

# 西北工业大学学校办公室

办字〔2022〕7号

---

## 关于印发汪劲松同志在新学期干部会暨 人才工作会议闭幕式上的讲话的通知

各单位：

2022年8月27日至28日，学校召开了新学期干部会暨人才工作会议闭幕式，汪劲松同志作题为《主动服务新时代人才强国战略 扎实推进学校人事人才工作高质量发展》的主旨报告。现将报告全文予以印发，请结合单位实际，认真学习研讨，并抓好贯彻落实。

特此通知。

学校办公室

2022年8月28日

# 主动服务新时代人才强国战略 扎实推进学校人事人才工作高质量发展

校长 汪劲松

(2022年8月27日 8:30, 会议中心第五会议室)

老师们、同学们、同志们:

大家上午好!今天,我们在这里召开学校人才工作会议闭幕式,主要任务是以习近平总书记关于人才工作的重要论述为指引,深刻理解实施新时代人才强国战略的重大意义,深入贯彻中央人才工作会议精神,以高质量人事人才工作为抓手推动学校事业长远可持续发展。

我主要和大家探讨三个方面内容:一是充分认识实施新时代人才强国战略的重大意义;二是贯彻落实中央人才工作会议精神推进情况;三是强化辩证思维,持续深化改革,推动学校人事人才工作高质量发展。

## 一、充分认识实施新时代人才强国战略的重大意义

习近平总书记在中央人才工作会议上指出,“要深入实施新时代人才强国战略,加快建设世界重要人才中心和创新高地”,为新时代建设人才强国作出顶层设计和战略谋划。作为一所以服务国家战略需求为己任的高校,服务新时代人才强国战略是学校的重要政治任务。因此,我们必须首先了解和认识中央实施人才战略的历史脉络和现实意义。

在中国共产党一百多年的奋斗历程中,我们党始终重视培养人才、团结人才、引领人才、成就人才,团结和支持各方面人才为党和人民事业建功立业。**大革命时期**,党创办了工人夜校和农

民运动讲习所，培养工农运动的骨干力量。**延安时期**，党中央邀请知识青年到延安，同时还创办和扩大抗日军政大学、中央党校等各类学校，培养适应革命斗争和建设的相关人才。**新中国成立初期**，党和国家制定一系列方针政策，从工人、农民骨干中培养急需人才，团结吸纳原有人才，成立科研机构 and 大学培养专门人才。**改革开放以来**，党和国家全面落实知识分子政策，提出“尊重知识、尊重人才”“科学技术是第一生产力”等重要指导方针，提升了知识分子地位、激发了知识分子创造热情。新世纪以来，党和国家于2003年、2010年先后两次召开全国人才工作会议，提出树立科学人才观，对实施人才强国战略作出全面部署；与此同时，党中央先后出台了《关于进一步加强人才工作的决定》《关于进一步加强党管人才工作的意见》等人才工作纲领性文件，进一步强化了人才资源是第一资源的思想 and 明确了党管人才原则，特别是党的十七大将人才强国战略写入党代会报告和党章，在《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》中确立了人才优先发展的战略布局。**党的十八大以来**，以习近平同志为核心的党中央把人才工作提高到了前所未有的战略高度，推动新时代人才工作取得历史性成就、发生历史性变革。在党的十九大报告中，中央作出人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源的重大判断，提出要聚天下英才而用之，加快建设人才强国；习近平总书记在2018年全国组织工作会议上进一步提出，“加快实施人才强国战略，确立人才引领发展的战略地位，努力建设一支矢志爱国奉献、勇于创新创造的优秀人才队伍。”在去年中央人才工作会议上，总书记再次重点强调要“坚持人才引领发展的战略地位”。由此可以看出，我国人才强国战略已经由人才优先发展进入到人

才引领发展的新阶段。

历史和实践证明，人才是衡量一个国家综合国力的重要指标，人才兴则民族兴，人才强则国家强。进入新时代，立足“两个大局”，党和国家比历史上任何时期都更加渴求人才，不论是推动经济高质量发展、把握新一轮科技革命和产业变革机遇，还是应对世界百年未有之大变局的风险挑战，都必须实施好新时代人才强国战略。

**首先，实施新时代人才强国战略是推动经济高质量发展的必然选择。**习近平总书记多次强调，发展是第一要务，人才是第一资源，创新是第一动力。当前，随着长期支撑我国经济快速发展的人口红利和资源红利逐渐弱化，我国经济增长动力也由以要素驱动、投资驱动为主向创新驱动转换。实施创新驱动发展，是应对发展环境变化、把握发展自主权、提高核心竞争力的重要抓手，更是引领我国经济发展新常态、保持我国经济持续健康发展的重要抓手。人才资源是创新活动中最为活跃、最为积极的因素，创新驱动实质上是人才驱动。实践表明，哪个国家拥有数量众多的一流人才，哪个国家就会拥有发展上的主动、实力上的优势。因此，实施新时代人才强国战略是推动经济高质量发展的必然选择，我们谈服务国家战略，就必须坚定不移实施创新驱动发展战略，夯实支撑经济高质量发展的人才基础，为全面建成社会主义现代化强国提供有力保证。

**其次，实施新时代人才强国战略是抓住新一轮科技革命和产业变革机遇的必然选择。**当今世界，新一轮科技革命和产业变革迅猛发展，催生出一系列颠覆性科学技术和重大产业变革，创造出越来越多的新产品、新需求、新业态。世界科技发展史证明，

谁拥有了一流创新人才、拥有了一流科学家，谁就能在科技创新中占据优势。面对世界范围内日益激烈的科技竞争态势，要实现高水平科技自立自强，就必须要有高水平创新人才，特别是能够紧跟并引领世界科技潮流的创新型科技人才。因此，实施新时代人才强国战略是我们抓住新一轮科技革命和产业变革机遇的必然选择，我们谈服务国家战略，就必须培养造就和团结汇聚一大批高端人才，努力在新一轮科技革命和产业变革中占据制高点、掌握主动权。

**第三，实施新时代人才强国战略是应对世界百年未有之大变局的必然选择。**当今世界百年未有之大变局加速演进，国际形势错综复杂，世界经济陷入低迷期，全球产业链供应链面临重塑，不稳定性不确定性明显增加。席卷全球的新冠肺炎疫情进一步加剧了世界格局变革，逆全球化、单边主义、保护主义思潮暗流涌动。面对百年未有之大变局，我国主动担当、积极作为，为世界和平与发展贡献中国智慧、中国方案和中国力量。然而，美国等西方国家始终将中国视为“最重要的战略竞争对手”，在政治、外交、军事、科技等领域打压中国，企图遏制中国崛起。面对这些风险挑战，人才作为第一资源越来越成为国际竞争中至关重要的变量。谁能培养和吸引更多优秀人才，谁就能在竞争中占据优势，赢得主动。因此，实施新时代人才强国战略是我们应对世界百年未有之大变局的必然选择，我们谈服务国家战略，就必须通过加快建设世界重要人才中心和创新高地，来培养造就一批又一批具有国际水平的战略科技人才，培育赢得国际竞争主动的战略资源。

习近平总书记强调，“高水平研究型大学要把发展科技第一生产力、培养人才第一资源、增强创新第一动力更好结合起来”。教

教育部、财政部、国家发展改革委发布的《关于深入推进世界一流大学和一流学科建设的若干意见》指出，“双一流”建设高校要服务国家急需，强化建设高校在国家创新体系中的地位和作用，想国家之所想、急国家之所急、应国家之所需，面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康，率先发挥培养急需高层次人才和基础研究人才主力军作用。因此，服务新时代人才强国战略，支撑世界重要人才中心和创新高地建设，是党和国家赋予高校的光荣使命。我们要立足国防军工特色，心怀“国之大者”，坚持“四个面向”，牢记为党育人、为国育才的初心使命，扎实走好人才自主培养之路，持续培养人才、全面引进人才、积极成就人才，全力打造高水平人才队伍，努力取得铸国之重器、育国之栋梁的显著成效，切实肩负起时代使命。

## **二、凝心聚力，务实担当，深入贯彻落实中央人才工作会议精神**

为深入贯彻落实中央人才工作会议精神，学校党委高度重视，召开了学校人才工作会启动会，成立了学校人才工作会议领导小组（书记和我任双组长）、组建六个专题研讨工作小组和各学院人才工作会议工作小组。学校人才工作会历时半年，全校围绕各专题进行深入研讨，进一步凝聚共识、厘清思路、制定改革举措，确保中央关于人才工作的决策部署得到深入贯彻。通过大家的努力，这次学校人才工作会推进情况成效还是比较明显的，我想可以用四个词来概括：

**一是“参与广泛”。**在单位参与方面，各职能部门、各学院、研究院等二级单位系统组织、认真筹划、扎实推进，开展调研活动 70 余场，调研兄弟高校、科研院所 80 余所，组织专题研讨会

议 100 余场，有组织地围绕学校新时代人才工作的重点和难点问题开展了深入广泛的讨论。在**教职工参与方面**，广大教职工积极响应，认真参与了各层面的专题研讨及人才政策的意见征求，以“主人翁”的责任感积极为学校人事人才工作出谋划策、献智献力。人事部门统计专任教师、实验技术、专职科研、博士后、管理服务等 2970 多人参加了各类意见征求活动。

**二是“推进深入”**。一方面，坚持“**深入学、全面提升认识**”，通过专题培训、理论中心组学习、教职工大会、专题党课等方式把习近平总书记关于新时代人才工作的新理念新战略新举措转化为全体教职工对人才规律的深刻理解，进一步深化对学校人才工作全局性系统性的认识，增强了高质量做好人才工作的紧迫感责任感。另一方面，“**深入做，认真调查研究**”，各职能部门、各学院带头深入开展调查研究，形成了高质量调研报告 56 份，切实做到熟悉上情、摸准下情、了解外情、通晓内情，以更高站位、更宽视野谋划推进工作。比如，人事处牵头形成的《学校管理队伍发展分析报告》，围绕学校管理队伍基本情况、存在问题及未来发展趋势等方面进行了深入、全面的分析。还有学工队伍调研报告、思政课教师队伍调研报告、各学院人才工作专项调研报告等，也都充分展现了大家在深入分析研究的基础上，探索高质量开展人才工作新方法、新路径的实践过程。

**三是“成效务实”**。张炜书记在人才工作会启动会上提出，要狠抓工作落实，勇于攻坚克难，以钉钉子精神做实做细做好各项工作。在本次人才工作会议推进中，很好地落实了张炜书记的要求，聚焦当前制约学校人才工作高质量发展的瓶颈问题，按照“直奔问题、直切要害”原则，提出了很多务实有效的举措。同

时，各二级单位不等不靠，边研究边落实，推出了不少落地性政策。比如，教务处、研究生院分别出台《本科教学卓越奖励办法》《研究生教师教学质量评价管理办法》等文件，引导教师潜心从事教育教学工作；科研院出台《职务科技成果单列管理办法》，鼓励教师积极参与科技成果转化。人事处牵头凝练全校的研讨成果，初步形成了《人才工作高质量发展行动计划（讨论稿）》。还有一些学院根据自身状况，也陆续制定了一些具有针对性的具体措施、办法等。

**四是“目标明晰”。**对标国家打造世界重要人才中心和创新高地的战略目标，结合学校第十三次党代会任务部署，通过全校上下广泛深入调研论证，进一步明确学校“成为国家建设世界重要人才中心和创新高地的重要力量”的战略目标，并细化了未来三个阶段的发展方向和目标定位。**第一阶段**，到2025年，初步建成适应高质量发展的人才制度体系，这一阶段主要是“补短板”，进一步提升治理能力和治理水平，汇聚更多高层次人才；**第二阶段**，到2030年，识才爱才敬才用才的人才工作环境全面形成，这一阶段主要是“优环境”，制度体系更加科学完备，汇聚全球高层次人才能力进一步增强；**第三阶段**，到2035年，人才效能发挥更加充分，这一阶段主要是“强效能”，让广大人才在一流的管理服务、一流的环境、一流的平台保障下创造一流的业绩。

### **三、强化辩证思维，坚持深化改革，推动学校人事人才工作高质量发展**

学校自2016年启动人事制度改革以来，不断开展人事人才工作探索实践，取得了一定成效。本次人才工作会既是对过去人事人才工作的阶段性总结，也将为深化新时代人事制度改革奠定坚

实基础。因此，我们既要认真总结这次人才工作会的好经验、好做法，建立常态化、长效化制度机制，不断巩固和拓展会议成果；还要进一步梳理各方面提出的意见建议，针对学校人事人才工作存在的问题和不足，在深入系统研究的基础上，找准找实改进与努力的方向和思路；更要用辩证思维去深化对人才事业发展规律的认识，提高攻坚克难、化解矛盾、驾驭复杂局面的能力，推动学校人事人才工作高质量发展。

大家都知道，人事人才工作是一项系统工程，与学校事业发展方方面面都有关联，牵引作用明显。因此，我认为，在推动人事人才工作改革的具体实践中，要辩证处理好以下三组关系，为高质量开展人事人才工作提供保障。

### （一）正确认识和处理顶层设计与基层探索之间的关系

习近平总书记多次强调，“要推动顶层设计与基层探索良性互动、有机结合”。这就要求我们既要加强宏观思考、顶层设计，又要积极试验、大胆突破，在“顶层”和“基层”的良性互动中，不断推动学校事业改革发展。就学校人事人才工作来讲，“**顶层设计**”就是要心怀“国之大者”，牢记“双一流”建设使命，紧紧围绕新时代人才强校战略，把涉及人事管理、人才引育、人才评价、资源保障等方面的宏观性、全局性问题研究透彻、规划清楚，确保不出现方向性、系统性偏差；“**基层探索**”就是要鼓励各用人单位结合自身学科特点和发展阶段等实际情况，大胆开展人事人才工作的个性化探索和创新，积累经验、形成特色，为学校顶层谋划提供创新动力和实践源泉。近年来，学校持续用力在人事制度改革、体制机制创新等顶层设计上下功夫，科学制定“十四五”师资队伍建设规划，陆续出台了涵盖师德师风，人才培养、引进、

考核、评价、激励等在内的一系列改革举措，明确了人事人才工作导向。各用人单位积极响应、主动探索实践，比如，**计算机学院**充分借鉴学校灵活多样的用人经验，结合自身学科现状，制定《“一人一才”“一校一使”实施办法》，明确每位专任教师年度引才任务、强化引才责任，全员引才的氛围逐步形成。比如，**无人系统技术研究院**积极响应学校加强专职科研队伍建设的有关要求，瞄准国家重大战略需求，创新专职科研人员聘用方式，采用研究院和团队薪酬分担、共同聘用的方式，引进从事国防军工科研和基础研究能力突出的优秀人才，进一步优化了专职科研队伍的质量与规模。比如，**动力与能源学院**落实学校关于加强青年教师培养的要求，有组织有计划地选派优秀青年教师到航空发动机相关主机厂所挂职锻炼，瞄准国家重大战略需求联合攻关，协同解决关键技术问题；其成功探索实践启发了学校制定关于青年教师挂职锻炼的政策文件，鼓励和支持青年教师到军工集团、行业院所、国家重点实验室、科技领军企业等单位挂职锻炼，引导更多优秀人才“入行业、到前沿、快成长”。这些都是顶层设计与基层探索良性互动、有机结合的生动例子，具有很强的借鉴和推广意义。

当前，在建设中国特色世界一流大学宏伟目标的驱动下，学校已制定了新一轮“双一流”建设方案和“十四五”发展规划；同时，我们集全校之力，扎实推进人才工作会开展，形成了《人才工作高质量发展行动计划（讨论稿）》，为新形势下深化学校人事人才改革制定了施工图和路线图，稍后侯成义同志还要作详细介绍。希望大家集思广益，认真研究后提出意见建议，通过大家的共同努力使《行动计划》的站位更高、目标更明、措施更实，

待党委常委会审议通过后加速推进、抓好落实。在后续推动《行动计划》落实的过程中，**各职能部门**要按照“管理要用心、管理要研究、管理要创新”要求，既要加强对共性规律的研究，重视顶层谋划，把握好改革方向性、原则性问题，又要注重对个性需求的支持，给基层探索留下足够的空间。**各用人单位**要结合自身特点，充分发挥主观能动性和首创精神，聚焦实际问题进行探索实践，大胆去试、大胆去改，积累经验、形成机制，进一步启发学校不断修正和完善学校的顶层规划，进而推动学校事业的快速发展。

## **（二）正确认识和处理统筹兼顾与突出重点之间的关系**

习近平总书记指出，“在任何工作中，我们既要讲两点论，又要讲重点论，没有主次，不加区别，眉毛胡子一把抓，是做不好工作的”。应该讲，坚持统筹兼顾与突出重点相统一是两点论、重点论的具体实践，更是扎实推进学校事业改革发展的重要方法。就学校人事人才工作来讲，“**统筹兼顾**”就是要坚持和运用系统观念，在充分考虑人事人才改革整体性、协同性、平衡性的前提下，积极应对不同单位、不同学科、不同队伍的发展诉求，总揽全局、系统谋划、综合施策，让更多改革成果惠及全体教职工；“**突出重点**”就是要紧紧围绕人事人才工作主要矛盾和中心任务，优先解决制约人才发展的主要矛盾和矛盾的主要方面，以此带动教学、科研等领域其他矛盾的解决。我们学校通过这些年改革实践，非常清楚地感受到队伍建设和人事制度体系建设依然是高质量做好人事人才工作的两条主线。在队伍建设方面，一方面要用辩证思维去审视专任教师、专职科研、实验技术、管理服务、博士后等队伍在学校事业发展全局中的定位，充分认识到多支队伍相互关

联、相互补充，既是不可割裂的整体，又有着各自鲜明的特征，都是推进学校事业发展不可或缺的重要基石；**另一方面还要持续**强化专任教师队伍在师资队伍中的主体地位，把扩大高层次人才队伍规模、支持青年教师快速成长作为教师队伍建设的重点突破口。大家都知道，近年来学校国家级人才增长速度还是可以的，但是与兄弟高校相比总量上还有较大差距。因此，我们既要抓紧构建更加积极开放的全球人才选聘体系，采取超常规手段，精准引进“高精尖缺”人才，把高层次人才短板补上去；还要把更多的精力投入到青年教师的成长成才工作上来，把青年教师（45岁以下，占专任教师68%）的培育工作做扎实做到位，从政策支持、资源保障、发展通道等方面全方位扶持青年人才快速成长。8月8日，科技部、财政部、教育部、中科院、自然科学基金委联合发布《关于开展减轻青年科研人员负担专项行动的通知》，“行动”内容的关键词是挑大梁、增机会、减考核、保时间、强身心。请人事处、科研院等相关职能部门好好学习研究，制定针对我校青年教师队伍加快成长的具体措施；**此外，我们还要将深化管理队伍改革作为重点工作持续用力推进。**管理队伍的能力素质直接关系到学校现代化治理体系的构建和治理能力的提升。学校要通过全面落实岗位聘任与聘期考核制度、强化选拔分流退出机制、畅通管理人员职业发展通道等举措，持续深化非事业编聘用制度改革，加快推进非事业编与事业编队伍的融合发展，最大限度地调动和激发全体教职工的积极性、主动性和创造性，为推动学校事业发展贡献力量。**在人事制度体系建设方面，我们要注重制度建设的一体谋划、一体推进，在不断深化人才发展体制机制改革、加快破除体制机制障碍的进程中，把握好局部和全局的关系，兼**

顾当前与长远，坚持把教育教学评价、人才评价改革摆在突出重要的位置，充分发挥评价的“指挥棒、风向标、助推器”作用；同时也要持续深化薪酬分配、荣誉表彰等影响人才获得感、荣誉感的体系制度改革，调动一切积极因素激发全体教职工干事创业新动能，开创学校人才工作高质量发展的新局面。**需要说明的是**，各用人单位处于不同的发展阶段、面临的现实困难也有所不同，这就要求大家要在统筹兼顾好队伍建设和体系建设这两条主线的基础上，结合实际找准发展中的主要矛盾和矛盾的主要方面，做到统筹兼顾和突出重点相结合。

### **（三）正确认识和处理“破”与“立”之间的关系**

习近平总书记指出，“要继续推进改革，既要勇于‘破’，又要善于‘立’”。“破”与“立”是构成事物对立统一的两个方面，在“破”与“立”中行进是事物发展的基本规律。就学校人事人才工作来讲，“立”，就是要有导向的“立”，要立足于“两个大局”，聚焦国家战略导向，服务学校“双一流”建设目标任务，积极推动有利于人才成长发展、有利于人才效能发挥的人事制度改革，为人才搭建干事创业的平台；“破”，就是要有重点的“破”，“破”除制约学校转型发展的关键因素和制约人才成长的体制机制障碍；凡是与人才发展规律不相符的、与新时代人事人才改革“立”的导向不适应的，原则上都属于“破”的范畴。事实上，学校推进各方面工作深化改革都需要处理好“破”与“立”之间的关系；我在这里，重点围绕人才评价和体制机制两个人事人才重点改革事项谈谈我的思考。在深化人才评价改革方面，要遵循人才发展和成长规律，构建多维度、全视角的评价体系。在分类评价上，不仅要分学科、分领域，还应注重分岗位、分类别、分阶段；在

评价指标上，要把广大教师落实立德树人根本任务的成效和服务国家“四个面向”情况作为重要参照纳入指标体系；在评价方式上，要优化同行评价，注重小同行评价，积极发挥第三方权威机构作用，探索国际同行评议，完善国防军工领域人才评价方式。

2019年以来，学校深入贯彻落实国家关于人才评价改革的指示要求，积极推进人才评价“破”与“立”的改革实践，不断加大对教育教学质量的考量，不断克服“数篇数”“数经费”“重数量、轻质量”等简单考核模式，进一步突出和完善代表性成果评价。

同时，各用人单位充分结合自身学科特点和发展实际在人才评价改革方面进行了有益尝试，比如**生命学院**在年度教师科研绩效考核中，探索实施“双盲+代表性成果+同行评议”的全新评价模式，鼓励和引导教师在产出高水平科研成果方面下功夫。

**在深化体制机制改革方面**，要打破人才培养、引进、使用中的体制机制障碍，充分激发各级各类人才的创造活力；建立健全团队人才发现、遴选、培育、支持、评价、激励和退出机制，鼓励高水平团队瞄准国家重大战略需求，提升服务国家重大战略能力；要按照“科学设岗、竞争上岗、分类管理、选拔淘汰”的思路，深化多元聘用制度改革，优化各类人员的岗位聘任、考核、激励机制；要继续按照“五随”原则，深入推进资源配置改革，推动各类资源要素向高层次领军人才、创新团队和青年人才科学流动，让各类人才安心工作。

目前，一些学院在深化体制机制改革方面拿出了行之有效的措施，比如，**多个学院**积极推进团队建设，初步形成对接国家战略需求的有组织科研团队，在团队人才发现、支持、评价和激励等方面进行了探索实践。比如，**材料学院**在推进综合改革的进程中，运用差异化经济杠杆，科学统筹公用房、研究生指标

等各类资源，提升了资源使用效益，激发了各类人才干事创业积极性。通过以上梳理，“立”的导向、“破”的重点都是比较清楚的，具体到操作层面是“先破后立”，还是“先立后破”，还是“边破边立”。我想，这些都是可以的，其关键在于做到谋定而动，绝不能出现没有想好就乱动或者安于现状压根不动的情况。

老师们、同学们、同志们，辩证处理好顶层设计与基层探索、统筹兼顾与突出重点、“破”与“立”等关系，这既是持续深化人事人才改革需要遵循的工作原则，也是学校事业发展各方面工作应对和处理好各种新变化新挑战的重要方法，其核心就是把握好事物的共性与个性、全面与重点、摒弃与继承。今天的会议是学校深入实施新时代人才强校战略的安排部署会，更是号召全体西工大人凝心聚力加快建设中国特色世界一流大学的再动员再部署。因此，我们要以“咬定青山不放松”的执着韧劲，锚定建设中国特色世界一流大学的宏伟目标，坚持特色一流，深化内涵发展，接续奋斗、砥砺前行，扎实推动新时代人才强校战略的实施，为实现中华民族伟大复兴的中国梦贡献西工大力量。

我就讲这些，谢谢大家！

