

湘潭大学“十二五”师资队伍建设和改革发展规划

为切实加强师资队伍建设，根据《国家中长期教育改革和
发展规划纲要(2010-2020 年)》和《湖南省中长期教育改革和发
展规划纲要(2010-2020 年)》等文件，结合我校师资队伍的实际，
制定本规划。

一、现状分析

(一) “十一五”期间的主要成绩

十一五期间，学校坚持人才强校战略，师资力量不断增强，
已初步建立起一支结构比较合理、素质较高、相对稳定、发展
态势良好的师资队伍。

职称、学历、年龄、学缘等师资结构进一步优化。“十一五”
期间，学校坚持自主培养和重点引进并举的方针，有计划有重
点地培养和引进了一批具有真才实学、富有创新意识的学科学
术带头人和骨干教师，充实了师资队伍。一是高职称教师比例
逐年提高。现有正高职称教师 262 人；二是教师的学历、学位
层次不断提高，学历、学位结构发展趋势良好。目前，我校有
博士学位的教师 465 人；三是学科学术带头人、学术骨干的年
龄趋向年轻化，中青年教师已成为教师队伍的中坚力量；四是
学缘结构继续得到改善。

高层次人才聚集和团队建设取得进展。学校以引进和培养学
科领军人才和带头人为核心，接轨国家和地方人才计划，进一
步加大高层次人才的聚集度。我校现聘有跨校院士 2 人，长江
学者 2 人，芙蓉学者 16 人，湖南省“百人计划”人选 6 人；47 人

获国务院政府特殊津贴，6 人入选为“百千万人才工程”国家级人选，20 人被列入教育部“跨世纪(新世纪)优秀人才”，9 人被列为教育部高校骨干教师资助计划对象。通过加大经费投入，创新团队的工作机制和组织模式等措施，将高层次人才引进、培养与学科建设、平台(基地)建设和创新团队建设有机结合。“十一五”期间，我校创新团队建设取得新进展，新增湖南省自然科学基金创新研究群体 2 个，湖南省科技领军人才培养计划创新团队 1 个，湖南省高校科技创新团队 5 个。

学术水平和科研能力有较大提高。“十一五”以来，我校共承担国家“973”、“863”、国家自科基金、国家社科基金、国防科工委等国家级科研项目 247 项，省部级科研项目 662 项。获得国家科技进步二等奖、教育部高校自然科学一等奖、湖南省科技进步一等奖、教育部人文社科奖等高层次奖励 100 余项。科研经费稳步增长。三大检索收录论文数和论文国际被引次数排名稳定在全国高校 70 名左右。

(二)存在的主要问题和困难

师资队伍建设体制有待健全。人才引进缺乏强有力的竞争激励措施，引进体系不健全，学院、学科带头人作用没有得到很好发挥；师资队伍建设缺乏保持动态稳定的机制和活力；评价、激励和退出机制有待进一步完善；对创新团队缺乏有效的建设、激励措施；师资管理制度和运行机制有待进一步改革和完善等。

师资队伍国际化水平有待提高。与快速发展的高等教育事业和培养高素质创新型人才的要求相比，师资队伍在国际化方面的水平需要进一步提高。我校教师队伍中具有国际知名大学学习背景的教师数量偏少，从海外引进的教师数量有限，尤其是

大师级人才和领军人物的引进和培养还有待进一步加强；从海外聘请的高水平外国专家数量还不够多；教师参与国际交流的人数与次数有待进一步增加，水平有待进一步提高。

大师级人才、中青年学科学术带头人的培养力度亟待进一步加强。虽然我校在学术梯队建设和青年骨干教师的培养上采取了一些有力措施，也取得了较为明显的成效，但中青年学科学术带头人偏少，学术梯队建设有待进一步加强，大师级人才、学科带头人、在国内外有影响的专家和优秀后备人才数量不足，特别是两院院士等高层次人才有待取得突破。

师资队伍整体素质有待进一步提高。教师的思想素质、业务素质和教育教学能力与全面推进素质教育和创新教育的要求还不相适应，师资队伍在学习能力、实践能力和创新能力方面需要进一步提高。少数教师职业道德意识淡薄，部分教师教育观念陈旧，创新意识和创新能力不强，知识结构、教学方法、教学手段不能适应教育现代化的发展要求。师资队伍的整体素质有待进一步提高，教育的内容、形式和途径都有待进一步改革与创新。

二、指导思想

(一) 指导思想

“十二五”期间，我校师资队伍建设的指导思想是：以毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观统领师资队伍建设工作，以全面提高师资队伍整体实力为中心，以高层次人才队伍建设为重点，以深化人事分配制度改革为突破口，以加大投入改善条件为保障，探索并建立适应新时期高等教育发展的师资队伍管理模式和运行机制，建立合理配置教

师资源和有利于优秀人才脱颖而出的有效机制，抓住机遇，深化改革，锐意进取，开创我校师资队伍建设和新局面。

（二）发展思路

坚持人才为本，造就一支高素质教师队伍。牢固树立人力资源是第一资源的理念和教师始终是办学主体的意识，以超常规的努力和举措，加快延揽、培育领军人才、创新团队和优秀群体，实施“学术名师工程”和“青年英才计划”，加大高层次人才引进和培养力度，统筹推进各类人才队伍建设，造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理的高素质教师队伍。

推进管理创新，激发内部活力提高用人效益。进一步深化内部改革，全面实施岗位聘用制度、建立“按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理”的用人制度；积极推进人才管理模式和运行机制创新，激发内部活力，健全有利于优秀人才脱颖而出的人才遴选、评价、竞争、激励与保障机制，积极推行以目标管理和绩效考核为核心的绩效管理模式。

深化分配制度改革，构建绩效薪酬体系。进一步深化人事分配制度改革，构建以岗位设置和岗位聘任为基础，以业绩贡献和能力水平为导向，以目标管理和绩效考核为重点的绩效薪酬体系，充分发挥薪酬的激励作用与导向作用，调动全校教职工的工作积极性，稳定和吸引高层次人才。

三、发展目标

“十二五”期间，要着力建设一支总量适中、结构合理、素质优良、相对稳定、能适应和满足学科专业建设发展需要、具有较高的思想政治素质和业务素质、发展态势良好的高素质师资队伍。

（一）总体目标

经过“十二五”建设，努力实现四个“突破”，即：实现量的突破；进一步优化师资队伍结构，实现创新团队建设新的突破；进一步深化人事分配制度改革，实现激励机制和约束机制创新的突破；进一步加强师德建设，实现教师的思想政治素质和职业道德水平提高的突破。

（二）具体目标

专栏 1 师资队伍总量

- 专任教师达到 1600 人左右；
- 专任教师所占比例达到全校教职工总数的 60%。

专栏 2 师资队伍结构

- 形成一支符合学校定位，体现学校办学特色，满足学科专业建设与发展需要的教师队伍；
- 具有硕士以上学历的教师数达到 85%以上，其中具有博士学位的教师数达到 55%以上；
- 在校外完成某一级学历(学位)教育的教师保持在 70%以上，具有国际教育背景的专任教师数量逐年提高。

专栏 3 师资选拔及培训

- 重视大师级人才建设，实现两院院士零的突破；
- 争取 4~5 个“长江学者”特聘教授岗位；
- 增设 8~10 个“芙蓉学者”特聘(讲座)教授岗位；
- 入选“百千万人才工程”国家级人选的培养对象 2 人以上；
- 新增享受国务院政府特殊津贴专家 2~3 名；

- 新增国家“千人计划”人选 3~4 人；
- 新增湖南省“百人计划”人选 4~6 人；
- 形成层次合理的学术梯队；
- 教育部创新团队达到 2~3 个，实现国家创新群体零的突破。

专栏 4 师资和人才引进

- 引进和培养一批在学科建设上有较大建树、学术造诣深厚，能够领导和团结梯队成员开拓创新的学科带头人；
- 每年净增具有教授职称或具有博士学位的青年教师 50 名左右。

专栏 5 师资奖励

- 国家级教学名师 1~2 名；
- 国家杰出青年科学基金获得者 1~2 名；
- 国家级优秀教师 3 名，省级优秀教师 4 名；
- 每两年评选校级教学优秀教师一次、举办青年教师讲课比赛一次。

专栏 6 博士后科研流动站

- 新增博士后科研流动站 3~4 个；
- 在站博士后达到 120 人以上。

专栏 7 对外交流合作

- 每年资助 30 名教师到国内外知名高校和企业培训进修/合作科研；

- 每年资助 20~30 名教师进行国际学术交流；
- 每年邀请 10~20 名国际著名学者来校进行短期访问、讲学。

四、发展任务

实施人才强校战略，加大高层次人才引进和培养力度，推进管理创新，全面提高师资队伍整体素质。

（一）内培外引，切实提高师资队伍整体水平

切实加大师资队伍建设力度。加强师资队伍建设规划管理，调整师资队伍建设政策和人事分配制度，完善师资经费投入保障机制，稳妥、积极、可持续地进行师资队伍建设。

着力实施“学术名师工程”。突出加强高端人才引进工作，改进和完善高水平人才引进政策措施，灵活采取团队引进、核心人才带动引进、高新技术项目开发引进、柔性引进等方式，努力培养若干学术名师。围绕优势学科发展方向和新兴学科发展规划，积极培养和引进院士、国家“千人计划”人选、长江学者、国家杰出青年基金获得者、“百千万人才工程”国家级人选等高端人才。

积极推行“青年英才计划”。着眼于学校未来竞争力的提升，着力加强青年教师的引进和培养，每年引进 50 名左右学术根底扎实、具有发展潜力的青年博士；每年鼓励资助 30 名青年教师到国内外一流高校及企业进修培训和合作科研；采取有效措施支持优秀青年教师进入各级各类人才培养计划，鼓励优秀青年人才脱颖而出；建立工程学科和应用性学科中青年教师到企业挂职锻炼制度。

努力加强创新团队建设。促进跨学院、跨学科的合作，逐步形成以学科带头人核心，以科研基地或重大科研项目为载体，

结构合理、团结协作、凝聚力强的创新团队组织模式。着力培育一批处于学科领域前沿、创新能力强、特色鲜明的优秀创新群体，重点资助 10 个左右的创新团队。

实施院士后备人选培养工程。结合学校实际，遴选 3~5 名在职在岗的博士生导师作为培养对象，根据实际需要给予“院士团队”经费投入和硬件投入，争取实现两院院士有所突破。

（二）推进管理创新，着力提高师资整体活力

实施岗位设置管理制度。紧紧围绕研究教学型高水平大学建设目标，按照“统筹规划、分步实施、稳步推进、不断完善”的总体思路，实行定岗定编，强化岗位管理和岗位责任，实现由身份管理向岗位管理转变。通过科学设岗、优化结构、规范管理，逐步建立起较为规范的适应学校自身发展的岗位设置管理制度，努力营造职务能上能下、待遇能高能低、人员能进能出、吸引和稳定人才的制度环境，激发各类人员的工作积极性和创造性，促进学科建设、教学科研等各项工作协调、可持续发展。

完善人才引进机制。进一步完善学校人才引进与管理工作的相关规定；根据学科发展需要，高起点、前瞻性地提出切实可行的人才配置规划，增强人才引进的针对性、实用性，避免盲目引进和造成资源浪费；从适应学校发展和学科建设需求出发提出明确的条件吸引人才，发挥学院优势和已有高层次人才的优势发现人才，创造有利人才成长的良好环境留住人才；打破常规，多渠道、多途径、多形式不拘一格延揽高层次人才；加强引进人才的培养提高和考核管理，切实提高人才引进效益。

完善人才评价和激励机制。进一步深化内部改革，推进机制创新，激发内部活力，积极推行以目标管理为核心的绩效管理模

式；改革和完善人才评价标准，建立健全有利于优秀人才脱颖而出的选拔评价机制，坚持德才兼备的原则，注重从思想政治素质、学术水平、科技创新能力和团结协作精神等方面考察优秀人才，确保人才遴选质量；实施人才分类评价，对基础学科、应用学科、人文社会学科等不同类型的学科人才采取不同的评价标准；建立导向明确、内容具体、重点清晰的人才评价体系和绩效评价指标，确保评价结果的公正性和信服力；加强制度建设，创造有利于人才成就事业、人尽其才的良好环境。

健全对外交流合作机制。一是加强对外合作与交流。加大支持出国留学力度，选派优秀中青年骨干教师到海外一流学科专业，师从一流学者深造；鼓励研究人员申报和参与国际合作研究项目；鼓励教师参加国际学术会议，在国际学术刊物上发表论文；积极举办有影响的国际学术会议，邀请国外学术专家来学校讲学。二是实施教师国际研修计划。鼓励和派遣教师尤其是外语类专业教师赴国外进修及从事合作研究工作。三是积极引进高层次合作项目，重视与国外知名大学建立人才培养的合作关系。

(三)加强博士后流动站建设，进一步提高科技自主创新和 服务地方社会经济发展能力

“十二五”期间，我校博士后流动站建设将坚持培养人才与使用人才相结合，走产学研相结合的路子，以促进国民经济发展和社会进步、推进学校全面建设为落脚点，探索两型社会建设背景下博士后工作的新思路、新政策和新办法。我校将积极争取增加博士后流动站数量，扩大博士后研究人员规模，到“十二五”末，我校博士后流动站数量争取达到14个左右，在站博士后达到120人以上。进一步加大宣传，提高待遇，吸引国内外优秀博士来校

从事博士后研究工作；继续发挥科研优势，创造良好的学术氛围，使博士后在站期间卓有成效地开展研究，多出成果，加快培养造就一支创新能力强、跨学科、复合型、战略型的博士后人才队伍，提高我校科技自主创新和服務地方社会经济发展能力。

五、保障措施

深化人事分配制度改革，着力推进人才管理制度、管理机制和管理模式创新，积极、稳妥、可持续地进行师资队伍建设。

（一）更新观念，加强领导

牢固树立人才资源是兴校强校之本的理念。把狠抓师资队伍建设作为学校实现办学目标的关键，确立教师在学校中的主体地位，充分发挥广大教师参与学校民主管理和民主监督的主人翁作用，形成全校上下尊重知识、尊重人才、教授治学的良好氛围。

加强人才建设工作领导。学校成立人才建设工作领导小组，加强师资队伍的组织领导，把师资工作列入党政工作的重要议事日程，每年定期召开人才建设专题工作会议；各学院也成立相应的人才建设工作领导小组，由主要领导专人负责，切实贯彻和落实学校人才工作的有关政策。

建立全校师资队伍建设工作协调机制和责任体系。学校人才建设工作领导小组，围绕学校师资队伍建设的重大问题，加强对学校师资队伍建设的宏观指导和重大问题的协调，建立起研究、协调、解决师资队伍建设中重大问题的长效机制，全面推进学校师资队伍工作协调持续发展，确保各项师资队伍建设目标的完成。

（二）改革人事分配制度

构建绩效薪酬体系。围绕建设研究教学型高水平大学的总体

目标，按照“绩效优先，兼顾公平”的原则继续推进分配制度改革，将教职工劳动报酬与岗位职责、工作业绩有机结合，科学构建以岗位设置和岗位聘任为基础，以业绩贡献和能力水平为导向，以目标管理和绩效考核为重点，与学校实际发展水平相协调、有利于调动广大教职工积极性和创造性、有利于人才成长和队伍稳定的绩效薪酬体系。

健全分配激励机制。强化岗位管理，突出按劳分配，建立与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密联系和鼓励创新创造的分配激励机制，做到按劳分配，绩效优先。进一步调整收入结构，坚持向教学科研一线倾斜、向优秀人才和关键岗位倾斜，重点提高优秀拔尖人才、中青年骨干教师、优秀团队成员等教学科研骨干教师待遇，稳定和吸引高层次人才。

确保教职工生活待遇和福利稳步增长。注重公平和谐，统筹考虑学校教学、科研、实验、管理以及教学辅助、工勤等各类人员收入水平，合理确定岗位津贴级别和级差，确保教职工生活待遇和福利稳步增长，促进各类人才队伍协调发展。

(三)继续改善教师各项条件，切实提高教师待遇

加大经费投入。每年至少投入 1500 万元专项经费用于师资队伍建设和，实行专款专用，切实保障师资队伍建设的各项目标得以实现。

改善广大教职工的办公条件及生活条件。改善高职称、高学历教师的办公用房和办公设施；加强实验条件、图书资料和公共服务设施建设；加强子校、幼儿园等配套基础设施的建设工作，解决教师的后顾之忧。

建立健全高效、优质的管理与服务体系。进一步健全师资队伍

伍建设各项管理制度，落实人才引进目标责任制，强化各学院在学科梯队建设与人才引进、培养工作中的主体作用，加强绩效考评；强化服务意识，寓管理于服务之中，为教师提供规范有序、高效优质的服务，确保他们能全力以赴投入到教学科研中去。

(四)加强师德建设，营造良好的文化氛围

不断提高教师队伍的政治素质。坚持政治、业务素质并重的原则，不断强化以德育人、以德治教的理念，倡导积极进取、静心教书、潜心育人、爱岗敬业、无私奉献的精神风尚。

完善师德评价体系。以人事制度改革为契机，完善师德评价体系。将师德纳入岗位聘用考核、教学督导评价和学生评教指标体系之中，建立教师“师德档案”，加强师德的监督管理，促进教师恪守职业道德、弘扬高尚的道德情操；充分发挥校内宣传媒体的作用，形成浓厚的师德建设舆论氛围；发挥师德典型的榜样和示范作用，形成优良师德风范，推进全校教师师德水平的提升。

努力营造以人为本、尊师重教的校园文化氛围。及时了解学校各类人才、特别是高层次引进人才的思想、工作、学习、生活等方面的情况，千方百计创造良好条件使他们安心工作、多出成果，对教书育人成绩突出者予以重点奖励，并在职称晋级、出国进修、学术梯队选拔等方面优先考虑，体现学校爱才之心、识才之智、用才之艺。