



关于印发《中共华东政法大学委员会关于进一步加强新时代人才工作的若干意见》

中共华东政法大学委员会文件

华政委办〔2022〕40号

关于印发《中共华东政法大学委员会关于进一步加强新时代人才工作的若干意见》的通知

各部门、各单位：

《中共华东政法大学委员会关于进一步加强新时代人才工作的若干意见》经2022年3月21日第150次党委常委会会议审议通过。现印发给你们，请遵照执行。

附件：中共华东政法大学委员会关于进一步加强新时代人才工作的若干意见

华东政法大学学校办公室
2022年4月29日

附件

中共华东政法大学委员会关于进一步加强新时代人才工作的若干意见

为深入学习贯彻习近平总书记关于新时代人才工作的新理念新战略新举措，落实中央人才工作会议精神，全面深入推进学校人才工作，根据《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》和《深化新时代教育评价改革总体方案》精神，着力建设与一流政法大学目标相适应的一流教师队伍，就进一步加强学校人才工作提出如下意见。

一、充分认识人才工作的极端重要性和紧迫性

中华民族伟大复兴的战略全局和世界百年未有之大变局为中国高等教育带来了史无前例的机遇和挑战。学校应牢牢抓住这个宝贵的发展战略机遇期，全力以赴实现一流政法大学的建设目标。建设一流政法大学，人才是核心战略资源。全校教职员，尤其是各级领导干部要充分认识到加强人才队伍建设对学校当前和今后发展的重大意义，牢固树立人才优先发展理念，从讲政治的高度将教师队伍建设作为学校工作的重中之重，置于学校事业发展的核心地位。面对日趋白热化的人才竞争，要对学校教师队伍的现状和面临的严峻形势始终保持清醒认识，增强人才工作的危机意识和忧患意识，进一步提高做好人才工作的使命感、责任感和紧迫感。面对人才工作中亟待解决而长期未能有效解决的突出问题，要有勇于挑最重的担子、啃最硬的骨头的决心和魄力。

二、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会精神，深入贯彻习近平总书记关于新时代人才工作的新理念新战略新举措和中央人才工作会议精神，坚持社会主义办学方向，落实立德树人根本任务，突出德法兼修重要特色，遵循教育规律和教师成长发展规律，以“四有”好老师为示范标杆，着力加强教师思想政治素质和师德师风建设，切实提高教师育人能力，深化教师发展体制机制改革，实施“人才强校”战略，加快培养造就具有学术引领力的高层次人才队伍、具有创新活力的青年人才队伍、具有高超工作能力的思政教师队伍和管理干部队伍，为推动学校事业内涵式高质量发展、加快建设一流政法大学提供坚实的人才支撑和组织保障。

三、工作原则

——坚持党管人才。进一步加强和改进党对人才工作的集中统一领导，加强对人才工作的政治引领，抓好教师队伍建设规划，完善人才工作体系，改进人才工作机制，提高人才工作治理体系和治理能力现代化水平。

——坚持育人为本。以人才培养为中心规划教师队伍建设，突出全员全方位全过程师德养成，推动教师成为先进思想文化的传播者、党执政的坚定支持者、学生健康成长的指导者。在各层次人才遴选和培育中突出教书育人，让优秀专家学者同时成为教育家。

——坚持人才优先。牢固树立人才是第一资源的理念，确立人才引领发展的战略地位，强化顶层设计，创新人才工作思路，优化人才工作政策，保障教师成长发展，将人才工作作为强校关键，把人才资源优势转化为学科发展优势，将一流教师队伍建设作为建设一流政法大学的根本依托。

——坚持改革创新。解放思想、攻坚克难、勇于担当、有所作为，向改革要活力、要创新要动力，深化各项人才人事制度改革，破除人才发展体制机制障碍和政策瓶颈，构建定位明确、层次清晰、可持续发展的人才支持与培育体系，全面提升教师队伍整体水平。

——坚持服务至上。以实际行动落实诚心引才、悉心育才、全心举才、真心爱才理念，提升人才服务能级，优化人才生态环境，不断创制有效服务人才的各项举措，营造全校上下识才爱才敬才用才的良好氛围。

四、全面加强政治引领，不断提升教师思想政治素质和师德素养

1. 加强思想政治引领。深入开展理想信念和家国情怀教育，引导教师坚持“四个相统一”，争做“四有”好老师，当好“四个引路人”，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。将立德树人摆在首要位置，健全教师政治理论学习制度，引导教师守好课堂主阵地。充分发挥教师党支部的战斗堡垒和党员教师的先锋模范作用，注重高层次人才、海外归国教师、青年教师的政治引领和思想素质提升。

2. 培育弘扬高尚师德。持续推进师德师风建设长效机制，构建教育、宣传、考核、监督、激励、惩处“六位一体”的师德建设体系。实施师德师风建设工程，发掘以功勋教授为代表的师德典型、讲好身边的师德故事，加强引领，注重感召，弘扬楷模，引导教师成为塑造学生品格、品行、品味的“大先生”。创新师德教育，将师德师风教育作为入职培训及骨干教师、学科带头人、领军人物培育的重要内容贯穿教师职业生涯全过程。持续强化党史教育，加大教师表彰力度，健全教师荣誉体系，丰富完善师德传承的内涵和形式。

3. 完善师德考评机制。健全以党委教师工作部牵头、各职能部门协同配合、院级党组织具体实施、教师自我约束的工作机制。注重高线引领与底线要求相结合、严管与厚爱并重，压实主体工作责任。严格师德师风考评，坚持将师德师风作为教师招聘引进、职称评审、岗位聘用、导师遴选、评优奖励、项目申报、年度和聘期考核等工作的首要要求，对违反师德师风行为“零容忍”，实行“一票否决”。探索建立

教师个人信用记录，完善诚信承诺和失信惩戒机制，着力解决师德失范、学术不端等问题，推动教师自觉把职业道德规范和要求内化于心、外化于行。

五、厚植人才培养根基，造就更加宏大的人才队伍

4. 对标一流，不断加大人才发展支持力度。统筹校内外资源，理顺校内教师培训职能，建实建强教师职业发展中心。完善人才发展投入机制，加大人才开发投入力度，鼓励多渠道筹措人才发展资金，全方位支持人才队伍建设。科学谋划，精心组织，持续推进高水平创新团队建设，强化创新团队的平台集聚效应和人才培养功能。实施好万人计划、长江学者奖励计划等重要人才计划，加强重要人才计划的申报培育力度，注意培育经验的积累。以“经天学者”人才支持计划为依托，打造具有华政特色的长聘教职体系，为高层次人才和优秀青年人才提供有竞争力的薪酬待遇和稳定优越的工作环境，支持那些一心一意教书育人，胸怀“国之大者”、德才兼备的人才成长为哲学家、社会科学家、文学艺术家和战略科学家。优化资源配置和管理方式，在研究生招生指标、科研经费、办公用房等核心资源投放上向高层次人才和优秀青年人才倾斜。

5. 着眼长远，促进优秀青年人才脱颖而出。完善青年人才培养机制，依托重点学科、优势特色学科、新兴交叉学科等，培育一批创新能力强、发展潜力大的优秀青年骨干教师，为学校人才队伍建设的可持续发展奠定坚实基础。落实新进青年教师教学科研能力培育资助计划（“菁英培育”计划），帮助青年教师提升教学和科研创新能力，支持青年人才积极申报各类人才计划。深入实施并不断完善“经天学者”优博计划等教师培养项目。鼓励青年教师到企事业单位挂职锻炼和到国内外高水平大学、科研院所访学。进一步完善优秀青年人才破格直聘制度，加大对有潜力人才的托举力度，培养一批年轻有为、年富力强的青年教授。鼓励志同道合的青年教师组成教学科研团队，合作开展教学改革实践和学术研究攻关，推行团队首席专家制度，在平台、经费、项目申报、宣传推介等方面予以重点保障。

六、加大人才引进力度，聚天下英才而用之

6. 推进高层次人才队伍建设，发挥学科领军人才的引领作用。瞄准国家和上海重大战略需求，根据学校事业发展需要，加大高层次人才引进力度，积极落实“人才揽蓄”行动，重点引进活跃在学术前沿的学科领军人才和具有发展潜力的中青年学术骨干。拓宽选人用人视野，加大从党政机关、行业企业、专业组织吸引优秀人才力度，重点引进一批具有丰富实践经验和较强研究能力，在实务界具有较大影响力和业绩贡献的行业专家，依托相关学院或研究机构，组建以实践教学和应用研究为特色的教学科研团队或研究平台，形成新的人才培养模式。升级高层次人才信息数据库，建设高层次人才数字画像系统，提升人才引进的科学性、精准性和服务的针对性、有效性。

7. 构建灵活多元的人才选聘机制，悉心涵养人才梯队“源头活水”。实行更加积极、更加开放、更加有效的海内外人才引进政策，优化人才引进政策体系，为特殊紧缺人才开辟“绿色通道”。坚持全球视野，积极拓展海外人才引进渠道，切实提高教师队伍国际化水平。继续扩大博士后招收数量，用好“超级博士后”计划等政策资源。改革人才招聘机制和流程，落实学院用人主体地位，激发学院引才积极性。发挥专业化人才服务机构作用，提高人才引进专业化水平。适应涉外法治人才培养需要，加大聘用外籍专业教师、具有涉外法律实务工作经验或具有涉外高级专业学位教师的力度。根据国家医疗、社保体系建设进程，积极探索建立外籍教师医疗、保险等福利体系，制定外籍教师聘用和管理办法。

七、加强管理队伍建设，促进各类人才协调发展

8. 建设一支富于激情、勇于创新、敢于担当的高素质干部队伍。始终把政治标准放在第一位，坚持德才兼备、以德为先，五湖四海、任人唯贤，事业为上、人岗相适，注重发现和选拔任用敢于负责、勇于担当、善于作为、实绩突出的干部。健全综合分析研判机制，通盘做好干部交流使用，注重发现培养选拔优秀年轻干部，用好各年龄段干部。对标新时代新使命，把教育培训和实践锻炼作为重要载体，提升广大干部的政治能力和改革创新、攻坚克难的治理能力。坚持严管厚爱结合，从严监督管理，树立重实干重实绩的考核导向，完善容错纠错和澄清保护机制，激发领导干部履职尽责内生动力，营造锐意进取、勇于创新、敢于担当、宽容失误的良好环境。

9. 建设一支善于学习、守正创新、担当奉献的思政工作队伍。积极构建三全育人思想政治教育格局，创新辅导员选聘方式，建立青年教师担任专职辅导员制度。继续选聘优秀管理服务人员和博士研究生担任兼职辅导员。实行人才培育工程，在推免硕士研究生中遴选专兼职辅导员。参照校内管理岗位比例，依据国家有关规定，建立完善高校专职辅导员管理岗位（职员等级）晋升制度，鼓励优秀辅导员长期扎根思政工作。建强辅导员队伍，实施辅导员骨干培育计划，通过“辅导员宣誓制度”“读懂中国项目”“讲

好华政故事”等项目，提高辅导员队伍的专业素养和工作水平。改革辅导员考核管理办法、高级职称聘任办法，制定学生工作重大过失责任认定等办法。

10. 建设一支政治坚定、精干高效、奋发有为的管理服务队伍。合理设置岗位结构比例，探索实行管理服务人员校内职员制改革，建立激励与约束并重的晋升通道，扩大管理服务人员成长空间。依法采取多元化聘用方式自主灵活用人，建立职能部门工作量与人员配置动态调整机制，将编制投放、工作量核定与部门绩效核拨挂钩。改革管理体制机制，优化管理工作流程，提高管理信息化水平，提升管理服务效能。鼓励管理人员提升学历学位，参加海外进修培训，到高水平大学、知名企业和政府、事业单位挂职，建设一支有能力推动学校发展的知识型、智慧型、团结型、开拓型、实干型“五型”管理服务队伍。

八、改革人才评价机制，激发人才成长内生动力

11. 需求导向，构建科学的分类评价体系。坚持破“四唯”与“立新标”并举，以立德树人成效为根本标准，突出教育教学实绩，注重人才分类管理和多元评价体系构建，针对教学科研、党务工作、思政工作、管理服务等不同岗位的职责要求和工作特点，分类设置评价指标体系。建立健全以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系，充分发挥学术组织作用，完善具有学科特色、体现学科发展水平的评价标准、评价流程。根据人才成长的不同阶段，分别重点评价其发展潜力和创新能力、以及其领导力和影响力，构建适合不同岗位的职业发展通道。改革教师工作量核定与考核机制，突出教书育人，体现岗位差异和教师职业发展特点，发挥学院在教师考核上的主导作用。

12. 问题导向，彻底改革束缚人才发展的评价方式。建立团队、学院、学校、校外同行、中介机构共同参与的立体评价机制。坚持德才兼备，实施品德、能力和业绩综合考核评价，引导教师提高教学质量、科研水平和服务社会能力，将教书育人作为教师评价的核心。把课堂教学质量作为主要标准，强化对教书育人和人才培养实绩的要求，提高教学业绩、教书育人实效和教学研究在绩效分配、职务职称评聘、岗位晋升中的比重，申报教学为主型高级专业技术职务时，教学评价应达到优秀。加大对教学型名师的岗位激励力度，推出“经天名师”人才支持计划，激励那些师德高尚、育人水平高超、教学成果突出的教师坚守三尺讲台。完善代表作认定制度，将高水平教学成果、智库成果纳入代表作评价。完善同行评议制度，注重发挥“小同行”、国际同行评价作用。探索个人成长与团队发展相结合的评价方式，注重参与者在团队发展中的实际贡献。改进教师科研评价，尊重学科和岗位特点，避免“一把尺子量到底”；突出质量导向，注重实质评价，避免“以刊评文”，重点评价学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养情况，不将论文数、项目数、课题经费等科研量化指标与绩效工资分配、奖励挂钩。落实教授、副教授为本科生上课制度，严格本科教学工作量考核，把承担本科教学工作作为教师职称晋升的必要条件。不断改进智库成果评价，精准评价领导批示成果、进入决策成果和舆论引领成果。

九、营造优越从教环境，调动人才创新创造积极性

13. 继承优良办学传统，弘扬科学家精神，营造尊重人才、求贤若渴的校园文化。建立以信任为基础的人才使用机制，营造鼓励创新、宽容失败的工作环境。重视总结办学经验，挖掘学校历史文化资源，弘扬尊师重教优秀传统，营造更加优越的从教环境，进一步激发教师的积极性、主动性和创造性。进一步完善教师荣誉体系，分类分层设立奖项，褒奖在人才培养、科学研究、服务社会、国际交流和文化传承创新中做出贡献的教职工。加大对先进典型人物事迹的宣传力度，发挥示范引领作用，增强教师职业荣誉感使命感。通过荣誉体系建设，形成具有我校特色的共同文化价值理念，引领全校教职工积极向上，追求自身成长和价值实现，增强集体荣誉感和凝聚力，形成良好的学校文化氛围，增强学校软实力。各学院统筹推进高层次人才和其他各类人才发展，努力营造待遇适当、保障有力的生活环境，公开平等、竞争择优的制度环境。

14. 树立人才服务理念，改进人才服务方式，营造舒适便捷的校园环境，落实暖心惠民的服务举措。提升学校信息化管理水平，完善线上服务流程，升级业务应用系统，提升全程网办率，深化“一网通办”应用和一站式服务能力，让数据“多跑路”、教职工“少跑腿”。更新教学、科研设施，改善办公条件，精心设计教师休息室、咖啡馆等公共活动空间，办好教职工食堂，努力提供更加优质的、多元化的服务。为高层次人才、各类荣誉称号获得者提供在医疗体检、疗休养、学习进修等方面推出更多服务举措。健全完善生活保障机制，切实解决人才及家庭在签证、住房、保险、子女教育等方面的实际问题。

十、健全运行保障机制，确保各项政策措施落地落实

15. 改革人才工作体制机制，落实党管人才要求。建立健全“党委统一领导，组织部门牵头抓总，相关职能部门各司其职、密切配合”的党管人才领导体制。学校党委常委会每年专题研究教师队伍建设，校

人才工作领导小组统筹协调学校人才体制机制改革，及时研究人才引进、人才评价等相关工作。各级党组织要充分发挥在教师队伍建设中的政治核心作用，按照引、育、用并举和管好用活的要求，做好统筹规划，各级党组织负责人要落实好日常谈心谈话、走访慰问、听课等工作要求，切实担负起主体责任。建立相关职能部门沟通协作机制，教师工作、组织、宣传、人事、教务、科研等部门各司其职、协同配合，共同推进教师队伍建设。各二级党组织要加强对本单位人才工作的组织领导，成立二级单位人才工作领导小组，落实党管人才工作责任，及时研究部署人才工作，谋划大局，把握方向，解决问题。

16. 全面深化院系综合管理体制，推行人才工作目标责任考核机制。建立学校各级党政领导班子和领导干部人才工作目标责任制，将人才队伍建设列为落实基层党建工作责任制述职的重要内容，与学院年度综合绩效考核挂钩，对高层次人才的服务质效作为相关部门年度考核、干部评价的重要依据。各学院党政一把手是本单位学科和人才队伍建设第一责任人，学科建设和高层次人才引进、师资补充、青年培养工作作为各学院院长、书记的重要岗位职责，纳入领导班子和领导干部的考核内容。把人才工作作为各单位及其党政负责人年度考核的重要指标。根据考核结果对各单位和有关人员进行奖惩，引导各单位在人才引进、培养、考核、服务以及促进人才队伍建设与学科建设互动融合中发挥积极主动作用。

17. 加强对人才的联系服务。开展高层次人才国情研修、家国情怀专题教育，强化政治引领和政治吸纳。建立校院两级领导班子成员联系服务高层次人才和青年人才制度，学校领导班子成员要带头听取高层次人才意见建议，关心他们的教学科研工作情况及其生活、健康状况，帮助解决实际问题，密切思想感情联系。充分发挥高层次人才在决策咨询、评审评估和知识传播等方面作用。在学校开设人才专栏，深入挖掘教学科研管理上涌现的优秀人才，广泛宣传人才优秀事迹，大力培树人才先进典型。

18. 健全分配激励机制。建立健全有利于提高竞争力的内部分配机制，绩效工资向关键岗位、高层次人才、业务骨干和作出突出贡献的人员倾斜。实行高层次人才协议工资制、项目工资制等绩效工资分配方式，统筹考虑引进高层次人才与现有高层次人才工资待遇，建立符合实际、水平适当、发展均衡、管理规范薪酬分配体系。深化绩效工资改革，统筹绩效工资与本科教学教师激励计划、高水平地方大学创新团队等专项人员经费。夯实学院办学主体地位，实行绩效工资总量核拨，各学院在学校核定的绩效工资总量内按规范的程序和要求自主分配。用足政策红利，鼓励学院积极争取社会资源，充分激发和调动学院办学活力和动力。建立教职工总体收入水平稳定增长机制，建立管理服务人员队伍与教学科研人员队伍收入增长挂钩机制，让每位教职工都能分享学校发展红利，切实提高全体教职工的获得感、荣誉感、幸福感和安全感。

华东政法大学学校办公室

2022年5月3日印发

发布时间：2022-05-09 13:36 创建部门：党委办公室、校长办公室 浏览次数：263

Copyright © 2019 华东政法大学 版权所有

松江校区：松江大学园区龙源路555号 邮编：201620 长宁校区：万航渡路1575号 邮编：200042