

# 井冈山大学人才队伍建设规划 ( 2014—2020 年 )

人才是指具有一定专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对学校发展作出贡献的人，是学校人力资源中能力和素质较高的人员，人才是支撑学校发展的第一资源。为了适应学校进一步提升本科教育质量、努力发展研究生教育，建设特色鲜明的区域高水平大学的需要，把握国家实施人力资源强国战略、推进人才队伍建设大发展的重大机遇，按照国家、江西省颁布的教育、科技、人才中长期发展规划的目标，依据《井冈山大学中长期发展规划(2008-2020)》的总体要求，结合学校人才队伍建设实际，特制定本规划。

## 1 人才队伍建设的形势分析

### 1.1 人才队伍现状

近年来，学校坚持人才强校战略，人才队伍建设取得显著成效。截至 2013 年 12 月，全校拥有教职工 1556 人，专任教师 978 人，占教职工总数的 62.85%，师资队伍中具有硕士学位以上学位的教师 692 人，占师资队伍的 70.76%。其中具有博士学位的教师 168 人，占师资队伍的 17.18%；有教授 124 人（其中二级教授 3 人，三级教授 27 人），占师资队伍总数的 12.68%；教授、副教授共 447 人，占师资队伍总数的 45.71%。专任教师队伍中，40 岁以下 544 人，占师资队伍的 55.62%；41-50 岁 354 人，占师资队伍的 36.20%；51 岁以上

80 人，占师资队伍总数的 8.18%。教师中有海外学习经历的为 53 人，占师资队伍总数的 5.42%。其他专业技术人员 163 人，党政管理干部 223 人，工勤服务人员 192 人。

学校有 1 名教师享受国务院特殊津贴，2 名教师享受省政府特殊津贴；1 名教师当选教育部科学技术委员会管理学部委员；1 名教师入选“国家新世纪百千万人才工程”，3 名教师入选“教育部新世纪优秀人才计划”，4 名教师入选“赣鄱英才 555 工程”，14 名教师入选“江西省新世纪百千万人才工程”，4 名教师被列为省青年科学家（井冈之星）培养对象。学校有省级教学名师 9 人，省高校中青年学科带头人 9 人，省高校中青年骨干教师 38 人。

## **1.2 机遇与挑战**

当今世界科技进步日新月异，知识经济方兴未艾，加快人才发展是在激烈的国际竞争中赢得主动的重大战略选择。当前，我国正处在改革发展的关键阶段，党的十八大召开以来，全面建设小康社会步伐不断加大，国家进一步推进转变经济增长方式、建设高等教育强国和人力资源强国战略，逐步实现由人力资源大国向人才强国的转变，要求培养和造就规模宏大、结构优化、布局合理、素质优良的人才队伍。

到 2020 年，在人才规模方面，国家的研发人员和高层次创新型科技人才总量大量增加；在人才队伍建设方面，国家实施中西部高等教育振兴计划，在有关人才计划实施中，优先支持中西部高校，向中西部高校倾斜；在经费资助方面，我国研发人员的人均研发经费将达到中等发达国家的水平；在项目管理方面，国家将深化科技计划项目管理改革，加大

科技计划对优秀科技人才，尤其是青年科技人才的培养和支持的力度，实施“人才+项目”的培养模式，建立人才培养与重大项目紧密结合的机制，支持青年科技人才独立牵头负责项目研究，对35岁以下优秀青年科技人才独立负责开展的研究工作予以倾斜支持；在平台支持方面，国家将以高等学校、科研院所和高新技术产业开发区为依托，建设一批创新人才培养示范基地，构建若干有利于科技人才脱颖而出、健康成长的人才培养特区，为科技人才队伍建设提供广泛空间；在研究生教育方面，研究生教育快速发展，将为学校发展研究生教育、培养高水平学科学术带头人、学科创新团队创造了有利条件；在人才队伍国际化方面，国家将实施促进科技人才国际化的政策，积极推荐和选派青年科技人才赴国际组织或国际学术机构任职和锻炼，促进教育管理人才和科技人才的国际化。

国家的人才大发展战略将为学校各类人才的成长与发展提供广阔的空间，同时也对高校在集聚和培育创新创业领军人才、科技创新团队等方面提出了更高的要求。因此，未来5-7年是我校人才队伍发展的重大战略机遇期，也是人才队伍建设的关键阶段。学校人才队伍建设将面临以下挑战：如何主动适应国家人才队伍大发展形势，适应高素质应用型人才培养和研究生教育对教师队伍的素质和能力要求，进一步改革现有的人才管理体制，营造人才成长与发展的良好环境，建立促进各类人才成长与发展的激励机制；进一步完善人才队伍的培养与培训体系，搭建人才成长有效平台；进一步推进协同创新，积极争取外部资源，促进创新升级及提

高破解技术难题的能力，着力提升教师队伍的整体科技创新水平和社会服务能力。

## **2 指导思想、总体思路与发展目标**

### **2.1 指导思想**

以中国特色社会主义理论体系为指导，贯彻党的十八大和十八届三中全会精神；坚持党管人才原则，坚持以井冈山精神办学育人；全面落实国家、江西省中长期人才发展规划纲要、中长期教育改革和发展规划纲要精神；按照“服务发展、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”的指导方针，继续推进“人才强校”战略，为建设特色鲜明的区域高水平大学提供坚强的人才保障。

### **2.2 总体思路**

**明确发展导向。**围绕《井冈山大学中长期发展规划（2008—2020）》和《井冈山大学“十二五”发展规划》的要求，以学校教育教学实践为基础、以满足需求为导向、以提升能力为核心、以优化结构为目标、以高端人才为引领，实现扩大规模与提高质量相结合、引进与培养使用相结合、整体推进与重点突破相结合。

**造就领军人才。**着力引进、培养高层次拔尖人才，发挥高层次领军人才的引领和带动作用，促进师资队伍整体创新能力的大幅提升，在重点学科领域形成一批优秀创新团队。

**培养青年人才。**采取有效措施，进一步加大对青年教师的培养和支持力度，不断创新青年教师的培养模式，注重学

术道德和学风建设，为青年教师搭建创新平台，开阔国际视野。

**推进协调发展。**在继续加强师资队伍建设的同时，为有效地服务于教学科研工作，充分发掘校内外人才资源，统筹协调教学科研、管理、服务三类人才队伍建设。

**完善体制机制。**继续深化体制机制改革，不断优化人才使用、评价和激励机制，注重在竞争中培养、选拔和使用人才；建立促进人才有序流动的机制，形成有利创新、和谐奋进的人才环境。

### **2.3 发展目标**

到 2020 年，建设一支德才兼备、业务精湛、结构合理、数量适当，与学校办学目标相适应，与教育事业发展相协调的人才队伍。形成与学科建设、教学科研、人才培养等方面制度配套，与服务社会、文化传承与创新相适应，职责明确、统一高效的人才工作机制。

**优化人才队伍结构。**专任教师占教职工总数的比例上升至 68%，其中具有博士学位教师占专任教师总数的比例为 30%，具有硕士及以上学位教师占专任教师总数的比例为 94%，具有海外留学经历的青年教师人数占专任教师总数比例达到 20%；管理人员占教职工总数控制在 18%以内；其他专业技术人员调整适度；在编工勤服务人员所占比例逐年递减，队伍素质不断提升。

**扩充师资队伍和高层次人才总量。**专任教师达到 1330 人（含外聘教师），力争实现包括长江学者特聘（讲座）教授、国家杰出青年基金获得者、国家级教学名师名、国务院

特殊津贴获得者，国家级百千万人才工程入选者等在内的 10 名左右国家级高层次人才；实现包括教育部新世纪优秀人才支持计划入选者，省主要学科学术和技术带头人，省政府特殊津贴获得者入选者，井冈学者特聘教授，省级教学名师，省赣鄱英才 555 工程入选者，省级百千万人才工程入选者等在内的 100 名左右省部级高层次人才；具有博士学位人才 400 名左右。

**建设创新团队和科研平台。**建设 6 个左右具有较强国内核心竞争力的科研创新团队，实现主体学科交叉融合和集群发展；以省级教学名师为核心，重点建设 5 个左右高水平示范教学团队，10 个左右核心课程教学团队，带动专业和课程建设上水平、上台阶；在校重点建设学科方面，重点支持 10 个左右学科团队，设立博士后科研工作站 3 个左右。争取实现团队入选教育部“长江学者与创新团队发展计划”，进入国家和教育部科研创新团队行列，实现入选国家级教学团队的突破；设立博士后科研流动站。

**完善人才工作机制。**明确引进人才、培养人才、使用人才的政策导向，发挥学院和部门引进人才、培养人才、使用人才的主体性和能动性。建立健全科学合理、针对性强的人才分类评价考核体系，完善导向明确、责权利统一、鼓励协同创新的激励机制。

### **3 主要举措**

#### **3.1 进一步优化人才结构**

科学确定专任教师、其他专业技术人员、管理干部和工勤服务人员的结构比例，适当提升专任教师数量，逐步降低

工勤服务人员数量；专任教师的结构从学科专业建设出发，引进海外人才和具有博士学位的人才，加强对教师进修、攻读学位的规划与指导，使教师队伍的学科专业结构逐步趋于合理，使人才队伍总体结构适应学校发展要求。

### **3.2 加强高端领军人才引进和培养工作**

根据教学科研、学科建设的现实需求和学校长远发展要求，依托国家创新人才推进计划、青年英才开发计划、海外高层次人才引进计划和江西省“赣鄱英才 555 工程”等高层次人才引进计划，实施“高层次创新型人才引进办法”，加大海内外高层次人才引进力度，汇聚高端领军人才。探索新的培养方式，加大高层次人才培养力度，构建有利于高层次人才可持续发展的人才培养支持体系。

### **3.3 加强优秀青年骨干教师的培养工作**

依托“国家级百千万人才工程”、“国家杰出青年科学基金”、“长江学者特聘（讲座）教授”、“国家级教学名师”、“教育部新世纪优秀人才支持计划”等人才培养项目，锁定重点学科领域极具发展潜力的优秀青年学术骨干进行专项配套、重点支持，通过选派到海内外一流高校、一流学科专业、师从一流导师学习深造等多种方式，加速高水平学术梯队人才队伍的培养。

### **3.4 加强工作平台与创新团队建设**

以学科、课程为载体，以项目为纽带，围绕国家级项目、省重大专项、重点实验室、重点学科、硕士学位授予权学科、各类产学研结合的创新平台，实施“创新团队发展计划”，制

定相关配套政策，建设一批省内乃至国内具有较大影响力的教学科研创新团队。

### **3.5 加强管理干部队伍建设**

努力建设一支职业化、高素质、服务型的高效能管理干部队伍，创新管理干部队伍的培养教育和考核机制，构建系统的培养体系，有序组织安排管理干部参加各级党校、行政学院及其他机构的学习培训，探索对管理干部进行岗位专项培训的形式，不断提高管理干部队伍的综合素质，适应学校建设与管理的形势和任务要求。

### **3.6 深化管理制度改革**

加强对各类人才的科学管理，完善人才的分类标准及管理体制，建立符合学科、专业建设需要的人才遴选、评价与淘汰机制，构建平台支撑、经费支持、生活保障和任务目标四位一体的人才引进、培养、使用全过程跟踪监管机制。

科学设置岗位，创新用人方式，加强合同管理，完善聘用制度。依据政策和实际，科学调整及设置岗位，规范岗位管理；创新人才开发、评价和使用机制，建立以岗位职责要求为基础，以品德、能力和业绩为导向的科学的人才评价机制，并纳入合同管理；以绩效改革为牵引推进绩效考核。

### **3.7 强化职业道德建设**

重视教师队伍的师德师风建设，加强政治理论、法律法规和职业道德教育，培养教师良好的学术道德和团结协作精神，不断增强责任感和敬业精神。加强管理队伍思想作风建设，强化宗旨意识和服务意识，培育自觉学习、遵纪守法、



勤奋工作、创先争优的管理文化，积极解决师生工作、学习过程中的困难，不断提升管理形象和工作执行力。将教职工的政治表现、道德水平与工作实绩相结合，作为人才的选聘使用、推荐晋升的重要基础。

### **3.8 进一步保障经费投入**

学校经费预算要向人才工作倾斜，向重点人才倾斜，帮助人才，支持人才，保护人才，鼓励人才。加强人才引进和培训经费的统一规划、统一管理。加大对科研启动经费和科研项目配套经费的支持力度，加大对科研基地和平台建设经费的投入。

### **3.9 进一步营造优良环境**

提升人才服务的质量和水平。通过事业、待遇、制度、感情等方面的多种举措，营造朝气蓬勃、和谐融洽的工作环境、生活环境、学术环境、人际环境和舆论环境。加强校园生活设施建设，完善综合公共服务体系，保障人才居住用房，改善人才居住条件，努力解决人才子女入学问题，化解人才的后顾之忧。