

中共四川农业大学委员会文件

校党字〔2022〕10号



关于新时代人才优先发展的若干意见

为认真贯彻落实中央和省委人才工作会议精神，深入实施新时代人才强校第一发展战略，扎实推进学校“双一流”建设，根据中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》和中共中央 国务院《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》等关于人才队伍建设的总体要求，锚定学校第十一次党代会和事业发展“十四五”规划确立的“1515人才工程”建设目标，努力打造一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质人才队伍，结合学校实际，提出如下意见。

一、指导思想、基本原则和主要目标

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻习

近平总书记关于高等教育和人才工作的重要论述，认真落实中央和省委人才工作会议精神，按照学校第十一次党代会关于人才工作的重要部署，遵循高等教育发展规律和人才成长规律，牢固树立人才是第一资源理念，以立德树人为根本，以强农兴农为己任，以破除机制体制障碍为着力点，以优化人才生态为抓手，以激发队伍活力为关键，以提升人才队伍整体水平和竞争力为目标，构筑传统农科人才高峰、抢占交叉学科人才阵地、突破新兴学科人才匮乏瓶颈，加快建设西南农业科教人才创新高地，为推进特色鲜明、国际知名一流农业大学建设提供坚实的人力资源保障。

（二）基本原则

坚持党管人才。健全党管人才领导体制和工作格局，充分发挥党在人才工作中的思想优势、政治优势和组织优势。

坚持师德为先。将师德师风作为人才评价的首要要求和第一标准，大力弘扬“川农大精神”，常态化推进师德培育涵养。

坚持一流目标。围绕一流农业大学建设目标，汇聚优质资源，协同推进一流教学科研和管理服务人才队伍建设。

坚持问题导向。聚焦制约人才发展关键问题，重点突破，精准施策，分类管理，健全和完善人才队伍建设体制机制。

坚持激发活力。完善人才发展激励保障机制，强化全员参与人才工作意识，形成人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面。

（三）主要目标

着力扩大人才规模、优化人才结构、提升人才质量、激发人才活力，构建一支师德高尚、业务精湛、数量充足、结构优化、

富有创新精神、全面适应“双一流”建设需要的高水平人才队伍。到2025年，实现靶向引进和精准培育10名杰出人才、50名领军人才、100名优秀拔尖人才、500名后备人才的“1515人才工程”建设目标，努力建成西南农业科教人才创新高地。到2030年，整体学科专业对人才的吸引力明显增强，人才发展机制体制明显优化，人才资源的整合与开发水平明显提升，人才队伍有力支撑“双一流”及多学科协调发展的学科体系建设。到2035年，人才队伍影响力和核心竞争力显著增强，人才强校战略目标基本实现，人才队伍全面支撑特色鲜明、国际知名一流农业大学建设。

二、优化精准引才方略

（四）加大诚聘英才实施力度

以学校为主导、教学科研单位为主体，坚持高水平、国际化的引才导向，制定人才引进工作实施办法，常年面向海内外诚聘英才政治思想素质好的顶尖人才、杰出人才、领军人才、拔尖人才、优秀人才、学术骨干、专任教师、青年研究员（博士后）等不同类别人才。瞄准海内外高端人才和优秀青年人才的聚集地及学科团队，聚焦学科专业特点，充分调动各方资源，实行更加积极、更加开放、更加有效的人才发掘引荐和跟踪引进政策，坚定不移以才引才、以才聚才。根据不同学科专业发展情况、现有师资力量等，分类实施引进人才支持政策，注重引进具有创新潜力的高层次人才和急需紧缺青年人才。在资源配置上对学术背景好、教学科研潜力大的优秀人才予以倾斜，重点关注和定向跟踪培养。

（五）强化精准设岗靶向引才

立足学科专业发展实际，根据不同校区、不同岗位特点、不同研究方向，结合现有师资队伍结构、规模、质量现状，定编定岗定员，制定精准的人才引进规划。注重学术梯队建设，确定重点领域和优先次序，由教学科研单位发布个性化的人才招聘公告，对相关学科建设急需紧缺的特殊人才，开辟专门渠道。实施总量控制、精准设岗、精准识别、精准引进。构建全职引进、柔性引进等多元化的引才机制，试行年薪制、协议工资制、预聘-长聘制等多种聘任方式，实行更灵活的适时即时考核招聘机制。重点接收海内外重点院校、知名科研院所的优秀博士毕业生和博士后出站人员，减少“学术近亲繁殖”，推动人才队伍国际化、学缘结构多元化。以良好的发展平台和空间、良好的科研学术氛围和人文环境、较有竞争力的薪酬待遇，汇聚更多优秀人才。

三、优化人才培育体系

（六）加强思想政治教育引领

创新教师思想政治工作，充分发挥教学科研基层党组织政治功能，深入开展理想信念和家国情怀教育，引导教师自觉践行社会主义核心价值观。大力弘扬“川农大精神”，坚持以德立身、以德立学、以德施教、以德育德，全面提升教师思想政治素质和育人能力。在人才引进、考核评价、项目申报、职称评审、岗位聘任、导师遴选等过程中，坚持思想政治素质和师德规范要求，实行“一票否决”制。进一步完善青年教师职业导师制，加强教学科研单位和指导教师对青年教师的指导力度，充分发挥教学名师

和优秀教师的示范引领作用。加大新入职教师培训力度，健全教师职业培训体系，帮助青年教师树立正确政治方向和理想信念。

（七）实施四大人才支持计划

面向国家和省重大战略需求，坚持引进和培养并举、以自主培养为主的思路，以各级各类人才计划项目为牵引，着力构建目标明确、层次清晰的人才培养支持体系，筑巢养凤，鼓励更多优秀人才脱颖而出。优化完善《学科建设双支计划》《专业建设支持计划》《社会服务支持计划》和《国际化办学推进计划》等校本级人才培养计划，强化教学科研团队和优秀成果培育，促进社会服务和科技成果转化，拓展国际化视野，引导教师根据专业特点和自身优势，立足本职岗位分类培养、分类提升、分类发展。进一步优化资源配置和管理方式，在研究生招收指标、科研经费、办公实验用房等方面，注重向高层次人才和优秀青年后备人才倾斜，全力培养一支育人水平高、科研能力强、服务效能高、发展潜力大的中青年骨干教师队伍。

（八）强化青年英才培养力度

教学科研单位需高度重视新进教师入职后 1~5 年“学术黄金期”的培养和引导，加强思想引领和人文关怀，协助教师切实融入特定教学科研团队，有针对性地进行教学科研能力培养。教师应积极融入和主动参与，增强学科专业和教学科研团队归属感、认同感和荣誉感，将教师融入团队情况纳入考核范围。通过教学科研单位之间项目合作研究、人才联合培养、学术交流等形式，加强学科交叉融合，有力带动青年人才成长。用好用活各级各类

人才项目支持政策，进一步构建和丰富优秀青年人才发掘机制，建立校级-省级-国家级后备人才储存库，按递进层次进行定向跟踪、重点培养，加大支持力度，促进其快速成长。

（九）推进人才队伍国际化

坚持以高水平对外开放引领高质量发展，拓展人才队伍国际视野，加快推进人才队伍国际化。通过国家海外高层次人才引进计划、“111 引智计划”、四川省“天府峨眉计划”以及学校《国际化办学推进计划》等，加大海外高层次人才引进力度，特别注重引进海外知名高校、科研机构取得博士学位或博士后出站的优秀人才。优化完善教师出国留学选拔、审批、管理程序，进一步拓展教师出国留学渠道，利用好国家公派、学校公派等各类项目，争取各级政府与企业基金，推动教师赴国（境）外访学，落实中青年教师出国研修计划，力争五年内具有一年及以上国（境）外留学经历教师比例达到 40%以上。

（十）加强博士后人才储备

充分利用国家和我省提供的优惠政策，大力加强博士后科研流动站建设，力争新获批风景园林学、农业资源与环境、植物保护等一级学科博士后流动站。深化博士后管理制度，灵活运用博士后政策，构建学校、教学科研单位、课题组、合作导师多元支持薪酬体系，鼓励学术团队、重大科研项目主持人、合作导师在科研经费、生活补贴等方面加大对博士后的配套支持力度，进一步提高博士后待遇。发挥好博士后制度优势和流动站平台对人才的吸引力，加大招聘宣传、遴选和招收力度，稳步扩大博士后规

模，把博士后作为师资扩充的主要渠道，拓展专职科研队伍，提升科研质效，夯实人才储备基础，做大做优师资蓄水池。强化博士后过程管理，培育“天府农科博士后论坛”学术交流品牌，全力支持博士后申报国家自然（社科）基金、博士后基金、博士后创新人才支持计划等项目。优化完善博士后考核评价、激励约束机制，推进博士后与专职科研队伍一体化建设和发展。

（十一）统筹推进服务队伍建设

实行全覆盖、多层次、多维度的补充选拔和培养教育，构建定岗定员定责定酬管理体系，协同推进管理服务、专职辅导员、教研辅助、后勤保障等队伍建设。强化管理岗位职责和服务效能，按教育部规定逐步配足配强辅导员队伍，优化实验技术等教研教辅队伍配备及绩效考核办法，逐步推进后勤保障队伍社会化管理。进一步优化合同制聘用教职工队伍的统筹规划和管理服务，以品德、知识、能力和业绩为导向，根据岗位性质、岗位职责、实际贡献，完善薪酬待遇和绩效考核制度。拓展科级干部聘任、职称评审、岗位等级晋升等成长发展通道。坚持严管与厚爱、激励与约束、监督与培养等方面协同发力，着力建设一支爱岗位、业务精、乐奉献、善协作、敢担当的支撑服务保障队伍。

四、优化人才评价体系

（十二）突出品德、能力和业绩导向

坚持德才兼备，以德为先，严把人才选聘考核政治关，把品德放在人才评价的首位，重点考察人才的职业道德，强化职业操守和社会责任。坚持“四个面向”，坚持重能力、重实绩、重贡献

导向，克服“五唯”顽瘴痼疾，构建具有学科特色、专业特点、岗位特征等分类分层评价指标和代表作、贡献度、发展潜力的多元综合评价体系，突出教育教学实绩，促进教师评价与“双一流”建设、本科教学评估、学科评估等政策联动。坚持发展性评价，遵循人才不同发展阶段特性及规律，充分发挥教学科研单位基层学术组织和校学术委员会在人才评价中的重要作用，为优秀人才脱颖而出开辟“绿色通道”。

（十三）深化职称制度改革

统筹用好编制资源和职称岗位资源，优先保障教学科研急需，向重点学科、特色学科、交叉学科、重点岗位、优秀人才倾斜。根据不同学科门类、不同岗位系列，设置高级职称总量及结构比例。进一步发挥职称评审的杠杆激励和人才评价作用，优化高级职称申报条件，完善评审机制，注重代表性成果的质量、贡献和影响，建立有利于教师潜心教学、静心科研和专注创新的评价制度。在持续实施思想政治理论课和大学生思想政治教育“三单政策”、单列认定性评审、学科组推荐评审等高级职称晋升通道的基础上，实行优秀人才特聘高级职称制度，对在人才培养、科学研究、社会服务等工作中业绩突出的教师予以更多晋升机会，提高职称评审的科学性、有效性、专业性。

（十四）健全分类考核机制

强化学校考核中层单位、中层单位考核教职工的两级管理机制。引导教学科研单位建立标准明确、权责清晰、评价公正、流动有序、契合本单位学科专业建设实际的教师岗位分类管理实施

细则，充分发挥各类人才的特长优势，结合各单位“十四五”主要目标任务，进一步落实教学型、教学科研型、科研型、推广型、实验技术、管理服务等不同岗位，以及教授、副教授、讲师等不同职级的主体职责，细化年度目标任务。管理服务部门根据业务工作实际，制定具体岗位职责，强化服务质效。将日常考核、年度考核相结合、有效衔接，考核结果作为岗位调整、薪酬分配、绩效激励的依据。完善和落实专业技术岗位能上能下、管理服务岗位任期轮岗交流和退出机制，探索个人成长与团队发展相结合的评价方式，注重团队成员在团队发展中的实际贡献，督促教师明确自身发展通道，将岗位职责、绩效考核和薪酬待遇有机结合。

五、优化人才激励机制

（十五）健全立德树人荣誉体系

坚持表彰和奖励相结合、日常工作和突出业绩相结合、精神激励为主物质奖励为辅的原则，建立校级、厅局级、部省级、国家级多层次，建立党建类、教学科研与社会服务类、学生工作类、管理服务类等多维度，建立从入职到退休、从教学科研一线到后勤服务保障、从师德高尚师生公认的突出贡献到兢兢业业默默无闻的累计奉献等多方位的荣誉体系，形成具有我校特色的共同文化价值理念，让每一位为学校和社会发展做出奉献和贡献的教职工都能赢得尊重。加强对典型人物和先进事迹的宣传与推荐，大力褒扬先进，充分发挥示范、引领和带动作用，积极营造创先争优的良好氛围，进一步增强教职工的责任感、归属感和荣誉感。

（十六）完善分配激励约束机制

统筹用好绩效工资政策，充分发挥基础性绩效和奖励性绩效的导向、激励和杠杆作用，坚持重能力、重业绩、重贡献，兼顾教学、科研、管理等不同岗位，统筹传统农科、新兴交叉等不同学科，平衡在编在岗、合同制聘用、离退休等不同群体，兼具外部竞争性与内部公平性、普惠共享与重点突出。健全与岗位职责、工作业绩、实际贡献、累计奉献等紧密联系的分配激励机制，构建能更大程度发挥和释放教职工教学科研潜能、管理服务效能的薪酬分配体系。取消无特殊原因工作量不饱和教师课时津贴补差。适当加大单位自主使用绩效考核结果和调节绩效分配力度，在岗教师目标绩效考核奖下拨中层单位，可按不高于总量的 20%用于绩效调剂，年终奖原则上可按 40%~45%平均、40%定量、15%~20%定性进行分配，注重向关键岗位、高层次人才、业务骨干和作出突出贡献的人员倾斜，切实体现多劳多得、优绩优酬、奖勤罚懒。

（十七）实行人才引育激励支持

在《学科建设双支计划》《专业建设支持计划》《社会服务支持计划》和《教职工奖励办法》等人才引育支持政策基础上，在课时津贴、坐班津贴、基础性绩效工资普惠共享、动态调整的基础上，单列绩效激励资金，实施人才引育激励十二条举措，对人才引育成效显著的教学科研单位和业绩特别突出的教师个人进行特殊激励支持。教学科研单位引进或培育符合四川省高层次人才队伍建设奖励规定的顶尖、领军、拔尖、储备等不同类别人才，全职或柔性引进的校级顶尖、杰出、领军、拔尖、优秀、学术骨

干、专任教师等各类别人才，按每人1万元至100万元划拨至单位，作为人才引育工作专项经费。对入选省级及以上人才工程项目和《学科建设双支计划》《专业建设支持计划》层次的教师，分别设置省级和校级人才岗位激励资金，实行动态核定的特殊激励支持政策。

六、优化人才工作格局

（十八）健全人才工作领导小组

坚持党管人才原则，成立由党委书记和校长任组长，分管组织人事工作的副职校领导任副组长，其他校领导、党委常委、相关职能部门主要负责人为成员的人才工作领导小组，加强党委对人才工作的组织领导、统筹协调和重大决策部署。实施人才引育“一把手”工程，党委常委会至少每半年听取一次人才工作汇报、专题研究一次人才工作，建立校领导联系专家教授制度，加强对中层单位人才工作的指导，对各级各类人才的特殊需求困难和热切期盼问题予以及时研究、及时回应、及时解决。组织人事部门加强人才队伍建设分析研判，为学校体制机制改革提供决策参考，协同教学科研单位及相关职能部门做好人才发展与服务工作。

（十九）强化用人单位主体责任

教学科研单位承担人才工作主体责任，成立党政主要负责人是第一责任人的人才工作领导小组，建立由专家教授与党政领导共同考察、党政联席会集体研究的人才工作机制。进一步落实教学科研单位选人用人自主权，科学制定人才队伍建设规划，持续改善人才成长生态环境，做到寻觅人才求贤若渴、举荐人才不拘

一格、使用人才各尽其能、服务人才真情实意。畅通人才信息沟通交流途径，强化人才入职后成长关键期的管理与服务，在资源分配上有计划有目的向优秀潜质人才予以倾斜、重点关注和定向跟踪培养。增强教职工主人翁意识，深度参与人才工作，主动发现、主动推荐、主动培养各类人才。将人才工作纳入教学科研单位党建工作述责述职的重要内容，将发现人才、推荐人才、培养人才、服务人才的成效作为单位绩效考核、班子评优评先、干部评价的重要依据。

（二十）营造人才发展良好环境

牢固树立事业留人、待遇留人、环境留人、感情留人的人才引育理念，推进组织、人事、教学、科研、财务、国资、后勤等人才工作一体化，根据职责分工，全力落实好人才启动经费、实验用房、设备招标采购、薪酬待遇、实验平台建设、团队建设、研究生招收等事宜，提升服务水平，优化工作流程，增强人才工作全局意识、责任意识、服务意识。制订人才服务指南，打通部门间数据通道，积极主动服务人才，切实为人才松绑减负，充分营造尊重知识、尊重人才、尊重创造的浓厚氛围。


中共四川农业大学委员会
2022年2月17日