上海电机学院人才队伍建设“十三五”规划（2016-2020）

（修订稿）

根据《上海电机学院“十三五”改革和发展规划（2016-2020年）》，为实现建设特色鲜明的高水平应用技术大学的宏伟目标，努力建设一支适应学校培养高等技术应用型人才的人才队伍，特制定《上海电机学院人才队伍建设“十三五”规划（修订稿）》。

一、“十二五”期间取得的成绩和存在的主要问题

（一）主要成绩

1.师资总量稳步增长，队伍结构进一步优化

截至2015年，我校共有专任教师732名，其中具有正高级专业技术职务的教师51名，占全部专任教师的比例为7％；具有副高级专业技术职务的教师178名，占全部专任教师的比例为24％；具有博士学位的教师256名，占全部专任教师的比例为35％。

2.高层次人才队伍建设初显成效

学校实施人才强校战略，注重高层次人才的培养与引进。先后制定了“东海学者”“临港学者”和“洋山学者”的聘任与管理办法，着力引进高层次人才。

学校先后聘任上海市东方学者特聘教授2名，上海市教学名师1名，洋山学者特聘教授3名。新增教授21名，博士副教授82名，基本完成了“十二五”师资规划的建设目标。

3.人事综合管理体制改革稳步推进

“十二五”期间，适逢上海市事业单位绩效工资改革和学校新一轮校内岗位聘任，学校以此为契机，大力推进校内人事分配制度改革并完善校内二级管理体系。以教师岗位聘任、评价考核与奖惩激励制度为核心的各项人事管理制度已初步搭建好框架，执行规范有序，这一切都为“十三五”师资队伍建设打下了良好的基础。

4.师资培养工程成绩明显

学校积极参与上海市教委教师专业发展工程,“十二五”期间，共80名教师获得“上海高校中青年教师国外访学进修计划”，91名教师获得“上海高校青年骨干教师国内访问学者计划”，83名教师获得“上海高校教师产学研践习计划”，103名青年教师获得“上海高校青年教师培养资助计划”，50名实验技术人员获得“上海高校实验技术队伍建设计划”，获得计划支持的教师数总计407人次，约占专任教师总数的55.6%，共支出上海市教委教师专业发展工程经费2300多万元。

（二）问题与挑战

1.专任教师数量偏少制约了人才培养目标的实现。师资总量与日益增加的学生总量存在不平衡。

2.专任师资队伍结构不合理，难以适应学校事业发展需求。主要体现在：领军人才队伍不足，吸引高层次人才来校工作的软环境和发展平台还不够；正高职称教师比例偏低，不利于学校吸引高水平人才，不利于激发青年教师专业发展；满足技术应用型人才培养需要的特色师资队伍尚未建成，具有企业经历或双师资历的教师还需进一步增加；具有博士学位的高学历教师比例还不高，教师的国际化水平还欠缺。

3．师资队伍的水平与同类院校相比缺乏竞争性，在竞争性项目上表现乏力。

4．其他系列人才队伍，如实验队伍、管理队伍发展空间及发展平台较少，服务与管理的水平及质量有待提升。

二、“十三五”建设理念和基本思路

（一）建设理念

根据学校发展目标，深化“技术立校、应用为本”的办学方略，坚定不移地实施人才强校战略，在学校发展中贯彻落实人才是第一资源、人才优先发展的思想，以强烈的人才意识，积极寻觅人才、发现人才、举荐人才、使用人才、激发人才，增强人才凝聚力，统筹推进人力资源建设和发展，为建设特色鲜明的高水平应用技术大学提供强有力的人才支撑。

（二）基本思路

1.党管人才

坚持党管人才的政治方向，完善党委统一领导，有关部门各司其职、密切配合、广泛参与的人才工作格局；尊重知识、尊重人才，坚持统筹推进、强化督查，全校形成人才辈出、人尽其才的良好局面。

2.德育为先、育人为本

坚持德才兼备、以德为先遴选人才，将育人为本和教师的育德能力落实到人才培养的首要地位。健全教师职业行为规范和激励与制约机制，完善师德师风考核评价办法和奖惩制度。

3.教师队伍优先发展

把教师队伍放在优先发展地位，资源配置优先向教师队伍倾斜。注意发挥教师教书育人和积极探索的积极性，师德为先，育人为本，积极促进教师在推动学校各项事业发展过程中实现自身价值。

4.坚持特色发展

以学校人才培养特色为导向，以校企合作教师团队建设为平台，广泛吸纳企业、科研院所的高水平专业人员以各种形式参与学校发展，鼓励教师面向企业、科研院所等工作部门，积极参与社会实践，引导教师积累相关工作经历和专业实践背景。

三、“十三五”发展目标

（一）总体目标

以立德树人为统领，以提高教育质量为主线，以促进教育公平为重点，深化人事综合改革。按照学科、专业、学位点的建设要求，在人力资源建设与发展中坚持用好增量、盘活存量、优化总量，创新人力资源建设的体制机制，营造良好的人才成长与发展环境。继续加大教师队伍培养与引进力度，按照“规模、结构、质量、效益”相统一的原则，培养和造就一支具有较高教学科研水平和较强技术应用特色、能够担负起培养卓越的高等技术应用型人才重任的教师队伍。

（二）具体指标

到2020年，根据新的学生规模及生师比要求，专任教师规模达到850人左右，其中具有正高级专业技术职务的教师达10%，具有博士学位的教师达40%，工科专业双师型教师达60%，具有海外留学、研修经历的教师达30%以上。

四、主要建设任务

根据学校“十三五”期间事业发展需求，深入推进“人才强校”战略，统筹抓好学校人力资源建设，整体推进高层次人才队伍、教学名师队伍、双师型教师队伍、专职思想政治教育队伍、实验技术、管理队伍等各类人才队伍建设质量。

重点投入资源，以电气工程、机械工程两个学校登峰学科为重点，进一步加大人才引进和培育力度，构建“重点突出，定位明确、层次清晰、衔接紧密”的人才队伍建设体系。重点实施“七大计划”：

（一）登峰学科高层次引才计划

聚焦学校登峰学科重点发展方向，充分利用上海市高原学科建设契机，因人施策，采用校企共享等方式引进和培育10名左右入选“曙光学者”“东方学者”“科技启明星”等省市级及以上的学科带头人和学术骨干。

（二）教学名师引领计划

推进本科教学教师激励计划，以教学团队建设为依托，发挥示范引领作用，健全“培养——选拔——应用”机制，打造一批教学名师，引领学校教师教育教学水平整体提高。

（三）青年英才成长阶梯计划

通过修订和完善青年骨干培育办法，首推新进教师首聘期考核管理办法，加快实施各项教师专业发展计划，对青年人才加大培养和激励力度，加快高层次人才后备队伍培育，建立可持续发展的青年英才成长机制。“十三五”期间，加大激励，设立1-2-3校内学术骨干培育专项，重点支持10名学科带头人后备人选、20名学术带头人后备人选、30名青年学术骨干，加大对有望获得省部级以上人才称号、国家级项目、省部级以上科研奖励等学术骨干予以培养和支持力度，推动校内青年英才数量和质量的快速提升。

（四）双师型教师培育计划

建立学校、企业、社会融合的人才流动机制，到企业院所选聘有实践创新经验的科技骨干和工程技术人员来校工作或兼职，将双师型教师占比、企业兼职教师占比、专业教师企业实践时间纳入二级师资队伍建设考核体系。继续推进青年教师产学研践习计划，发挥产学研合作平台作用，培养在校教师的工程技术实践经验，建立专业教师企业学习实践制度。

（五）思想政治教育队伍专项计划

发挥学工部的主体作用，建立从入职资格设立、上岗培训、职业发展培训、考核晋升等一整套专职思想政治教育工作队伍发展机制，推动学生思想政治教育队伍成长发展。思想政治教育队伍数量达到国家规定标准。

（六）管理服务队伍专项计划

着力建设与特色鲜明的高水平应用技术大学相适应的专业化服务型管理队伍。通过规范管理和有效激励、调整人才派遣队伍结构、全面推进职员制等举措，建立一支具有较高管理专业水平，爱岗敬业、精干高效的管理队伍。

（七）实验等专业支撑队伍保障计划

针对实验室、图书、信息、编辑等专业技术保障队伍，加强职业技能培训，多元化设计职业发展路径，建设一支专业化、职业化支撑保障队伍。结合实验教学、实验技术或实验室管理工作特点，设立实验技术队伍准入标准，加大实验队伍建设力度，建立健全实验技术队伍发展与晋升体系，重点考察实验技术能力和实验创新能力。

 五、政策措施

（一）引育并举，优化人力资源结构

按照学科、专业、学位点“三局同步”的总框架，创新组织形式与资源配置方式，重点突出师资队伍的主体地位，稳步提升专任教师数量，保证教学辅助队伍配备，精简管理人员和工勤人员在编规模，优化人力资源配置。实行各类人员总量管理，严格各类人才选聘入口关，实行思想政治素质和业务能力双重考察。适应应用型人才培养需求，加大具有行业企业工作经历教师和企业兼职教师的聘用力度。适应学科发展需要，加大高层次人才和高素质博士引进与培育力度。

（二）深化人事聘用体系改革

打破单一人事聘用体制机制瓶颈，建立包含事业编制、人才派遣、项目用工等形式多样、灵活组合的用工方式，不拘一格降人才。积极探索吸引海内外知名专家来校短期工作机制，实施项目合同聘用、学科建设任务牵引下的柔性人才聘用制。根据学科专业发展需求，建立基于岗位特性的分类聘任体系和考核评价体系，在省部级重大平台或交叉学科培育点，设置专职研究岗位。系统化推进人才引进、岗位聘任、考核评价、薪酬分配、职称晋升等方面的改革举措，建立适应学校发展需要的人事聘用体制机制。

（三）推进多元化人才评价考核体系

建立多元化的业绩评估体系，根据岗位职责和任务要求，为各类岗位人员设置不同的职业发展通道。尊重人才成长规律，建立规范化的考核激励机制，理顺学校与二级单位责权利关系，稳步推进学校对二级单位、二级单位对教职工的考核激励工作，鼓励各二级单位根据本单位特点，制定个性化评价考核方案。建立与分类聘任体系相适应的教师晋升多元评价体系，打破职务晋升以论文作为主要评价对象的传统弊端，探索以代表作为重点的评价方式。建立我校教师首聘考核制度、聘期考核制度和团队考核制度，加强聘后管理，对人岗不匹配及考核不合格的，实行岗位退出机制。

（四）改革薪酬激励制度

建立与分类聘任体系相适应的多元薪酬模式，包括协议年薪制、特区薪酬制、一事一议的项目薪酬制等灵活多样的薪酬激励办法。优化资源配置方式，体现公平和效率，突出效率，探索实施二级单位人员经费拨款改革，建立以“任务+绩效”为导向的二级学院人员经费拨款机制，探索党政机关部门以岗位业绩为导向的绩效分配机制。探索以贡献取酬的新型教职员工薪酬激励体系，全面推行团队考核与激励机制，逐步提高教职员工待遇，激发广大教职员工工作积极性和团队战斗力。

（五）落实教师专业发展制度

全面落实教师专业发展制度，构建师德建设长效机制，搭建校级教师发展平台，加强院系教研室等学习共同体建设，全面开展教师教学能力提升培训，为学校培养人才培育生力军。加大对创新团队和青年拔尖人才的支持力度。深入实施中青年教师国外访学进修计划、青年骨干教师国内访学计划、教师产学研践习计划和青年教师培养资助计划等。全面落实新教师岗前培训制度和教学科研启动资助工作，构建“培养——认定——提升”系统化的师资培养机制。

（六）加强教师教学及科研团队建设

落实本科教学教师激励计划，根据学校学科专业发展方向，实施教学团队建设导向政策，给予团队带头人和团队成员特殊的责权激励办法，打造若干高水平教学团队。加强科研团队和重点实验室建设，积极探索“学科科研特区”。探索既能深度服务区域需求又能有效支撑学科专业发展，高效、务实、共赢的教师产学研合作模式，鼓励教师到企业一线从事技术研究或成果转化，实行针对技术服务、推广服务的校企人才“旋转门”制度，发挥学科对接国家战略，服务产业需求的作用。

（七）提高人力资源配置效率

加强岗位编制管理的科学有效，建立健全基于绩效产出的岗位编制配置机制。明确岗位职责，淡化身份管理，强化岗位设置与聘任，逐步形成因岗择人、按岗聘任、依岗考核和岗变薪变的绩效管理模式。

六、所需支撑条件

（一）建立校院两级人才工作领导小组，充分发挥人才领导小组的统筹、协调作用，统筹考虑师资队伍建设与学科建设等各类关系。强化二级管理部门人才建设的职责与任务，教师队伍建设成为部门绩效考核的重要内容之一。

（二）建立校院两级师资队伍建设规划，依据学校的总体规划，各二级学院制订《师资队伍建设计划》，落实师资队伍建设目标。

（三）以师资队伍建设为根本和出发点，围绕人才引进与培养，统筹考虑经费、场地、设备等各类资源的使用。“十三五”期间，预计投入2亿，重点用于高端领军人才建设、高水平创新团队建设、中青年后备人才培养等。同时鼓励广开渠道，吸引和利用各种社会资源，设立各类人才专项资金用于师资队伍建设。

七、分年度实施方案

**表1 “十三五”期间我校专任教师发展年度计划表**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 序号 | 年度 | 预计达到的专任教师总数（人） |
| 1 | 2016 | 770 |
| 2 | 2017 | 780 |
| 3 | 2018 | 800 |
| 4 | 2019 | 825 |
| 5 | 2020 | 850 |

**表2 经费预算表**  （单位：万元）

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 项目 | 2018年 | 2019年 | 2020年 | 合计 |
| 常规人才 | 安家费及住房补贴 | 260 | 300 | 350 | 910 |
| 科研启动经费 | 150 | 240 | 300 | 690 |
| 教师专业发展计划经费 | 400 | 500 | 600 | 1500 |
| 高端人才 | 领军人才 | 5000 | 5000 | 5000 | 15000 |
| 青年英才 | 500 | 650 | 750 | 1900 |
| 合计 |  | 6310 | 6690 | 7000 | 20000 |