

人才工作与人力资源综合改革进展

人力资源管理处

在过去一年多的时间里,学校大力推进人才引进与队伍建设、人力资源综合改革,各项人事人才工作取得了明显的进步。

一、人才引进与队伍建设

1. 构建了更加完整的人才引进体系

学校通过“百人计划”人才引进、新建院系教师职务聘任等,一方面加强高层次人才及青年优秀人才引进、加快集聚优秀师资队伍,另一方面通过开展新建院系过渡期校外教师聘任加快新建院系教师队伍建设,从而整体推进教师队伍建设。同时,大力实施专职科研系列人员和博士后人员政策,积极推进专职科研系列人员的岗位设置、聘用和博士后的招聘工作,明确院系在设岗、选人、用人上的主体作用,充分调动教授招聘科研人员的积极性,有力地促进了研究人员队伍建设。以上两方面共同构建了更加完整的人才引进体系。

2. 搭建人才引进平台,拓宽人才引进渠道

学校积极拓展国内外高层次人才联系渠道,通过拓展宣传活动、搭建中外学术交流平台、编制人才网络等多渠道多形式挖掘人才、吸引人才,提升人才招聘水平和效率。

2015 年 12 月,学校举办了以“延揽英才,建设中大”为主题的“首届中山大学国际青年学者珠海论坛”,通过学术报告会、专题讨论会、人才洽谈等形式,为各学科吸引海内外优秀人才提供平台。论坛共邀请近 400 人参会,并在广州、珠海两地举办 23 个分论坛。通过珠海论坛,学校与近 100 人达成引进意向。2016 年 6 月,学校举办第二届“珠海论坛”邀请近 400 人参会,参会学者均来自国内外著

名高校,其中近 70%的学者来自境外地区,35 岁以下的学者占 70%。大部分学者经前期沟通,已确定了加盟意向。两次珠海论坛的成功举办为珠海校区青年人才引进工作打下坚实基础,为进一步推动学校发展提供了有力的智力支持。

3. 进一步落实二级单位人才引进目标责任制

学校深入实施国家和地方各类人才工程计划,以院系(附属医院)人才队伍建设目标责任制为抓手,推进学校“百人计划”人才引进工作。学校明确和分解各院系高层次人才引进任务和专职科研人员、博士后引进任务,并及时跟进、定期督促;建立人才奖励制度,对在学校人才引进工作中业绩突出的单位进行奖励;将人才引进、聘用专职科研人员和博士后工作进展情况纳入年度综合绩效评价要素;协助各院系完善人才工作机制,加强相关部门在人才引育方面的合作,进一步改善人才引育的服务支撑。通过以上举措,共同营造了激励与约束并存、上下联动、多管齐下的氛围和环境。

我们看到,学校在人才引育方面取得了明显的进展。两院院士新增 5 人(净增 4 人),分别为罗俊院士、陈新滋院士、林东昕院士、张培震院士、高锐院士;新增中组部“千人计划”长期 11 人,青千 48 人;新增教育部长江学者入选者 19 人,其中青年长江 6 人;新增“万人计划”青年拔尖人才 7 人;新增广东省珠江学者 5 人。新增“百人计划”引进人才 256 人,已到岗 116 人;新聘专职科研人员 691 人,到岗 470 人;新进站博士后 438 人,在站 587 人。

专职科研和博士后队伍建设的成效已经初步显现。2016 年 8 月刚公布的国家自然科学基金立项结果中,专职科研人员和博士后占我校总立项数的 19%;其中青年科学基金项目,专职科研人员

和博士后占该项目总立项数的 40%。早前已经公布的国家社科基金项目、人文社科项目,专职科研人员和博士后占我校总立项数的 17%、21%。

二、人力资源综合改革

1. 推进以定编定岗为核心的综合改革

在学校按照“重心下移、权责明晰、一事一管”的原则积极推进内部治理结构改革背景下,学校希望通过岗位设置的科学化,为一系列管理体制的变化提供科学合理的基础。定岗定编是综合改革中的“牛鼻子”。主要有两个方面工作:一是内部机构变革和编制调整工作,二是院系专职党政管理岗位配置与编制核定工作。这两项工作的重点任务是要做好“两个明确”、开展“三个核定”,形成“四份职责清单”。校领导调研了 35 个部门和直属单位,校领导带领人力资源管理处调研了近 30 个院系,召开了 3 次院系负责人座谈会。现已完成 33 个部门和直属单位的机构改革与编制调整、第一批 14 个院系的核编定岗、下达珠海校区 6 个新建院系系管理编制。

本次定编定岗工作是 2003 年以来学校第一次大规模机构改革与编制调整,为明确各职能部门及内设机构、厘清职能和职责、建立与建设世界一流大学相适应的管理体制奠定了基础;首次明确了院系的党政管理岗位设置原则及标准,适应院系系管理科学化、规范化的需要,为促进院系党政管理工作、新建院系开展党政管理工作奠定了较好的基础。

2. 进一步完善教师聘任及管理机制

2015 年 1 月,学校发布了《中山大学教授和副

教授职务聘任实施办法(试行)》。在学术评价中,更加注重师德建设,更加注重学术成果的质量,更加注重对教师的全面评价,更加注重学术成果表现形式的多元化,更加注重学术影响力的评价,更加完善学术评价的程序。通过改革,院系教授会议、各级教师职务聘任委员会在职务聘任中的评价作用得到有效发挥。通过建立科学的评价体系,将进一步强调质量、倡导创新,促进学术事业健康发展,引导教师勇攀学术高峰。

3. 强化教师考核评价

学校有序开展教师聘期考核工作,鼓励教师严格履行岗位职责、提高工作绩效,促使院系更加主动、承担更大的责任。学校明确教学工作量的分类,调整教学工作量的基本要求,完善课程教学工作量、指导本科生工作量和教学建设工作量的计算方法,统筹提高青年教师的教学能力,鼓励教授承担本科生课堂教学工作,完善教师教学工作量考核标准,建立符合教师教学发展规律的评价制度。

4. 进一步完善以岗位职责履行和绩效为导向的分配机制

认真执行国家和地方薪酬调整政策,调整在职人员房修物业补贴、基本工资,增加离退休人员基本离退休费、房修物业补贴、离退休人员生活补贴。增加教职工业绩津贴总额度、年度综合绩效奖励额度,修订并执行新的院系业绩津贴核算办法、年度工作综合绩效评价办法,进一步完善了以业绩成果和职责履行为导向的薪酬激励机制。

为了进一步调动广大教职工积极性,推动学校人才队伍建设,学校正在研究优化教职工校内绩效工资体系,主要思路是按照增强薪酬的激励、保障及调节作用,并体现岗位职责导向、注重考核评价绩

效的原则,通过“并轨”方式,在薪酬分配方面形成更加公平的机制,更加注重考核评价在薪酬激励中的主导作用,鼓励各类人才为学校做贡献。

5. 完善附属医院专业技术职务评聘与人员补充办法

在完善卫生专业职务评聘方面,按照学校关于完善卫生专业技术职务评聘工作的要求,经过近半年的调研和讨论,在 2015 年度卫生专业技术职务评聘工作中,设计了凸显临床医疗系列评价特点的程序,设计了进一步保证评聘工作公平公开的程序,从而更加完善了附属医院卫生专业技术职务评聘工作程序,为加强分类评价、建立体现卫生专业技术人员特点的综合评价机制奠定了较好的基础。

在附属医院人员补充机制方面,完善附属医院人员调入管理工作,进一步明确各类调入人员的调入条件及要求,规范附属医院人员调入工作程序,引入专家组评审环节,多环节为附属医院调入人员进行审核把关,加强附属医院人员队伍建设。今年 7 月开始采用竞聘选拔附属医院事业编制人员。通过上述改革,维护了学校“不拘一格,选留人才”的理念,营造了良好的用人环境,进一步构建了公开公平公正的人员选留机制,进一步提升了附属医院事业编制人员的综合素质和学历层次,为附属医院人才队伍储备奠定更好的基础。

人事人才工作各方面取得的成绩是全校上下齐心协力、共同努力的结果。下来,学校将进一步统筹抓好人才引进与人才培养工作,继续推进人力资源综合改革,稳步推进人事人才工作的科学发展,为学校未来的改革和发展提供更加有效的人力资源支撑和制度保障。

“三校区五校园”规划工作情况

发展规划办公室

一、现状和问题

学校有优良的办学传统,居于国内高水平大学前列,与世界一流大学的差距逐年缩小。

◎ **制约发展的主要瓶颈:**

- (一)生均教育资源不足
- (二)学院与学科设置不尽合理
- (三)缺乏有特色的高水平学科群
- (四)工科水平亟需加强
- (五)医科发展空间受限

二、发展目标

◎ **“十三五”目标**

跻身国内高校第一方阵,为建成文理医工各具特色融合发展,具有广泛国际影响的世界一流大学奠定坚实的基础。

◎ **中长期目标**

建设成为世界一流大学。

三、思路和任务

针对现状和问题,为实现目标,学校提出了“三校区五校园”的发展战略。大力加强广州校区建设、提升珠海校区水平,新建深圳校区。三校区既统筹发展、合力支撑,又相互错位、各具特色,共同支撑世界一流大学。

“三校区五校园”发展思路:错位发展,合力支撑

■ 广州校区	■ 珠海校区	■ 深圳校区
◎ 定位 南校园:传统优势学科和基础学科 东校园:应用与新兴学科 北校园:医学相关学科 ◎ 主要建设任务 1. 院系和学科结构调整 2. 建设大科研平台 3. 拓展办学空间,改善校园环境 ◎ 院系和学科结构调整 1. 工作思路: (1)一个学院(系)至少重点支撑一个一级学科发展 (2)集中资源发展优势学科 2. 工作进展 (1)调整院系设置,进一步明确主要支撑的学科 (2)院系调整涉及 29 个单位,组建数据科学与计算机学院、电子与信息工程学院、材料科学与工程学院 3. 工作成效 (1)2016 年自然科学基金申报 2200 项,全国第 4;重点研发计划获批项目数全国第 6;国家优青 13 人,首次达两位数,全国第 5;创新群体连续两年获立项;我校 9 位教授入选科技创新领军人才,全国第 6 (2)新建学院发展势头良好,人才集聚效应凸显,引进一大批高层次人才,显示出新的发展潜力 → 整合计算机一级学科,组建计算机学院 → 科研经费,突破 1 亿元 → 引进人才,钱德沛(863 专家组组长)、卢宇彤(天河 2 号系统主任设计师)、肖依(长江特聘、杰青)等 → 从环境学院分出大气一级学科,组建大气学院 → 科研经费,超过 6000 万元,比调整前有较大幅度增长 → 引进了一批大气学科高水平人才	◎ 定位 1. 建设学科布局和人才培养体系相对完整,具有一流办学水平和广泛国际声誉的现代化滨海校区 2. 围绕服务国家海洋、“一带一路”和空间科学战略,重点打造核、深海、深空、深地学科群 ◎ 主要建设任务 1. 统筹组建海洋高水平学科群 2. 建设科研大平台 3. 提升校区功能 ◎ 目标 统筹组建海洋高水平学科群 1. 工作进展: (1)通过新建和调整,组建了 11 个涉海院系,初步构建了学科布局完整的海洋学科群	◎ 建设科研大平台 1. 工作思路: “三大”:大团队、大平台、大项目 2. 工作进展: “天琴计划”,核工程与技术、海洋、生物医药和食品安全领域国家级科研平台基础设施和团队建设取得积极进展 3. 工作成效: (1)“天琴计划”已启动教育部重点实验室建设 (2)多位国家领导人高度关注引力波研究工作,作重要批示 (3)核、深空、深海、深地等多个国家级科研平台启动建设 (4)6000 吨海洋科考船获得教育部批复同意建设 ◎ 提升校区功能 1. 工作进展及成效 (1)已完成新的校园规划 (2)计划建设项目数 32 个,拟于 2020 年前完工 23 个 ◎ 工科 1. 建设思路:利用深圳良好的新型工业基础,加快推进工科发展 2. 工作进展:已经开始建筑物设计招标工作 ◎ 医科 1. 一期医科学院 临床医学院、基础医学院、公共卫生学院、药学院 2. 建设思路 (1)建设学科齐全的医学院,学科设置涵盖医科主要领域 (2)紧邻校区建设高水平附属医院,形成“医学院+医院”良好模式 (3)把握深圳对高水平医疗迫切需求的机遇 3. 工作进展 (1)2016 年已开始招收 200 名医学本科生(先在广州校区培养) (2)学院院长和学科带头人已启动全球招聘 (3)全力推进附属第七医院建设,确保 2017 年开业