荣誉表彰计划； 4. 实施归属文化提升计划。	1. 每年分类别师德师风先进典型案例、教书育人杰出贡献奖、卓越教师奖、教学标兵奖、教学竞赛优胜奖、优秀研究生导师奖、创新创业优秀导师奖、十佳辅导员、优秀辅导员等奖项评选； 2. 周期内遴选不同的学习型党组织、团队 50-80 个，各类各级学习型党组织占比达到 80%以上； 3. 开展劳动模范、先进工作者评选表彰，开展及时性表彰； 4. 建立“人才之家”等，每学期各开展一次新入职人员欢迎仪式、晋升谈话会、荣休仪式，创新设立管理服务南昌大学三十年等表彰项目。	9500
合 计	100000+		

