

# 中共沈阳药科大学委员会

沈药大党发〔2019〕39号



## 关于印发《沈阳药科大学推进人才强校战略实施意见暨沈阳药科大学人才新政19条》的通知

各二级党组织：

各单位、各部门：

《沈阳药科大学推进人才强校战略实施意见暨沈阳药科大学人才新政19条》经2019年6月17日党委常委（扩大）会议讨论通过，现印发给你们，请结合本单位实际情况，认真贯彻落实。

附件：沈阳药科大学推进人才强校战略实施意见暨沈阳药科大学人才新政19条

中共沈阳药科大学委员会

2019年6月19日

附件

# 沈阳药科大学推进人才强校战略实施意见 暨沈阳药科大学人才新政 19 条

沈阳药科大学牢固确立人才引领发展的战略地位,解放思想、锐意改革,紧扣创新驱动引才聚才,改革体制机制选才育才,优化服务环境用才留才,提出了 19 条务实管用的举措,打出一套人才制度创新“组合拳”,为学校高质量发展注入强劲动力。

## 一、总体要求

### (一) 指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大精神为指导,紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局,持之以恒落实新发展理念和“四个着力”“三个推进”,坚持党管人才原则,全面贯彻党的教育方针;坚持以人为本、人才强校;坚持择优促优、突出重点、扶持特色;坚持不搞盲目攀比、有所不争、有所力争;坚持不拘一格、任人唯贤;坚持“刚性引进”与“柔性引进”并重;坚持内部培养和外部引进并重;坚持集中人力、财力、物力重点解决影响教师队伍发展的瓶颈问题和关键环节,为学校推进人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新和国际交流合作五大功能协调发展,全面提高教育质量、创新能力、办学水平和办学效益,面向大健康领域,

加快建设特色鲜明、多学科交叉、国际知名、国内一流的药科大学奠定坚实基础。

## （二）建设目标

以高层次人才队伍建设为突破口，以专业带头人和骨干教师培养引进为重点，以青年人才队伍建设为根基，全面加强学校教师队伍建设，逐步形成名师汇聚、师德高尚、数量充足、结构合理、基础雄厚、发展强劲，富有奉献精神的教师队伍，提升学校的学术竞争力、社会影响力和国际化水平。

力争五年内新增“国家特聘专家”“万人计划”等国家级高端人才2~3人，新增辽宁攀登学者、辽宁省优秀专家等省级人才30~50人。适当增加师资队伍规模，生师比达到17:1左右；教师学缘结构、年龄结构、职称结构进一步优化，专任教师中具有博士学位教师比例达到60%左右，具有硕士学位教师比例达到90%以上；毕业于国内外著名高校或具有国外留学经历的教师数量有大幅度提高。

## 二、实施六大人才引进计划

1. **高端人才集聚计划。**下大力气招贤纳士，集聚高层次人才共创沈药事业。积极引进院士，待遇“一事一议”。大力引进“长江学者”“国家特聘专家”及相当层次海内外高层次人才，聘任二级教授，科研经费500~1000万元，安家费100万元，年薪80~100万元。重点引进“青年千人计划”“青年拔尖人才”“青年长江学者”“优青”等“四青”级别人才，聘任教授，科研启

动资金 200~500 万元，安家费 50 万元，年薪 50 万元左右。广泛引进潜力较大、无人才帽子的高水平青年人才，科研经费 10~100 万元，视水平给予职称、安家费等待遇。

**2. 柔性人才云集计划。**拓宽人才引进渠道，对不愿改变国籍、外国永久居留权、工作单位人事关系的高层次人才、紧缺人才和特殊人才，本着“不求所有，但求所用”原则，积极开展柔性引进。待遇“一事一议”。

**3. 博士师资倍增计划。**降低专业生师比，对引进国家“双一流建设”高校、教育部学科评估排名 A<sup>-</sup>类以上学科、世界排名前 400 名高校（US News 排名）毕业或从事博士后研究的优秀博士（为改善学缘结构，不含本校毕业博士），可突破用人计划限制招录。加大二级单位用人自主权，二级学院可自主进行招聘宣传、自主参加招聘会、自主进行面试考核。教学科研一线新引进的具有博士学位，且加入学校科研团队的教师，给予科研启动经费 5 万元/人（社科类：2 万元/人），学术水平较高或急需稀缺师资，科研启动经费 10 万元/人；从办结入职手续的下个月起至被聘为副教授当月止，享受校内生活补贴 1.2 万元/人/年，最多不超过 3 年；引进教育部学科评估 A 类以上学科（含科研院所）或同等水平学科获得博士学位人员（含进博士后站），再增加 1.2 万元/人/年生活补贴；在引进当年，博士、博士后或近五年取得业绩，达到《沈阳药科大学特聘教授、特聘副教授管理办法》中论文条件者，可享受学校特聘教授、特聘副教授待遇。

**4. 师资储备扩充计划。**深入开展师资博士后培养项目，从优秀博士中选拔科研能力突出人员作为学校未来师资的后备力量进行重点培养，出站时达到当年师资引进条件留校任教。其中，业绩水平达到学校副教授以上的单设人才岗进行职称评聘。扩充博士后招收规模，提高博士后待遇。

**5. 科研助手推广计划。**扩大课题组用人自主权，允许有条件的课题组自主聘用专职科研助手，专门完成课题组长指定的单项研究内容或该项目涉及的某一项实验工作。推广校聘助手，院士、“万人计划”“长江学者”“国家特聘专家”、承担国家级在研课题且单项到账经费不低于100万元的课题负责人、主持其它在研项目且单项到账经费不低于200万元的课题负责人、教育部重点实验室负责人、重大平台负责人等人才，可自主招聘校聘助手1-2人，学校负担全部费用；推广组聘助手，科研课题组负责人负担全部费用，学校按人才派遣人员管理。

**6. 举荐引进汇智计划。**发动各方力量，形成引才合力，建立“引才大使”制度。聘请海内外知名专家、社会知名人士、知名高校校友、教职工代表担任“引才大使”，联络全球及名校高层次人才和团队，有条件的城市设立“引才工作站”，拓宽招才引智半径。“引才大使”与目标高校、科研院所联系产生的交通费、住宿费由学校统一报销。

### **三、开展六大人才培养计划**

**7. 师德引领计划。**强化师德建设，推进师资队伍凝心聚力、

提振精神、锐意进取、争先创优。引导广大教师忠诚党和人民的  
教育事业，做有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之  
心，党和人民满意的好老师。建立师德师风负面清单，严格师德  
师风“一票否决制”。

**8. 中青年教师事业发展支持计划。**指标分配注重学科覆盖  
面，确保各学科均衡受益、共同发展；对不同年龄和职称条件人  
员分 AB 两类、一二两层次资助，确保分类培养条块清楚，梯队  
建设层次分明；加大向优势学科以及新学院、新专业倾斜，在常  
规立项基础上另设特别立项与重点资助名额。开展滚动支持资  
助，促进支持计划向纵深推进。

**9. 卓青人才托举计划。**针对具有较大学术发展潜力，有望入  
选国家“杰青”“万人计划”领军人才等国家级人才和国家“优  
青”、长江学者青年项目等国家级青年人才的教师，列入重点培  
养对象，提供 100 万元科研经费支持，参照无涯学院青年 PI 待  
遇，给予个性化支持。

**10. 国际视野拓展计划。**积极组织中青年教师申请国家留学  
基金资助项目，努力争取政府间交流出国留学项目；充分利用校  
际间国际合作研究项目的支持，以联合培养博士生、合作研究、  
参加国际学术交流等方式选派优秀中青年骨干教师、学科带头人  
出国研修，打通开放式培养人才的绿色通道；拓展中青年人才的  
国际视野，多方位接触国际学术前沿，推动优秀中青年人才跻身  
国际前沿领域，全面提升素质和能力，为学校的创新和发展提供

源源不断的动力和支撑。

**11. PI 团队支持计划。**优化无涯学院 PI 制建设，完善 PI 能进能出机制，建立重绩效、重标志性成果的目标管理体系；课题组可设置科研岗位，专职从事科研工作，职称可评定研究系列职务；对引进国家“双一流建设”高校、教育部学科评估排名 A- 类以上学科、世界排名前 400 高校（US News 排名）毕业或从事博士后研究的优秀博士（为改善学缘结构，不含本校毕业博士），可不受 PI 助手名额限制，4 年内业绩不计入课题组平均绩效；有条件的课题组可以突破学校规定的限额配备 PI 助手，增加校聘助手的，进入事业编制，学校承担人员费用，签订助手业绩任务书，计入课题组绩效。增加组聘助手的，由课题组承担聘用人工工资及福利、保险等全部人员支出，学校按人才派遣人员管理。

**12. 新学院新专业师资提升计划。**新学院新专业要建立与自身发展规律匹配的师资队伍建设规划，规划的制定、实施与效果纳入绩效考核范畴。新学院新专业在充分考虑发展阶段实际的基础上，可在师资引进、考核评价、培训进修等方面，自主提出与自身现状相适应的政策，经学校批准后实施。

#### **四、完善四大激励机制**

**13. 推行绩效工资改革。**贯彻以增加知识价值为导向的收入分配政策，实施重实绩、重贡献和向高层次人才及高水平成果倾斜的绩效考核体系。坚持“价值导向、效益优先”“绩效考评、优劳优酬”“宏观调控、重心下移”，形成才有所展、劳有所得、

功有所奖、劣有所罚的良好局面，切实提高广大教职工的责任意识，激发二级单位和广大教师内生动力和创业激情，提升学校综合实力。全面搞活学校收入分配，建立高层次人才收入分配激励机制，试行高层次人才协议工资制、年薪制、项目工资制等灵活多样的分配办法，让一流的人才得到一流的报酬。平衡好引进人才与现有教师的待遇关系，完善校院二级奖励机制，学校加大对学院标志性成果的奖励，学院细化奖励分配办法，实现现有教师和引进人才，取得相同成果，获得待遇相适应。

**14. 建立用人单位奖补机制。**实施伯乐奖励制度，对各二级学院引进的人才，学校按给人才科研经费的 10%给予学院绩效奖励，学院将奖励总额的 20%用于个人奖励。各二级学院自主培养的人才，学校按同级别引进人才给予相应绩效奖励。

**15. 优化职称晋升机制。**进一步发挥职称的导向作用，用好直聘岗、成果转化岗、人才岗，增加教学型岗、科研型岗，激励优秀人才和特色人才脱颖而出，出台系列职称评审条件，提高专业技术人员及管理人员的专业化水平。

**16. 深化特聘制度改革。**现有教师突破任职年限和岗位限制给予晋升特聘教授、特聘副教授的机会。新引进师资在引进当年，博士、博士后或近五年取得业绩，达到学校特聘教授、特聘副教授管理办法中论文条件者，可享受学校特聘教授（研究员）、特聘副教授（副研究员）待遇。

## 五、建立三个保障机制

**17. 完善党管人才工作格局。**完善党委统一领导，组织人事部牵头抓总，有关部门各司其职、密切配合，校内外各方力量发挥重要作用的人才工作新格局，进一步明确人才工作领导小组职责任务和工作规划，健全领导机构，配强工作力量，完善宏观指导、科学决策、统筹协调、督促落实机制。下移管理重心，完善二级引才机制，鼓励以学院、课题组、部门为单位进行招聘宣传，促进用人单位与应聘者直接沟通。建立人才工作目标责任制，将人才工作纳入学院和有关部门党政领导班子和领导干部工作实绩考核，考核结果作为领导班子评优、干部评价、二级绩效考核的重要依据。将人才工作列为落实党建工作责任制情况述职的重要内容。

**18. 健全人才评价考核机制。**成立高层次人才评价工作委员会，根据上级部门关于人才工作的部署和指导精神，在学校人才工作领导小组领导下，对学校人才战略、人才规划和人才政策提供建议。落实学校人才政策，开展高层次人才重点工作：讨论高层次人才需求计划；组建意向引进人才备选库，发掘人脉资源优势，丰富人才备选库；研讨高层次人才绩效目标和薪酬待遇；开展引进考核、聘期内考核评价工作。

**19. 优化人才服务保障机制。**提高服务本领，充分用好国家、省市人才政策，提高遴选命中率，做好人才认定、经费争取、医疗待遇等服务工作。建立领导班子成员联系专家制度，充分发挥

党的组织凝聚人才的作用，为人才干事创业搭建平台。学校为引进人才提供住宿条件，达到《沈阳药科大学高层次人才引进工作办法（试行）》规定的第一类、第二类、第三类标准的校内培养人才，或其他人才，确因工作或者生活需要，经学校批准可以使用人才过渡房。青年教师，可申请使用学校单身公寓。为面试人员提供住宿，对录用人员报销往返路费。