

系统理解相关政策精神 做好学校教师队伍建设工作

——“学习政策文件、引领内涵发展”专题发言

韩国海

2017年4月14日

对政策顶层设计的理解

1、一个政治前提：坚持党的领导

《习近平总书记在全国高校思想政治
工作会议上的讲话》

《中共中央、国务院关于加强和改进新形势下
高校思想政治工作的意见》

《深化教育领域综合改革的若干意见》

加强
师德建设
坚持
党的领导

对政策顶层设计的理解

2、一个战略制高点：“双一流”是建设高等教育强国的国家战略

《国务院关于统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》

《教育部 财政部 国家发展改革委关于统筹推进世界一流大学和一流学科建设实施办法（暂行）》

《辽宁省人民政府关于统筹推进世界一流大学和一流学科建设实施方案》

提升学校办学实力
以一流建设为目标

对政策顶层设计的理解

3、一个落脚点：推进高等教育供给侧结构性改革，增强服务经济发展的能力

《教育部 国家发展改革委 财政部关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见》

《辽宁省人民政府关于进一步促进科技成果转化和技术转移的意见》

《辽宁省人民政府办公厅关于推动本科高校向应用型转变的实施意见》

《辽宁省人民政府关于推进高中等学校供给侧结构性改革的实施意见》

《辽宁省人民政府办公厅加强校企联盟建设实施方案》（试行）

办出学校特色
瞄准社会需求

对政策顶层设计的理解

4、一系列基本保障：分类管理和评价、注重绩效导向

《关于坚持和完善普通高等学校党委领导下的校长负责制的实施意见》

《辽宁省人民政府办公厅关于改革省属高校财政拨款制度促进人才科技供需协调发展的意见》

《关于深化职称制度改革的意见》、《高校教师考核评价制度改革意见》

《辽宁省高等学校分类指导意见》、《辽宁省高等学校绩效管理暂行办法》

提升办学综合实力
注重绩效导向

学习政策文件，加强人才队伍建设



一、新政策对高校人才工作带来的新变化

二、适应新变化，推进我校人力资源工作的思考

一、新政策对高校人才工作带来的新变化

1、高端人才再集结

2、服务功能更凸显

3、评价标准求规范

4、多维绩效受关注

一、新政策对高校人才工作带来的新变化

1、高端人才再集结

辽宁省双一流学科分布

人才学科

对位引进

学科	布局高校	学科数	领军人物
工业学科群 14	沈阳工业大学	4	中国工程院唐任远、朱英浩院士领衔
	大连交通大学	2	
	辽宁科技大学	1	
	沈阳化工大学	1	国家千人计划人选张立新教授领衔
	辽宁工程技术大学	1	
	大连工业大学	2	
	沈阳建筑大学	3	国家千人计划人选赵唯坚教授领衔
医药学科群 8	中国医科大学	4	中国工程院陈洪铎院士、长江学者特聘教授王振宁、高兴华、魏华臣等学者领衔
	大连医科大学	1	长江学者特聘教授、国家杰青麻彤辉、刘强、管又飞领衔
	辽宁中医药大学	1	
	沈阳药科大学	2	中国工程院姚新生院士领衔

一、新政策对高校人才工作带来的新变化

1、高端人才再集结

辽宁省双一流学科分布

人才学科

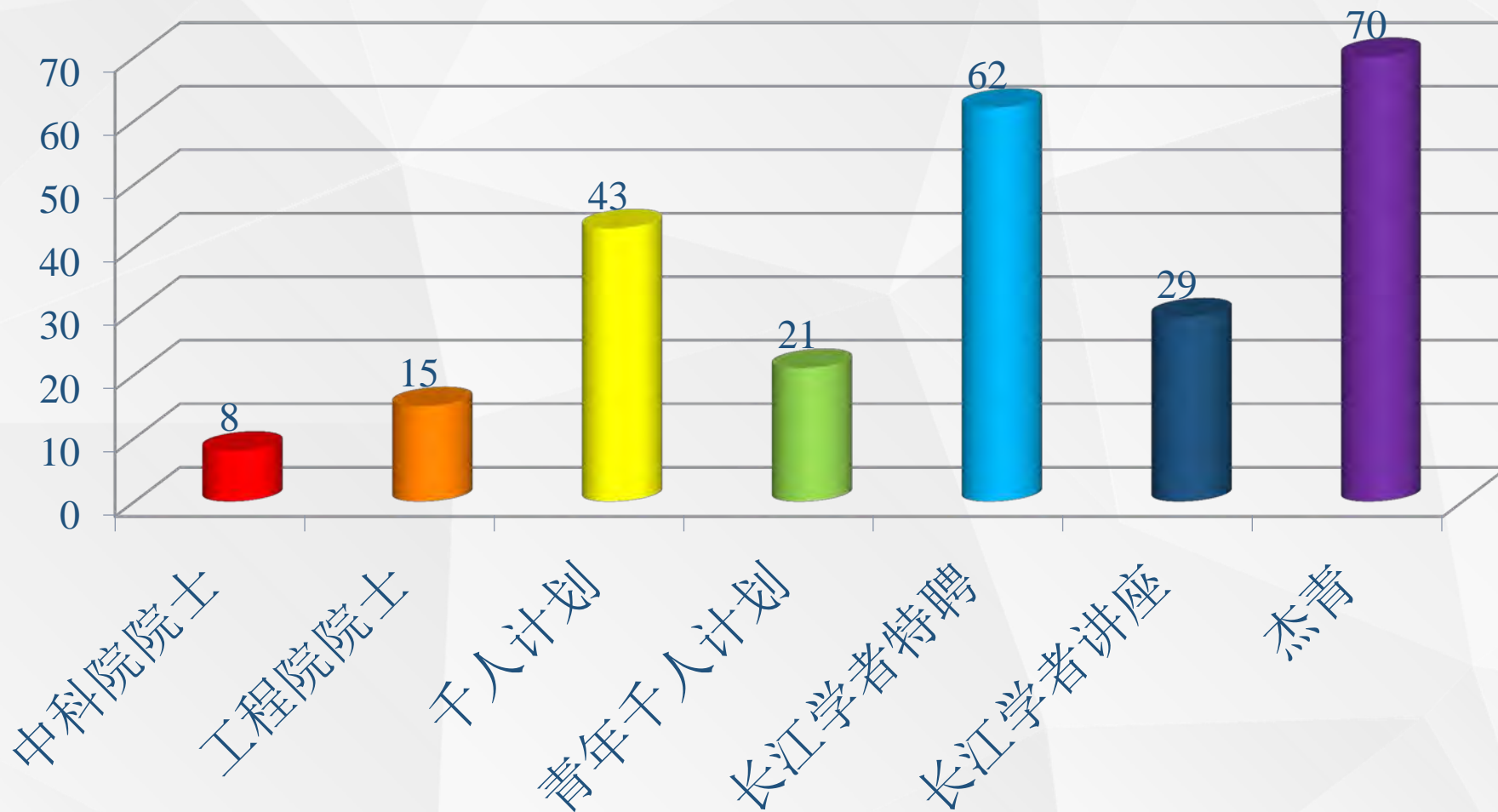
对位引进

学科	布局高校	学科数	领军人物
现代农业学科群 6	沈阳农业大学	4	中国工程院陈温福院士、中国工程院李天来院士和中国工程院院士后备、国家杰青陈启军教授领衔
	大连工业大学	1	中国工程院朱蓓薇院士领衔
	大连海洋大学	1	以国家杰青宋林生教授领衔
社会事业和现代服务业学科群 15	辽宁大学	4	以长江学者特聘教授林木西、杨松教授领衔
	东北财经大学	4	相近学科有领衔
	辽宁师范大学	2	
	沈阳体育学院	1	体育学科综合实力处于全国同类院校前列
	沈阳音乐学院	1	
	鲁迅美术学院	2	“鲁艺精神”传承高校，艺术学科综合实力处于国内领先水平
	大连外国语大学	1	

1、高端人才再集结

2017年辽宁教育事业发展概况——领军人才统计

人才学科
对位引进



1、高端人才再集结

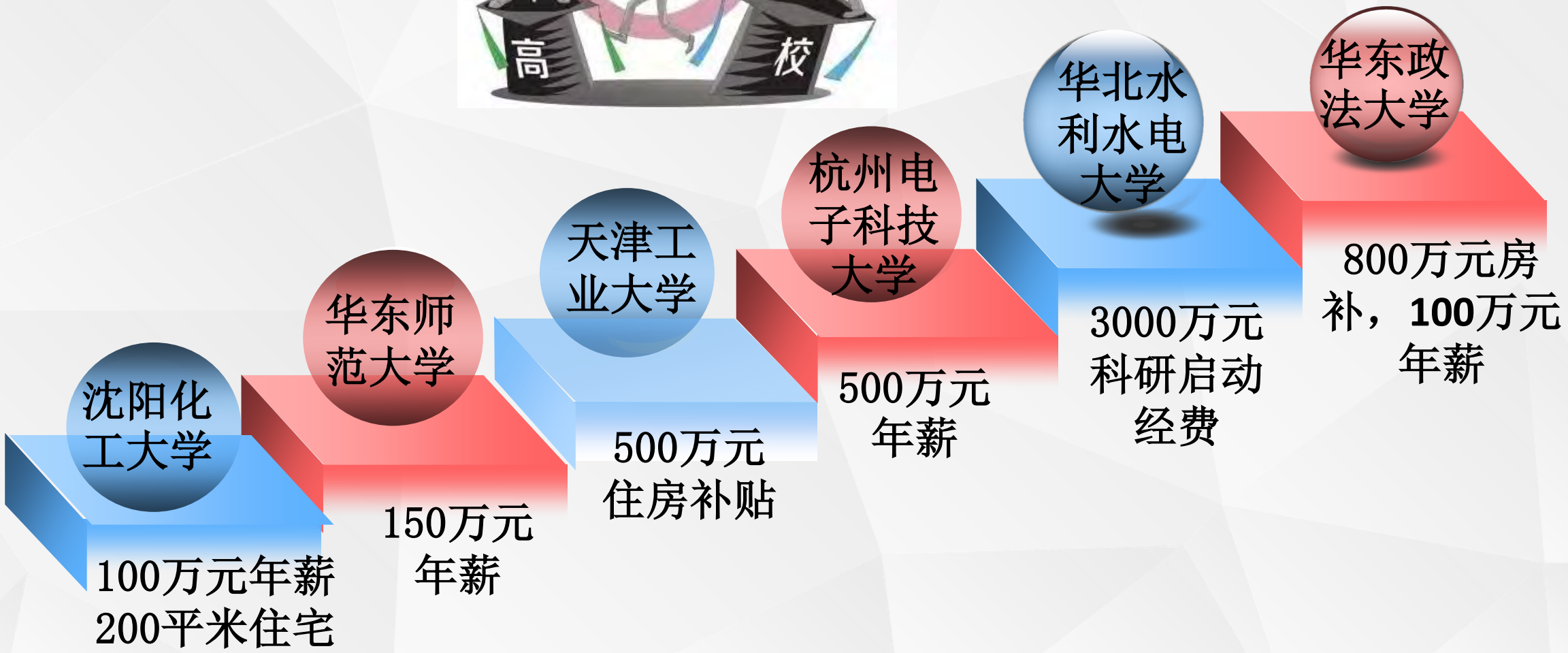
人才学科

对位引进

7所高校现有高端人才情况		
学校	人才称号	现有
沈阳师范大学	“长江学者”特聘教授	2
辽宁大学	“长江学者”特聘教授	2
沈阳航空航天大学	工程院院士	1
辽宁师范大学	“长江学者”青年学者	1
渤海大学	中科院院士	1
	“长江学者”特聘教授	1
沈阳理工大学	双聘院士	1
沈阳化工大学	“长江学者”特聘教授	1
	“千人计划”专家	2
	“国家杰青”获得者	1

1、高端人才再集结

敢出高价
不惜成本



1、高端人才再集结

淡化门槛
竞争加剧

“双一流”建设

- 重新“洗牌”：打破了传统“985”、“211”的身份固化。
- 重新“买票”：“985”、“211”的船票登不上“双一流”客船。
- 重新“起跑”：绩效考核、动态调控，机会均等。

按“头衔”引进人才

各类“人才计划”的入选人数已成衡量大学、学科实力的重要指标，并在高校排名、学科评估、项目申报、经费划拨等方面发挥着重要作用。高校为立足自身学科优势特色，全力引进人才，打造核心竞争力。

2、服务功能更凸显

省人才工程

辽宁省高等学校领军人才海内外引进计划

辽宁省高等学校攀登学者支持计划

辽宁特聘教授支持计划

辽宁省高等学校创新团队及优秀人才支持计划

2、服务功能更凸显

基本原则

结合省情，服务振兴；

重点奖补，滚动支持；

事前立项，事后补助；

做好衔接，建设一流。

2、服务功能更凸显

目标任务

到2020年拟资助和评聘：

攀登学者

辽宁特聘教授

创新团队

创新人才

3、评价标准求规范

教师考核制度五加强

《高校教师考核评价制度改革指导意见》

实行师德“一票否决”制度

将人才培养的全过程的各要素纳入考核

建立“代表性成果”制度

重视社会服务考核

进修、培训、挂职锻炼列入考核内容

3、评价标准求规范

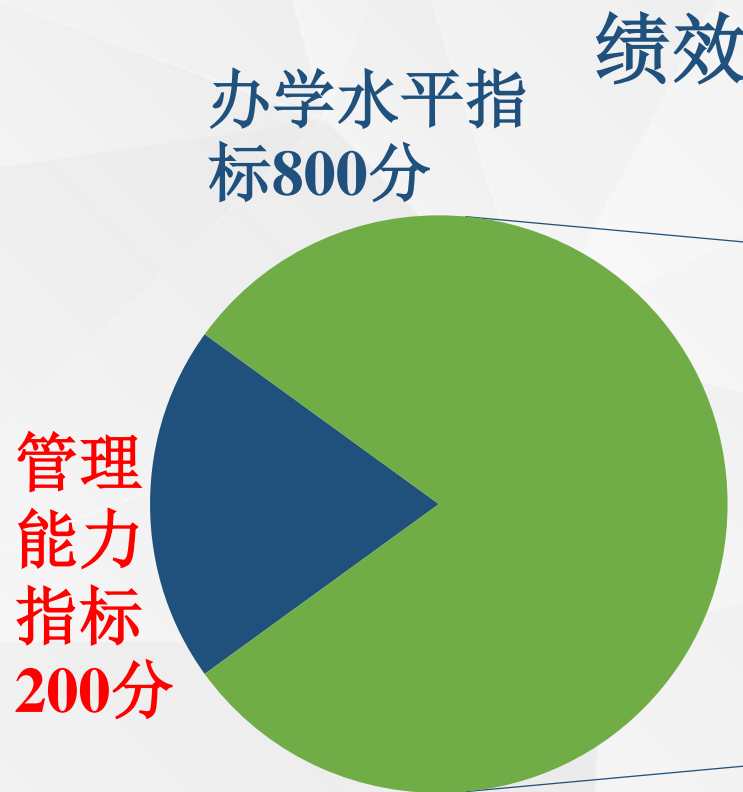
职称评审制度十亮点

《关于深化职称制度改革的意见》

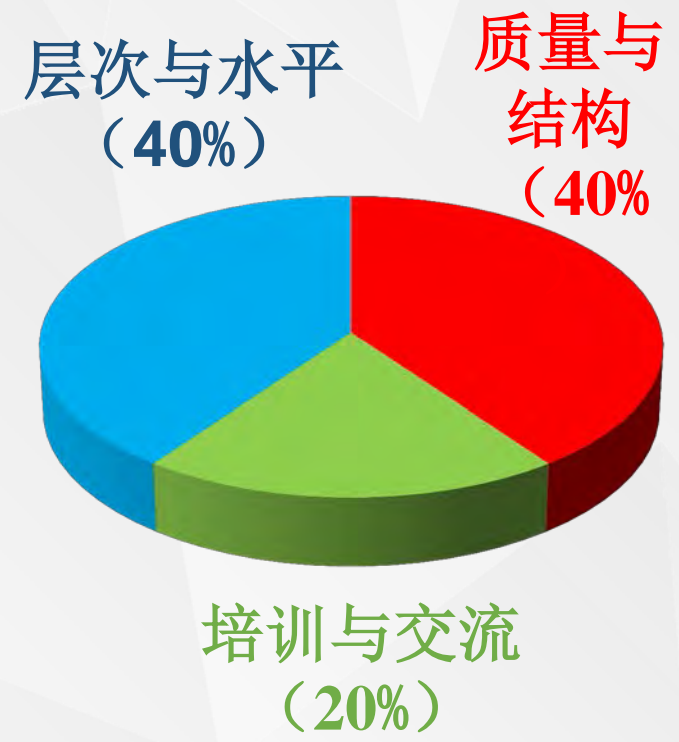
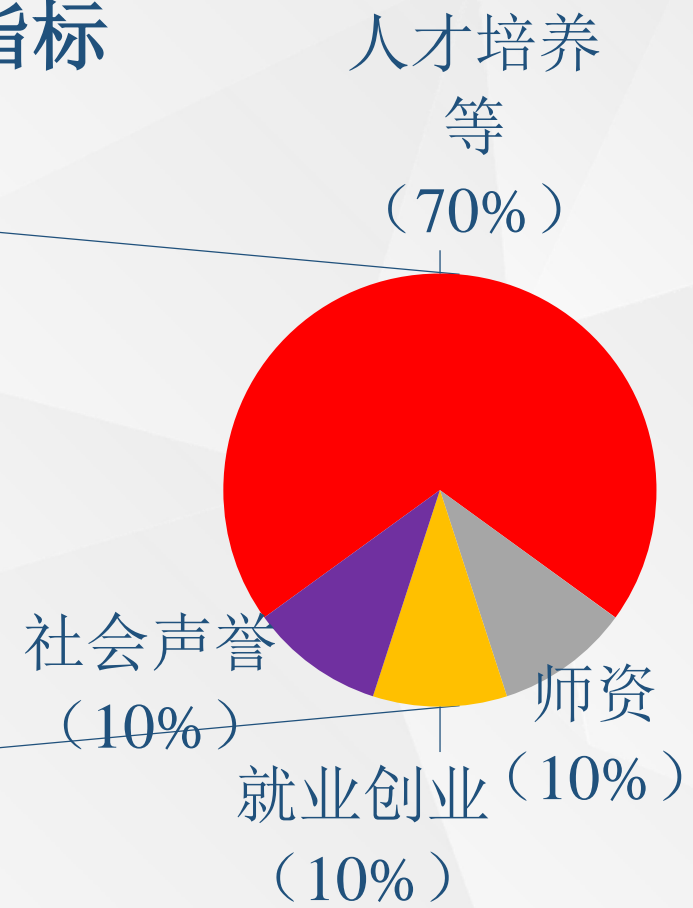
1. 各系列职称均设置到正高级
2. 将品德放在评价首位
3. 特殊人才特殊方式评价
4. 拒绝“唯论文论”
5. 推行“代表作制度”
6. 职称外语和计算机不要求
7. 科学界定、合理下放评审权
8. 有重大突破可直接申报职称
9. 学术造假“一票否决制”
10. 职称与用人制度有效衔接

4、多维绩效受关注

整体绩效考核



绩效指标



4、多维绩效受关注

整体绩效考核

师资队伍绩效考核指标		
一级指标	二级指标	三级指标
师资队伍 (占比10%)	1.质量与结构 (占比40%)	1 师生比 (占比20%)
		2 人员结构比例 (占比25%)
		3 专任教师结构 (占比25%)
		4 双师双能型教师 (占比15%)
		5 优秀青年教师 (占比15%)
	2.培训与交流 (占比20%)	1 进修研修 (占比40%)
		2 国(境)外专家聘请 (占比20%)
		3 企事业培训 (占比40%)
	3.层次与水平 (占比40%)	1 高端人才 (占比70%)
		2 优秀师资 (占比30%)

4、多维绩效受关注

团队考核

专业评价一级指标（师资）：

- 博士学位比例
- 高层次教师数量
- 教师教科研水平
- 高职称教师本科授课
- 中青年教师实训能力

学科评估一级指标（师资）：

教师数量

教师质量

1、年龄、学历、学缘、
职称结构、海外经历

2、骨干教师和团队

4、多维绩效受关注

人均绩效

人均绩效

人才培养
(每百名)

- 主持省级以上教学科研项目数
- 获批省级教学成果一等奖数
- 获批省级精品开放课程数
- 出版的国家级规划教材数

学术研究

- 纵向科研经费平均值
- 横向科研经费平均值
- 每百名教师获批的省部级科研成果奖数
- 每百名教师新获授权的发明专利数

师资队伍

- 生师比、每百名教师中优秀师资人数

社会服务

- 每百名教师科技成果转化数

二、适应新变化，推进我校人力资源工作的思考

1、“瘦身”“挖潜”，提高整体绩效水平

2、引进和培养，聚集高层次人才

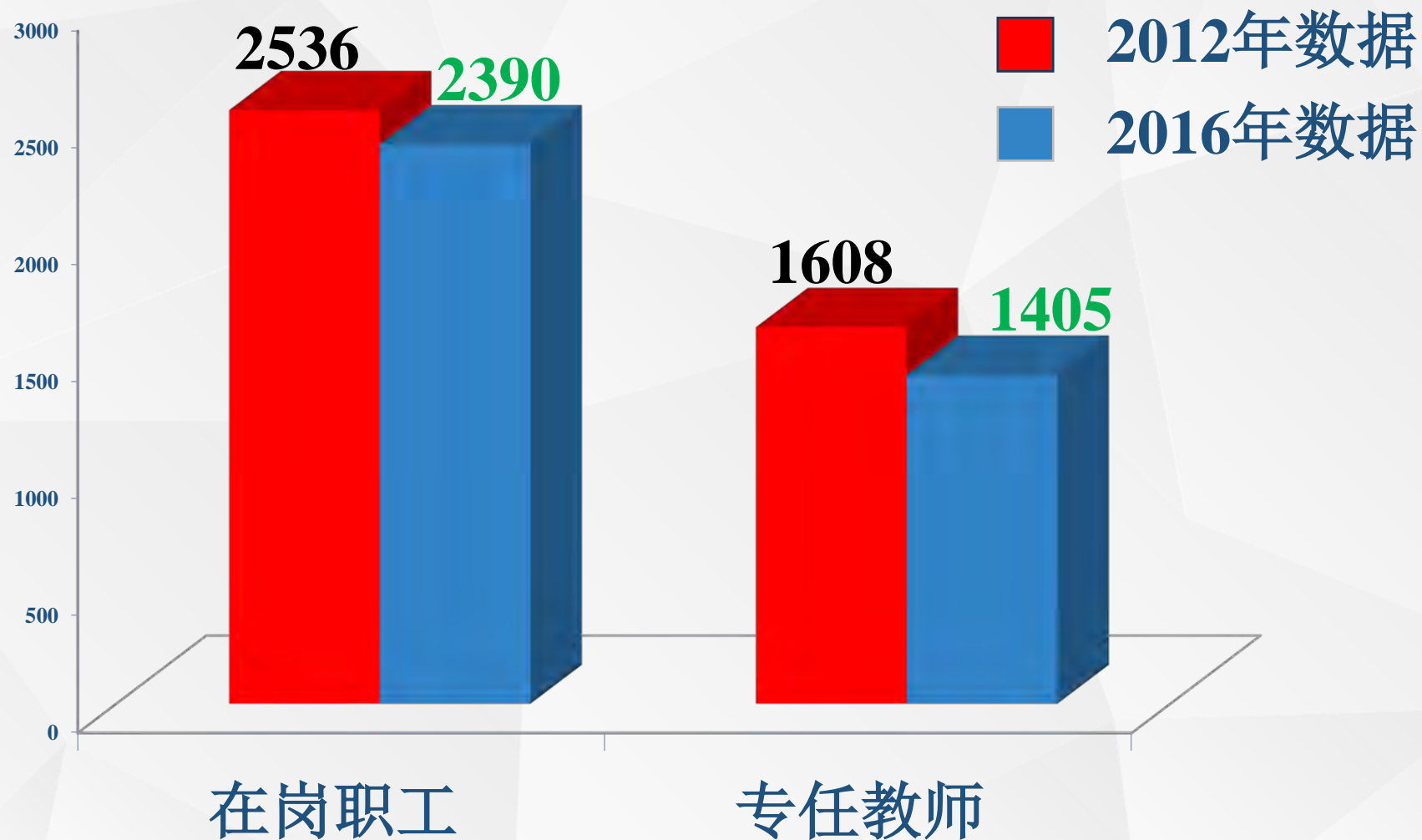
3、营造成长环境，加速中青年教师成长进步

4、强化服务振兴，充实专业建设人才

5、积极推进职称评审标准和程序的完善工作

1、“瘦身”“挖潜”，提高整体绩效水平

2012——2016师资变化图



1、“瘦身”“挖潜”，提高整体绩效水平

控制总量：

在不影响事业发展的前提下，人员数量控制在现有基数以下

结构调整：

根据学校的顶层设计，优化现有人员结构。

01

02

03

04

激活存量：

制度创新，变人员负担的劣势为人力资源的优势。

有增有减：

保证学科专业建设急需人才供给，提前做好停招、减招等相关专业多余人员调流准备工作。

2、通过引进和培养，聚集高层次人才

围绕学科布局
引育高层次人才

学科建设
人才工作思路

一学科一策略，一把钥匙对应一把锁

重点建设学科
人才工作思路

坚持“高端引领，高原支撑
资源集中，结构优化”

2、通过引进和培养，聚集高层次人才

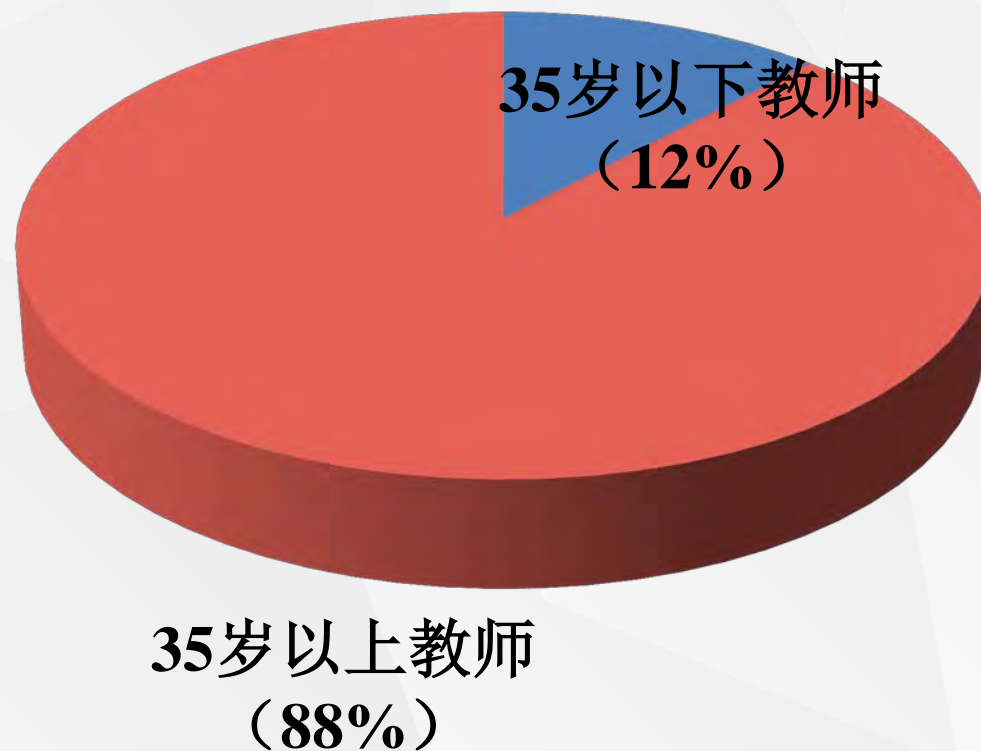
围绕学科布局
引育高层次人才

学科名称	教师总数	博士数	博士比例	教授数	入选省级以上高层次人才人次（按照考核指标统计）
教育学	72	60	83.3%	37	12
法学	56	35	62.5%	11	3
化学	42	37	88.1%	12	4
文学	67	44	65.7%	17	2
生物学	85	63	74.1%	23	3

2、通过引进和培养，聚集高层次人才

加大博士引进力度
加大对中青年博

骨干力量补充



2、通过引进和培养，聚集高层次人才

加大博士引进力度
中青年博士

提升博士比重

应用研究型30%

学校绩效考核指标

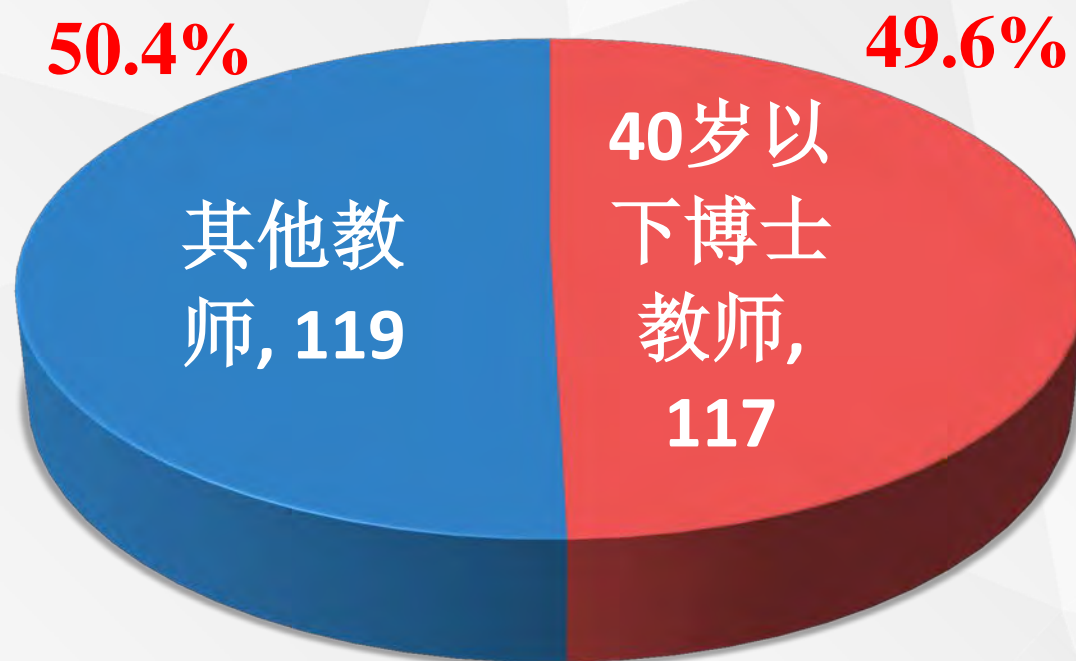
申请博士点学校高于45%

申请博士点学科高于70%

专业评估的重要指标

2、通过引进和培养，聚集高层次人才

2016年我校发表SCI、SSCI、EI、ISTP、CSSCI 收录论文数量统计



创造高峰
易出成果

加大博士引进力度
加大对中青年博

2、通过引进和培养，聚集高层次人才

加大博士引进力度
中青年博士

创造高峰
易出成果

近五年青年教师国家级项目立项情况统计

年度	2012	2013	2014	2015	2016	合计
全校数量	24	25	17	37	41	144
青年教师数	9	15	10	18	24	76
占比情况	37.5%	60%	58.8%	48.6%	58.5%	52.8%

2、通过引进和培养，聚集高层次人才

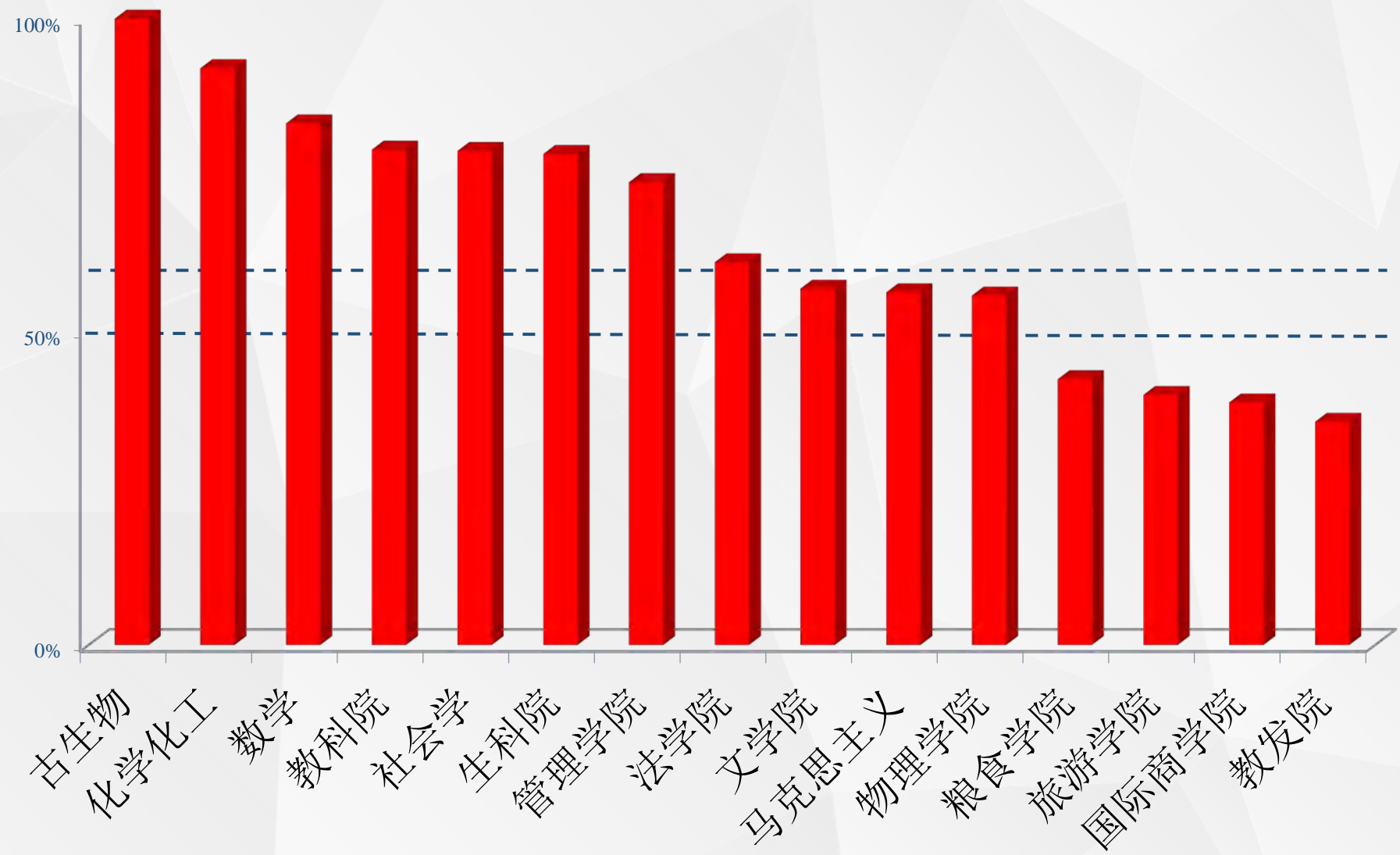
加大博士引进力度
对中青年博

我校近几年引进青年博士数情况

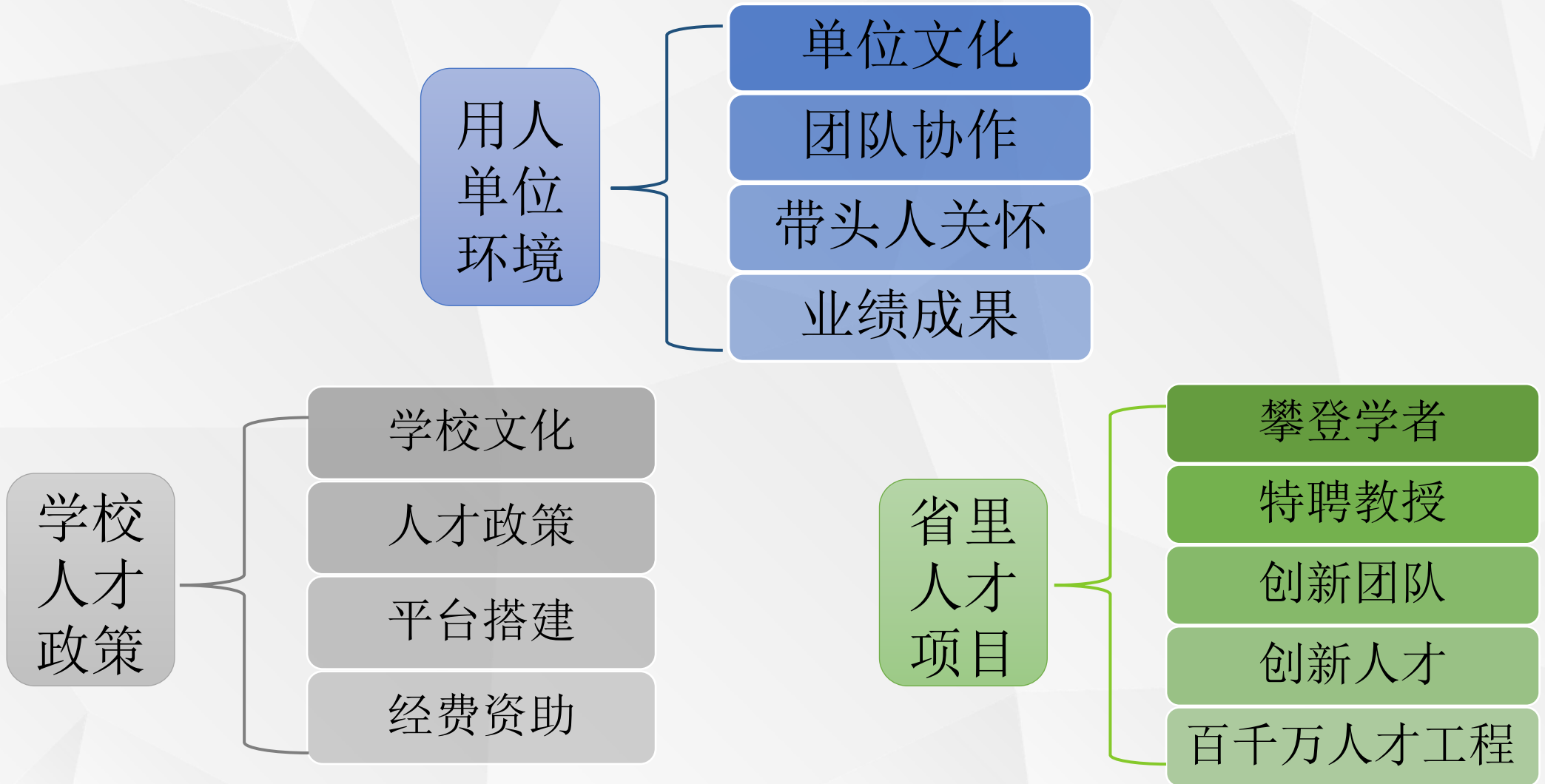
年度	博士	985/211	海归
2011	22	15	2
2012	26	22	3
2013	25	21	2
2014	30	28	1
2015	29	28	1
2016	10	5	3
合计	142	119	12

2、通过引进和培养，聚集高层次人才

加大博士引进力度
加大对中青年博



3、营造人才成长环境，加速中青年教师成长进步



3、营造人才成长环境，加速中青年教师成长进步

7所高校现有省级人才概况

学校	攀登学者	辽宁特聘教授	省百千万百层次人选	合计
沈阳师范大学	1	12	19	32
辽宁大学	3	16	35	54
沈阳航空航天大学	1	3	18	22
辽宁师范大学	1	11	25	37
渤海大学	2	5	10	17
沈阳理工大学	0	5	10	15
沈阳化工大学	0	7	19	26

4、强化服务振兴，充实专业建设人才

加强专业带头人建设

专业带头人总体情况

职称、学历层次较高

教学和科研水平较强

专业建设指导经验丰富

个别专业

专业带头人缺位

专业带头人职称偏低

专业带头人影响力不高

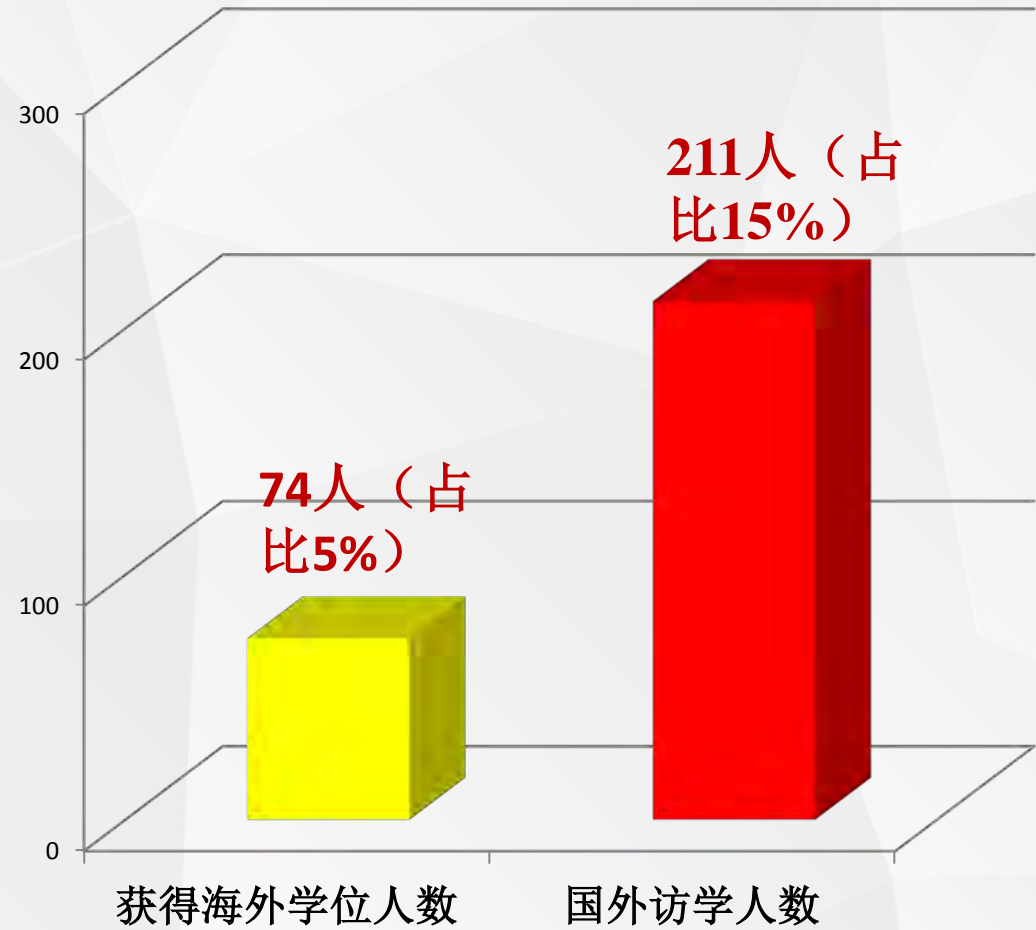
专业带头人行业经历不足

专业带头人缺少海外经历

4、强化服务振兴，充实专业建设人才

加大国际人才培养和引进工作

海外人员情况统计



4、强化服务振兴，充实专业建设人才

打造一批专兼结合、合双师双能型教师



5、关于职称评审标准和程序的思考

对职称工作的认识

第一，职称工作具有鲜明的导向作用，但一定是多目标的导向作用，是同学校事业发展动态相适应的可调整的导向作用

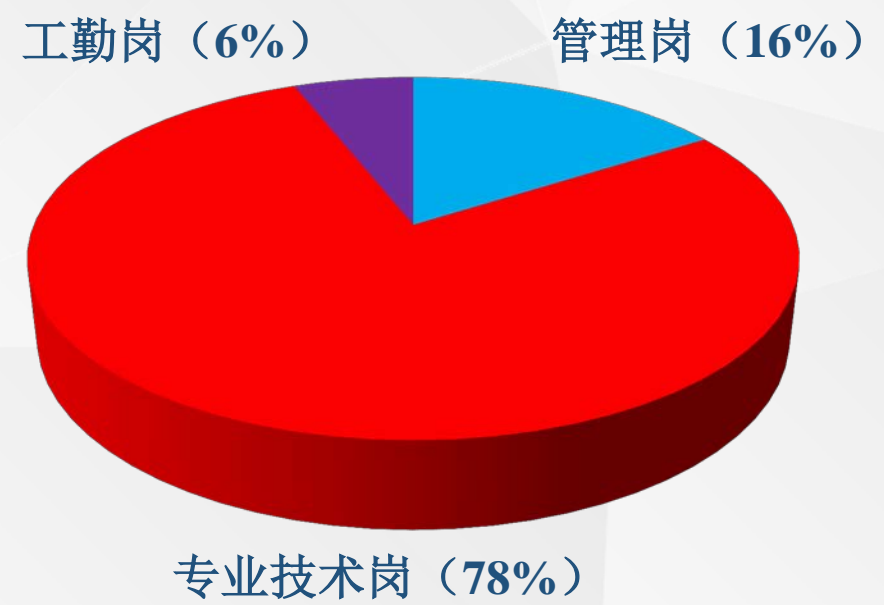
第二，在多目标、可调整导向的定位下，要把握好各目标的匹配和统筹协调

第三，解决好把握多维目标的关键，是抓住遵循人才成长规律这个根本

第四，在人才成长规律指导下，适时适度推进职称工作改革做到常做常新

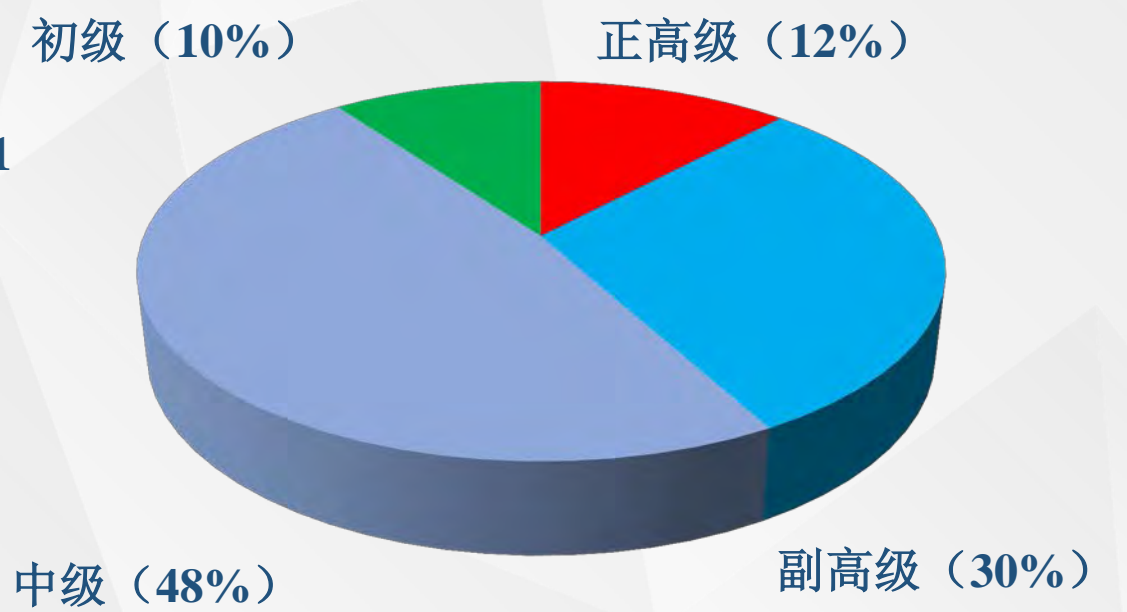
5、关于职称评审标准和程序的思考

学校岗位设置



各系列岗位核算

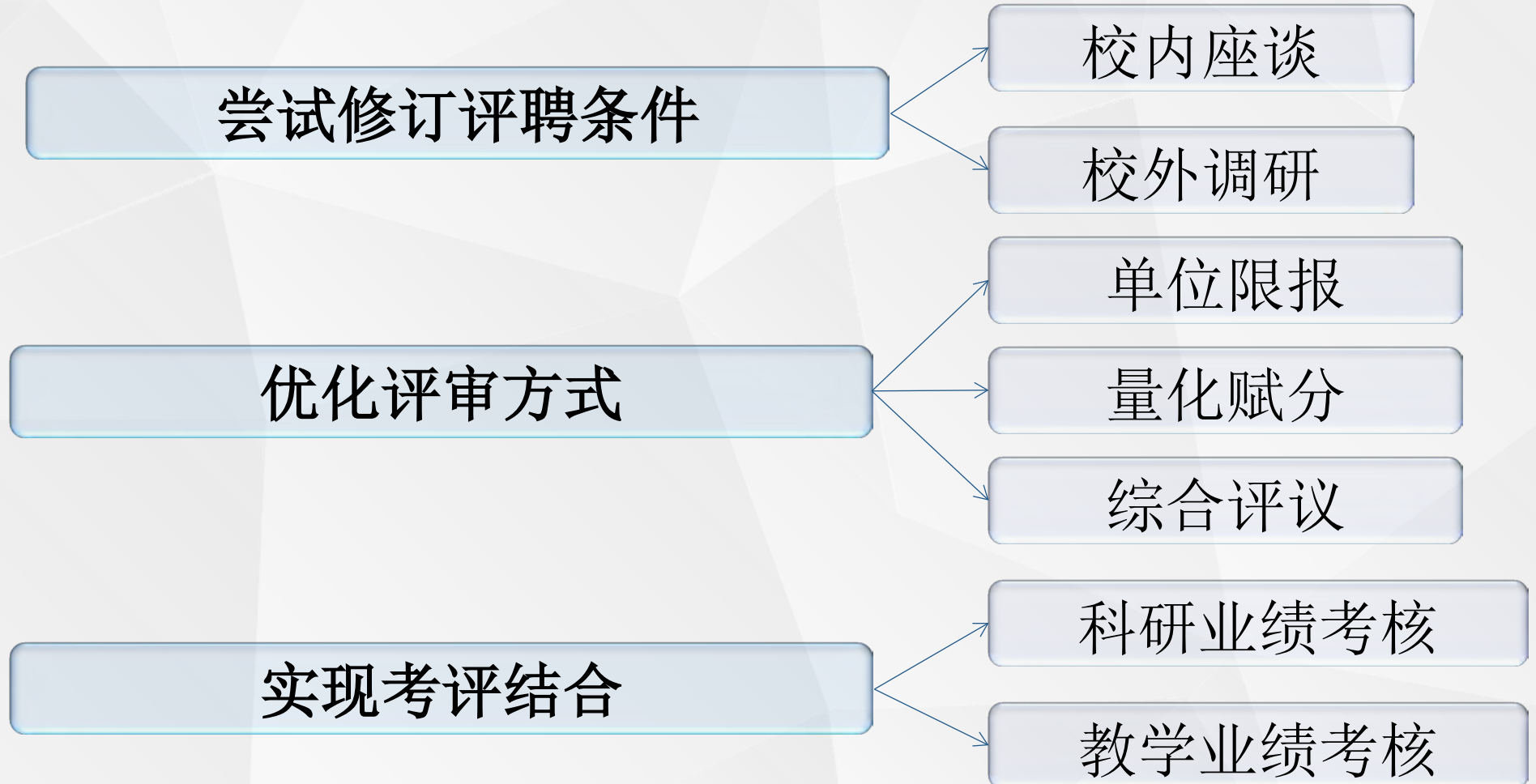
基数 2921



专技岗各等级核算

5、关于职称评审标准和程序的思考

职称评聘制度修订的思路



欢迎批评指正
感谢