

湖南应用技术学院文件

湖应院发〔2025〕120号

关于印发《湖南应用技术学院关于全面加强 人才队伍建设的实施意见》的通知

校属各单位：

《湖南应用技术学院关于全面加强人才队伍建设的实施意见》已经学校研究同意，现予印发，请遵照执行。

附件：湖南应用技术学院关于全面加强人才队伍建设的实
施意见



附件

湖南应用技术学院

关于全面加强人才队伍建设的实施意见

为深入实施人才强校战略，培养造就高素质人才队伍，进一步提升学校核心竞争力，全面实施高层次人才和青年骨干人才两类人才建设工程和教师发展优化工程，根据学校高质量发展需要及师资队伍建设发展规划确定的目标和任务，结合学校实际，现就全面加强人才队伍建设提出如下实施意见。

一、全面加强人才队伍建设的总体要求

1. 充分认识人才队伍建设的重要意义。人才是学校事业科学发展的第一资源，是学校改革发展的先决条件，在实现学校跨越式发展中处于十分关键的战略地位。目前学校人才队伍建设存在机制不健全，人才队伍整体素质亟待提高，学科领军人才和高层次人才人才比较匮乏，人才核心竞争力不强，结构和分布不尽合理等问题。全校上下必须切实增强紧迫感、危机感、责任感和使命感，充分认识加强人才队伍建设的重大意义，科学规划，改革创新，重点突破，加快推进，努力开创学校人才工作新局面。

2. 明确人才队伍建设的指导思想和目标任务。高举中国特色社会主义伟大旗帜，深入贯彻习近平总书记关于人才工作的系列重要讲话精神，全面贯彻党的二十大和二十届系列全会精神，牢固树立科学人才观，大力实施“人才强校”战略，遵循人

才成长规律，做好长远规划和顶层设计，做到“五个坚持”，即：

（1）坚持党管人才；（2）坚持人才工作服务于一流学科建设和人才培养；（3）坚持分类管理、突出重点、统筹兼顾；（4）坚持引进和培育并举，处理好人才的引进、培育、使用和储备的关系；（5）坚持深化人事制度改革，构建科学规范、开放包容、运行高效的人才管理机制，最大限度地激发人才的创新创造活力。

以高层次人才和青年人才队伍为重点，面向海内外集聚一批勇于创新、发展潜力大的优秀人才，搭建多层次、全方位的人才培育平台，完善人才发展机制，基本建成结构体系优、体制机制活、集聚效应强、创新贡献大、在同类或同层次高校有较大影响力的人才高地。

二、加快推进人才引进与培育工作

3. 加强对急需紧缺人才的战略规划。着眼战略发展，补齐发展短板，根据学校特色学科建设规划，重点围绕农学、工学学科群以及国内一流学科建设，加强学科人才情况摸底调研和前瞻性研究，科学预测人才需求，明确需求方向和人才层次，制定科学合理的学校、学院和学科高层次人才和青年人才队伍建设规划。

4. 实施有效的人才引进措施。各部门和学院要有针对性的主动出击广罗人才，积极组织或参加人才专场招聘会；发挥社会专业机构、外聘教师、专家教授作用，以才荐人，以才引才；搭建学术交流平台，组织高层次人才或青年学者论坛，吸引优秀人才；建立相关专业留学生信息库，跟踪发现人才；建立校外

同行专家评价、第三方专业机构评价机制和引进人才快速决策机制；按政策规定采取直接考核方式公开招聘高层次急需紧缺人才，实现高效、精准引才。

5. 实施青年英才引进计划。根据青年骨干人才工程建设需要，每年有计划引进 10~30 名高水平博士，作为青年骨干人才培养对象，加强聘期分类考核，强化培养与管理，督促和引导其成长成才。

6. 完善引才配套服务。加快基础条件建设，建好实验室、公共科研平台和创新平台。设立知名专家工作室，为高层次人才提供良好的创新平台和工作条件。修建或改造人才公寓，努力改善人才住房条件。明确部门和学院的人才工作职责，实现其在解决人才过渡性住房、配偶安置、子女入学、平台搭建、团队建设、教学科研、待遇落实等问题的协调配合，积极主动、优质高效地做好服务工作。

7. 实施“中青年骨干培育计划”。滚动遴选 100 名左右具有创新意识、发展潜力、精良素质的中青年骨干人才培养对象，通过以专项资助为主的培养方式，对入选中青年骨干人才培养对象有针对性的进行 3 年跟踪培养，引导其积极参与教育教学改革和学科前沿创新性研究，使其尽快成长为学科骨干，促进学科队伍整体素质的提升。

三、深化人事制度改革

8. 强化和完善人才评价考核机制。完善岗位设置管理，建立全员绩效考核制度。建立引进人才与校内培育人才同等学术要求、同等考核评价标准、同等薪酬待遇的考评机制。充分发挥

同行专家在人才学术评价中的作用，重点依托学术委员会等组织进行人才评价，做到按需引才、引入真才。引进人才实行首期聘用制，建立年度考评、中期与期满考核相结合的考核机制，根据考核结果，分别实行高聘、续聘、低聘或解聘。人才考核和评价注重业绩导向，实行代表性成果评价制。

四、加强对人才工作的组织与保障

9. 加强党管人才工作力度。坚持党管人才原则，加强党对人才工作组织领导。学校成立以校党委书记、校长为组长和相关校领导为副组长的人才工作领导小组，主要职责是认真学习贯彻中央和上级主管部门关于人才工作的方针政策，制定和落实学校人才队伍建设规划，研究学校人才工作的政策、制度，对全校人才工作和队伍建设进行宏观指导，协调处理人才队伍建设中的重要问题，审议高层次人才培养、引进事项等。领导小组下设办公室（简称人才办）、人才评价组和条件保障组。

人才办主任由分管人事工作的校领导兼任，成员由教师工作部（人事处）、组织部、教务处、科技产业处、对外事业部、计财处等部门的主要负责人组成，由教师工作部（人事处）牵头，主要职责是研究人才战略、人才规划和人才政策，为领导小组规划人才工作、制定相应政策提供研究报告、咨询建议和参考方案；深入调研学校人才工作存在的问题，分析人才队伍状况，随时掌握人才信息，做好宣传工作，为学校的人才引进和培养营造良好环境。人才办协调各相关职能部门和学院，做好人才工作相关的各项服务与保障工作，解决人才工作中的具体问题；统筹实施学校的人才工程，负责各类人才项目及其入选者的日

常管理工作等。

人才评价组组长由分管教学与科研工作的校领导兼任，成员由学校学术委员会成员组成，负责人才评价与考核，由科技产业处牵头。

条件保障组组长由分管资产和后勤的校领导兼任，成员由资产与设备管理处、计财处、国际交流处和后勤处等部门的主要负责人组成，负责落实和保障引进人才的相关待遇，由资产与设备管理处牵头。

10. 明确学院人才工作主体责任。建立健全人才队伍建设工作的校、院两级管理体制，实现学校人才工作重心的进一步下移。学院院长是学院人才引进与培育、人才服务工作第一责任人，要负责抓好本单位人才队伍建设工作。强化“学校统筹、学院（部）主导、教研室落实”三级联动，实现人才引进精准化、人才培育体系化、教师发展可持续化，服务学校学科专业发展与人才培养战略。

学校的人才队伍建设目标按年度分解到各学院和学科，实行学院人才工作目标责任制，人才引进、人才培育与服务作为学院院长的重要岗位职责，纳入任期考核内容，考核结果与职务聘任和单位绩效挂钩。要明确学科带头人、科研平台负责人的人才队伍建设任务，纳入其岗位职责进行考核。实行人才工作问责制，因工作失误造成人才流失及其他严重影响的要追究相关人员责任。联系学院的校领导要加强对学院人才队伍建设工作的指导、检查和督促。

11. 加大经费投入。树立人才投资效益观念，不断加大人才

工作的投入力度，充分发挥人才、资金、设备和项目的综合效益。积极争取国家、省级各类人才项目专项经费支持，对有发展潜力的优秀人才和项目，学校按规定提供配套经费支持。学校设立人才队伍建设专项经费，并按人才引进和培育需要科学预算和合理使用，加强人才经费的预算执行和绩效考核。

12. 加大人才工作宣传力度。采取多种形式，大力宣传人才工作在学校发展全局中的重要地位和作用，大力宣传人才工作的新做法、新成效、新经验，鼓励各单位创新工作思路，大力宣传人才政策和优秀人才的先进事迹，广泛动员全校教职工关心、支持人才工作，营造重才敬才爱才的良好氛围。

