

哈尔滨工业大学文件

哈工大人〔2016〕251号

哈尔滨工业大学关于深化人事制度改革 加强师资队伍建设的指导意见

各院（系）、部、处、直属单位：

高水平师资队伍是世界一流大学建设的关键，近年来，我校通过大力实施人才强校战略，取得了显著成效，但师资队伍水平和建设机制与世界一流大学的发展目标还有差距。为贯彻落实学校第十二次党代会精神，建立完善精英汇聚的新机制，更好地落实人才培养中心地位，激发学科内生动力和发展活力，推动形成办学质量持续提升、办学内涵逐步深化的长效机制，根据《关于深化人才发展体制机制改革的意

见》（中发〔2016〕9号）和《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》（国发〔2015〕64号）要求，按照《哈尔滨工业大学教育综合改革方案》整体安排，结合学校“十三五”发展规划，制定本指导意见。

一、总体要求

（一）指导思想

坚持以中国特色、世界一流为核心，坚守哈工大规格，以立德树人为根本，遵循人才成长规律，以学科规划为牵引，以高层次人才、青年人才和创新团队建设为重点，以实现人才培养、科学研究、社会服务、文化传承与创新的全面、协调、可持续发展为导向，深入实施人才强校战略，尊重教师、信任教师，充分调动各类人才投身学校发展建设的积极性、主动性和创造性，形成具有竞争力的人才制度优势，全面提升师资队伍水平。

（二）基本原则

坚持育人为本，服务整体发展。紧扣人才培养中心任务和世界一流大学建设的现实需求，强化教师立德树人、潜心研究的责任感、使命感和荣誉感，调动各类人才自觉追求卓越的内在动力。

坚持一流标准，突出绩效导向。建立科学的人才评价与激励机制，强化绩效考核，构建多元化的收入分配体系，建

立合理流动机制，以一流的评价标准，引育一流师资队伍，培养一流人才，产出一流成果。

坚持统筹协调，建立长效机制。协同推进人事制度和其他领域改革，统筹谋划一校三区师资队伍建设，根据国情、域情、校情，处理好改革、发展和稳定的关系，汇聚优质资源，建立可持续发展的长效机制。

坚持学校主导，强化学院主体。学校总体谋划，按照“双一流”建设要求，制定指导意见和配套政策；发挥学院主体作用，开展差别化改革探索，根据学科定位和目标，制定实施方案和细则。

（三）总体目标

通过深化改革，到 2020 年，“学校主导、学院主体、教师主人翁”的人才工作机制进一步完善；在教师中确立教学第一、育人为重的价值取向；建立“目标明确、责权一致、分类评聘、流动有序”的人事制度体系；建立促进高水平人才与团队不断集聚与涌现的新机制；高水平人才和团队数量比 2010 年翻一番，师资队伍整体水平迈上新台阶，实现师资队伍建设从规模发展到内涵发展的根本转变；为建成中国特色、世界一流、哈工大规格的百年强校提供有力的人才保障。

二、深化教师岗位分类管理

（四）分类设置岗位，开展核岗定编。根据发展需要和

实际，设置教学科研并重型、教学为主型、科研为主型、创新创业型和教学科研支持型等五种类型的教师岗位。加强顶层设计，以学科规划为牵引，合理配置教师岗位资源，结合教学改革和培养方案修订，以授课学时数为基本依据，根据学科发展定位、学生规模等具体情况进行调节，分学科对教学科研并重型和教学为主型岗位进行核岗定编。

（五）分类聘任教师，完善分类管理。突出岗位职责导向，深化现有教师的分类聘任和管理。以立德树人为根本，科学制定聘任标准，确保优质资源投向人才培养中心任务。建立多元化的人才评价体系，注重引入国内外同行评价，实现分类晋升、分类考核和分类激励，让不同岗位的教师各尽其能、各展其长、各得其所。

（六）提升选聘标准，优化队伍结构。依据学科建设目标，逐步提升选聘标准，通过分类聘任，促进教师岗位间的合理流动，将教学科研并重型教师作为队伍建设的核心和主体，合理规划岗位编制，在满足现有工作任务的前提下，要为高水平增量教师预留一定比例的岗位，实现师资队伍建设从规模发展到内涵发展的根本转变。

三、实施教师岗位长聘准聘制度

（七）建立教师岗位长聘制度。建立有利于高层次人才稳定、集聚的人才高地，设置长聘教师岗位，以教书育人、

引领学科或学术方向发展为职责，签订聘用到退休的长聘合同，提供与职责相匹配的薪酬待遇，鼓励高水平教师潜心教书育人、静心治学。紧紧围绕世界一流大学建设目标，综合考虑业绩、贡献和水平，以国内外相关一流学科岗位聘任标准为参照，制定准入条件和考核标准。

（八）建立教师岗位准聘制度。构筑助推青年人才成长的发展轨道，促进优秀青年人才脱颖而出。设置准聘教师岗位，以教书育人、支撑所在团队和学科发展为职责，建立流转机制。根据学科发展规划和目标，科学制定选聘标准，完善考评机制，引导青年人才聚焦国家重大需求和国际学术前沿问题，凝练方向，矢志攻关，学校结合高水平平台建设为其成长发展提供有竞争力的配套条件和支持政策，培养造就未来的领军人才。

（九）健全人才选聘机制。发挥长聘准聘制度的引才育才优势、一校三区的整体优势和大科学工程等高水平平台优势，坚持海内外一视同仁、校内外一视同仁，实行更积极、更开放、更有效的人才引进政策，强化学院主体作用，大力引进能引领学科方向、能带起来团队、能突破关键科学技术问题的高层次人才和各领域青年拔尖人才。改革完善博士后制度，提高博士后相关待遇，扩大全职博士后规模，吸引海内外优秀青年人才来校从事博士后研究，推动博士后制度成

为集聚、培养和选拔优秀青年教师的重要渠道。

四、完善全员聘用制

(十) 规范聘用合同管理。根据国家《事业单位人事管理条例》，进一步完善全员聘用制。结合教师岗位分类聘任制度和长聘准聘制度的实施，规范聘用合同管理。强化岗位职责导向，明确聘期目标，确定聘用期限，签订聘用合同及岗位约定书。

(十一) 改进教师考核方式。教师岗位实行分类考核，各学院要科学制定考核标准，采取聘期考核和年度考核相结合的方式，年度考核以可量化的工作完成情况为重点，聘期考核以关键业绩为重点。建立一校三区统筹考核和工作量互认机制，鼓励优秀教师跨校区承担课程讲授任务，协同组建创新团队和参与重大项目，促进形成一校三区人才良性互动与共享机制。根据考核结果确定续聘、解聘事宜，促进人力资源的合理流动和优化配置。

五、优化收入分配机制

(十二) 建立多元化的收入分配模式。坚持事业留人、感情留人、待遇留人，强化绩效导向，优劳优酬，多劳多得，构建以岗位绩效津贴为主体，年薪制、协议工资、项目工资等并存的多元化分配模式。长聘准聘岗教师实行年薪制，高端领军人才和紧缺人才实行协议工资制，其他各类教师实行

岗位绩效工资制，专职科研岗等实行项目工资制。

（十三）建立整体绩效考核与分配机制。根据学校发展定位、学科规划目标，参照国内、国际学科评估要求，建立学院整体绩效考核指标体系；统筹现有各类绩效津贴和奖励，增加投入，调整绩效津贴核拨方式，建立整体绩效考核与分配机制，包括教学绩效、科研绩效、学院综合绩效等。根据考核结果确定各学院整体绩效津贴分配额度，增强学院收入分配自主权，加大学院薪酬调控力度，由学院制定具体考核分配方案，建立以业绩和贡献为导向的薪酬分配和调控机制。

六、加强高水平团队建设

（十四）建立创新团队培育体系。继续发扬我校“大师+团队”的传统和优势，在2011计划团队建设机制的基础上，以大科学工程等高水平平台和重大项目为载体，建立科学家工作室制度，完善青年科学家工作室制度并扩大支持范围，给予政策性保障和稳定支持，学院根据发展需要，规划、建设一批院级创新团队，形成系统的创新团队培育体系。

（十五）支持学科交叉，建立共享机制。以可持续能源研究院、环境与生态研究院等学科交叉平台建设为依托，凝练方向，鼓励、引导教师跨学科、跨学院组建团队，创新科研组织模式，建立人才、成果共享与评价机制，支持其围绕

战略性、全局性、前瞻性问题开展协同创新，培育新的学科增长点，造就一批活跃在国际学术前沿、满足国家重大战略需求的一流科学家、学科领军人物和创新团队。

（十六）完善科研人员聘用机制。结合高水平创新团队建设和重大项目研究需求，完善专职科研岗、博士后、实验技术岗的聘用管理制度，通过创新团队建设带动专职科研队伍建设，凝聚各类科技人才形成发展合力，提升解决重大问题能力和原始创新能力。

七、组织实施

（十七）坚持党管人才原则。学校成立人事制度改革及师资队伍建设专项工作组，负责改革具体工作的推进和协调，各成员单位全程参与学院改革方案的制定，加强沟通协调，积极研究并不断完善相关配套政策和指标体系。以系统设计、重点突破、试点先行、以点带面、逐步推进为原则，各学院改革方案经专项工作组和学院教授会、教代会审议通过后，报学校党委常委会审批实施。

（十八）发挥学院主体作用。各学院成立人事制度改革及师资队伍建设工作小组，负责根据学校指导意见，结合本单位学科特点、发展目标和具体情况，制定本单位的改革方案，并组织实施。组织校内外高水平同行专家成立人事制度改革专家组，负责对学院改革方案和聘任考核标准等进行审

议论证，参与学院改革方案的制定工作。各学院要切实承担责任，深入调查研究，广泛凝聚共识，要站在建设中国特色、世界一流、哈工大规格的百年强校的高度，组织开展本单位人事制度改革和师资队伍建设工作。





哈尔滨工业大学学校办公室

2016年6月8日印发