

(上接第2版)

3.部分教师师德师风仍需强化,与“四有”好老师的要求不相适应。师德师风建设是一项长期的、艰巨的任务,是一项“永远在路上”的工作,需要坚持不懈地、持之以恒地抓下去。目前来看,我校部分教师存在忧患意识不强,事业心、责任感和奋斗精神不足,教学治学态度不够严谨等问题。省委巡视组也曾指出,我校教师失德失范行为时有发生,师德师风考核把关不严,有的教师沾染不良风气,不潜心教育、科研、学术研究,追求名利、项目造假、论文抄袭等现象时有发生。近年来,学校已先后处理6起教师违反师德师风的行为,需要我们高度警醒。

(二)影响我校人才工作的主要原因

理性分析和正确把握影响学校人才工作的原因,才能对症下药,提出建设高水平人才队伍的有力举措。

1.以“以人为本、人才第一”的工作理念还未真正深入人心。在“双一流”建设的热潮下,高校“人才争夺战”愈演愈烈,“高薪挖人”的恶性人才竞争现象时有发生,高层次人才成为竞相争夺的战略资源,我校也深受影响。面对高校激烈竞争的环境,我们的一些干部和教职工还没有真正树立起“人才资源是学校第一资源”的观念,还没有真正认识到“人才是学校安身立命的根本”,部分同志缺乏战略意识、整体意识、危机意识,对高层次人才成长规律和新时代高校所需人才的多元化、多层次趋势的把握、认识不到位。

2.地理位置和学校的办学层次影响引进和稳定高层次人才。学校处在西部非中心城市办学,目前没有获得硕士学位授予权、薪酬待遇不具备市场竞争优势等诸多困境,再加上青年人普遍向往大城市的社会趋势,高层次人才引进、稳定的任务十分艰巨,引进得、留得住的超常办法不多,导致部分人才流失。特别与地处成都的同类院校相比,地理位置和办学层次是制约我校人才队伍建设的一大瓶颈。

3.鼓励各类人才脱颖而出的体制机制还不够完善。由于多种原因,人才引进、培养、使用、评价、激励和保障工作的机制建设相对滞后。在人才引进时,学校、学院与学科带头人等各个层面共同分担、分工负责、齐抓共管的工作机制还没有完全形成。在职称评定、岗位设置、年度考核等方面,尤其在优秀拔尖人才脱颖而出方面的机制还有待改进。对于不同类型的人才,缺乏积极有效的管理机制和激励机制。

三、新时代我校人才工作的基本考虑

2021年9月27日,中央人才工作会议在北京召开。习近平总书记强调:要坚持党管人才,坚持四个面向(即面向世界科技前沿、面向经济主战场、面向国家重大需求、面向人民生命健康),深入实施新时代人才强国战略。2021年12月30日,中共四川省委在成都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。2021年11月10日,乐山师院第八次党代会提出“三四五”发展思路,聚焦建设全省区域中心城市、“中国绿色硅谷”和世界重要旅游目的地三大任务。这些重大契机,为我校事业发展带来了新的发展机遇。

未来的一段时间内,我们必须因时而进、因势而新,紧紧抓住这些发展新机遇,继续发扬“敢为人先、臻于至善”的乐师精神,弘毅自强、攻坚克难

难,锁定目标、落实举措,为做大做强人才队伍,为在全校形成“人人渴望成长、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才”的良好氛围奠定坚实的基础。

(一)新时代人才工作的基本思路和主要目标

1.基本思路。认真贯彻落实中央和四川人才工作会议精神,坚持党管干部、党管人才的原则,牢固树立“人才资源是第一资源”的观念,深入实施人才强校支撑工程,以师资队伍为主体,以高层次人才与干部队伍建设为关键,以教学和科研团队建设为重点,以新的绩效工资改革为牵引,以能力建设为核心,统筹管理人员、实验人员、后勤人员协调发展,着眼长远,突出重点,努力建设一支适应学校改革发展需要的高水平人才队伍,为实现学校第四次党代会提出的“1329”发展战略提供坚强的人才保障和坚实的智力支持。

2.主要目标。2025年,逐步建成一支以博士硕士为主体、专兼结合、数量适宜、结构合理、师德高尚、业务精湛,满足提高应用型人才培养质量,全面建成特色鲜明的省属一流师范院校需要的人才队伍体系。

在规模上,专任教师规模达到1300人左右,“双师双能型”专任教师占专任教师总数的55%以上,兼职教师达到专任教师总数的15%以上。在结构上,专兼职正高级职称教师200人左右,副高级职称教师400人左右;硕士及以上学位比例达到90%左右,其中博士占比达30%以上,力争各类博士(含编制内和编制外)人数达到400人以上。

在质量上,培育和引进省学术和技术带头人及以上高层次人才3-5人、后备人选15人左右,培育校级教学团队100人,培育省级教学团队5个。新增享受国务院政府特殊津贴专家1人,新增省级及以上教书育人名师2-3人,实现四川省“青城计划”“峨眉计划”零的突破。

(二)新时代人才工作的三个关系

未来的一段时间内,我们必须全面深刻领会新时代人才工作会议精神,必须结合学校“1329”发展战略,找准人才工作的着力点和结合点,确保中央、省委和学校党委各项决策部署落到实处。学校人才工作要取得新的成绩和较大突破,关键是要正确把握三个关系。

1.正确把握“引进人才”与“培养人才”的关系,既要“引得合理”也要“用得到位”。人才引进是基础,用好人才是根本。用才既是引才的最终目的,又是更好引进人才的重要前提。一方面,要建立有效的人才管理体制和机制,优化整合人才引进、使用相关政策,奖励教学科研成果转化,畅通人才流动机制,创造人才集聚新优势;另一方面,要着眼于帮助人才成就事业,搭建各种教学科研发展平台,让各类人才都能真正获得施展才华的机会和舞台。引进人才与现有人才各具优势,要善于利用两种人才资源,充分调动两类人才的积极性和创造性,这样才能形成强有力的团队,使人才队伍发挥出“1+1>2”的效力。

2.正确把握“待遇留人”与“事业留人”的关系,既要“敬才用才”,也要“营造环境”。所谓良禽择木而栖,“择”的就是生存和发展的环境。目前,学校较多地关注人才的待遇,为引进和留住人才,采取给予博士津贴、高层次人才团队贡献奖等政策,但在营造干事创业的环境和舞台方面做得还不够好。要坚持把最好的平台、最好的机会、最好的环境,给最好的人才,打破对人才的种种束缚和不必要的“规矩”,让人才有充裕的时间、自由

的空间、良好的心情,专注于创新创业、科学研究,营造尊才尚贤的人文环境。

3.正确把握人才工作“单点突破”和“整体推进”的关系,既要“多点出彩”也要“面上开花”。今后两年是提升学校办学层次的重要机遇。学校高度重视,系统谋划,根据国家区域经济社会发展战略和高层次人才培养急需,制定了学科建设递进培育实施计划,将学科分为优先培育、重点培育和加强培育三类,按照分类建设,实施区别化的综合政策支持。人才工作要与学科建设递进培育计划共同谋划、同步实施,协同推进;实施学科人才特区政策,全力促进优先培育学科“点上出彩”;实施学科人才分类计划,全面实现重点培育、加强培育学科“面上开花”,推动人才工作与学科建设深度融合,最大程度发挥人才与学科对学校事业发展的支撑、带动效益。

(三)新时代学校人才工作的三大重点

人才是发展的转型之要、竞争之本、活力之源。抓人才就是抓发展,谋人才就是谋未来。人才资源是学校发展的基础性、战略性、决定性资源,学校兴衰成败,关键在人才。人才决定一所大学的高度,青年人影响一所大学的未来。面对新时代和新问题,我们要以大格局和大视野,深入谋划、努力构建、积极拓展人才队伍建设,共同为学校提升办学质量而努力奋斗。

1.统一思想,牢固树立“三种理念”

习近平总书记强调,要树立强烈的人才意识,寻觅人才求贤若渴,发现人才如获至宝,举荐人才不拘一格,使用人才各尽其能。要用战略眼光看待人才工作,提高认识、统一思想,牢固树立三个理念。

第一,牢固树立“人才资源是第一资源”的理念。得人者兴,失人者崩。人才是经济社会发展的第一资源,是创新驱动发展的关键要素。一是要树立人才资源战略观。世界高等教育发展历史和现实一再证明,唯有人才资源,才是永不枯竭的战略资源;唯有人才优势,才是最需培育、最具潜力、最可依靠的优势。二是要树立人才资源优先观。要确立人才队伍建设的优先地位,把人才队伍建设放在首要位置,人才优势作为学校事业发展最需培育、最有潜力、最可依靠的优势。

第二,牢固树立“教师是学校核心资源”的理念。办学之道,教师为本。一是要强化教学工作的中心地位,确立教师队伍优先发展地位,加强教师教学发展中心建设,提供教师各种进修、培训和深造的机会,为每一位教师职业发展、干事创业搭建优良平台。二是提高政治站位,加强思政课教师与辅导员队伍建设。思政课教师与辅导员是开展学生思想政治教育的主力军,要积极配合两支队伍的专项岗位绩效,落实职称评审“三单”制度,大力提升两支队伍的职业技能和成就感,充分发挥两支队伍在人才培养中的作用。

第三,牢固树立“高端人才是特需资源”的理念。千军易得,一将难求。一流的学科需要一流大家名师的引领,一流的大学需要一批高端人才的聚集。一是瞄准国家和地方重大领域发展需求,按照学科建设递进培育实施计划,集中优质资源,建设好一批高水平的教学团队和科研团队。二是要加强教学科研平台建设,依托科研创新平台、重点实验室、基地,汇聚一批拔尖人才,培育一批创新团队,推出一批优秀成果,创造优秀人才不断涌现的生动局面。

2.聚焦关键,全面实施“五大计划”

“五大计划”是未来几年学校人才工作的重

点。这既能否实现学校“1329”发展战略的重要举措,也是推动学校师资队伍高质量发展的重要举措,更是事关长远、事关全局、事关师生成长成才、事关学校教育教学质量和办学水平提升的基础性计划、战略性计划。

第一,师德师风建设计划。重在加强教职员工的师德师风建设。通过开展教师节庆祝表彰、师德承诺、师德师风建设等活动,举办新教师入职宣誓和老教师荣休仪式,选树“师德标兵”“最美青年教师”“我心目中的好老师”“三育人”等先进典型,引导教师以德立身、以德立学、以德施教,培养造就一支师德高尚的教师队伍。

第二,高层次人才集聚计划。重在为学科建设和专业发展选拔领军人才。学校以学科建设需要为导向,以设立人才发展专项资金为保障,以高层次人才年薪制、项目工资制等为突破口,实行更积极、更开放、更灵活、更有效的人才引进和培育政策,更大力度引进和培育国内有影响的学术和技术带头人、优秀专家,努力实现精准引才、育才。

第三,青年教师博士化计划。重在为青年教师的成长搭建平台。人才的重心是青年,青年要挑大梁、当主角。要不拘一格、慧眼识才,放手使用优秀青年人才,为他们勇于创新、脱颖而出提供舞台。坚持引进和培养相结合,采取“两条腿走路”的政策。一方面,大力引进国内外著名高校、科研院所,具有较大潜力的优秀中青年博士;另一方面,积极鼓励在岗的优秀中青年教师在攻读博士学位,不断提升学历水平,不断优化现有教师队伍的学历结构。

第四,“双师双能型”教师转型计划。重在提升教师专业实践与应用能力。一是积极引进行业公认专家,聘请行业优秀专业技术人员、管理人才和高技能人才作为专业建设带头人或青年教师的实践能力提升指导教师;二是鼓励教师参加各种技能培训、考取职业技能证书,引导教师向“双师双能型”转型;三是有计划、有针对性地选派一批专任教师到基础教育、企业、政府部门、基层社区等接受培训、挂职工作和实践锻炼。

第五,优秀团队和梯队建设计划。重在打造一批高水平引领性团队。一是依托省部级特色专业和实验教学示范中心,培育省级及以上“优秀教学团队”;二是依托学校优先培育、重点培育和加强培育学科,以及省级重点研究中心、省级重点实验室,省级重点研究基地,打造省级及以上“优秀科技创新团队”;三是用好用足省市“天府英才计划”“嘉州英才”等人才政策,加强高水平引领型人才团队建设。

3.深化改革,大力推进“三大创新”

在中央人才工作会议上,习近平总书记发表重要讲话,特别强调要深化人才发展体制机制改革,“做到人才为本、信任人才、尊重人才、善待人才、包容人才”,“加快建立以创新能力、能力、贡献为导向的人才评价体系”。努力推进体制机制和制度创新,大力破除人才培养、使用、评价、激励、服务等方面体制机制障碍,努力加强领导体制、完善工作机制和构建制度体系三个方面,形成有利于人才成长的培养机制、有利于人尽其才的使用机制、有利于人才各展其能的激励机制、有利于人才脱颖而出的竞争机制。

第一,加强顶层设计,完善协同高效的人才工作领导小组体制。

一是完善学校“一把手抓第一资源”的领导体制。做好人才工作的顶层设计和战略谋划,学校人才工作领导小组实行“双组长”制,党委书记和校

长同为组长,形成一把手亲自抓、分管领导具体抓、班子成员一起抓的领导责任体系。党委常委会、校长办公会定期研究人才工作,书记、校长要亲自参与重点学科、重要领域、紧缺人才的人才引进工作。建立和完善校领导联系专家教授制度、人才工作重大决策专家咨询制度。二是教学院实行人才工作目标责任制。学院党委书记、院长是本单位人才工作的共同第一责任人。学院党委要把人才工作列入党委会议、党政联席会议重要议程,定期研究人才工作。党政主要负责人要亲自参与人才引进和培育工作。三是完善整合资源抓人才的管理体制。学校党委统筹协调,积极推进内部治理结构改革,统筹教学、管理和后勤三支人才队伍,形成力量聚合、协调推进人才队伍建设的管理体系,努力营造人人皆可成才、人人尽展其才的良好环境。

第二,全面深化改革,完善行之有效的人才工作机制。

一是完善人才引进机制。人才引进,是实现弯道超车、追赶跨越的有效途径。各单位要用好学校人才发展专项资金和科研启动经费,扩大引进人才数量,提升引进人才质量。二是完善人才使用机制。要为人才松绑,完善人才管理制度,做到人才为本,信任人才、尊重人才、善待人才、包容人才,努力形成人才辈出的生动局面。三是完善人才竞争机制。要建立健全责任制,采取搭台子、定尺子、压担子、指路子等方式,引导和鼓励人才敢于竞争、参与竞争、善于竞争,在正当合理的竞争中成长。四是完善评价机制。结合工作实际,对各类人才的贡献力等指标进行定期评估。对特殊急需人才,要有特殊政策,不论资排辈,不用一把尺子衡量,让有真才实学的人才英雄有用武之地。

第三,坚持依法治校,构建科学系统的人才工作制度体系。

一是完善人才培养培训制度。进一步完善在职攻读博士学位管理办、高层次人才引进实施办法、教师进修学习管理办法、新教师培养办法、外聘教师管理办法等,通过制度引导,营造良好的人才培养氛围。二是修订职称评审办法。坚持重师德师风、重代表性成果、重综合能力、重业绩贡献的导向,克服唯论文、唯“帽子”、唯学历、唯奖项、唯项目等倾向,充分发挥职称评审的导向作用。三是完善绩效工资实施办法。进一步深化学校收入分配制度改革,建立鼓励创新创造、体现知识价值和业绩贡献导向的收入分配制度,切实体现多劳多得、优绩优酬、奖勤罚懒。四是完善分类管理的用人制度。针对不同类型教师的岗位职责和任职条件,制定聘用、考核、晋升、奖惩办法,建立灵活的用人机制,激发各类人才干事创业活力。

新的蓝图已经绘就,新的目标已经确立,新的号角已经吹响,新的征程已经起步,所有的“新”都将归于一个关键的老话:落实。回顾过去,事业发展的令人鼓舞;展望未来,美丽蓝图催人奋进。未来5-10年,是学校全面建设省属一流大学的奠基时期,是完成学校“十四五”规划目标任务的关键时期,也是深入推进人才强校战略、打造高水平人才队伍的关键时期。人才强校,任重道远!经过一代代乐师人的共同努力,打造高水平人才队伍的接力棒已经交到了我们手中,我们务必以时不我待的紧迫感、舍我其谁的责任感,务必以更加开阔的视野、更加昂扬的斗志、更加饱满的热情,顺应时代潮流,把握时代机遇,汇聚天下英才,用好天下英才,不断开创我校人才工作新局面,为把学校全面建设成为特色鲜明的省属一流大学而努力奋斗!

对标竞进 攻坚克难

吹响人才强校新号角 绘就聚才育才新蓝图

■本报评论员 刘佳洪

在5月26日召开的2022年学校人才工作会议上,校党委书记胡丹强调:“做好高校人才工作,关键就是要建设一支高水平师资队伍。”而建设这样一支高水平的师资队伍,正是学校在全建设省一流大学的关键阶段的重要支撑。

习近平总书记多次提到人才的重要性,特别是在中央人才工作会议上,他强调:“当前,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。”于党和国家而言,中华民族的伟大复兴渴求人才;于学校的发展而言,全面建设省一流大学渴求高素质的人才队伍。从专科教育到本科教育,从本科教育到研究生教育,学校发展的时代的接力棒已经交到了我们手中,我们可以发展?何以开拓?何以实现全面建设省一流大学的乐师梦想?

站在新起点,我们大有可为、大有作为!升本以来,学校在第一次党代会就把人才队伍建设上升到学校发展战略的高度;在第二次党代会把培养、稳定和用好人才作为“人才强校”战略的关键,在第三次党代会进一步强化了人才支撑战略的地位,在第四次党代会更加明确地提出了大力实施人才强校支撑工程。历次党代会始终坚持党对人才工作的全面领导,坚持人才引领发展的战略地位,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,坚持全方位培养用好人才,坚持深化人才发展体制机制改革,坚持聚天下英才而用之,坚持营造识才、爱才、敬才、用才的环境,坚持弘扬科学家精神。

与升本之初相比,我校教职工总数增长了58%,其中具有正高级职称的教师净增长6.4倍,具有副高级职称的教师净增长1倍,具

有博士学位的教师净增长36倍。数量和质量上的变化突显了人才队伍的快速壮大,而人才贡献率也在持续加强,从国际顶级期刊《自然》(Nature)到SSCI的首发,从省科技进步奖到省社会科学优秀成果奖,从各级各类学科竞赛到师范专业讲课比赛,我校引育的各级各类人才在服务地方、决战脱贫攻坚、推动区域经济发展、科技创新等方面卓有成效。学校整体实力正在从量的积累迈向质的飞跃、从点的突破迈向系统能力的提升。推动新时代人才工作,我们始终坚持以发展是第一要务、创新是第一动力、人才是第一资源,确立人才引领发展的战略地位,深化人才发展体制机制改革,激发各类人才创新活力,努力让学校成为各类人才大有可为、大有作为的热土。

树立新理念,我们寻觅人才、求贤若渴!抓人才就是抓发展,谋人才就是谋未来。人才资源是学校发展的基础性、战略性、决定性资源,学校兴衰成败,关键在人才。面对新时代和新问题,我们更要以大格局和大视野,牢固树立“人才资源是第一资源”“教师是学校核心资源”“高端人才是特需资源”的三个理念。聚焦学校“1329”发展战略的关键,全面实施“师德师风建设计划”“高层次人才集聚计划”“青年教师博士化计划”“双师双能型”教师转型计划”“优秀团队和梯队建设计划”等“五大计划”。从加强领导体制、完善工作机制和构建制度体系三个方面,大力破除人才培养、使用、评价、激励、服务等方面的障碍,形成有利于人才成长的培养机制、有利于人尽其才的使用机制、有利于人才各展其能的激励机制、有利于人才脱颖而出的竞争机制。

认真学习领会这些新理念,需要我们进一步解放思想、勇于创新。实践中,我们要进一步加引“帅才”的引培,聚焦“俊才”的引育,用更具活力的生态,深

化人才发展体制机制和制度改革,用改革的力度激发人才的创新创造,协同各类人才有效合作,握指成拳。必须认识到,新时代的人才工作要坚持正确的政治方向,使人才深怀爱国之心、砥砺报国之志,主动担起肩上的使命和责任,为国分忧、为国解难、为国尽责。

朝着新目标,我们沉心静气、真抓实干!新时代人才工作的目标清晰于眼前,到2025年,我们将逐步建成一支以博士硕士为主体、专兼结合、数量适宜、结构合理、师德高尚、业务精湛,满足提高应用型人才培养质量,全面建成特色鲜明的省属一流师范院校需要的人才队伍体系。“水积而鱼聚,木茂而鸟集。”要实现新时代人才工作的目标,我们唯有沉心静气、真抓实干,下大力气全方位培养、引进、用好人才。在这个过程中,我们要正确把握“引进人才”与“培养人才”的关系,既要“引得合理”也要“用得到位”;要正确把握“待遇留人”与“事业留人”的关系,既要“敬才用才”,也要“营造环境”;要正确把握人才工作“单点突破”和“整体推进”的关系,既要“多点出彩”也要“面上开花”。

实现目标的过程总会面临各种坎坷,有各种不确定的因素会影响我们前行的脚步,我们唯有持续把人才工作放在全局工作中谋划推进,拿出直面挑战的顽强勇气,以“一日不白、三日不安”的责任心和紧迫感,顺应时代潮流,把握时代机遇,真抓实干、埋头苦干、用心巧干,汇聚天下英才,用好天下英才。济济多士成大业,欣欣向荣展未来。人才是学校的“富矿”,人才强校战略是学校发展前行的不竭动力。学校人才工作会为我们定下了人才兴校新目标,吹响了人才强校新号角,绘就了聚才育才新蓝图。举全校之力,集全校之智,聚全校之才,终将实现万类霜天竞自由的美好愿景。

装空调解难题 免租赁暖人心

——学生公寓新安装空调试运行



刘佳洪 摄(融媒体中心)

本报讯 在学校领导的高度重视和相关部门通力合作和紧密配合下,经过为期7个月的紧张施工,2924台学生宿舍空调全部安装完成,并正式投入试运行。5月19日下午,我校在武伽山男生院举行学生公寓空调试运行启动仪式。

校党委书记、副校长李方裕出席启动仪式并实地走访学生宿舍,听取同学们的意见和建议。在新4幢学生宿舍,李方裕与同学们亲切交谈,了解空调试运行情况,他提醒同学们注意用电安全,注意开窗通风,勉励大家勤奋学习,不负青春。校学生会权益部部长陈宇同学说:“学校倾听同学们的心声,给大家装空调,不收租赁费,这是学校立行立改、解决同学们急难愁盼问题的具体表率,作为学生,唯有好好学习才能不辜负学校对我们的付出和期待,以我之青春,为乐师之青春添彩!”

据悉,学生公寓空调项目由后勤保障服务部牵头电力基础设施改造,师科公司配合空调安装和调试。该项目于2021年9月启动,经过了深度调研和充分论证,经过全校师生员工的共同努力,投入经费1300余万元,新装空调设备2924套,提前一个月投入试运行。目前我校23栋学生公寓累

计安装空调设备3127套(含电表),完全满足学生空调使用要求。此外,学生宿舍空调使用管理部门为空调安装了智能化电控管理系统,让师生足不出户就可以体验到空调的电费充值、余额查询等服务。

学生公寓空调安装工程是我校为改善学生学习和生活条件的重大民生工程,校领导高度重视、科学规划,将其列入学校2021年解决师生急难愁盼的实事之一。在施工过程中,面对工程涉及面广、体量大、线路复杂及设备安装等一系列复杂难题,为了早日给同学们提供一个舒适的学习生活环境,学校领导多次深入施工现场进行现场办公,协调施工方案,解决空调安装过程中的难题,主动听取学生意见,指导安装工作,加快推进空调安装工程,提高了施工质量和施工效率,使学生宿舍空调安装提前一个月完成。

党委宣传部、党委学工部、校团委、财务处、国资处、后勤保障服务部、师科公司等部门负责人参加了上述活动。

(融媒体中心 刘玉晴)