

【喜迎党代会 共谋新发展】

固本强基 高端引领 立德树人

——学校第一次党代会以来人才工作纪实

习近平总书记指出：“发展是第一要务，人才是第一资源”。学校始终认真贯彻落实习近平总书记关于人才工作的重要论述和重要讲话精神，按照学校的部署，始终把人才工作放在更加突出的位置，坚持“人才强校”战略，大力加强师资队伍建设和深化人事制度改革，专任教师数量明显增加，师资队伍逐步优化，队伍质量明显提升，干事创业、人人成才的环境氛围日益浓厚，学校人才队伍建设呈现出良好的发展态势，为学校各项事业的发展提供有力的人才支撑。现就第一届党代会以来学校人才强校工作有关情况总结如下：

一、主要抓手

(一) 坚持“党管人才”原则，切实加强学校党委对人才工作的领导。学校党委坚决扛起党管人才政治责任，建立健全党委对高层次人才工作的政治引领和体制机制，确保高层次人才工作服务于社会主义大学“立德树人”的根本任务，及时研究部署人才工作，谋划大局、把握方向、解决问题，协调各方形成共同参与和推动人才工作的整体合力，不断推动高层次人才建设科学化。

完善组织机构，构建人才工作体系。2017年11月，经党委常委会研究，成立了以学校党委书记和校长为组长的校人才工作领导小组(党委常委会[2017]30号)，下设人才工作办公室，做到有场所、有人员、有经费。2019年3月根据实际需要调整了工作领导小组成员，进一步明确人才工作领导小组及其办公室的职责范围、议事规则、工作程序(闽江夏院[2019]19号)。

加强组织领导，强化人才工作责任担当。不断加强学校党委、行政对学校人才工作的领导，党委常委会研究人才工作重大决策和重要问题，听取人才工作汇报；建立人才工作领导责任制，落实责任分工，把人才工作和人才队伍建设作为考核干部和学院工作一项重要内容，确保学校人才工作的各项目标任务落到实处。

(二) 规范引进程序，严把人才引进政治关、师德关。坚持德才兼备、以德为先，在高层次人才引进中严守“政治底线”和“政治要求”。从遵守法律法规、党纪党规、职业道德、师德师风、从教态度、入职动机、教学科研能力、学术水平等多方面对高层次人才引进人才进行全面考察和综合评价，严格政治纪律和政治规矩，把好思想道德关、政治素养关，在高层次人才引进工作中实行“师德一票否决”。出台《福建江夏学院高层次人才引进程序(试行)》(闽江夏院[2019]26号)，修订学校高层次人才引进工作流程图，规范人才引进工作流程，加强政治审查和师德师风考察，进一步加强对人才引进工作中的各种风险的控制。优化《福建江夏学院高层次人才引进情况登记表》，加强对关键节点的提醒和确认。

前置政治审核程序，实行学院初审、部门复审的两轮审核制度。首先由引进学院通过座谈、面试、调查、政审、查档等方式，全方位核实拟引进人才的基本信息、教育背景、工作经历、学术业绩、奖惩情况等，重点考察其在原单位的思想品德、作风情况和调动动机等。学校人事处、宣传部、科研处、国际合作处等相关部门对引进人

才的思想政治、意识形态、学术作风、相关经历、奖惩情况、相关评价等方面的材料进行第二轮审核。创新工作思路，针对引进人才调动动机考察的难题，在引进前要求拟引进人才签订《师德承诺书》，将遵纪守法、师德师风、学术道德、个人表现等承诺内容写入引进协议，如发现拟引进人员存在师德失范、违规违纪、弄虚作假、学术不端行为的，及时停止引进程序、取消录用资格，引进后发现承诺不实、弄虚作假的，解除聘用合同，并承担违约责任。严谨、细致的前置审查程序对人才的甄别起到良好的效果，近几年已有2人因档案审查不合格、多人因填报信息不实终止引进。

(三) 加强制度建设，不断促进人才引进工作制度化、科学化。为更好地适应新时期学校转型发展需要，学校近两年出台5个高层次人才有关文件，修订形成新的《福建江夏学院高层次人才引进与管理办法(试行)》(闽江夏院[2020]12号)。进一步细化人才分类，提高指导性和可操作性，方便二级院部更好地识才、选才，提高引才效率；根据人才类别确定合理的引进待遇，鼓励优劳优酬，激励引进人才进校后在教学、科研、学科建设等方面多做贡献。回应二级学院需求，根据不同人才在学科、专业、业绩、紧缺急需程度等方面的不同，允许二级学院在规定的范围内，对安家费进行适度配套，实现“一人一策”，使人才引进政策更具弹性，努力做到原则性与灵活性共存、人性化和制度化兼备。进一步查缺补漏，完善文件体系，增加了对已有教授、副教授职称人才进校后职称认定的规定，针对应用型本科示范高校建设需求，加强对业界应用型高水平人才的引进，增加了对业界具有正高级职称人才的引进条件、待遇标准的认定等。

(四) 加强关心培养、落实协同服务，为人才发挥作用提供可靠保障。为充分发挥高层次人才在学校建设与发展中的重要作用，在实际过程中形成校领导联系高层次人才工作机制，并出台《福建江夏学院校领导联系高层次人才工作制度》(闽江夏院[2020]37号)，引导高层次人才增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，帮助其树立做爱国奋斗模范引领者和改革创新奋力开拓者的目标和决心，进一步把高层次人才聚集到学校的各项事业中来。

落实省委引进政策，学校党委书记主持召开引进生座谈会，勉励引进生担当立德树人重任，发扬家国情怀，爱国爱校、奉献担当，做学养厚实、德艺双馨的四有好老师；关心引进生的工作生活和成长成才，为引进生将个人发展和学校建设、国家人才培养大计结合起来指明方向。校长主持召开新引进教师座谈会，协调有关部门落实放管服，以扶上马再送一程的精神，为引进人才更好地发挥作用铺路搭桥。

在校党委的领导下，各部门和学院坚持以人为本，不断完善培养、引进、激励和服务的制度和环境，创造有利于人才脱颖而出的条件，提高服务效率与水平，做到事业留人、感情留人、待遇留人、环境留人，为高层次人才发挥作用提供可靠保障。

积极发挥学校人才办在高层次人才引进后的引导和服务作用，搭建人才服务工作桥梁，在实际工作中，形成一套由人才办牵头，各职能部门和引进单位相互配合的围绕高层次人才进行全过程协同协调的工作机制，将校党委对高层次人才人才的关怀落到实处，把高层次人才凝聚到以学校党委为领导的立德树人伟大事业中来。2018年，学校装修64套人才周转房，为引进人才提供良好的生活环境；持续关

心教职工子女入学问题，积极对接省人才办、教育厅、教育局等有关部门，与闽江师范专科学校、闽侯上街实验学校签订对口支持协议；建设“博士工作站”，为高层次人才和在读博士提供良好的工作环境。积极为人才发展营造良好平台，助力人才在个人成长过程中推动学校事业发展。

二、主要成效

(一) 引才数量显著。第一届党代会至今，共引进84位博士。

(二) 引进博士学缘结构、专业结构不断优化。近年来，共引进5名来自清华大学、中国人民大学、中国科学院大学的引进生，清华大学、中国人民大学、武汉大学、中央财经大学等省外高水平大学博士人才数量不断增多，学校师资结构逐年改善。

(三) 高层次人才促进学校事业发展的“人才效应”渐显成效。第一届党代会至今，引进博士中共有1人入选闽江学者特聘教授，2人获省引进B类人才，3人次入选福建省高等学校新世纪优秀人才计划，4人次入选省高校杰出青年科研人才培养计划，4人获得国家基金项目立项。引进人才获评省级优秀教师、学校师德师风标兵等荣誉称号，在学校教学综合竞赛中获得特等奖、一等奖，指导学生获得国家级、省级学科竞赛奖项，逐渐成长为学校事业发展的一支骨干力量。

三、优化方向

(一) 加强高层次人才队伍建设。高水平学科专业领军人才数量严重不足，获得省级及以上人才称号的人才数量与省内同类高校相比不占优势。学科专业带头人和骨干教师缺乏，不能完全满足学科专业建设需求，优秀青年师资储备不足，学科专业带头人和骨干人才流失现象时有发生。此外，由于缺乏有影响力的学科专业带头人，教学科研团队建设成效还不明显，仍是任重道远。

(二) 下大力气改变人才队伍结构不均衡现象。专任教师中博士、教授比例明显低于省内同类高校；教授和副教授平均年龄偏大，副教授老龄化现象突出，其中10年以上的副教授占全部副教授的42%，5年以上的副教授占84%(占专任教师比例32%)，导致教师职称晋升通道不畅；人才队伍学缘结构有待进一步优化。

(三) 深化人才发展体制机制改革。《深化新时代教育评价改革总体方案》正在落实推进，重学历轻能力、重资历轻业绩等现象未完全扭转，教师评价改革有待进一步深化。人才梯队建设和人才培养机制还不够健全，部分教师立志成才的理想信念不够坚定，攻坚克难、锲而不舍的精神有所懈怠，学校所提供的支持和引导还不够充分，鼓励立足本职本岗成才，激励和保障各类人才脱颖而出的机制还不够健全。人才分类管理的科学化水平有待提高，以用为本的理念有待进一步落实，人才效能还没有得到充分发挥。

四、未来展望

(一) 坚持立德树人，加强师德师风建设和思想政治工作，坚定理想信念，激发内生动力。

全面贯彻党的教育方针，坚持立德树人，加强师德师风建设，坚持把师德师风作为教师素质评价的第一标准，全面落实新时代高校教师职业行为准则，完善师德建设常态化长效机制，健全防止师德失范的有效机制。重点加强学术道德教育引导，倡导求真务实、勇于创新、严谨自律的治学

态度和学术精神，通过“底线规范、高标引导”进一步引导教职工坚守学术诚信。健全人才荣誉表彰体系，发挥典型示范引领作用，进一步增进集体荣誉感和人才的归属感。

(二) 坚持高端引领，加强高层次人才梯队建设，完善人才培养机制，开创优秀人才引育新局面。

专项做好学校高层次人才引育计划，实施国家级与省级高层次人才后备人才、学科专业带头人、骨干教师、优秀青年教师的培育和支持计划。完善人才学习交流机制，充分发挥博士工作站等交流平台的积极作用。完善高层次人才培养机制，构建学校、学院、系(教研室)和教职工“四级联动”的人才工作机制，充分调动广大教职工参与师资队伍建设的积极性，开创优秀人才引育新局面。

(三) 坚持固本强基，实施学科专业队伍建设的达标工程，加强应用型人才队伍建设，健全“双师型”教师有关制度。

针对学校新发展阶段的目标任务，立足学科专业建设和人才培养需求，科学做好分学科、分专业、分类型、分层次的人才队伍建设计划，将人才队伍建设计划列入学校及二级学院的年度目标任务，以学科专业为单位加大优秀人才的引进力度。加大对各学科专业带头人和骨干教师，以及紧缺急需人才的引进力度，推动在各本科专业开展人才队伍建设达标工程。对标区域一流应用型本科大学建设目标，健全“双师型”教师认定、聘用、考核等评价标准，进一步深化产教融合，促进应用型人才队伍建设。

(四) 坚持统筹兼顾，加强分工合作，构建齐抓共管新格局，完善人才培养长效机制。

立足提升人才教书育人素质能力、完善终身学习体系，进一步加强部门之间的分工合作，在培育优良师德师风、提高教学科研能力、提升综合素质、保障身心健康等方面扎实开展工作，统筹协调做好人才的发展规划和培养计划，把人才队伍培养作为一项常规工作抓不懈，并落实到年度工作安排构建多部门协同促进人才发展的长效机制。

(五) 坚持改革创新，深化新时代教育评价改革，发挥评价指挥棒作用，促进人才分类发展。

认真贯彻落实习近平总书记关于抓好《深化新时代教育评价改革总体方案》落地重要指示精神，扎实推进新时代教育评价改革，破除“五唯”顽瘴痼疾，健全符合新时代要求、切合学校实际，以创新能力、质量、实效、贡献为导向的科技人才评价体系。用好教育评价“指挥棒”，配套推进薪酬制度、职称评聘制度、考核制度改革，构建充分体现知识价值、技术等创新要素价值为导向的收入分配机制，全方位培养、引进、用好人才，激发人才活力。

(六) 坚持人文关怀，加强支持保障，发挥人才参与管理积极性，营造干事创业良好氛围。

强化人文关怀，健全意见反馈制度、建立合理化建议表彰制度，保障人才依法履行教育教学和管理职责，维护教师职业尊严。关心人才身心健康，帮助人才解决急难愁盼问题，努力做到感情留人、事业留人、待遇留人、环境留人。弘扬校园正能量，积极营造干事创业的氛围。

(七) 坚持党管人才，加强组织领导，提升学校教书育人能力，落实改革责任担当。

坚持党管人才，充分发挥党委总揽全局、协调各方的领导核心作用，提高人才工作管理能力和服务水平。构建网格化管理、精细化服务、信息化支撑、开放共享的管理服务平台，推进人才工作服务标准化、规范化、便利化，推动人才队伍建设工作上台阶。进一步健全人才队伍建设工作目标责任制，构建二级学院人才队伍建设工作评价指标体系，落实二级学院党委师德师风建设和人才引育主体责任，不断提高人才队伍建设工作水平。

(人事处)

