

抢抓新机遇 构建新机制 全面开启学校人才强校新征程

■校党委书记 胡丹

今天，我们在这里隆重召开学校人才工作会议。首先，我代表学校党委向为学校建设和发展做出贡献的历届校领导、专家、学者、教授和广大师生员工，致以诚挚的问候和崇高的敬意！

这次人才工作会议是贯彻习近平总书记在中央人才工作会议上重要讲话精神、落实中央和省关于新时代人才工作会议精神的重大举措，也是进一步统一思想、凝聚共识、明确目标的动员会，更是实施学校人才强校战略、深入推进学校第四次党代会要求、实现学校高质量发展内涵式发展的推进会！首先，我代表学校向升本22年来为学校建设和发展做出贡献的历届领导班子、专家、学者和教授，向为学校各方面工作做出成绩和辛勤工作的广大师生员工表示亲切的问候和衷心的感谢！

下面，我就学校下一步做好人才工作讲三点意见：

一、提高政治站位，深入学习领会中央、省委人才工作会议精神

人才是创新之核、发展之要、强国之基。没有人才，就没有未来。没有人才，我们的事业何谈发展？以习近平同志为核心的党中央对人才工作高度重视，始终将其放在治国理政的战略高度来谋划推进。去年9月27日，中央召开人才工作会议，这是一次意义重大的会议。会上，习近平总书记对当前的形势作了最新判断：我国进入了全面建设社会主义现代化国家、向第二个百年奋斗目标进军的新征程，我们比历史上任何时期都更加接近实现中华民族伟大复兴的宏伟目标，也比历史上任何时期都更加渴求人才；强调了新时代人才强国战略和加快建设世界重要人才中心和创新高地的战略目标；深刻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，提出了一系列新理念新战略新举措。这为我们做好新时代人才工作指明了前进方向、提供了根本遵循。我们必须提高政治站位、深入学习领会，坚决把党中央决策部署转化为推动学校人才工作高质量发展的具体行动。

去年12月30日，中共四川省委召开了人才工作会议，提出要全面落实中央人才工作会议部署要求，大力实施科技强省和人才强省战略。可以说，

自去年9月中央召开人才工作会议以来，从中央到地方，已经把人才工作摆在了前所未有的突出位置。学校党委将继续全面贯彻落实习近平总书记重要讲话精神和中央、省委的决策部署，加强对人才工作的政治引领。学校各级领导干部和教师，要进一步统一思想认识，不断提高政治“三力”，从捍卫“两个确立”、做到“两个维护”的政治高度，把习近平总书记的重要论述贯通起来学、联系起来用，始终坚持并自觉贯彻落实到我校人才工作的各方面、全过程，不断开创我校人才工作新局面。

二、聚焦改革的重点难点，构建充满活力的人才发展体制机制

习近平总书记强调，要深化人才发展体制机制改革。教育评价事关教育发展方向，有什么样的评价指挥棒，就有什么样的办学导向。学校遵循人才成长规律和科研规律，积极完善人才评价体系，加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系，着力形成各方面人才各得其所、尽展其长的良好环境，为全面建设省属一流大学提供坚实的人才支撑。

改革，改的是弊病问题；创新，新的是机制方法。做好我校人才工作应立足重点、难点，不断深化体制机制改革，创新人才工作方式方法，破除僵化过时的人才工作思维、观念和不时适宜的体制机

制。当前，结合学校学科建设和教学科研发展需要，将逐步建立和完善以实际能力和工作业绩为根本导向的人才评价机制，让作出贡献的人才有成就感、获得感。学校党委将更加注重改革的先导性和突破性作用，持续发力破除人才培养、使用、评价、激励等方面的体制机制障碍，积极营造尊重人才、求贤若渴的制度环境，鼓励创新、宽容失败的工作环境，待遇适当、保障有力的生活环境，充分激发各类人才创新创造活力。特别是近半年来，学校党委行政高度重视、反复研讨提交大会的“关于加强和改进人才工作的若干意见”“年度绩效考核办法”“教学团队、科研创新团队建设及管理办法”“教职工奖励办法”“职称评审办法”等12个制度，这些制度的有效实施，将发挥重要的激励作用，为学校内涵式高质量发展提供强大的动力。

三、发挥党管人才制度优势，坚定不移实施人才强校战略

习近平总书记指出：办好中国的事情，关键在党，关键在人，关键在人才。党管人才是我国人才制度的独特优势，是做好人才工作的根本原则和政治保证。坚持党管人才，就是管宏观、管大局、管战略、管政策。人才强校战略事关学校发展的全局，任务艰巨而繁重。学校党委将不断推动第四次党代会提出的“1329”发展战略和人才强校支撑工

程，持续推进人才强校战略，主动作为、精准施策，切实把各方面优秀人才集聚到学校事业发展中来。

当前，学校面临着提升办学层次与改善办学条件两大任务，在学科优势、创新能力方面还存在短板，高水平项目与成果等方面有待更多突破，高水平人才队伍需进一步充实。学校党委将持续把人才工作放在全局工作中谋划推进，实现党委统一领导、组织人事部门牵头抓总、职能部门和教学院各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作新格局。各级领导干部要树立强烈的人才意识，要有直面挑战的顽强勇气，以“一日不为、三日不安”的责任感和紧迫感，真抓实干、埋头苦干、用心巧干，倾力打造有助于人才成长的创新平台。广大教师要立德修身，潜心治学，开拓创新，真正把为学、为事、为人统一起来，当好学生成长的引路人，为学校争创省属一流大学作出新贡献。

事业因人才而兴，人才因事业而聚。学校的发展正处于关键时期，我们要深入学习贯彻中央人才工作会议精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，扎实做好我校人才工作，全力推进“人才强校”战略，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，让各类人才的创造活力竞相迸发、聪明才智充分涌流，为全面实现学校“十四五”发展目标提供坚实的人才支撑，全面开启学校人才强校新征程！



第一组讨论现场 刘佳洪 摄（融媒体中心）



第二组讨论现场 王美璇 摄（融媒体中心）



第三组讨论现场 袁钰俊 摄（融媒体中心）



第四组讨论现场 侯伟颖 摄（融媒体中心）



第五组讨论现场 袁心钰 摄（融媒体中心）



第六组讨论现场 张佳 摄（融媒体中心）



第七组讨论现场 张卓 摄（融媒体中心）



第八组讨论现场 张佳 摄（融媒体中心）

深入推进人才强校战略 打造高水平人才队伍 为全面建设特色鲜明的省属一流大学提供坚实支撑

■校党委副书记、校长 刘进

今天在这里隆重召开学校升本22年来第一次较大规模的全校性人才工作会议，彰显了人才工作在建设特色鲜明的省属一流大学进程中越来越突出的战略地位。这次会议，既是全面贯彻落实中央和四川省人才工作会议精神的传达部署会，也是进一步统一思想、凝聚共识、明确目标的动员会，更是实施学校人才强校战略、深入推进学校第四次党代会要求、实现学校高质量发展内涵式发展的推进会！首先，我代表学校向升本22年来为学校建设和发展做出贡献的历届领导班子、专家、学者和教授，向为学校各方面工作做出成绩和辛勤工作的广大师生员工表示亲切的问候和衷心的感谢！

这次会议的主题是：学习贯彻中央和四川省人才工作会议精神和省委人才工作会议要求，深入推进学校第四次党代会提出的“1329”战略，系统构建人才强校支撑工程，打造高水平人才队伍，为全面建设特色鲜明的省属一流大学提供坚实的支撑。

会议的主要任务是：认真总结我校升本以来人才队伍建设取得的成绩和基本经验，科学研判学校人才工作存在的主要问题和原因，进一步明确新时代人才工作的思路和举措，部署今后5-10年人才工作的任务，动员全校上下为完成新时代人才强校的各项任务，把学校全面建设成特色鲜明的省属一流大学而努力奋斗。

一、升本以来我校人才工作回顾

国以才立，校以才兴。人才问题，始终是高等学校改革发展的核心问题和头等大事。自2000年升本以来，学校将“人才强校”确立为学校事业发展的重要战略，坚持“以人为本，人才第一”的工作理念不动摇，紧紧抓住人才建设的难题不放松，着力解决学校事业发展与人才需求之间的矛盾，着力协调人才数量与质量之间的关系，培养和聚集了一批优秀人才，学校的办学声誉、办学水平和办学质量都不断提升。

（一）我校人才工作取得的主要成绩

1.人才强校战略持续推进。2000年升本之初，面对高等教育改革的新形势，学校召开第一次党代会，在全面分析人才总量、结构、素质及发展环境的基础上，把人才队伍建设上升到学校发展战略的高度；2004年，学校党委提出“实施人才强校战略”，制定出台了《关于高层次人才队伍建设的意见》；2006年，学校把师资队伍建设工程作为“一号工程”，提出实施“助教硕士化工程”；2008年学校提出实施“青年教师博士化工程”，当年考上在职博士14人，在读博士达到40人；2010年，学校第二次党代会提出要把培养、稳定和用好人才作为“人才强校”战略的关键，实施教授、博士“双百”工程，当年博士数达到54人，名列省内新建本科院校第二；2015年，学校“十三五”事业发展规划提出了人才支撑战略；2016年，学校第三次党代会提出要坚持人才支撑战略，实施一流师资队伍建设和“双师双能型”师资队伍建设工程，把人才强校战略聚焦到教师能力和造就名师上；2021年，学校召开第四次党代会明确提出要大力实施人才强校支撑工程，制定了有利于杰出人才、拔尖人才和青年人才的管理办法等。

2.师德师风建设持续加强。升本以来，学校高度重视师德师风建设，广大教职工关爱学生、严谨笃学、淡泊名利，以高尚品德、教育大爱和深厚学识影响、感染学生。涌现出全国优秀教师2人、省级教书育人名师2人、省级教学名师4人、校“师德标兵”24人、“最美青年教师”12人。同时，学校加强师德师风督导工作，严格实施师德负面清单制度，坚决对教师失德失范行为予以查处。2021年10月，学校大力加强教师思想政治和师德师风建设的“三单四机制”做法在教育部分推进巡视整改工作调研座谈会上做交流发言。

3.人才队伍结构持续优化。升本以来，学校坚持“引培并举”的原则，师资队伍整体素质显著提升，数量、职称结构、学历结构进一步优化。从数量上看，学校教职工从升本之初的779人上升到

1233人，增长58%；从职称结构上看，正高从升本之初的20人上升到148人，净增长6.4倍；副高从141人上升到279人，净增长1倍；从学历层次上看，具有博士学位教师从8人增长到288人，具有硕士学位的教师从50人增长到740人。聘请了武汉大学等国内外知名学者、教授担任学校特聘教授、兼职教授、客座教授、名誉院长。截至目前，有6人享受国务院政府特殊津贴，有3人获得四川省有突出贡献中青年专家称号，有5人获得四川省学术和技术带头人称号，23人获得四川省学术和技术带头人后备人选称号，50人被授予乐山市“嘉州英才”等各类拔尖、优秀人才称号；具有海外学习经历的教师157人，“双师双能型”教师441人。

4.人事制度改革活力持续彰显。升本以来，学校制定和完善了人才引进与培养管理、教职工工资、绩效工资、人事分配等50余项重大制度，完善校内收入分配激励机制和人才队伍建设服务保障机制，推动人事管理由身份管理向岗位管理转变，基本构建了“岗位聘任、绩效考核、薪酬激励”相衔接的用人机制制度，为优化人才使用和发展机制、深化人事分配制度改革提供了坚实的制度保障，营造了有利于人才聚集的良好氛围。

（二）我校人才工作形成的基本经验

回顾升本22年来，学校在推进人才工作中逐步形成了三条基本经验，这些经验是新时代学校人才工作的宝贵财富，必须倍加珍惜，必须长期坚持，必须传承创新。

1.坚持党管人才、加强顶层设计是做好人才工作的首要前提。学校历届党委领导班子高度重视人才工作，坚持“人才资源是第一资源”的工作理念，立足于国家发展战略和社会经济发展的需要，立足学校长远发展，立足于学科专业建设，推出系列重大举措，从“助教硕士化工程”到“青年教师博

士化工程”，从教授博士“双百”工程再到“人才强校支撑工程”，这些举措有效地保证了人才工作始终沿着正确的方向前进。“十三五”末，具有博士学位的教师达到288人，较“十二五”末净增长153%，达到硕士学位授予单位条件。正是学校党委不断根据学校事业阶段性发展特征谋划人才强校战略，才保证了学校事业持续健康向前发展。

2.坚持改革创新、完善体制机制是做好人才工作的关键环节。人才工作的活力取决于体制和机制。学校积极鼓励优秀人才脱颖而出，坚持不断改革创新，从“e+X”人才选拔到学术梯队的建设，从人才引进的个性化服务到高层次科研团队的建立，从学科方向的凝练、科研项目的培育到学科梯队的建设，学校不断破除制约人才发展的体制机制障碍，营造“环境引人、事业聚人、待遇留人”的良好氛围，构建了“引得进、稳得住、干得好”的人才工作机制，逐步形成了人尽其才、人尽其用、人才辈出的良好氛围。

3.坚持以人为本、人才第一是做好人才工作的重要保障。人才工作的基本理念是“以人为本，人才第一”。学校领导重视人才、尊重人才，求才若渴，营造了尊重人才的良好环境。一是关心人才。校领导不仅常到武汉大学等高校看望在攻读硕博博士学位的青年教师，还亲临一线选拔高层次人才，积极为人才的聚集和发展服务；二是关注需求。学校投入大量人力、物力和财力，修建了研究生公寓，解决住房问题；新建附属幼儿园，与市教育局协调，解决子女入学问题；建立了教师事务中心，提高办事效率等；三是加大激励。围绕个人发展，设立了高层次人才贡献奖、博士津贴、科研启动费、学术梯队建设费、实验设备专项经费，支持创新创造和学历提升等，这些有效措施为我校人才队伍的健康发展提供了较为有力的保障。

学校人才队伍的发展与壮大，有力支撑了学校人才培养和学科建设，支撑了学校本科教学水平评估、审核评估和师范专业认证工作，成就了学校今天的发展规模和繁荣景象。在这里，我谨代表学校

向为人才工作做出努力和贡献的各学院、职能部门，以及全方位服务于各类人才的全体师生员工表示衷心的感谢！感谢大家长期以来对人才工作的勤奋工作与倾情奉献！

二、我校人才队伍建设存在的主要问题

人才支撑发展，发展造就人才。回顾过去，我们在人才工作方面取得了一些成绩和基本经验，不可否认，也存在一些问题，只有找准问题、分析原因、审时度势、顺势而为，才能为学校加快发展提供可靠的人才保障。

（一）我校人才工作存在的主要问题

在总结过去人才工作取得成绩的同时，我们也清醒地认识到，人才问题仍然是制约我校事业发展的一个主要瓶颈，主要表现为“三个不适应”。

1.人才队伍的结构性矛盾仍然存在，与学校事业发展不相适应。高端人才和高水平创新团队在数量、质量和影响力等方面与同类高水平大学相比还存在较大差距。目前学校实际在编在岗教授166人，学院之间、学科之间人才队伍结构差异较大，教授占比最高的文学与新闻学院达到28%，而最低的法学院仅达到6%；在博士占比方面，新能源材料与化学学院达到52%，而艺体专业还不到3%（其中音乐学院4人，体育学院2人，美术与设计学院1人），需要我们高度关注。

2.人才政策存在重数量轻质量的现象，与学校学科专业发展不相适应。经过长期努力，我们的人才队伍建设满足申报硕士学位授予单位等硬性指标要求，但高层次人才的作用发挥并不理想。在人才引进和培育政策上，较多强调学历、学位，虽然目前博士数量有较大增长，但是拔尖人才和学科带头人较少，高水平的教学团队和学科团队缺乏，入选省有突出贡献中青年专家、省学术和技术带头人等省级及以上人才称号的较少，需要我们高度重视。