

上海理工大学

工作动态与研究

2014年第4期（总第54期）

党委
校长 办公室编

2014年5月13日

【领导讲话】

1、校党委书记沈炜在2014年度学校师资队伍建设推进会上的讲话要点

.....1

2、坚持人才强校主战略 推动师资队伍建设再上新台阶

——校长胡寿根在2014年度师资队伍建设推进会上的讲话要点

.....5

【工作动态】

3、上海理工大学2014年师资引进进展情况通报

.....9

【领导讲话】

校党委书记沈炜在 2014 年度学校师资队伍建设 推进会上的讲话要点

一、提高认识，增强“人才强校”主战略的定力

教育大计，教师为本。对于大学来说，人才是最最重要的，人才集聚的质和量将决定一个学校的地位，师资队伍整体水平的高低决定了大学的层次。关于人才队伍建设的问题，党的十八届三中全会《决定》明确提出：建立集聚人才体制机制，择天下英才而用之；加快形成具有国际竞争力的人才制度优势，完善人才评价机制，增强人才政策开放度，广泛吸引境外优秀人才回国或来华创业发展。教育部规划纲要也提到，有好的教师才会有好的教育。学校要办好，要实现内涵发展，必须要建立高水平的师资队伍。为此，学校提出了人才强校主战略，学校党委也一直在思考如何建立一支结构合理的高水平师资队伍。

从各学院的交流介绍中可以发现，经过全校上下这几年的共同努力，学校“人才强校”主战略取得了阶段性成果，但是与学校目前发展的迫切需要和长远发展的内在需求相比，还有一定的差距。在今后的工作中，我们还需要发扬钉钉子精神，紧紧钉住“人才强校”主战略不动摇，不断提高战略定力和执行力，深入推进师资队伍建设。

二、多措并举，全面提升师资队伍建设的的能力

一是要科学制定人才工作目标，加大人才引进力度。各学院在初

步确定人才工作目标的过程中，主要是以现在招生数、生均数确定人才引进数据，是否科学合理？希望各学院再仔细研究下。现在的情况是，个别专业都亮黄牌了，是否还需要按照现有的方式操作？上次在学校就业推进会上，我讲了三条：改造专业，对接行业，引导就业。如何改造专业？需要在人才引进的过程中再好好思考。“取法乎上，仅得其中；取法乎中，仅得其下”。在制定人才工作目标时，如果我们把目标定的越高，也许我们的奋斗动力就越足；如果我们定的很低，取之中者，也许我们连最少的也得不到。我们要有意识把目标定高，引进人才的目的要有利于把我们的专业、学科打造成一流。

另外要注意的是，引进人才过程中要保证其基本的待遇。在市场化的前提下，不同的人才有不同的规格。如果看准了一个人才，就应该舍得投入。我们的各位管理人员，也要注意及时认真地学习文件，否则在具体操作人才引进的时候自己都不清楚相关政策规定。另外，各学院也要进一步提高主动性、积极性，努力为人才提供相应的配套政策。

二是要科学建立分类管理的“规矩”，充分发挥各类人才的作用。具体说，就是要给“中才”立规矩，给“天才”留空间，要进行分类管理服务。有的人也许跑不快，但是只要他有特长，勤勤恳恳的为学校工作，学校照样要让这些同志发挥好作用，并在学校能够体面的工作。同样的，在这个过程中我们管理人员做什么？我觉得我们的管理人员实际上相当于高速公路上的服务站、维修站和加油站，所有的管理人员都要牢固树立服务意识。如果我们都形成了这样的共识，那将更利于人才的引进。

目前有一种苗头需要注意，个别引进的人才在外面名声很大，在工作中确实用了上海理工大学的牌子，但回过头来对学校的实质性支持却非常少。要防止这种现象出现，做好的办法就是建立相应的约束性制度。凡是在引进后在校工作时间的要求达不到的，原则上要做一些规范，这方面教育部也是有规定的。我们要尽量缩短大师的适应期，防止大师引进后“跳一板”就出去了，没有发挥其作用。

三是要科学实施“抓两头带中间”的战术，全面提升师资队伍的整体水平。关于高层次人才引进，我们已经定了很多的指标和要求，但是我们不能为了完成指标而引进，而是要为了自己学科的发展而引进。引进人才的过程中，主要看成果、看人品，要在能人中选好人，好人中看他的成果和作品。引进师资的过程中，现在要注意看他的第一学历。另外，要进一步加强青年骨干教师队伍建设，注重青年教师培养和引进相结合，对于好的苗子我们要提供好的环境，千万不要把我们这弄成了“盐碱地”，让好苗子无法存活和生长。

从这个意义上来说，我们要结合学校实际，深入反思引进高层次人才的政策是不是够，对于青年人才的扶持力度是不是够，对于现在“有帽子”的人才来说当初对他们的支持力度是不是够，是他们自己成长的还是在关键时候学校给他们的支持？我们要反思现在的考评机制是否还需要进一步调整完善，我们是否非常清晰的知道需要在哪些重点领域重点学科引进人才？这些问题都需要认真的加以研究落实。

三、狠抓落实，努力形成有利于人才成长的合力

一是要坚持“党管人才”的原则。党管人才，就是管宏观、管政

策、管协调、管服务，重点做好制定政策、整合力量、营造环境的工作。学校层面的组织、人事等相关部门，要在党委的统一领导下把握人才工作大局和方向，重点在提供基本保障条件、完善考核评价体系、优化人才成长环境、督促各项任务的落实等方面下功夫；各二级学院要充分发挥主动性，结合自身情况合理资源，不断完善内部管理机制，积极为各类人才发挥作用提供平台、创造条件。

二是要建立协调高效的人才工作体制机制。学校在整体推进人才工作过程中，一定要统筹使用好资源，切实做到：谋划发展时要考虑人才保障，制订规划时要考虑人才需求，研究政策时要考虑人才导向，部署工作时要考虑人才措施。学校的资金、资源弥足珍贵，一定要有效益意识，一定的投入要追求更大的产出。要认真研究人才队伍建设过程中投入和产出的绩效比，只有这样学校才能持续往上走。

三是要努力营造宽松和谐的工作氛围。刚才有些学院提到，个别教授离开我校去其他地方，我们肯定很不高兴，但也应该理解。因为那个地方可能更有利于他的学科发展，能更好为他提供发展空间。教授忠诚于他所在的学科，愿意到能发挥作用的地方去，这是人才流动的规律。因此，对我们来说，做好人才工作的一个重要方面，就是要营造良好、宽松的氛围，要让我们的教师在学校工作的过程中高兴、满意、心情舒畅。只有这样的体制机制才可能转化成各类人才努力工作的动力。

（党委（校长）办公室供稿）

（编辑：夏小华 主审：刘德强）

坚持人才强校主战略 推动师资队伍建设和再上新水平

——校长胡寿根在 2014 年度师资队伍建设和推进会上的讲话要点

近期学校党委颁布《上海理工大学关于推进新一轮改革与发展的若干意见》(30 条),是我们当前和今后相当长一段时间改革建设的重要纲领,是迎接党代会召开的工作推进,希望各学院院长、书记加强对文件学习。今天按照党委提出的三个突破,即:师资队伍和学科建设的突破,人才培养质量的突破和学校事业发展动力的突破,召开 2014 年度师资队伍推进大会,是扎实推进落实党委“三十条”重大举措的有效抓手之一。上海理工在关键时期进一步强化了人才强校的主战略,短期内成效虽然不一定显著,但是我们一定要客观认识勇于跨越与注重积累的关系,我们将坚定不移地推进这项工作。

今天召开的人才工作会议推进“三十条”,接下来精品本科建设,一流学科建设也要按“三十条”推进。这些始终是学校事业发展的主题。刚才人事处汇报了学校 2014 年度师资队伍建设工作情况,14 个学院进行交流发言,汇报了各自做法,指出了存在的问题,明确了今后工作方向和举措。从发言中,可以感受到大家对这项工作的高度重视,各学院深刻认识人才引进对学校的重要性,都在寻找自己的对策。2013 年 4 月 7 日和 8 月 27 日学校分别召开了“师资队伍建设工作推进会”和“学科与师资队伍建设工作推进大会”,认真分析了师资队伍建设的形势与任务,明确了“十二五”后三年的目标和任务;落实了校院两级的分解指标;坚定了师资队伍“不能滞后于学校快速发展、滞后于学校奋斗目标、滞后于学校社会声誉”的建设方向。

一年来，在各学院及有关部门的共同努力下，我校师资队伍建设取得了显著成效，积累了宝贵的工作经验，推动了学校在科学研究、学科建设、人才培养等方面核心竞争力的大幅提升。一是师资队伍总量显著增加。2013 年全年共引进、新增教师 144 人，净增教师 113 人，其中领军人才 12 人，全校教职工突破 2100 人，专任教师 1180 人。二是师资队伍结构进一步优化。专任教师中具有博士学位比例达 56%、具有一年海外经历的比例达 23%。三是师资队伍水平、绩效都有提升。在各种大学排行榜上，学校教师水平和教师绩效都有所提升。以上三方面是学校实施人才强校主战略以来取得的阶段性成果，但我们必须清醒地认识到目前师资队伍建设整体水平离“十二五”建设目标还存在很大差距，全校教师总量还缺 200 人左右，任务依然相当艰巨，需要各个部门倾注全力，主动出击、持之以恒地加以推进。现提出以下几点工作要求：

一、切实落实人才强校战略

学校党委印发的《上海理工大学关于推进新一轮改革与发展的若干意见》要求落实“人才强校主战略”：确保实现“十二五”后三年净增教师 300 人的总体目标；创新荐才、引才、用才激励机制；健全教师队伍建设进展信息发布与督办制度；调整完善国家级领军人才引进优惠政策，建立紧缺人才特聘制度，大力推进师资博士后制度等，我们都要坚决完成。

二、人才引进必须确保总量，突出质量

领军人才是师资队伍的核心，起着引领、带动和示范作用，要克服引进人才不到位的问题。各部门要根据学科建设“亟需”和创新增长

点“紧缺”，有重点地申报与引进“国家级”和“省部级”各类领军人才。在领军人才引进与培养上，各部门还要在更新观念、创新方法、探寻规律上下功夫，注重“引优育强”，加快我校高层次人才汇聚，不断提升我校师资队伍的核心竞争力。

各学院要根据学科建设和人才培养的需要，积极引进各级各类优秀人才，确保今后两年教师总量净增 200 人（含师资博士后），各学院教师缺编率要低于 5%；要在引进质量上下功夫，吸引和遴选“出身好、素质高”的优秀博士毕业生到我校工作；积极做好、做大师资博士后（预备教师人才库）的工作，逐渐使师资博士后总量达到新引进教师总量的 20%左右。

三、强化责任意识，狠抓工作落实

院长、书记要有责任意识、全局意识和服务意识。今天召开这次会议的目的，就是要进一步推动落实下一步工作。各部门要以高度的责任心和使命感，落实师资队伍引进。上次会议提到，要以项目为抓手，扎实推动人才工作，我再强调一下，只有政策落地、理念落地、工作落地，才能保质保量的完成工作要求。各部门要依据学校分解指标，完成好人才引进任务，要认真制定并执行人才引进工作方案（包括高层次人才引进计划、教师引进工作进度、具体落实措施以及如何提供良好的教育教学平台、学术环境和工作条件等），把工作做细做实，同时要全方位发动，多元多层次人员参与人才工作，保证工作顺利完成。

四、加强制度创新，推进人才工作制度改革

我校在人才制度创新和机制改革上要不断推进五个方面的突破，

人事处也将配套出台政策。一是以公开招聘、优惠配套、规范聘任为基础的用人制度改革；二是以绩效工资制为基础的教师分配制度改革；三是以校内外、国内外多样化来源为基础的教师引进、流动制度改革；四是以非升即走（转）和公平竞争、递进遴选为基础的教师考核、晋升制度改革；五是以管理、教学、科研、服务等职能分类管理为基础的教师评价制度改革。学校各部门要分析研究创新人才工作机制的重点与难点，积极推动“荐才”、“引才”、“培养”、“服务”的体制机制创新，形成人才“引得进、稳得住、用得好、流得动”的良好环境。

师资队伍建设是学校事业发展的头等大事，是促进学校改革发展的关键。我们必须始终高举人才强校的大旗，以高度的责任感、使命感、紧迫感，加快师资队伍建设，为建设“精品本科，一流学科，百强大业”的办学目标奠定坚实的人才基础。

（党委（校长）办公室供稿）

（编辑：尚娅 主审：曲德强）

【工作动态】

上海理工大学 2014 年师资引进进展情况通报

本学期初,为促进学校发展目标的实现,进一步推进学校教育事业的新一轮改革与发展,学校党委印发了《上海理工大学关于推进新一轮改革与发展的若干意见》(以下简称《意见》),将继续强化人才强校主战略,确保实现“十二五”后三年净增教师 300 人的总体目标。为此,学校于今年 4 月 16 日召开 2014 年度师资队伍推进会,对下阶段学校师资队伍建设的任务指标进行了分解下达。为认真落实《意见》及本次会议精神,确保 2014 年度学校教师总量净增 100 人,学校人事处结合《2013 年~2015 年教师引进录用分解指标》及《2014 年各学院(部、中心)教师引进目标任务》的具体要求,将定期对学校师资引进比照完成情况进行分析通报(详见附件),并及时与各部门进行反馈沟通,进一步加大引进力度,改进工作措施,确保今年师资引进任务顺利完成。

(人事处供稿)

(编辑:夏小华 主审:刘德强)

附件：

2014 年学校师资引进进展情况

(截止时间：2014 年 5 月 8 日)

学院	定编数 (含科 研)	2013 年底		已离退 (预计退 休)	2014 年 净增 任务	截止目前教师引进情况			已 签 约	面试通过拟接收教师情况						待面试 有意向 教师情况
		现 状	缺编 率			高级 职务	博士 生	合计		国家 级	省部 级	高级 职务	博士 生	硕士 生	合计	
能动	119	87	27%	2 (1)	18		4	4	7	1			21		22	12
光电	250	204	18%	6	23		2	2	2	1		1	9		11	6
管理	198	161	19%	(1)	20		1	1	6				14		14	6
机械	131	85	35%	(1)	21				5				20		20	0
外语	176	139	21%	2 (2)	23	1	2	3	3				15	1	16	2
环境	82	60	27%		10		1	1	1		1	1	14		16	5
医疗	96	83	14%	2	5		4	4			1		1		2	2
出版	146	117	20%	1	12	1	1	2	3				7		7	9
理学院	102	93	9%	2	3	1		1	5			1	6		7	3
材料	49	46	6%	1	1					3			2		5	0
中德	20	20	0%	1	1										0	1
社科	42	40	5%		1		1	1	3				5		5	1
体育部	46	44	4%		1				1					1	1	0
沪江		1														
合计	1457	1180	19%	17 (5)	139	3	16	19	36	5	2	3	114	2	126	47

本期主编：陈海瑾 副主编：孙 红 曲德强 刘德强
本期责任编辑：夏小华
本期编辑：夏小华 尚 娅
抄 送：各位校领导，校内各学院、各部门，全体中层干部
党委办公室、校长办公室 2014年5月13日印发
