



深化人事制度改革，建设高水平师资队伍

——暨南大学人才队伍建设的探索与实践

暨南大学人力资源开发与管理处 王兵

主要内容

- 人事制度
- 人才引进
- 人才培养
- 人才服务
- 教师思政



师资队伍结构



全校人员结构

目前，我校共有正式教职员工5967人（其中专任教师2499人，行政、教辅、工勤人员1389人，科研机构、校办企业755人，附设机构人员1324人），合同工1720人，退休人员2951人。



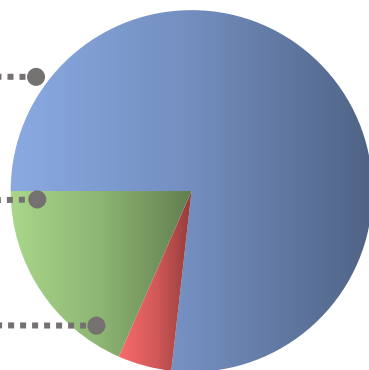
专任教师结构

在2499名专任教师中，具有海外背景人数占比达44.3%，职称及学历构成如下：

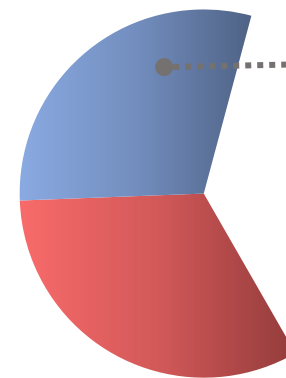
博士研究生
1919人，76.8%

硕士研究生
460人，18.4%

本科及以下学历
120人，4.8%



专任教师学历结构



正高级职称
744人，29.8%

副高级职称
938人，37.5%

中级及以下职称
817人，32.7%

专任教师职称结构

“一二三” 人事制度综合改革框架

建设高水平师资队伍

**暨南千人引智计划
暨南精英师资计划**

**准聘
长聘制**

**分类
管理制**

**多元
薪酬制**

“一二三”人事制度综合改革框架

中共广东省委教育工作委员会简报 广东省教育厅

(2016年第21期)
(高水平大学建设专刊)

中共广东省委教育工作委员会
广东省教育厅

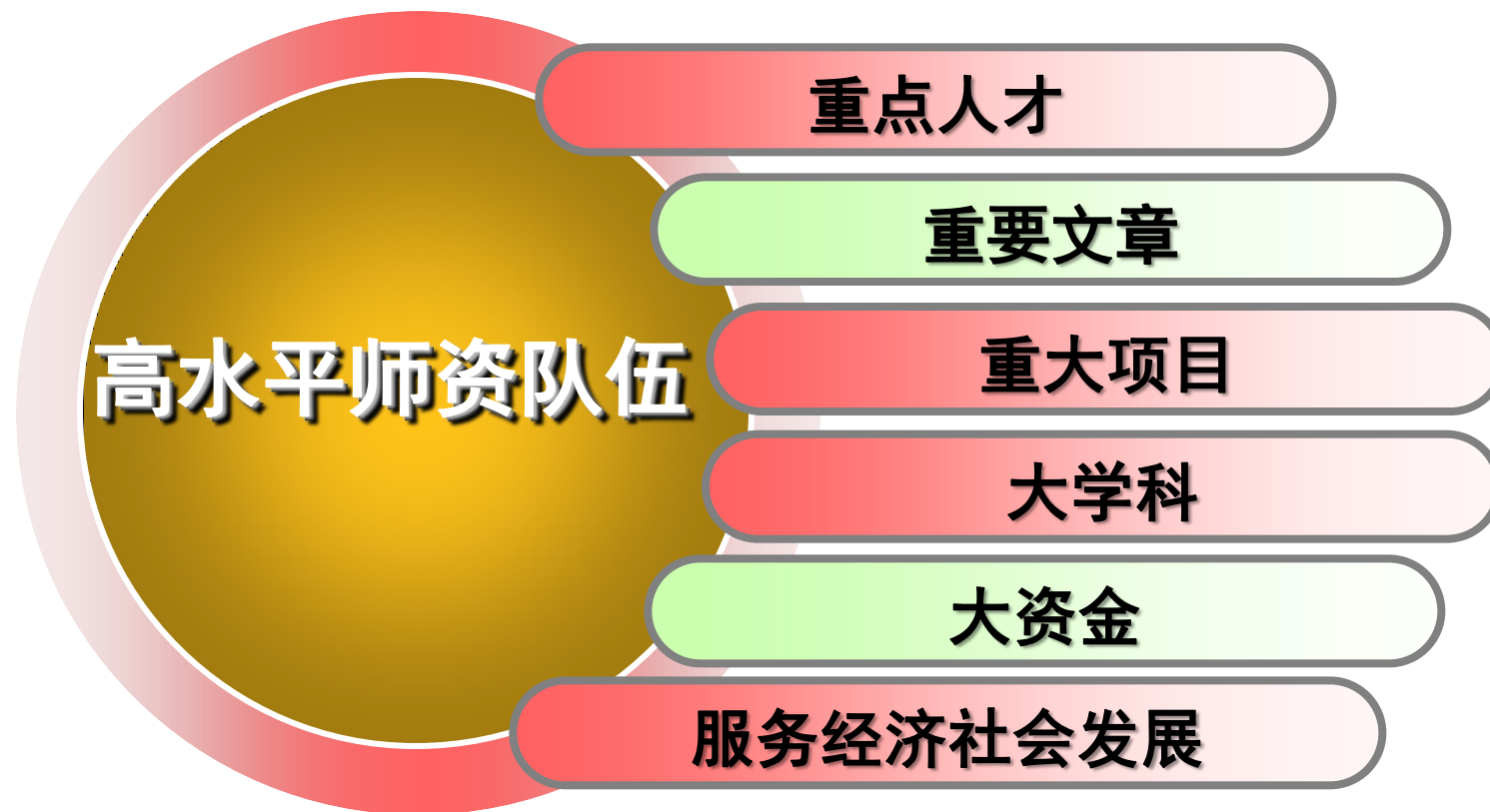
2016年9月1日

引培并举 机制创新 暨南大学建设高水平人才队伍

自实施高水平大学建设以来,暨南大学成立由校长和党委书记任双组长的学校高层次人才引进领导小组,全面负责人才工作的统筹规划、宏观管理,坚持创新机制、优化结构、引培并举,按照“内涵发展、激发活力、提升效益、扎实推进”的原则,实施“一二三”综合人事管理制度改革框架:即以建设高水平师资队伍为核心,实施“暨南千人引智计划”和“暨南精英师资计划”两大计划,以及准聘长聘制、分类管理制和多元薪酬制三项制度,建立起一套分类合理、评价科学、流动有序的人事管理制度,营造人

— 1 —

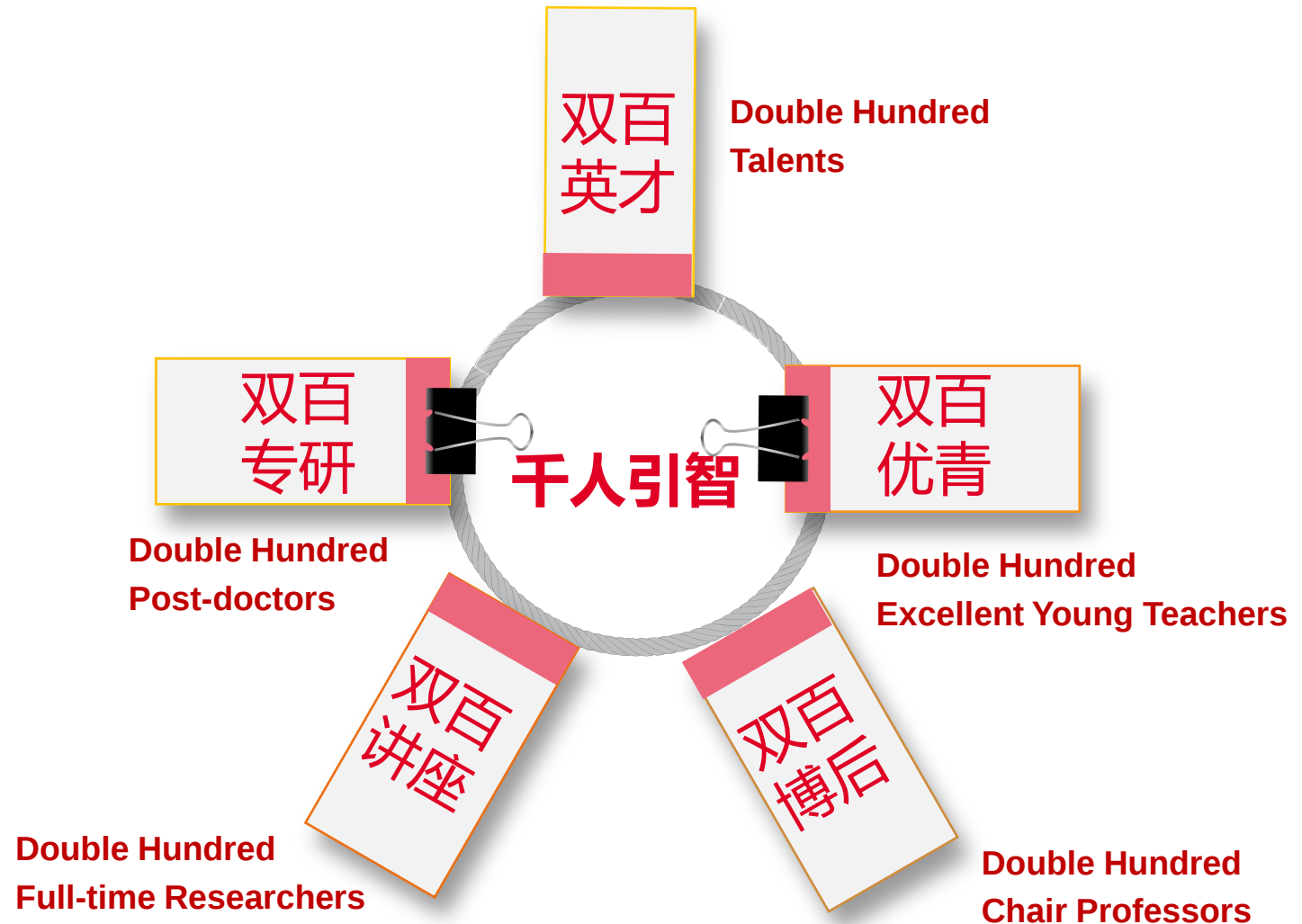
目标：高水平师资队伍



三重两大一服务

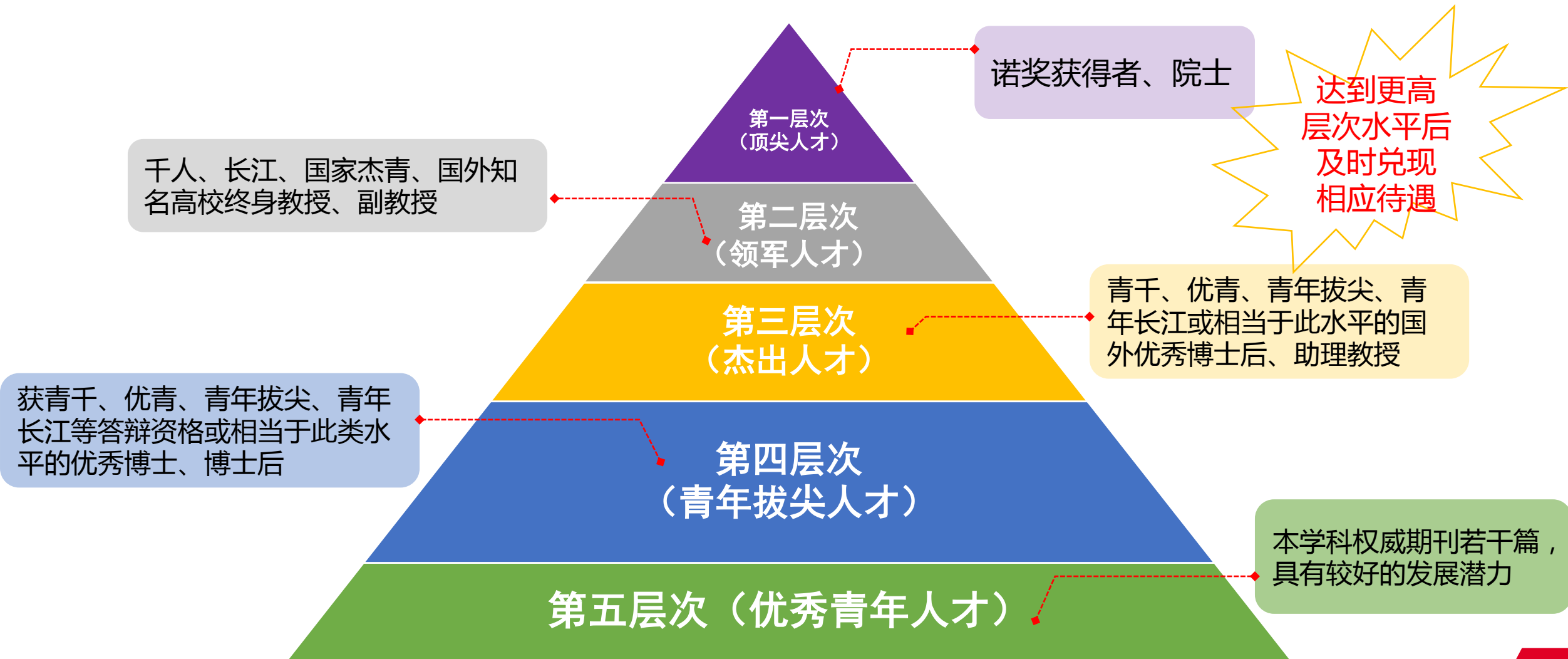
计划一：暨南千人引智计划

引才聚才：构建多元化
多层次的人才引进体系





人才引进

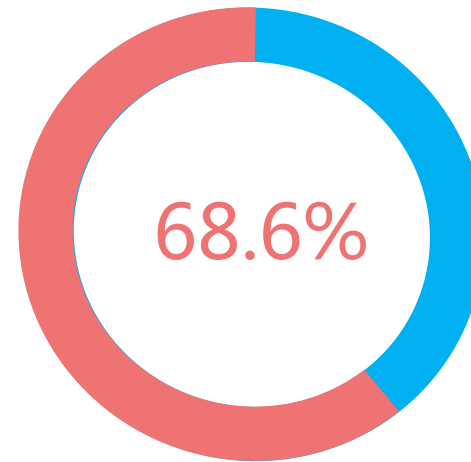


人才引进

2015年7月以来，共引进专任教师**682**人，平均年龄**35.3**岁，其中第一层次**4**人，第二层次相当于**34**人，第三层次及以上人才**61**人。其中具有海外境外留学背景的人员有**468**人，占引进人才总数的**68.6%**。



平均年龄



海外留学背景比重



双百英才人选条件

暨南双百英才，重点引进具有国际竞争力的高端人才

**领军
人才**

(第二层次)

千人、长江、国家杰青、国外知名高校终身教授、副教授

杰出人才

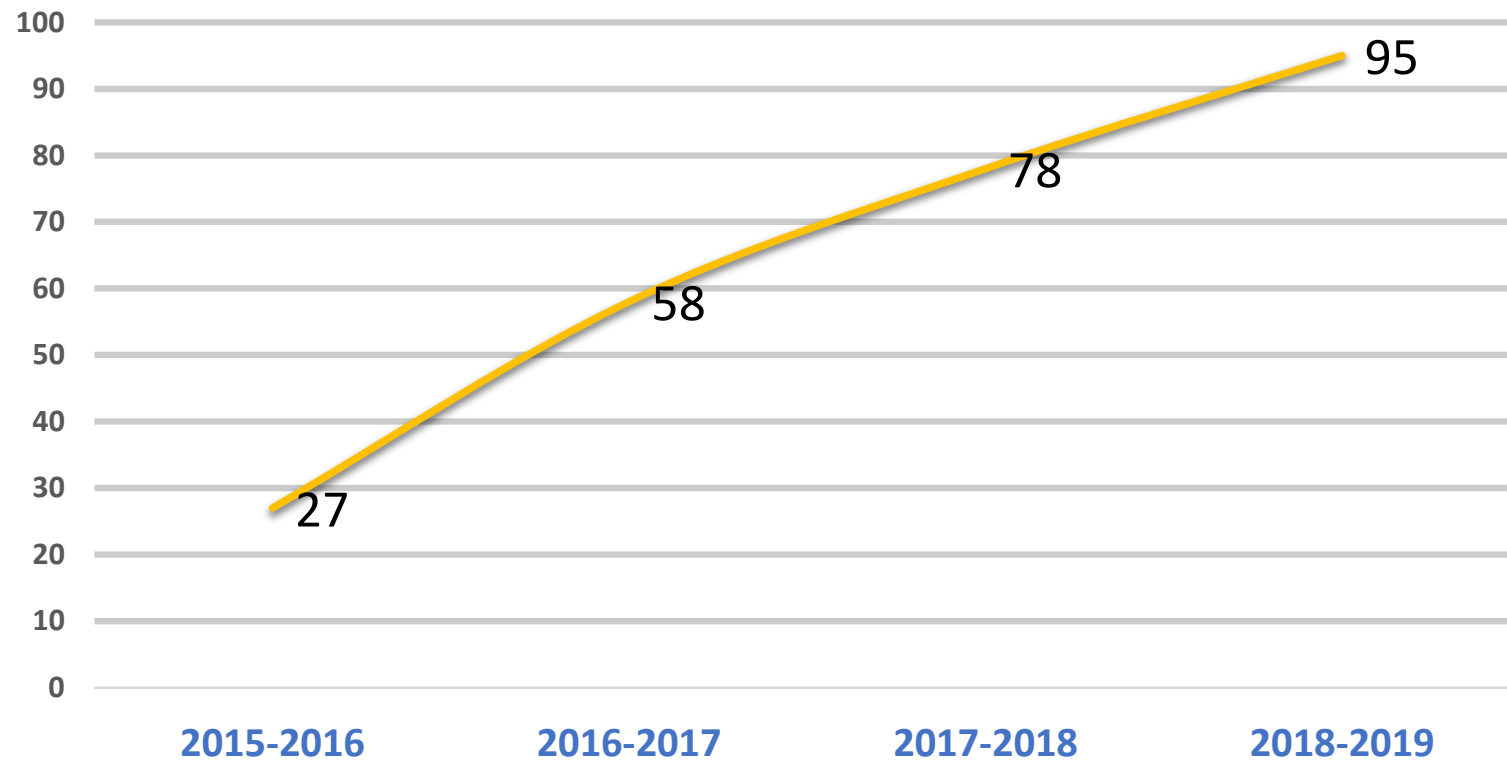
(第三层次)

青干、优青、青年拔尖、青年长江或相当于此水平的国外优秀博士后、助理教授



高水平大学建设以来双百英才存量

2015年高水平大学建设以来引进的
领军、杰出（二三层次）人才存量



统计时间范围：2015年7月至2019年7月

双百优青人选条件

暨南双百优青，着眼引进具有发展潜力的优秀青年人才

青年
拔尖人才
(第四层次)

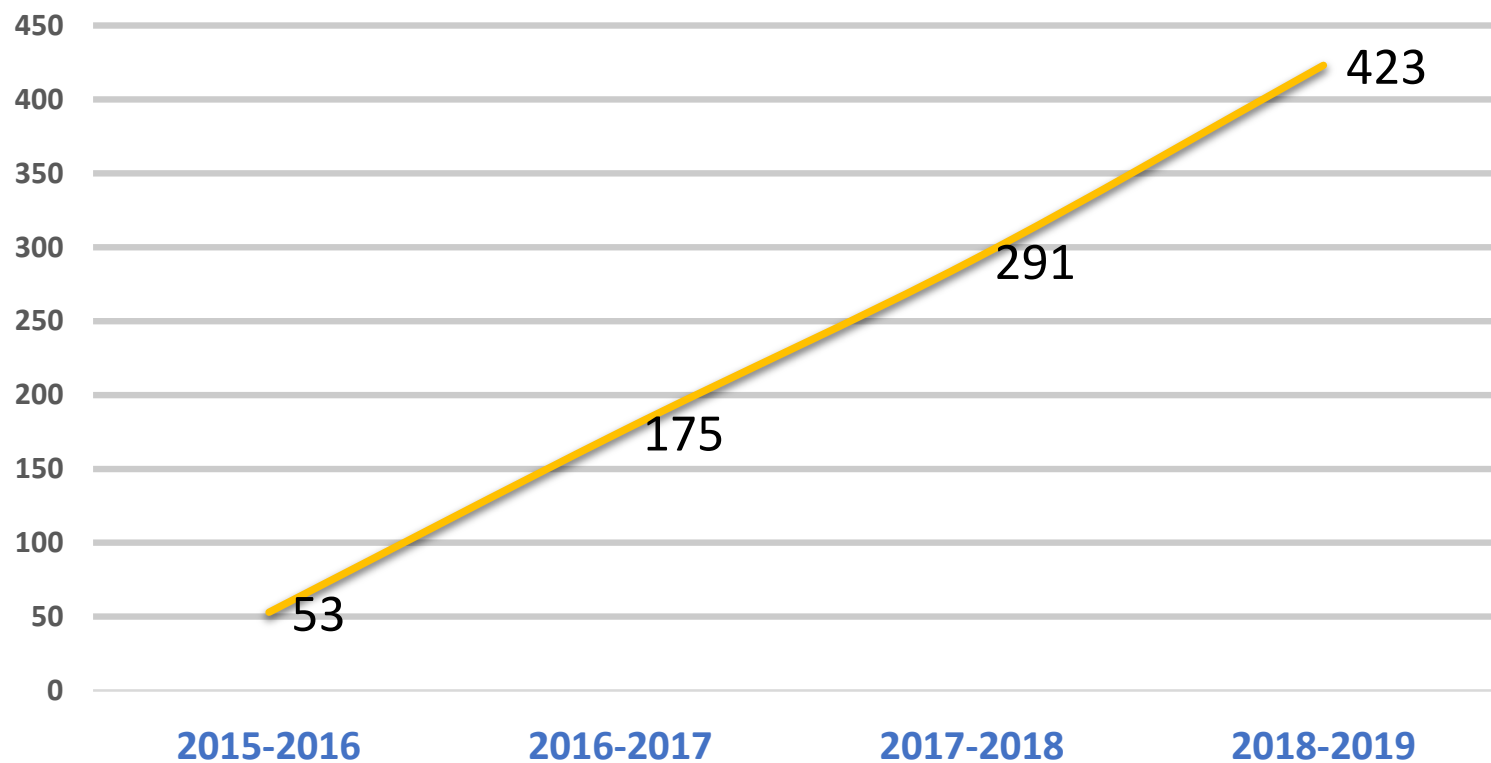
获青千、优青、青年拔尖、青年长江等答辩资格或相当于此类水平的优秀博士、博士后

优秀青年人才
(第五层次)

本学科权威期刊若干篇，具有较好的发展潜力

高水平大学建设以来双百优青存量

2015年高水平大学建设以来引进的
青拔、优青（四五层次）人才存量

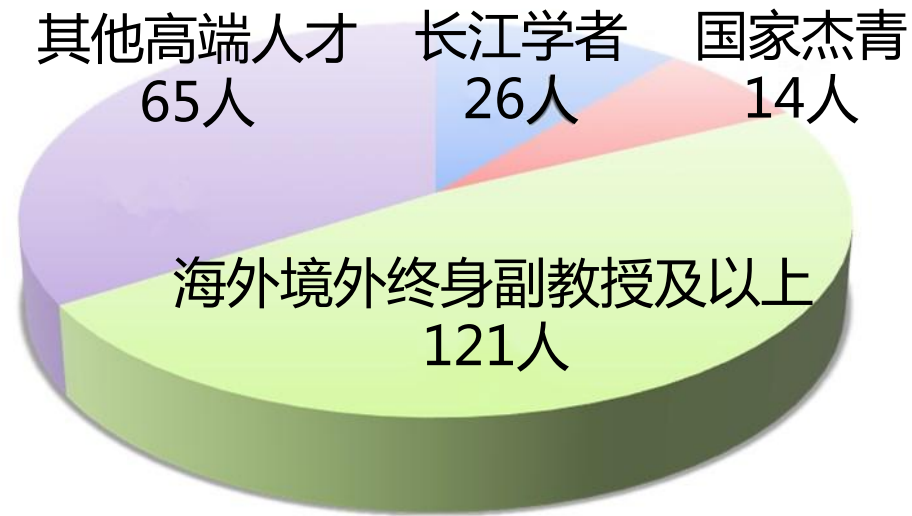


统计时间范围：2015年7月至2019年7月

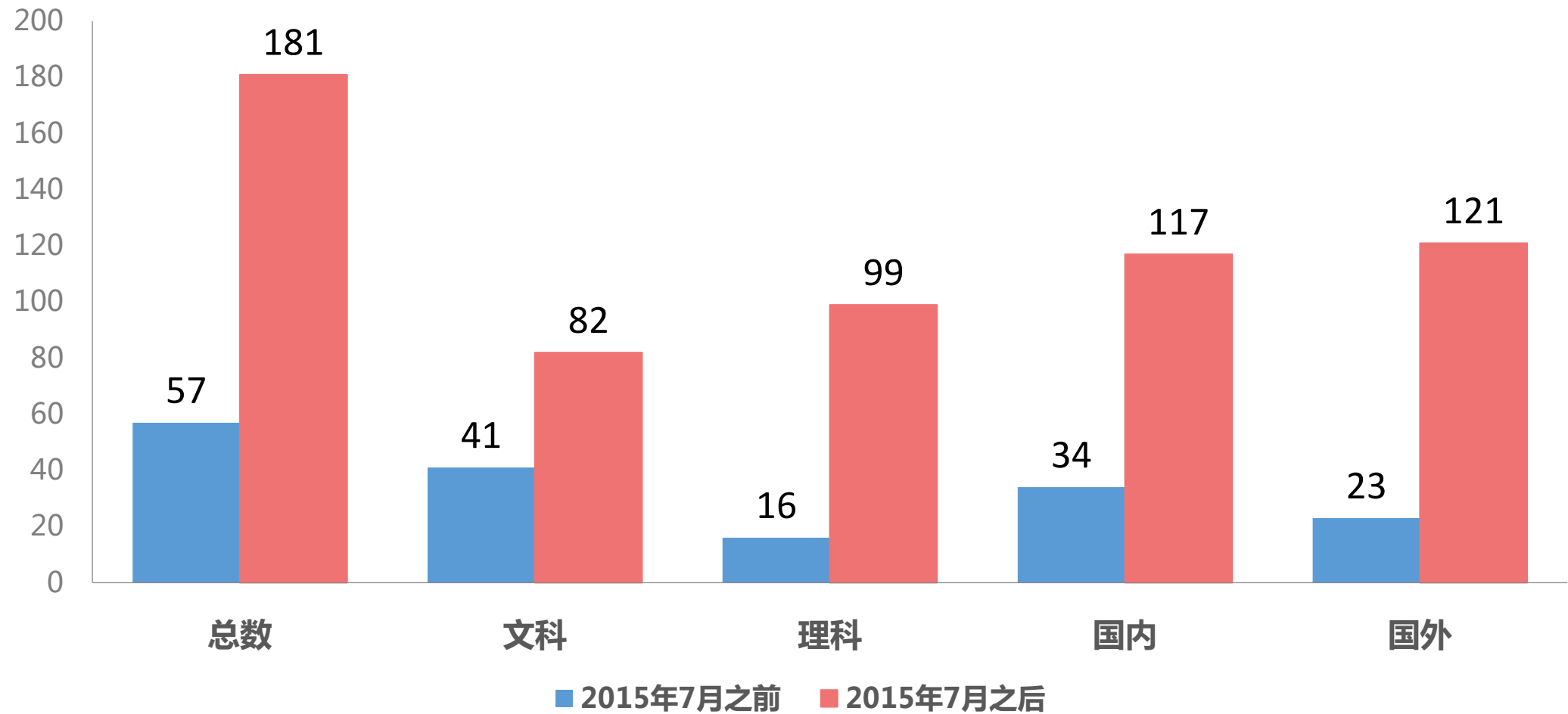
双百讲座

暨南双百讲座，柔性引进具有广泛影响力的杰出人才

已聘任讲座教授**238人**



双百讲座



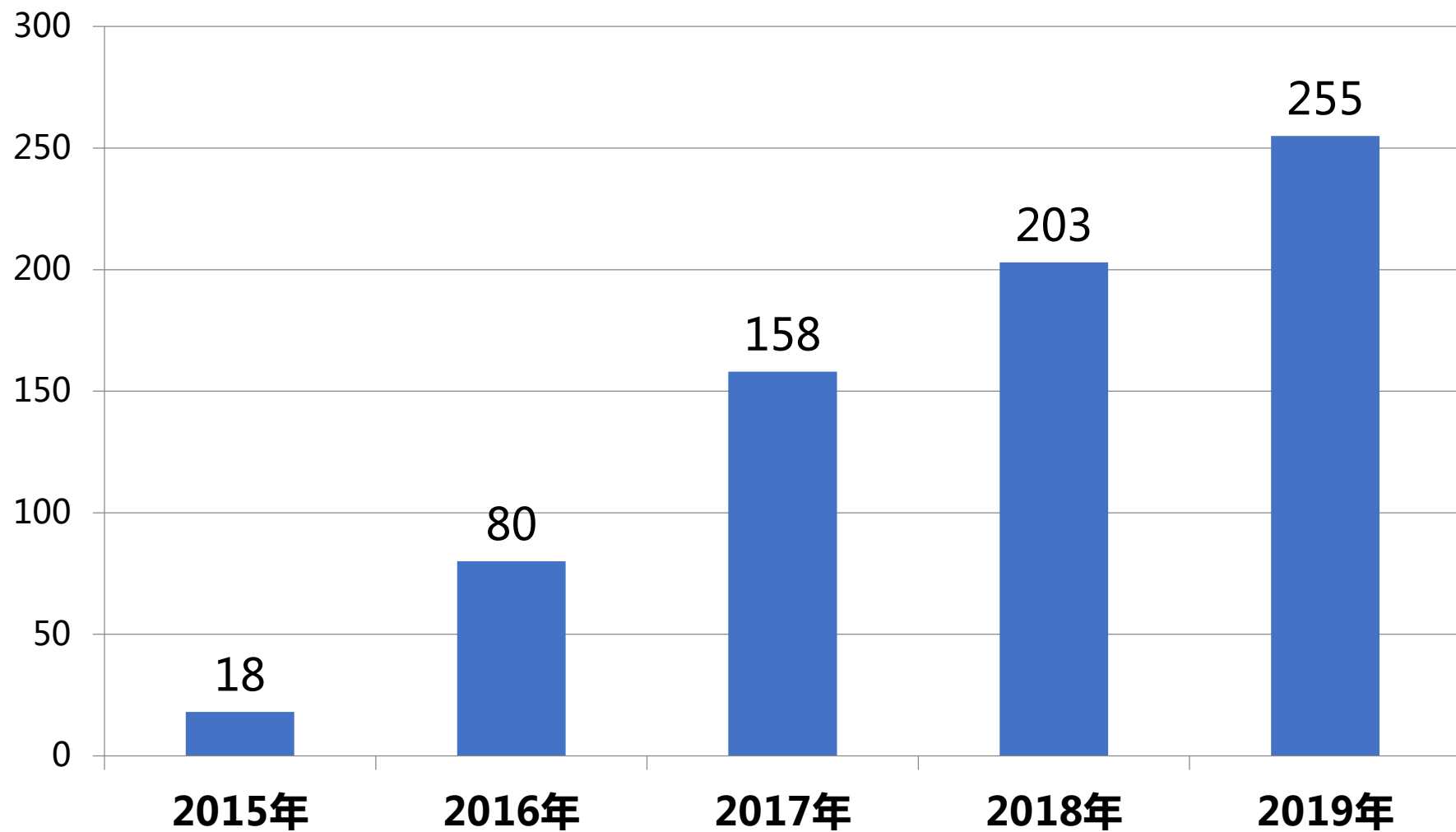
双百专研和博后

暨南双百专研和博后
打造人才的蓄水池和专职科研力量



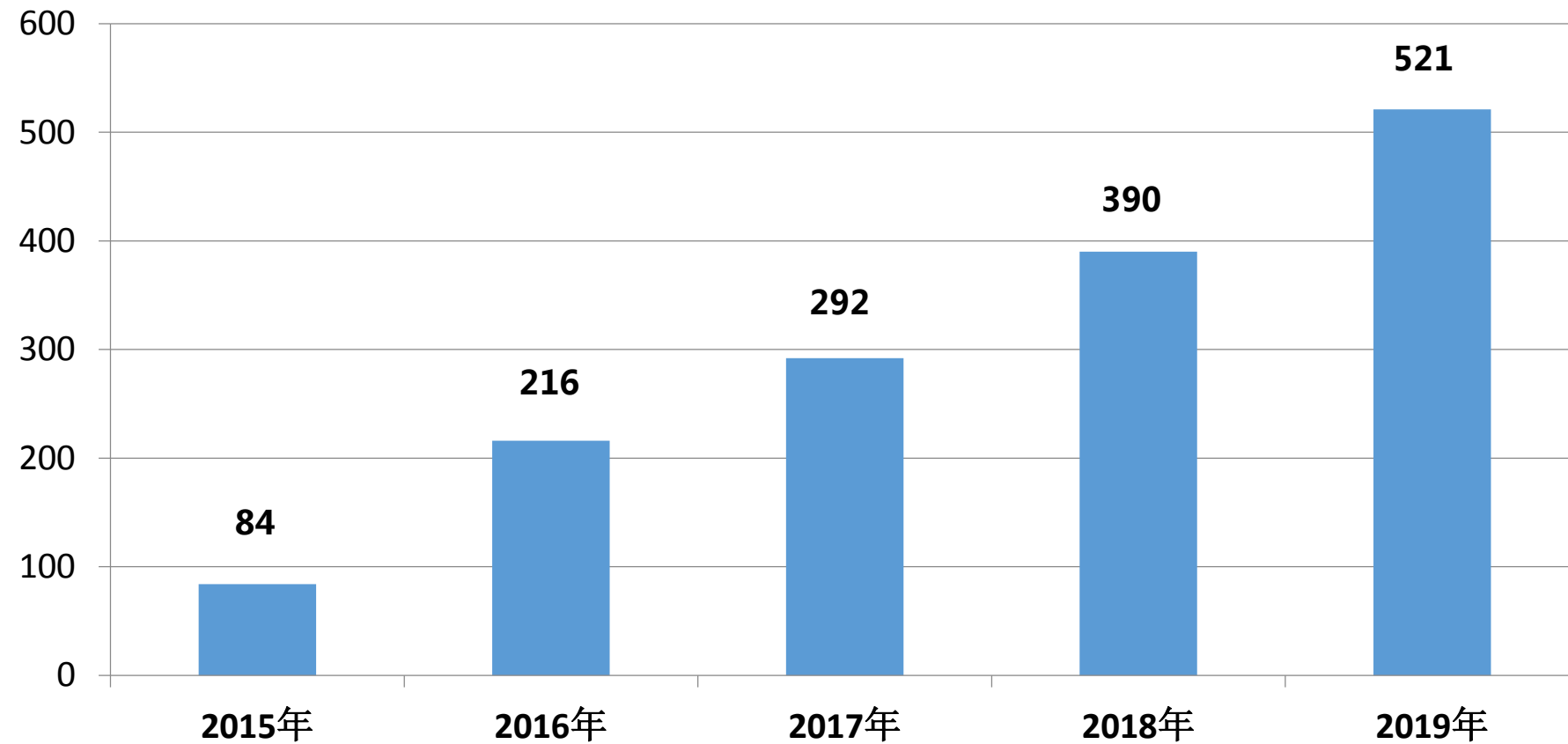
学校还为高层次人才团队配备了专职科研人员和科研助理。

双百专研引进人员现有存量



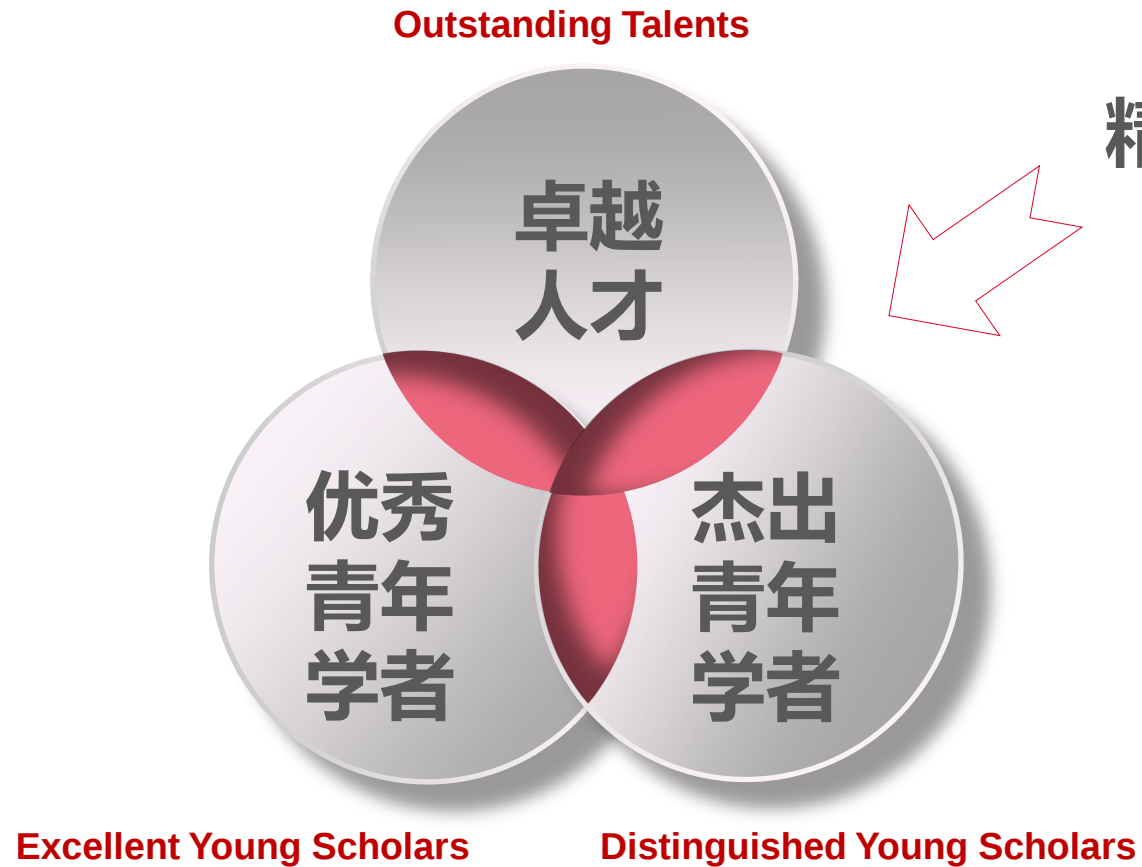


双百博后引进人员现有存量



计划二：暨南精英师资计划

留才用才：建立分层次、分阶段、全覆盖的人才培养体系



暨南精英师资计划

卓越
人才

第一层次：领军人才
第二层系：杰出人才

为青年拔尖人才提的津贴、
导师培养、鼓励学术交流、
带薪学术假等

杰出青
年学者

优秀青
年学者

为新入校的青年教师提供津贴
补贴、青年教师导师制、学术
交流合作等



人才培养成果

培养类别	层次	人数
暨南卓越人才	领军人才	35
	杰出人才	49
暨南杰出青年	第一层次	33
	第二层次	48
暨南优秀青年	第一层次	73
	第二层次	165

其中，现有“暨南双百英才支持计划”各层次培养对象**165**人，覆盖全校**38**个学院和科研院所，涵盖学科领军人才，学术中坚力量，到青年后备力量，人才培养层次梯度合理。2016年以来，培养对象共入选各类人才工程项目**96**人次，占学校近三年培养各类人才工程项目总数的**69**%。



国家级、省级人才情况

国家级	人数	国家级	人数
两院院士	7	外籍院士 (含境外)	9
长江学者 (含青长)	19	万人计划 (含青拔)	17
千人计划 (含青干)	24	国家杰青	19
国家优青	20	其他国家级 人才	92

省级	人数	省级	人数
南粤百杰	7	珠江学者	51
省特支计划	55	省杰青	29
省领军人才	6	省创新团队	9
省青拔人才	20	其他省级人才	107

其中，2015年7月以来，我校获批国家级人才**51**人次，省级人才**152**人次；人才总量方面，国家级人才总量比高水平建设前的增加**105**人次，省级人才总量比高水平建设前的增加**159**人次

近年来颁布的人才引培政策

出台的一系列文件政策

《暨南大学新聘教学科研人员管理暂行办法》

《新聘教学科研人员管理办法补充规定》

《新聘教学科研人员聘期考核待遇规定》

《暨南大学“青蓝学者”支持计划实施办法（试行）》

《暨南大学“四青”人才支持计划实施办法》

《暨南大学实施“暨南双百英才计划”暂行办法》

《暨南大学优秀青年教师支持计划实施办法》

.....

暨南大学文件

暨人〔2019〕54号

暨南大学关于印发《暨南大学新聘教学科研人员管理暂行办法的补充规定》的通知

校机关各部、处、院、室、中心，各直属单位，各学院，各校区管理委员会：

现将《暨南大学新聘教学科研人员管理暂行办法的补充规定》印发给你们，请遵照执行。



2019年4月26日

暨南大学文件

暨人〔2019〕142号

暨南大学关于印发《暨南大学“青蓝学者”支持计划实施办法（试行）》的通知

校机关各部、处、院、室、中心，各直属单位，各学院，各校区管理委员会：

现将《暨南大学“青蓝学者”支持计划实施办法（试行）》印发给你们，请遵照执行。

特此通知



2019年9月17日

暨南大学文件

暨人〔2018〕90号

暨南大学关于印发《暨南大学“四青”人才支持计划实施办法》的通知

校机关各部、处、院、室、中心，各直属单位，各学院，各校区管理委员会：

现将《暨南大学“四青”人才支持计划实施办法》印发给你们，请遵照执行。



2018年7月8日

暨南大学文件

暨人〔2019〕144号

暨南大学关于印发《暨南大学实施“暨南双百英才计划”暂行办法》的通知

校机关各部、处、院、室、中心，各直属单位，各学院，各校区管理委员会：

现将《暨南大学实施“暨南双百英才计划”暂行办法》印发给你们，请遵照执行。



2019年9月17日



制度一：准聘长聘制

新进教师非升即走

Non-tenure Track

准聘

长聘

在编教师非升即转

Tenure Track

能进能出，实施
准聘长聘制

建立“准聘-长聘-低聘-转岗-退出”梯度流动机制
Establishing a Graded Flow Mechanism

准聘长聘制：进出要活

对**新引进**在校全职工作的教学科研单位的教研人员，采用**准聘长聘制**的方式，实施**合同管理**。



第三层次及以上的人才（领军人才、杰出人才和达到正高水平的青年拔尖人才）：**直接纳入长聘轨道，聘期10年（首聘期5年）。**



第四层次及以下的人才（青年拔尖人才、优秀青年博士），首聘期三年，续聘期三年，**达到以下条件后可申请纳入长聘轨道：**

1. 入选国家级重要人才工程项目者；
2. 首聘期内获评副高及以上职称，且聘期考核结果为优秀的（或两个聘期考核为良好的）。

准聘长聘制条件和任务

聘任条件和聘期目标任务：

学校制定选拔聘任的基本条件和基本目标任务

学院根据本学科特点和发展需要制定本单位的聘任条件和目标任务

目标任务中的**必备条件**：

在三年聘期内必须获批一项**国家级课题**，原则上须发表**权威期刊**论文

准聘长聘制

暨南大学文件

暨人〔2015〕118号

暨南大学关于印发《暨南大学新聘 教学科研人员管理暂行办法》的通知

校机关各部、处、院、室、中心，各直属单位，各学院，各校区
管理委员会：

现将《暨南大学新聘教学科研人员管理暂行办法》印发给你们，请遵照执行。

特此通知



2015年8月18日

合同管理，非升即走

2015年制定并实施《暨南大学新聘教学科研人员管理暂行办法》，对新进教师试行准聘长聘制。目前，纳入准聘轨道管理的人员事业编有**197**人，聘用制有**485**人。

制度二：分类管理制



能上能下，实施
分类管理制

分类设岗、聘用、评价、激励

Classified Position-Employment under Contract-Evaluation System-Incentive Mechanism

分类管理制

岗位聘任

- 立德树人，强化师德考核
- 统筹规划，实行分类管理
- 质量导向，实现能上能下
- 以本为本，突出教学评价
- 公开透明，强调公平公正



分类管理制

职称评审

- 完善体系
- 分类评价
- 师德师风
- 质量导向
- 以本为本
- 隔年申报
- 下放权力
- 青年破格

暨南大学文件

暨人〔2019〕86号

暨南大学关于印发《暨南大学青年教师破格
晋升高级专业技术职务评审办法（试行）》
的通知

校机关各
管理委员
《暨
（试行）
你们，请

暨南大学文件

暨人〔2019〕87号

暨南大学关于印发《暨南大学专业技术资格评
审与聘任工作制度（试行）》的通知

校机关各
管理委员
《暨
学校学术
求认真组

暨南大学文件

暨人〔2019〕85号

暨南大学关于印发《暨南大学专业技术资格
评审办法（试行）》的通知

校机关各部、处、院、室、中心，各直属单位，各学院，各校区
管理委员会：

现将《暨南大学专业技术资格评审办法（试行）》印发给你们，
请遵照执行。



2019年6月12日

分类管理制

职员制改革

规范制度

平稳推进

对接改革

打开通道

改革结果

➤ 八级职员：60

➤ 九级职员：38

➤ 六级职员：17

➤ 五级职员：4

暨南大学文件

暨人〔2018〕164号

暨南大学关于印发《暨南大学职员制改革实施办法（试行）》的通知

校机关各部、处、院、室、中心，各直属单位，各学院，各校区管理委员会：

暨南大学《暨南大学职员制改革实施办法（试行）》经学校2018年第38次校长办公会议讨论通过，现印发给你们，请遵照执行。

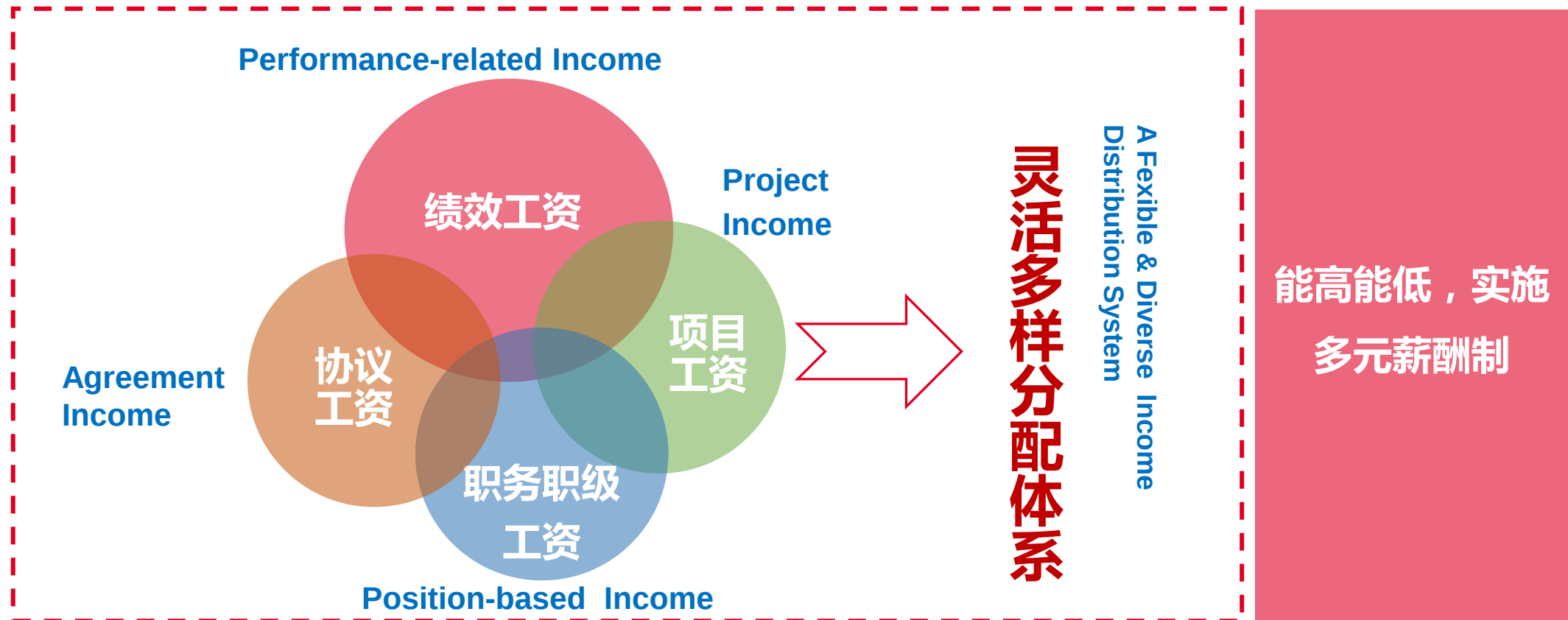


2018年12月28日

— 1 —

《暨南大学职员制改革实施办法（试行）》

制度三：多元薪酬制

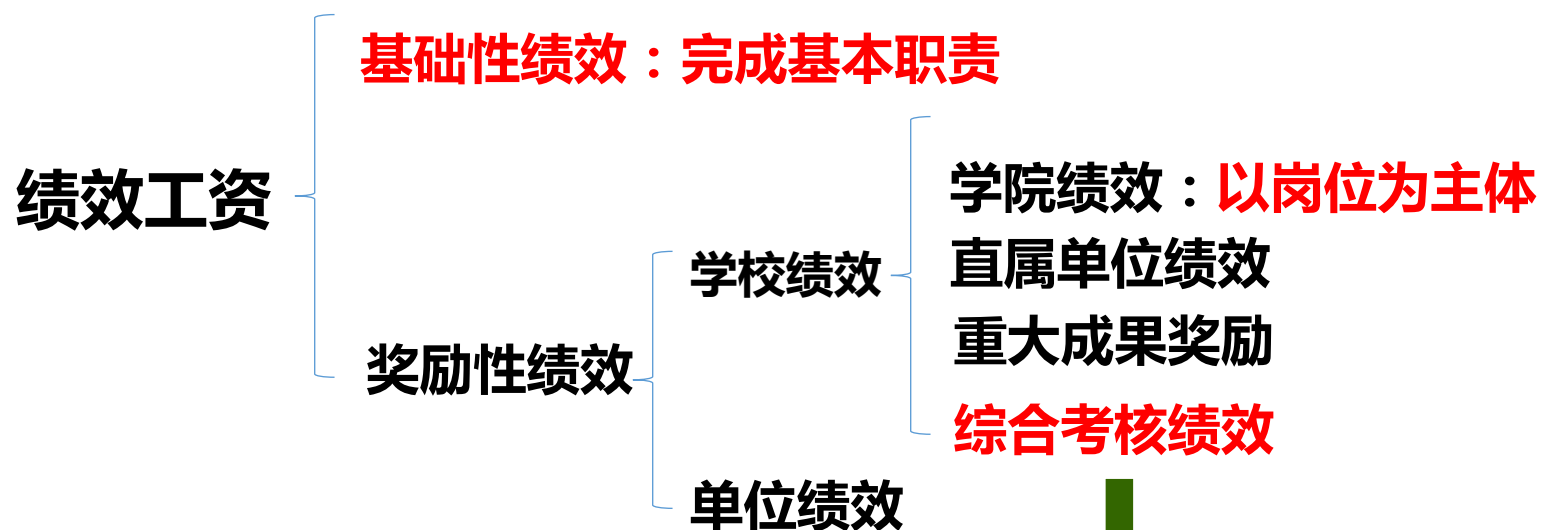


- 以**岗位绩效工资**为主体，**协议工资制**、**项目工资制**、**职务职级工资**等等并存
- 推行高层次人才“**结构化协议工资**”制度，使核心人才的待遇水平具有**国内国际竞争力**

多元薪酬制工作实效

绩效工资改革

规范结构，调整机制，宏观指导，强化考核



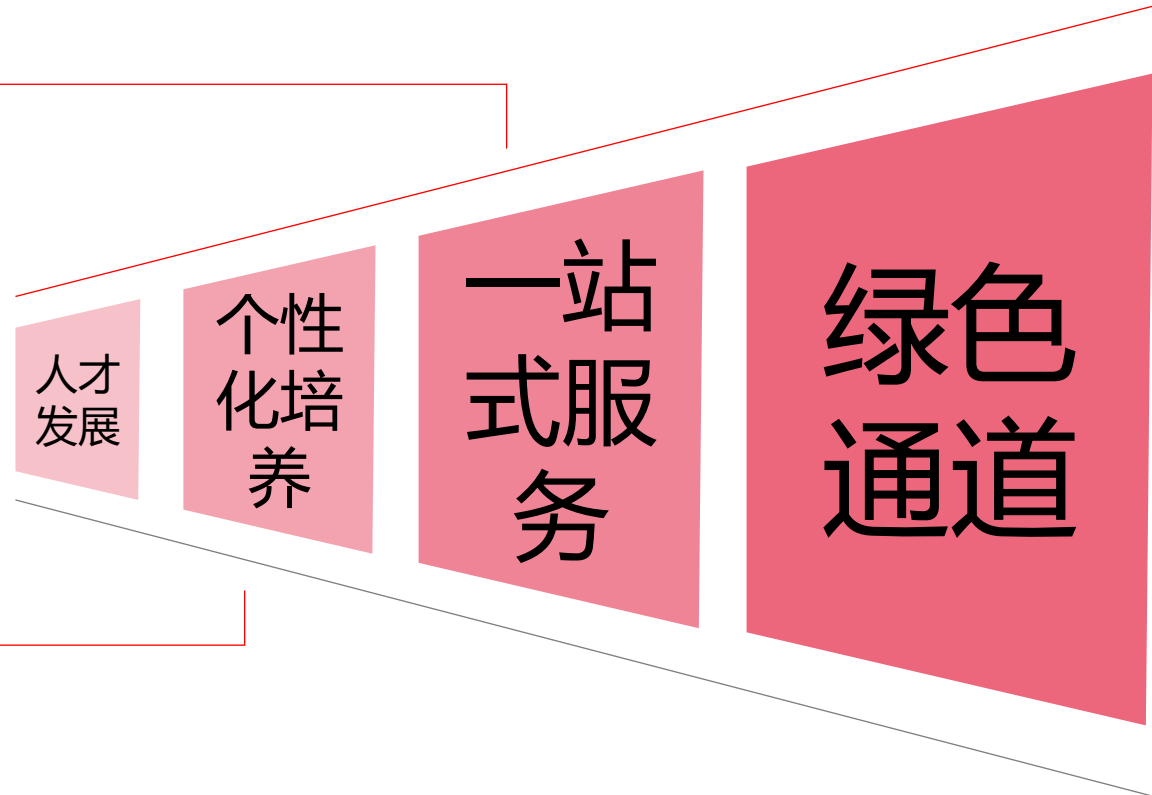
各学院绩效 = 基准总量 × (1 + 核增系数 - 核减系数)



人才服务

高层次人才一站式服务
校长担任站长

One-stop Service for High-level Talents



高层次人才个性化培养方案

Personalized Training Program for High-level Talents

高层次人才引进绿色通道

Green Channel for Recruiting High-level Talents

暨南大学文件

暨人〔2018〕27号

暨南大学关于建立学校校级领导干部 联系高层次人才工作制度的通知

校机关各部、处、院、室、中心，各直属单位，各学院，各校区管理委员会：

为深入贯彻落实中央、国务院侨办和广东省进一步加强人才工作的决策部署，进一步做好人才工作，积极营造尊重人才、尊重知识、尊重创造的良好氛围，充分发挥和调动高层次人才在学校建设和发展中的积极性和创造性，建立暨南大学校领导联系高层次人才工作制度，现将有关事项通知如下：

一、总体原则

2018年2月，我校建立**校级领导干部联系高层次人才工作制度**，通过建立联系、问政问策、提供服务等措施，把各类人才集聚到学校发展事业中来。

暨南大学文件

暨人〔2017〕183号

暨南大学关于印发《暨南大学关于自主装修 租住学校周转房暂行办法》的通知

校机关各部、处、院、室、中心，各直属单位，各学院，各校区管理委员会：

为了进一步推进高水平大学建设和一流学科建设，进一步贯彻落实高层次人才一站式服务工作，大力提升高层次人才租房保障能力，现将《暨南大学关于自主装修租住学校周转房暂行办法》印发给你们，请遵照执行。



2017年11月，我校发布**自主装修租住学校周转房暂行办法**，大力提升高层次人才租房保障能力，解决人才租房紧迫需求。

$$Y=AF(K,L,S,M,T)$$

✓ **目标（Y）：**

- 双一流

✓ **投入：**

- K：大楼
- L：大师
- S：学生
- M：资金
- T：时间

✓ **内涵发展率（A）：**

- 师德师风
- 体制机制
-

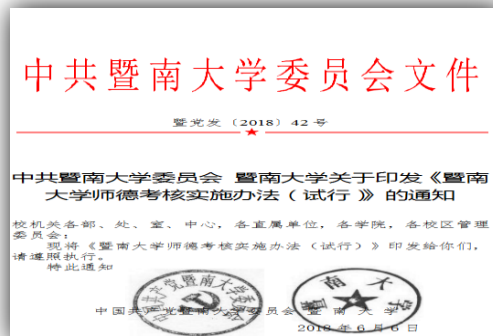
✓ **师德师风的特点**

- 下有底线
- 上无终极

教师思政工作：师德建设

一个目标，两大抓手，三项举措

- **目标**：培养新时代“四有”好老师
- **抓手**：高线引领、底线约束
- **三项举措**：
 - ✓ 坚持五个结合
 - ✓ 做到五全建设
 - ✓ 构建五大体系



教师思政工作



坚持五个结合

把师德建设和党的建设、思政教育、教师发展、教书育人、服务支撑五个方面相结合作为师德建设的工作内容。



做到五全建设

师德建设的对象全覆盖、时间全周期、职能全过程、事项全领域、途径全举措作为师德建设的工作方式。



构建五大体系

把制度体系、培训体系、荣誉体系、考核体系和惩处体系作为师德建设的工作保障。

暨南大学师德建设的经验做法

中共暨南大学委员会文件

暨党发〔2018〕40号

中共暨南大学委员会关于成立暨南大学教师思想政治与师德师风建设委员会的通知

校机关各部、处、室、中心，各直属单位，各学院，各校区委员会：

根据《中华人民共和国教师法》《高校教师职业道德规范》《教育部关于建立健全高校师德建设长效机制的意见》和《暨南章程》等文件要求，学校成立暨南大学教师思想政治与师德师风建设委员会，负责对教师在学术道德和职业操守等方面的师德师风建设方面的举报投诉，提出处理建议后交由相关单位和部门处理。该委员会主要通过专项调查和会议形式开展工作。



- 建章立制，建立健全师德建设长效机制；
- 教师发展，举办教师思政与师德师风培训活动；
- 树立典型，建立教师荣誉体系；
- 监督考核，落实师德一票否决制；



谢谢！
Thank You !

