

人事处任期工作目标责任书

(2012—2015 年)

一、总体目标

(一) 指导思想

坚持科学发展观，认真贯彻落实党和国家相关政策，围绕学校“十二五”规划发展目标和中长期发展战略，以人为本、分类指导，加强高层次人才和青年骨干人才队伍建设，建立一支数量充足、结构合理、师德高尚、业务精湛，具有创新意识、竞争意识和国际视野的师资队伍；不断深化收入分配制度改革、人事管理制度改革，强化岗位设置和管理，促进人力资源的优化配置；健全政策制度，创新工作方法，提高管理质量、工作效能和服务水平。

(二) 建设思路

1、以青年教师的培养为重点，以中青年学科带头人和骨干教师选拔为抓手，以补充数量和提高素质为途径，做好人才引进与培养工作，扩大师资规模，优化师资结构，提高师资素质。

2、把后备人才培养、拔尖人才培育、高端人才引进放在突出位置，逐渐由重引进向引培并重转变，由重引进数量向数量质量相结合、以质量为主转变，由重人才使用向人才使用提高相结合转变。

3、以团队建设促进学科发展、学校跨越。利用校、省、国家各级各类优秀团队建设工程培育、引进学术、教学团队，以团队建设带动人才建设、学科建设。

4、以推进用人制度和分配制度改革为契机，建立促进人力资源开发利用和优秀人才迅速发展的有效机制。

(三) 建设目标

不断优化人力和智力资源，培育和创造良好的人才发展环境，探索新

形势下的用人机制，提高人事管理的科学性，为建设特色鲜明、国际一流的高水平矿业大学提供强有力的人才保障，为国家能源资源产业发展和地方经济建设培养高素质人才、提供智力支持。

到 2015 年末，专任教师总数不低于 1800 人，其中受聘科研岗位教师不低于 200 人。年均引进具有博士学位教师 80 人以上，柔性引进师资年均 20 人。专任教师中具有硕士及以上学位的比例达到 95%以上，其中具有博士学位的比例达到 60%；有外校学习、研究经历的达到 70%，其中有海外学习、研究经历的达到 20%。

认真落实学校师资队伍建设的“十二五”规划，进一步加大对高端人才和团队的引进及培育力度，加强与学院、部门之间的配合、协调，在“十二五”期间，力争新增中国工程院院士 1-2 名，国家级教学名师奖获得者 1-2 名，国家杰出青年科学基金获得者 1-2 名，国家“千人计划”、教育部“长江学者奖励计划”特聘（讲座）教授及江苏特聘教授 9 名，2 个团队入选国家“高等学校学科创新引智计划”，15 人左右入选教育部“新世纪优秀人才支持计划”，力争 2-3 个团队入选省部级创新团队，形成 100 个左右比较稳定且充满活力的科研创新团队和教学团队。

重点在三大学科高峰、四大学科高地和新兴学科引进国内外优秀人才和团队，大力引进国家“千人计划”（包括外专千人计划、青年千人计划等）人选、“长江学者奖励计划”特聘（讲座）教授及江苏省特聘教授等高端人才和高水平创新团队，聘请 200 名以上国内外知名教授、专家，从事本科教学、学科建设和研究生指导工作。

加大对青年教师的培养力度，选拔、培养 100 名校级青年学术带头人和 300 名优秀青年骨干教师，遴选 50 名左右的高端人才后备人选。

二、主要职能和职责

（一）贯彻执行国家、地方和主管部门关于高校人事人才工作的各项政策法规，扎实有效地推进学校人事管理和分配制度改革，为学校的发展提供人才保障；

（二）根据学校学科、专业建设和人才培养工作需要，负责学校师资

队伍建设规划的起草和相关政策的制定，经学校审定后推动落实；

（三）负责学校机构设置、人员编制管理工作，会同有关部门提出学校机构设置和人员编制方案，实施编制管理工作，负责全校教职工调配，合理配置人力资源；

（四）负责建立健全人事管理制度、人员考核制度、人事分配等制度，提高人事人才工作的科学化、制度化、规范化水平；

（五）负责各类人才工程的选拔、推荐和管理工作，制定教师培养和提升计划，做好教师培训和提高工作；

（六）根据学科建设及学校发展需要，积极引进专门人才、优秀团队；

（七）负责专业技术岗位的核定、聘任、评审及聘后管理工作；

（八）负责教职工的政审、鉴定、考勤、考核与奖惩、调动、退休、档案管理、人事调查、统计、报表等日常人事管理工作；

（九）负责教职工的工资、津贴、奖金、福利及社会保险的核定和管理；

（十）负责教职工海外进修、培训、学习项目的人员选拔与管理工作；

（十一）负责博士后管理工作；

（十二）负责徐州市企业发展研究院的日常工作，推动人才交流、产学研合作；

（十三）负责人才交流中心工作。做好待岗人员的审批、培训、再安置及人事代理、临时用工的管理工作；

（十四）承办上级主管部门和学校交办的其他事项。

三、具体任务与保障措施

（一）具体任务

1、师资队伍建设

（1）实施高端人才“卓越学者”计划，强力打造师资队伍“金字塔”

通过国际教授工程，引进 10 名左右国外著名专家，使学科建设紧跟国际学术前沿；通过特聘教授工程吸引、汇聚 20 名左右学术领军人物；

通过教学名师工程培养 20 名左右各级教学名师后备人才；通过青年才俊工程培养 20 名左右具有较强创新能力和发展潜力的青年拔尖人才，冲击国家级各类人才工程。

(2) 实施“创新团队建设计划”，合力打造具有国际影响的学术团队
以三大学科高峰和四大学科高地为基础，以校、省、国家学科团队培养为阶梯，吸引国外知名学者加盟或合作，开拓与国外优秀学术组织开展合作研究的渠道，努力打造具有国际影响力的学术团队。

(3) 实施“教师能力提升计划”，努力实现教师素质的全面提升
严格实施高校教师资格制度，进一步落实“卓越教师培养计划”，促进教师提升业务能力和创新能力；完善国内外进修培养体系；支持教师获得校外工作或研究经历；实施“学位提升计划”，鼓励教师在职攻读博士学位，尤其是攻读国外名校和国内“985”高校博士学位；继续做好校青年学术带头人和优秀青年骨干教师的遴选和培养。

(4) 加大青年教师培养力度，扶持青年教师快速成长
继续推进青年教师“启航计划”，将更多优秀教师纳入计划培养；落实新进青年教师“导师制”；推进“力行计划”，开拓新的实践基地，试行新进教师试用制度；充分发挥博士后科研流动站的作用，吸引优秀博士作为后备师资进行博士后研究，实施新进博士教师进站培养制度；与相关部门合作，充分利用国家建设高水平大学公派研究生等项目，储备未来师资。

(5) 实施“海外培训计划”，全力培育具有国际视野的师资力量
通过国家留学基金委、江苏省境外研修项目、“211 工程”、相关国际教育联盟以及学校专项资助等方式，年均派出约百名教师赴国外留学深造；鼓励教师通过各种渠道到国外高水平大学或科研机构学习研修。

(6) 实施“引智工程”，着力引进海内外高层次人才
以引进海外人才为工作重点，提高具有海外和外校学习经历的师资比例，向新兴学科领域倾斜；建设并利用好高层次人才特别是海外高层次人才数据库。

(7) 实施“师德建设工程”，形成教书育人的良好氛围

坚持师德建设为先，提升教师队伍的职业道德素质，将教师教学效果综合测评作为教师绩效考核、聘用和奖惩的重要依据；实施学术不端行为“一票否决制”。

2、人事制度改革

(1) 逐步完善新进人员聘用制度，实行合同管理。

(2) 进一步落实推进岗位分类管理，进行教师岗位分类设置和聘任，完善教师分类评价办法，制定聘用、考核、晋升、奖惩办法，完善教师退出机制。

(3) 试行管理岗位人员职员制。

(4) 根据国家编制办公室的有关编制文件，调研制定学校编制核定和管理办法。

3、薪酬体系建设

(1) 稳步提高在职和离退休人员的收入水平。实施教职工岗位津贴“十二五”期间倍增计划；充分运用政策，通过采取相关补贴措施，切实提高在职人员收入水平。关心离退休人员生活，实施退休人员补贴政策。

(2) 建立绩效工资分配办法，建立有效的分配与激励机制，充分调动各类人员的积极性和创造性。

(3) 注重提高教职工社会保障水平。进一步规范教职工社会保险关系，完善社会保障体系，切实维护教职工合法权益。

(4) 开展“协同创新”背景下年薪制的探索工作。根据我校“中国煤炭能源协同创新中心”筹建进展情况，系统总结前期双聘院士、国家“千人计划”、柔性引进人才等薪酬发放方面的工作，会同高层次人才办公室，进行实施年薪制的探索工作。

(二) 保障措施

1、加强工作领导。成立以学校主要党政领导为组长、主管人事及干部工作的校领导为副组长、相关职能部门主要负责人任成员的学校人才工作领导小组，加强对人才工作的领导，做好“江苏省人才强校工作首批试点单位”试点工作。

2、保障经费投入。保证每年 2000 万元师资队伍建设专项资金投入，设立高端人才工程建设专项资金，充分利用好国家“985 工程”“优势学科创新平台”、“211 工程”等项目的资金。

3、完善工作机制。

(1) 建立健全人才队伍建设工作的校、院（重点实验室等）两级管理体制，实现学校人才工作重心的进一步下移，把人才引进与培养工作作为各二级单位的“一把手工程”。

(2) 设立人才工作奖。对人才引进、教师培养成效突出的单位，学校给予表彰和一定额度的经费奖励。

(3) 设立学科首席教授岗，鼓励学院（重点实验室等）探索新的人才引进机制，试行人才特区建设。

(4) 积极组织有关学科负责人赴海外招聘人才，鼓励教师利用参加国际学术会议等活动的机会开展高水平人才引进工作。

4、加大资源整合。促进公共资源、大型实验仪器的开放和共享，增强校园网络和图书文献等知识渠道的便捷性。

（三）制度建设

根据国家有关事业单位的改革政策，调整和改革学校人事管理方面的政策制度，出台绩效工资管理、教授学术休假制度管理、博士后管理、职员制实施办法等文件，完善、修订现有人才引进、人才培养制度及办法。

（四）部门文化与队伍素质

1、加强本部门工作人员的培训教育，使工作人员的思想素质、政策水平、业务能力和服务意识进一步提高，40 岁以下人员全部具有研究生学历。

2、加强勤政廉政建设，加强干部职工思想教育，严格执行党风廉政建设方面的各面规定，职工没有违法违纪现象。

3、营造浓厚学习氛围，加强政治及业务学习，进一步提高干部职工综合素质，努力建设学习型处室。

4、强化服务意识，坚决杜绝“门难进、脸难看、话难听、事难办”

的现象，建设教职工满意的处室。

5、强化团队协作意识，打造团队精神，创建“快乐人事”，凝聚力量，形成合力，提高效率，服务大局。

6、加强人事处网站建设，及时更新，发挥网络宣传的窗口阵地作用。

7、加强部门内部管理，完善工作规范和制度，提高部门管理的规范化水平。