

# 山东科技大学文件

山科大人字〔2014〕54号

---

## 关于印发《山东科技大学 人才工作目标责任制考核办法》的通知

各校区管委，各部门、各单位：

《山东科技大学人才工作目标责任制考核办法》已经学校研究同意，现予印发，请遵照执行。

特此通知

山东科技大学

2014年9月3日

# 山东科技大学人才工作目标责任制考核办法

## 第一章 总 则

**第一条** 根据山东省《关于实行人才工作目标责任制考核的意见（试行）》（鲁办发〔2010〕22号）、《山东省高等学校人才工作目标责任制考核办法（试行）》（鲁教人字〔2011〕11号）文件要求，结合我校实际，特制定本办法。

**第二条** 目的任务。通过实行人才工作目标责任制考核，进一步强化各二级单位领导干部的人才观念和责任意识，调动各二级单位做好人才工作的积极性、主动性，促进人才工作各项政策措施的有效落实，为高水平科技大学建设提供强有力的人才保证。

## 第二章 考核原则

**第三条** 客观公正、科学合理。注重考核方法的科学性和指标数据的客观性，充分考虑不同二级单位之间的专业差异，综合把握客观条件、工作举措和工作实效等因素，既考核工作举措，又考核工作成效；既考核总量，又考核增量。

**第四条** 简便易行、责任明确。注重指标数据采集的可行性和运用的可比性，使各项数据便于获得、易于测算。明确考

核主体，落实职责分工，规范考核行为，保证考核工作高效协调运转，充分发挥考核的激励导向作用。

### 第三章 考核方法及内容

**第五条** 考核采取定性考核和定量考核相结合的方式进行。

**第六条** 定性考核部分主要考核组织领导、队伍建设、人才作用、人才环境、创新工作举措等方面的情况。定量考核部分主要考核高层次人才引进、培养、团队建设、学术交流平台申办等情况。

### 第四章 考核步骤

**第七条** 自查总结。每年年底，各二级单位对照制定的“年度人才工作目标责任书”中的人才工作目标，突出人才增量，突出重点工作，形成自查报告，及时报学校人才工作办公室，同时填报人才工作任务书、落实情况对照表，并提供相关文件、证书等支撑材料，作为定量考核的依据。

**第八条** 组织考核。考核采取听取汇报、查看资料、确认指标数据、听取相关人员意见等方式进行。在全面考核的基础上，准确、合理地评估各二级单位人才工作状况，进行定性打分；根据二级单位提供的各项指标数据，审查核实后进行定量打分。

**第九条** 确定等次。学校人才工作领导小组根据考核情况和综合评价情况确定考核结果，考核结果分为“优秀”“良好”“一般”“较差”四个等次。

**第十条** 结果使用。考核结果作为衡量领导班子和领导干部实绩，对领导干部调整、使用和奖惩的重要依据。考核结果为优秀的，学校予以表彰奖励；考核结果为一般或较差的，督促其整改，连续两年考核结果为较差的，按照干部管理权限建议调整单位主要负责人。

## 第五章 附 则

**第十一条** 全校人才工作目标责任制考核，在学校人才工作领导小组领导下，人才工作办公室牵头负责具体组织实施。

**第十二条** 本办法由人才工作办公室负责解释。

**第十三条** 本办法自发布之日起施行。

- 附件：1. 人才工作目标责任定性要求  
2. 人才工作目标责任量化细则  
3. 人才工作目标任务书

## 附件 1

### 人才工作目标责任定性要求

1. 认识到位。领导班子及班子成员对人才工作重要性认识到位，并将人才工作列入重要议事日程。

2. 制度健全。人才队伍建设有规划；在人才引进、培养、使用、激励等方面建立了完善的制度机制。

3. 工作创新。人才工作有新思路、新做法，能从本单位人才队伍建设整体情况出发，因地制宜，创造性开展工作，制定相应的人才管理制度，并能取得明显效果。

4. 投入充足。采取有效措施，多渠道筹措资金，落实各项人才工作经费，保障人才队伍建设投入充足，充分调动各类人才的工作积极性。

5. 平台完善。不断加强各类人才平台载体建设，充分发挥重点学科、重点实验室、工程技术研究中心、人文社会科学研究基地等科技平台在人才发展上的促进作用。

## 附件 2

# 人才工作目标责任量化细则

### 一、高层次人才引进和推选

1. 全职引进或入选《山东科技大学高层次人才引进工作规定》（下称《规定》）中第一层次人员 1 人，当年度人才工作目标责任制考核即可获得优秀；引进双聘院士 1 人计 50 分。

2. 全职引进或入选《规定》中第二层次人员 1 人计 100 分、第三层次人员 1 人计 50 分、第四层次人员 1 人计 20 分。

3. 获国家级个人称号 1 人计 20 分。

4. 获省部级个人称号 1 人计 10 分。

5. 入选山东省高校重点学科（实验室、人文社科基地）首席专家等 1 人计 10 分。

6. 推荐并入选 1 名市级“享受政府特殊津贴专家”、“拔尖人才”等人才工程计 5 分，推荐 1 名候选人计 1 分。

7. 引进“211 工程”、“985 工程”高校或中科院博士毕业生 1 人计 2 分，其他高校博士毕业生 1 人计 1 分；引进海外知名大学博士毕业生或具有 1 年以上海外学术经历博士 1 人计 5 分。

### 二、高层次人才培养和选派

1. 考取博士生。“211 工程”、“985 工程”高校或中科院博士 1 人计 2 分，其他高校博士 1 人计 1 分。

2. 国际访学。获得国家资助 1 人计 5 分，获得省级资助 1 人计 3 分，获得学校资助 1 人计 2 分。

3. 国内访学。获得省级资助 1 人计 2 分，获得学校资助 1 人计 1 分。

4. 入选学校高层次人才。领军人才 1 人计 10 分，杰出青年或教学拔尖人才 1 人计 5 分。

5. 无院级杰出青年或教学拔尖人才培养措施的，扣减 2 分。

### **三、申办“泰山学术论坛”等国际化学术交流平台**

申报并成功举办“泰山学术论坛”等国际化学术交流平台 1 项计 30 分。

### **四、高层次人才稳定工作**

1. 建立了高层次人才稳定或留住人才的相关制度措施计 10 分。

2. 留住人才措施不健全，工作不到位，人才流出给单位学科建设和专业发展造成不良影响，视情况酌情扣减 5-20 分。

### **五、团队建设**

1. 获国家级团队平台（创新团队、重点实验室、工程中心、教学项目等）1 个计 50 分。

2. 获省部级团队平台（协同创新中心、创新团队、重点实验室、工程中心、教学项目等）1 个计 20 分。

3. 入选校级团队 1 个计 10 分。

4. 团队建设措施不到位，无院级团队的，扣减 10 分。

## 六、其他

1. 项目不重复计分，按项目最高分计算。

2. 人文社科类在总分基础上，乘以权重系数 1.2。



## 附件 3

# 山东科技大学人才工作任务书

根据学校人才工作总体规划，为进一步明确任务，落实责任，结合学院实际，特制定以下人才工作任务。

### 一、大力引进海内外高层次人才

1. 高层次人才引进。主动开展工作，广泛联系，积极接洽海内外高层次人才，努力做好院士、千人计划、长江学者、国家杰出青年基金获得者、享受国务院特殊津贴专家、山东省有突出贡献的中青年专家等高层次人才的介绍工作。

2. 博士人才引进。积极招揽国内外知名高校博士毕业生，特别是具有海外学术经历的博士。每年招聘的教师中，“211 工程”、“985 工程”高校或具有海外学术背景的博士生比例占 80%以上，至少 1 名为具有海外学术背景的博士生。

### 二、积极推进国家、省部级高层次人才队伍建设

积极鼓励和推荐本单位教师申报“国家特支计划”、国家百千万人才工程、山东省突贡专家、省级教学名师等各级各类高层次人才；积极为入选人员开展研究工作创造良好的工作条件，在学术助手配备和研究生招生方面给予一定的自主选定权利；认真做好高层次人才接受国内、国际访学工作。

三、积极申报国家、省部级团队建设平台和“泰山学术论坛”等国际化学术交流平台

1. 积极申报和建设国家、省部级团队平台。以优秀学术带头人为首席专家，以优秀中青年拔尖人才为骨干，凝聚并稳定一批优秀的创新群体，形成优秀人才的团队效应和当量效应，推动学科建设和队伍建设。

2. 积极申办“泰山学术论坛”等学术交流平台，邀请国内外学科领军人物，扩大学校对海内外人才的吸引力和凝聚力，充分发挥专题论坛在引进人才和学术交流上的促进作用。

#### **四、积极开展高层次人才培养和派出工作**

1. 鼓励和支持教职工在职提升学位（学历）层次。根据团队平台建设特别是学科与专业发展需要，有计划地组织教师在职攻读指定专业的博士学位。

2. 积极组织本单位青年骨干教师申请国内外访学和国际（港澳台）合作培养项目，及时跟踪了解国内外学术前沿动态和发展趋势，提高教学科研能力和学术水平。

#### **五、创新人才工作机制，做好留住人才工作**

根据学校人才工作政策，结合本单位实际，积极探索创新人才工作新机制，建立“待遇留人、事业留人、感情留人”措施并落实到位，取得明显成效。

学校人才工作领导小组将根据各二级单位人才工作目标任务，适时调度工作进展情况，并开展人才工作考核。考核结果将作为衡量各单位领导班子和主要负责同志实绩的重要依据。

学校人才工作领导小组：

任务落实单位：

年 月 日

