

# 西北工业大学学校办公室

办字〔2022〕2号

---

## 关于印发汪劲松同志在新学期干部大会暨人才工作会议启动会上讲话的通知

各单位：

2022年2月27日，学校召开了新学期干部大会暨人才工作会议启动会，汪劲松同志作题为《深入学习贯彻中央人才工作会议精神，奋力谱写新时代人才强校新篇章》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3月1日

# 深入学习贯彻中央人才工作会议精神 奋力谱写新时代人才强校新篇章

校长 汪劲松

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启动会。人才工作会议的主要任务是坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持党管人才原则，立足新发展阶段、贯彻新发展理念、服务新发展格局，以新一轮“双一流”建设为契机，深入实施人才强校战略，全方位培养、引进、用好人才，聚天下英才而用之，为中国特色世界一流大学建设提供有力的人才支撑。

借此机会，我主要和大家交流三个方面的内容：一是深入学习领会中央人才工作会议精神，不断提升高质量做好人才工作的思想自觉和行动自觉；二是总结学校“十三五”以来人才工作取得的成效和存在的不足；三是探讨新时代学校人才工作改革思路。

## 一、深入学习领会中央人才工作会议精神，不断提升高质量做好人才工作的思想自觉和行动自觉

（一）充分认识此次中央人才工作会议的重大意义。2021年9月27日至28日，中央人才工作会议在北京召开。这是党中央时隔11年后又一次召开的人才工作会议，是我国历史上第一次以“中央”名义高规格召开的人才工作会议，是在建党100周年之际，全面建设社会主义现代化国家、实现第二个百年奋斗目标新征程开启之年召开的一次非常重要的会议。习近平总书记在会上发表重要讲话，全面总结了党的十八大以来人才工作成就，深入分析

了我国人才发展面临的新形势新任务，明确提出了当前和今后一个时期深入实施新时代人才强国战略的总体要求，深刻阐述了新时代人才工作新理念新战略新举措，规划部署了加快建设世界重要人才中心和创新高地的战略目标，科学回答了新时代人才工作的一系列重大理论和实践问题。习近平总书记在中央人才工作会议上的讲话，是习近平新时代中国特色社会主义思想重要组成部分，深刻揭示了人才在党和国家事业全局中的战略地位，阐明了做好新时代人才工作的极端重要性和紧迫性，是做好新时代人才工作的根本遵循，为新时代人才工作指明了前进方向。

（二）深入领会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。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是此次中央人才工作会议的一个重大成果，其基本内涵就是总书记精辟概括的“八个坚持”，一是坚持党对人才工作的全面领导，二是坚持人才引领发展的战略地位，三是坚持面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康，四是坚持全方位培养引进用好人才，五是坚持深化人才发展体制机制改革，六是坚持聚天下英才而用之，七是坚持营造识才爱才敬才用才的环境，八是坚持弘扬科学家精神。这“八个坚持”科学回答了为什么建设人才强国、什么是人才强国、怎样建设人才强国的重大理论和实践问题。

（三）牢牢把握加快建设世界重要人才中心和创新高地的战略目标。加快建设世界重要人才中心和创新高地是以习近平同志为核心的党中央深刻把握世界大势和发展规律，准确判断我国发展阶段和历史方位，在更高起点、更高层次、更高目标对加快建设人才强国作出的顶层设计和战略谋划。我们要深刻理解，人类

历史上，科技和人才总是向发展势头好、文明程度高、创新最活跃的地方集聚。当前我国处于政治最稳定、经济最繁荣、创新最活跃的时期，党的坚强领导和我国社会主义制度的政治优势，为我们加快建设世界重要人才中心和创新高地创造了有利条件。**我们要深刻理解**，实施这一战略目标，是建立在我国坚实的经济实力、科技实力、综合国力基础之上的，是完全有条件、有能力实现的；是我国跻身创新型国家前列、全面建设社会主义现代化强国的内在需要。**我们要深刻理解**，建设世界重要人才中心和创新高地必须把握战略主动，细化目标、分步实施。具体来讲就是，到 2025 年，全社会研发经费投入大幅增长，科技创新主力军队伍建设取得重要进展，顶尖科学家集聚水平明显提高，人才自主培养能力不断增强，在关键核心技术领域拥有一大批战略科技人才、一流科技领军人才和创新团队；到 2030 年，适应高质量发展的人才制度体系基本形成，创新人才自主培养能力显著提升，对世界优秀人才的吸引力明显增强，在主要科技领域有一批领跑者，在新兴前沿交叉领域有一批开拓者；到 2035 年，形成我国在诸多领域人才竞争比较优势，国家战略科技力量和高水平人才队伍位居世界前列。

老师们、同学们、同志们，我们要在持续深入学习贯彻中央人才工作会议精神上下功夫，不断强化高质量做好人才工作的思想自觉和行动自觉，不断探索研究新时代学校人才工作新思路新举措，推动学校事业长远可持续发展。

## **二、认真总结学校“十三五”以来人才工作取得的成效和存在的不足**

“十三五”以来，学校进一步实施“人才强校”战略，积极

探索体制机制创新，稳步推进以准长聘制度为突破口的人事制度改革，调动激发人才队伍活力，已汇聚起一支规模适度、结构合理、质量优异、特色鲜明的高素质人才队伍，人才工作迈上了新台阶。

（一）党对人才工作的全面领导进一步加强。一是完善了党管人才领导体制和工作格局。学校党委对人才队伍顶层规划的宏观指导持续加强，初步构建了党委统一领导，组织人事部门牵头抓总，有关职能部门各司其职，学院落实主体责任的人才工作格局，有力地推动了学校各项事业的发展。二是强化了党管人才组织领导和运行机制。成立了校院两级人才工作领导小组，成立了师德师风建设与监督委员会、党委教师工作部，各级党组织的定向把关和统筹协调作用显著加强。三是形成了团结、引领和服务人才的良好政治生态。党对人才的政治引领和政治吸纳进一步加强，党员领导干部联系青年教师、党外人士等工作制度进一步健全，教职工思想政治教育和师德师风建设持续加强。学校人才管理服务水平持续提升，尊重人才、爱惜人才的工作、生活和制度环境进一步改善。

（二）人才队伍建设成效进一步凸显。一是专任教师规模稳步提升，结构不断优化。现有专任教师 2500 余人，其中正高职称 780 余人（占比 31%左右）；与“十三五”初相比，新增准聘教师 770 余人，45 岁以下青年教师占比达到 66%，增幅 27.7%；博士化率占比达到 89.1%，增幅 10.3%；非本校博士学缘占比达到 50%，增幅 21.6%。专职辅导员人数达到师生比不低于 1:200 的要求，专职思政课教师人数将于 2022 年达到师生比不低于 1:350 的要求。二是人才质量不断提升。现有国家级高层次人才 798 人次（380

余人);与“十三五”初相比,院士新增2人;长江、杰青、万人新增98人次,增幅实现翻一番;青长、优青、青拔、海外优青新增113人次,增幅达4.3倍。三是国防特色人才成长迅速。新增国防领域长江学者、万人领军5人,国防领域万人青拔11人(入选人数连续两年全国第一),卓青8人,国防科技创新团队4个。此外,还有担任总师、副总师、军科委和装发专家等国防领域拔尖人才100余人。

(三)人事管理体系进一步健全。一是形成了较为科学完备的人事制度体系。按照“分系列、准长聘、责权利、AB轨”的总体思路,学校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,共计40余项。深入实施全员岗位责任制,实现人员由身份管理向岗位管理的转变;出台《准聘长聘制度实施意见》《准聘长聘管理办法》,持续健全人才引育机制;出台《深化教职工聘用制度改革的若干意见》《非事业编制教职工聘用管理办法》,建立了更加开放、多元、灵活、融合的用人模式;修订出台《博士后管理办法》,规范博士后聘任与管理,提升博士后培养质量;出台《新时代思想政治理论课教师队伍建设实施方案》,进一步强化了思政课教师队伍建设;出台《师德考核实施办法》《关于加强和改进教职工教育培训工作的指导意见》等7项制度文件,健全师德长效机制。二是人才评价改革得到深化落实。深入贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》要求,坚持品德、能力和业绩的人才评价导向,将人才评价改革贯穿人才成长全过程。不断完善职称评审办法,建立了8个系列12个类别的职称评审条件;“一院一策”制定准聘教师准入、考核、晋升学术标准以及博士后进出站学术标准,明确培养、引进、用

好人才等各环节的评价要求，初步建立了导向明确、科学精准、竞争择优的人才评价体系，有效激发了人才队伍发展活力。三是人才特区建设取得显著成效。先后成立光学影像分析与学习中心、生态与环境保护研究中心等多个人才特区，以领军人才的“头雁效应”推动人才聚集的“雁阵效应”，打造人才引育新的增长极，推动学校新建学科和交叉学科快速发展。

（四）人才队伍服务“双一流”建设成效进一步提升。一是人才队伍服务学校高质量学生培养能力持续增强。用人单位对我校毕业生质量满意度达 99% 以上，毕业生投身国防科技工业领域比例超过 40%，居全国普通高校第一；献身西部就业创业比例超过 43%。6 位骨干教师牵头获国家级教学成果一等奖 2 项、二等奖 4 项，居工信部部属高校首位，全国前十。二是人才队伍服务科学研究能力持续增强。在 Nature、Science、Cell 正刊发表论文 16 篇，演化生物学的相关研究成果两次入选“中国生命科学十大进展”；2021 年共 16 人次入选科睿唯安全球“高被引科学家”，在中国内地高校排名第 9 位；国家自然科学基金获批项目逐年递增，获批我国金属材料领域首个基础科学中心项目。获国家科技奖 20 项、全国创新争先奖 7 项、省部级科技奖 193 项；新增千万级项目 182 项、以总师或副总师身份承担国防尖端型号任务 10 项；新增省部级以上哲学社会科学研究平台 18 个，智库研究成果获党和国家领导人批示 2 份。三是人才队伍服务一流学科建设能力持续增强。获批学位授权自主审核单位资格，一级学科学位授权点覆盖门类由 7 个拓展到 9 个，初步形成了与世界一流大学目标相适应的特色学科体系。在新一轮“双一流”建设高校及建设学科名单中，我校的机械工程、材料科学与工程、航空宇航科学与技术学科入

选“双一流”建设学科。学校全球声誉显著提升，在全球各大排名中表现良好。

总结成绩的同时，我们清醒地认识到，面对新形势新任务新要求，学校人才工作还存在诸多不足，需要进一步改进提升。

（一）高质量做好人才工作的意识还不够强烈。习近平总书记强调，“实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策。”对照总书记的新部署新要求，我们有些同志的思想观念依然相对保守、相对滞后，对党管人才的内涵认识不够到位，对人才引领发展的重大意义和人才发展规律的认识还不够透彻，创造性开展人才工作的积极性和主动性有待加强。在人才引进方面，积极开放、求贤若渴的引才意识不强，对外开放主动性不够，抢抓海外人才回国“窗口期”的紧迫感不足，坐等人才、坐等政策、守株待兔的情况仍一定程度存在。对如何破解人才引进难的困局实招不多。在人才培养和使用方面，有利于人才成长发展的政策制度、环境氛围、平台保障等方面做得还不够到位。部分同志对人才工作的认识还较为狭隘，“大资源”“大人才”的观念还未深入人心，各部门之间协同性还有待提升，没有形成工作合力，精益求精地做好关心、爱护和支持人才成长方面下的功夫不够到位。在统筹多支队伍发展方面，还存在不平衡、不充分的问题。协同推进学术队伍、管理服务队伍的意识不强，对管理服务队伍的引进、培养重视不够。在用人主体作用发挥方面，部分学院在落实学校人才政策、主动配套投入等方面的重视度和力度还不够，推动人才工作高质量开展的氛围尚未完全形成。

（二）人才队伍结构性矛盾依然突出。近年来，尽管学校人才队伍建设得到持续加强，但是结构性矛盾依然突出。一是高层



次人才数量不足。具有国际学术话语权和重要影响力的战略科学家缺乏，在国内外学术组织任职的科学家偏少；领军人才数量与同类高校仍有较大差距；青年后备人才数量有限、成长还不够快。二是规划布局中的学科牵引与人才支撑双向互动不足。针对新兴交叉学科拓展、传统学科改造优化、人才引育前瞻布局不够，主动性不强。有些新兴学科方向有布局但是缺乏领军人才，发展缓慢；有些传统学科依然依靠人海战术，人才引进同质化严重；有些学科人才梯队建设青黄不接，后继乏人；基础学科、哲学社会科学学科的教师队伍规模和质量还有待进一步提升。三是博士后和专职科研队伍在人才队伍建设中的“蓄水池”和科研“生力军”作用发挥不够。根据相关统计数据，世界一流大学专职科研人员（含博士后）与专任教师比例，大部分都接近或超过 1:1。而学校现有专职科研人员仅 220 人，统分及外籍博士后 220 人，两支队伍总数与专任教师比例仅为 0.18:1，体量明显偏小，质量也有待提高，对学校高水平科学研究的支撑作用有限。

（三）人才评价科学性依然存在不足。近年来，学校在人才引进、考核和晋升等方面积极推进评价改革，但是在分类构建科学合理的评价标准、评价方式等方面还有待完善。对于专任教师、专职科研、博士后等学术队伍，成果评价精细度不够，对于基础研究、哲学社会科学、科技成果转化等人才的专门评价办法需要进一步探索。对教育教学的评价手段还不够丰富，科研评价对教师服务“四个面向”的牵引作用还需加强，团队考核评价激励机制仍有待探索。对于管理服务队伍，与打造高素质专业化管理服务队伍相适应的评价体系还不健全。

（四）支持人才发展政策的精准化程度不够。当前，学校人

才的制度体系“四梁八柱”基本形成，但是制约人才创新活力的一些深层次问题依然不同程度存在。一是**青年人才培养有待进一步加强**。青年人才创新活力强、发展后劲足，学校在青年人才扎根发芽关键时期所提供的成长引导和支撑不足，在教学科研等方面指导不够，培养的针对性不强，有助于青年教师个性化发展的培育体系还不够健全完善。二是**科研团队建设存在短板**。团队的发现、支持、评价和激励机制还不健全，鼓励科研团队承担大项目、产生大成果、培育领军人才、培养青年人才的政策引导不够。三是**资源配置及保障机制有待进一步优化**。资源配置保障的超前谋划和统筹协调不够，特别是围绕战略人才力量，有计划、有重点的支持和保障还不到位。对吸引和培养高层次人才的高水平平台建设的主动谋划还不够，资源固化现象较为普遍，科研平台与仪器开放共享还不够到位。对新进教师和青年教师职业生涯发展的配套资源，如导师资格、研究生指标、实验室、科研启动经费等的保障还不够及时，助推人才发展的各项政策之间的联动性和协调性还不够。

### 三、深入贯彻落实中央人才工作会议精神，探讨新时代学校人才工作改革思路

习近平总书记在中央人才工作会议上，围绕实施人才强国战略的宏伟目标，聚焦深化人才发展体制机制改革、加快建设国家战略人才力量等方面做出了部署安排，为做好新时代人才工作指明了前进方向，提供了根本遵循。近日，三部委印发了《关于深入推进世界一流大学和一流学科建设的若干意见》，明确了“十四五”时期深入推进“双一流”建设的新方位、新使命、新要求。此次人才工作会议，就是要进一步深入贯彻落实中央人才工作会

议精神，结合新一轮“双一流”建设的重点任务，广泛深入组织全校师生员工交流研讨，进一步理清学校新时代人才工作战略目标和思路举措，达到统一思想、凝聚共识、推动学校人才工作高质量开展的目的。下面，我结合自己的思考，谈一些想法，算是抛砖引玉。

（一）进一步落实“党管人才”原则。习近平总书记强调，“党管人才就是党要领导实施人才强国战略、推进高水平科技自立自强，加强对人才工作的政治引领，全方位支持人才、帮助人才。”总书记的重要论述突出了人才工作的政治属性。党管人才主要是管宏观、管政策、管协调、管服务，而不是简单地把人才管起来、统起来，也不是要求包揽人才工作的方方面面。**对学校而言，管宏观就是要**根据学校长远发展定位，用战略思维和发展观点确定人才工作的战略目标、指导思想和长远规划。**管政策就是要**在深入调研、全面掌握现状的基础上，完善人才的培养、引进、激励等配套政策，优化人才评价、服务、保障机制，最大限度地发挥人才作用。**管协调就是要**强化领导、明确职责、加强协调、形成合力，为人才工作系统高效运转提供动力；**管服务就是要**通过营造优秀人才脱颖而出的政策环境、学术环境、工作环境和生活环境，为各类人才干事创业、实现价值提供良好服务。因此，我们在今后工作中，**一是**坚定政治立场，提高政治站位，完善党委统一领导、组织人事部门牵头抓总，职能部门各司其职、密切配合，各学院、研究院和中心等二级单位主动作为，全校广泛参与的人才工作格局，形成齐抓共管、协同推进的人才工作合力。**二是**落实党管人才主体责任，尤其是各级党组织的主体责任，通过政策引领、资源统筹、机制协调，创新工作举措，解决实际问题，提

升人才服务效能。三是注重营造良好的人才成长环境，尊重知识、尊重人才、尊重创造，让想干事的有机会、会干事的有舞台、干成事的有地位，为优秀人才脱颖而出创造条件、搭建平台。

(二)进一步推动打造战略人才力量。习近平总书记指出，“战略人才站在国际科技前沿、引领科技自主创新、承担国家战略科技任务，是支撑我国高水平科技自立自强的重要力量，要把建设战略人才力量作为重中之重来抓”。高校作为国家战略科技力量的重要组成部分，要切实肩负起打造战略人才力量的时代重任。战略人才力量包括战略科学家、科技领军人才和创新团队、青年科技人才等。战略科学家是国家战略人才力量中的“关键少数”；科技领军人才和创新团队是科学研究、科技创新的主力军；青年科技人才是国家战略人才力量的源头活水。对于战略科学家来讲，习近平总书记将“战略科学家”定义为：具有深厚科学素养、长期奋战在科研第一线，视野开阔，前瞻性判断力、跨学科理解能力、大兵团作战组织领导能力强的科学家。战略科学家既是科学家，又是战略家，更是在科研战场上把得住方向、做得了科研、带得了队伍的“帅才”科学家。我认为，战略科学家是国家层面发挥新型举国体制优势培养出来的，是跨部门、跨地区、跨行业、跨体制历练出来的，是在重大岗位和重大科研项目组织中成长起来的。纵观钱学森、朱光亚、李四光等著名的战略科学家，都是在关键领域科技创新面临重大挑战时，既能解决重大科学问题也能前瞻布局科技创新体系的领军人物。所以，我们要鼓励和支持具有战略科学家潜质的高层次复合型人才参与跨部门、跨地区、跨行业的任务，担纲领衔国家重大科技任务，特别是要瞄准国家重大战略需求，在国家“十四五”规划明确提出的人工智能、量

子信息、集成电路、生命健康、脑科学、生物育种、空天科技、深地深海等前沿和关键领域进行超前布局，做好规划。对于科技领军人才和创新团队来讲，要将领军人才作为战略科学家后备，团队作为孕育战略科学家梯队的重要载体，聚焦未来一个时期科技攻关任务和解决“卡脖子”技术问题需要，通过组建跨单位、多学科、泛领域攻关团队，按照“一事一议”“一人一策”个性化支持培养等方式，造就一定数量的一流科技领军人才和创新团队。要优化领军人才发现机制和项目团队遴选机制，对领军人才可探索实行人才梯队配套、科研条件配套、管理机制配套的特殊政策，稳定支持一批潜心钻研、协同攻关、学术民主、跨界协作的创新团队。对于青年科技人才来讲，拥有一大批青年科技人才，是国家创新活力之所在，也是科技发展希望之所在。研究表明，25-45岁是科研人员研究的活跃期和创新能力的激发期，是战略人才发展的关键阶段，“两弹一星”元勋大多在这个“黄金年龄”担当起科技攻关重任，比如，邓稼先35岁参加主持研制原子弹的任务，王大珩37岁筹建中国科学院仪器馆并担任馆长。应该讲，青年科技人才是领军人才的后备。我们要完善优秀青年科技人才培养机制，进一步优化支持方式，完善准长聘和博士后等制度，鼓励更多青年科技人才挑大梁、当主角、快速成长，着力培养一大批具有国际竞争力的青年科技人才后备军。加快战略人才梯队建设不能停留在概念上、理念上，而是要结合学院、团队发展实际，有针对性地推进实施。

（三）进一步聚焦全方位培养、引进、用好人才。习近平总书记指出，“要下大气力全方位培养、引进、用好人才，努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的

良好局面”。人才的培养、引进与用好是一个有机的整体，其中培养人才是建强人才队伍、赢得人才竞争的基础，引进人才是壮大人才队伍、改善人才结构的途径，用好人才是发挥人才效能、推进事业发展的关键。习近平总书记把这三者作为一个整体来强调，这是系统观念在人才工作中的具体运用和生动体现，是我们扎实推进队伍建设的科学方法。新时代做好人才工作就是要聚焦全方位培养、引进、用好人才。

**一是走好人才自主培养之路。**习近平总书记指出，“中国是一个大国，对人才数量、质量、结构的需求是全方位的，满足这样庞大的人才需求必须主要依靠自己培养，提高人才供给自主可控能力”。我们要认真落实立德树人根本任务，始终将人才培养质量和能力作为办学治校的生命线，认真落实《一流本科人才培养行动计划》和《一流研究生人才培养行动计划》，不断提升人才培养质量。我们要破除论资排辈、求全责备等观念和做法，通过制定人才支持专项，为人才特别是青年人才提供发展机会和展示舞台，支持他们牵头组建团队、承担重大项目，让他们在最有创新活力的年龄段有机会担当重任、快速成长。我们要完善人才培养和发展机制，打造贯穿人才职业生涯的全链条培养模式，开展系统、长效的师资能力提升培训。

**二是加大人才对外开放力度。**习近平总书记指出，“强调人才自主培养，绝不意味着自我隔绝”。我们要坚持全球视野、世界一流，千方百计地引进那些能为我所用的顶尖人才和成熟人才，既要支持一批特色学科青年教师和优秀博士生到国际一流大学和科研机构交流学习，又要通过“以才引才”“以会引才”等多种方式面向国内外引进高层次人才；要坚持多措并举，采取超常规手段，在梳理总结“人才特区”建设经验的基础上，进一步优化特区运行机制，探

索文科特区、交叉学科特区建设等，加速高层次人才集聚；充分利用异地机构所在地的政策和资源优势，采用更加灵活多样的用人模式，加大力度引育高层次人才；深度融合全球创新网络，加快布局建设一批国家级国际联合实验室，积极发起国际学术组织和大学合作联盟，举办高水平学术会议和论坛，创办高水平学术期刊。

**三是用好用活各类人才。**习近平总书记强调，“要为各类人才搭建干事创业的平台，让事业激励人才，让人才成就事业”。我们要建立以信任为基础的人才使用机制，为各类人才搭建干事创业的平台，让有真才实学的人才英雄有用武之地。

**对于专任教师、专职科研、博士后等学术队伍，**要进一步强化分类评价，强化学科牵引；要深化科研组织体制机制改革，秉持“顶天、立地、育人”的科研价值取向，落实《科技工作高质量发展行动计划》，引导鼓励人才研究真问题，做出大贡献，充分激发人才不断向科学技术广度和深度进军的积极性、主动性、创造性。

**对于管理服务队伍，**要充分认识到一流管理服务队伍对于推动实现一流大学建设目标的重要性；要持续优化完善支持非事业编管理人员成长发展的制度举措，加大对素质优良、潜力突出的管理服务人才的引进、培养力度；要面向现有人员开展多维度教育培训，全方位提升其业务能力水平；让想干事、能干事、干成事的优秀管理服务人员在工作实践中得到成长、脱颖而出。

**在这里我要再特别强调一下思政课教师队伍和学生工作队伍。**对思政课教师队伍来讲，要切实将“政治要强、情怀要深、思维要新、视野要广、自律要严、人格要正”作为职业发展要求，不断提升教书育人和学术研究能力，鼓励教师将教学内容与国情、社情、校情和学科专业紧密结合，更好发挥思政课作为立德树人关键课程的作用，用习近

平新时代中国特色社会主义思想铸魂育人。对学生工作队伍来讲，要健全辅导员、班主任遴选、考核评价、激励等工作机制和教育培训体系，引导和要求优秀青年教师主动从事辅导员工作，成为学生思想进步、成长发展的“领路人”，努力打造辅导员、班主任、导师协同育人的工作格局。

（四）进一步深化人才评价改革。习近平总书记指出，“要加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系，形成并实施有利于科技人才潜心研究和创新的评价体系”。深化人才评价改革就是要遵循“干什么评什么”的原则，坚持“破四唯”与“立新标”并举（“四唯”指的是唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项），以科学合理的评价体系有效牵引人才队伍协调发展，激发人才创新活力。一是**优化教育教学评价，引导教师潜心育人**。遵循教育教学规律，坚持把教书育人的投入与成效作为教师评价的根本标准，多维度考察教育教学实绩，促进教学质量持续提升。二是**深化科研评价改革，引导教师服务“四个面向”**。遵循高校教师科研工作规律，坚持以质量、贡献和影响评价人才，正确把握教师学术评价中数量与质量的关系，突出代表性成果评价，强调学术水平和实际贡献，探索国际同行评议。对基础研究人才要突出中长期目标导向，鼓励持续性研究和长期积累，推动原始创新，努力实现“0到1”的突破。对工程技术人才要注重行业认证和评价，突出社会和市场评价，不断引导其瞄准关键核心技术，产出高水平科研成果；推进产学研深度融合，推动科技成果向现实生产力转化。三是**健全基于贡献的科研团队评价机制，引导教师服务国家重大需求**。坚持目标导向，以大项目、大成果、大产出为目标，充分发挥团队的人才互补、学科交叉和组织保障优势，鼓励团队



在梯队建设、科学研究、教育教学和成果转化等方面多出标志性成果。强化结果导向，对持续产生标志性成果的团队，赋予团队负责人更大的自主权，配套促进人才发展的各类资源包。

（五）进一步完善人才管理机制。习近平总书记指出，“要深化人才发展体制机制改革，充分发挥用人主体在人才培养、引进、使用中的积极作用，积极为人才松绑”。完善人才管理机制，要结合学校人才发展形势和战略目标，坚持问题导向，以制约人才发展的难点作为突破口，不断打破束缚人才事业发展的条条框框。

**一是加大授权松绑力度。**理顺学校、学院和人才三者的关系，注重责权匹配、放管相济，落实和扩大学院在人才工作上的自主权，激发学院支撑保障人才成长发展的创新活力，建立有效的自我约束和外部监督机制，确保下放的权限接得住、用得好。**二是健全资源配置机制。**强化资源配置对人才成长的支撑作用，加大各类资源整合力度，大力推进大型仪器设备共享平台或开放公共实验室建设，比如在校的指导下，生命学院、生态环境保护学院和医学研究院积极作为、主动思考，研究论证生命健康与生态环境公共实验平台建设，这就是很好的探索；推动资源要素科学流动循环，加强对进人指标、招生指标、科研启动费、空间资源等资源的统筹协调。**三是完善服务保障机制。**优化管理服务流程，提高服务的专业化、精细化和科学化，减轻人才事务性负担；深化科研经费管理和科研项目管理改革，在服务、支持、激励上下更大功夫，把人才从各种不合理体制机制束缚中解放出来，放手让他们把才华和能量充分释放出来。

（六）进一步弘扬科学家精神。习近平总书记指出：“科学成就离不开精神支撑。科学家精神是科技工作者在长期科学实践中

积累的宝贵精神财富”。科学家精神丰富内涵集中体现为：胸怀祖国、服务人民的爱国精神，勇攀高峰、敢为人先的创新精神，追求真理、严谨治学的求实精神，淡泊名利、潜心研究的奉献精神，集智攻关、团结协作的协同精神，甘为人梯、奖掖后学的育人精神。我认为，科学家精神既是学校培养引进用好各类人才的重要遵循，又是广大教师成长发展过程中孜孜不倦的价值追求。因此，一方面学校要加强对人才的政治引领，发扬我们党关心爱护知识分子的光荣传统，加强师德师风建设，推动学风建设和作风建设常态化、制度化，深入开展思想政治教育和校史校情教育，引导广大教师坚定理想信念、增进政治认同，追求真理、勇攀高峰，在全校形成爱国奉献、尊重知识、崇尚创新、尊重人才的浓厚氛围。另一方面广大教师要大力弘扬科学家精神，把个人事业发展融入党和国家伟大事业中去，切实担负起教书育人和科技创新的时代重任，争做重大科研成果的创造者、建设科技强国的奉献者、崇高思想品格的践行者、良好社会风尚的引领者，努力成为塑造学生品格、品行、品味的“大先生”。

以上就是我的思考认识，供大家讨论参考。下一步，要有组织地围绕学校新时代人才工作的重点和难点问题进行深入广泛的讨论。我们要以学校人才工作会议召开为契机，进一步理清学校新时代人才工作战略目标，进一步明确推动学校人才工作高质量开展的思路和举措，深入实施人才强校战略，为建设中国特色世界一流大学提供强有力的人才支撑。

今天我要和大家交流的就是这些内容，谢谢大家！