

# 西南大学文件

西校〔2020〕51号

---

## 关于印发《西南大学 高层次人才倍增计划的实施意见》的通知

各单位：

《西南大学关于高层次人才倍增计划的实施意见》已经 2020 年第 2 次党委常委会审定通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知

西南大学

2020 年 1 月 15 日

# 西南大学

## 关于高层次人才倍增计划的实施意见

人才是第一资源，高层次人才是推动学校快速发展的关键。为加强高层次人才的内育外引，加快高层次人才队伍建设，为学校建设高水平研究型大学提供高层次人才保障，根据《统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案》（国发〔2015〕64号）、《中共中央关于深化人才发展体制机制改革的意见》（中发〔2016〕9号）和《中共中央、国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（中发〔2018〕4号），经研究，决定实施“高层次人才倍增计划”，现提出如下实施意见。

### 一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入实施国家创新驱动发展和人才优先发展战略，秉承“含弘光大、继往开来”校训，加快推进人才强校战略。遵循教师成长成才规律，强化高层次人才支撑引领作用，围绕国家重大发展战略需求和“双一流”建设，通过实施“含弘人才岗位”“含弘研究员岗位”“含弘博士后青年教师岗位”等3类“含弘特设岗位”制度和“含弘创新团队”建设支持制度，建立健全人才成长成才岗位引进与培育制度体系，加快培养和引进一批引领和支撑“双一流”建设的学科领军人才和青年学术英才，着力培育若干高水平创新团队。

## 二、基本原则

坚持党管人才原则。充分发挥党的领导和把关作用，保障人才工作正确的政治方向。充分发挥党在人才工作中统筹规划和协调保障作用，确保人才优先发展，保证人才建设资源投入，提高人才服务质量，为人才发展提供良好的工作条件。

坚持立德树人原则。围绕“双一流”建设和人才培养根本任务，注重德才兼备，强化教书育人，突出高层次人才落实立德树人的根本任务。

坚持引育并举原则。进一步加大人才引进投入，着力优化人才快速成长环境，健全高层次人才培育和吸引机制，统筹校内外国家级人才岗位管理和待遇支持，内育外引，合力支撑高层次人才数量快速增长。

坚持开放竞争原则。树立全球视野和战略眼光，对标一流目标和国际通行的人才聘任制度，建立健全更加开放灵活的人才吸引、培育、稳定和退出机制，深化岗位管理改革，确保人才引得来、留得住、流得动、用得好。

## 三、目标任务

通过 5-10 年的培育和引进，建成一支数量充足、政治素质过硬、师德师风优良、学科基础扎实、教育教学和科学研究水平突出的高素质创新型一流师资队伍。

通过“含弘人才岗位”“含弘研究员岗位”和“含弘博士后

青年教师岗位”等系列特设岗位内育外引，快速提升高层次人才和高水平团队体量。院士、人文社科资深教授等有国际国内影响力的杰出人才达到 10 人，国家级学科领军人才和青年学术英才达到 200 人，具有创新发展潜质且具备竞争国家级人才能力的优秀青年人才达到 1000 人，涌现出若干围绕国家重大发展战略、产出高水平创新性成果、培育高质量创新型学生的高水平创新团队和高水平教学团队。

#### 四、主要举措

（一）实施“含弘人才岗位”制度，培育引进科学家、教育家和学术大师

实施“含弘人才岗位”制度，围绕双一流建设和立德树人任务需求，设立“含弘领军岗”“含弘英才岗”和“含弘优青岗”，统筹校内校外国家级人才岗位管理，对标国家级人才培养、国家级重大项目、原创性和创新性成果产出、国家级科研平台建设和高质量创新型学生培养。

“含弘人才岗位”，通过标志性目标任务导向、有竞争力的“特设岗位绩效+标志性成果奖励”、国内外同行和第三方评价引导、聘期考核约束、与海内外高水平平台深度合作等举措，统筹校内外国家级人才的岗位聘用与管理、薪酬分配与激励、目标任务考核与约束等管理政策，着力培育有国家级人才计划竞争潜力的突出青年人才，重点培育一批引领和支撑“双一流”建设的有

国际国内较大影响力的科学家、教育家和学术大师。

(二) 实施“含弘研究员岗位”制度，培育吸引具有突出创新能力和发展潜力的青年人才

“实施含弘研究员”岗位制度，积极延揽海内外有良好学术背景、突出创新能力和发展潜力的青年人才。

“含弘研究员岗位”实行预聘长聘和能进能出的聘用方式，强调岗位目标与任务引导，采取相对优势的“特设岗位绩效+标志性成果奖励”，注重岗位激励与考核约束。通过正高级岗位，给青年人才高起点和高平台的学术成长支持；通过专业技术高级职务评审，支持青年人才着力提升专业水平和创新创造能力，潜心开展原创性创新型研究。通过4年的预聘培育，选育一批有突出创新能力，具有国家级青年人才计划竞争潜力的青年优秀人才。

(三) 实施“含弘博士后青年教师岗位”制度，培育储备高素质创新型青年教师

实施“含弘博士后青年教师岗位”制度，积极储备海内外优秀博士来校从事专职科研工作，培育并择优选留优秀教师。

“含弘博士后青年教师岗位”制度是学校优秀青年教师“培育池”，受聘者是学校聘用的专职科研人员，是学校重点培养的青年教师。学校为含弘博士后青年教师提供有保障和优势的“特设岗位绩效+奖励”，享有与其他教师岗同等的素质能力提升支持、福利待遇和专业技术职务评审资格。通过3年培育，出站择优选

聘到“含弘人才岗位”“含弘研究员岗位”或常规教师岗位，培育一批有突出创新能力和发展潜力的高素质创新型青年教师。

（四）实施“含弘创新团队”建设制度，大力培育支持高水平创新团队

围绕国家重大发展战略，聚焦学校一流学科和重点优势学科建设领域，鼓励学科交叉融合，凝练学科方向，对标国家级人才培养、重大创新成果产出和国家级平台建设，积极支持“含弘领军岗”和“含弘英才岗”受聘者组建创新团队，协同攻坚。

坚持人才优先发展战略，对“含弘创新团队”实施人才特区政策，充分调动团队积极性、主动性和创造性。注重团队建设支持，给予团队建设经费，支持团队与国际国内高水平平台深度合作科研、日常学术交流与互访等；建立资源优先配置与倾斜支持机制，对团队人才在博士后招收计划等发展资源倾斜支持，赋予团队在专业技术职务评审、岗位聘用和人才推荐等工作中学术评价推荐权限。注重聘期考核和进程展示，通过研究与团队建设进展展示、学术报告与沙龙、含弘特设岗位风采展示等多种方式，引导“含弘创新团队”和“含弘特设岗位”受聘者创新争先，勇攀科学高峰。

## 五、保障机制

（一）强化组织保障，贯彻人才优先发展战略

切实加强对高层次人才工作的领导，落实人才优先发展战

略，保障资源配置重点支持高层次人才和创新团队；着力实现快速反应和精准服务，配强配足人才工作队伍，健全人才服务工作组运行机制，对标学科人才与团队需求，推进精准服务。

## （二）实施目标任务考核，落实二级单位主体责任

实施校院两级目标责任管理，落实人才培养、科学研究和队伍建设等事业发展重点目标任务，调动二级单位高层次人才队伍建设主动性和积极性，结合绩效分配改革，实行党建与事业发展融合考核，切实落实二级单位主体责任。

## （三）优化“聚贤”“英才”两大工程，合力助推人才成长成才

完善“聚贤工程”，加大经费投入，大幅提高高层次人才引进安家补助和科研资助金等待遇，提升对高层次人才的吸引力。完善“英才工程”，对标高素质创新型人才素质能力体系和要求，健全多维度职业发展支持，完善高层次人才和团队培养支持举措，助推教师成长成才。

## （四）健全岗位聘用与考评机制，调动人才创新创造活力

深化岗位聘用管理改革，强化职责任务，年度和中期考核注重进展评估引导，聘期考核注重业绩任务评价，实现“能进能出、能上能下”的岗位管理制度。人才考评坚持德才兼备，注重能力、实绩和贡献评价，强调多元创新成果评价，注重国际国内同行评价和第三方评估，深化质量导向的代表作成果评价制度改革，调动人才创新创造活力。

(五) 完善薪酬分配制度，强调基础保障与高质量目标业绩激励

完善各类岗位和人才薪酬分配，强调基础履职保障和高质量目标业绩奖励，加大基础保障和提高创新激励。完善“特设岗位绩效+标志性成果奖励”的高层次人才薪酬分配，统筹校内外高层次人才薪酬标准与管理，激励人才潜心原创性研究，致力于高水平成果产出。