

沈阳工业大学文件

沈工大校发[2011]26 号

关于印发沈阳工业大学人才工作文件的通知

辽阳校区，各学院、教学部，机关各部、处，各校直属机构，校属科研机构，国家大学科技园：

关于人才工作的文件：《沈阳工业大学关于进一步加强人才队伍建设的实施意见》、《沈阳工业大学“院士培育工程”与“攀登计划扶持工程”实施方案》、《沈阳工业大学关于高端人才引进暂行办法》、《沈阳工业大学“青年英才培育计划”实施方案》、《沈阳工业大学关于加强青年教师培养的规定》、《沈阳工业大学学科团队建设实施方案》，已于 7 月 13 日经党委常委扩大会议讨论通过，现印发给你们，望认真组织学习，将其落实到学校人才队伍建设工作中。

沈阳工业大学
二〇一一年九月七日



主题词：人才工作 通知

党政办公室

2011 年 9 月 7 日印发

共印 150 份

沈阳工业大学关于进一步加强人才队伍建设的实施意见

为贯彻落实全国及省教育工作会议和人才工作会议精神，确保我校“十二五”规划目标顺利实现，为建设高水平教学研究型大学提供人力资源保证，现就进一步加强人才队伍建设提出如下意见。

一、加强人才队伍建设的重要性和紧迫性

1. 人才是学校事业发展的第一资源，是学校核心竞争力重要体现，我们要坚定不移地走人才强校之路，科学地、有计划地培养人才、吸引人才、开发人才、使用人才，是落实科学发展观、实现学校各项事业科学发展的基础性工作。随着社会、经济和科学技术的发展全社会都更加重视人才资源的开发和利用，人才竞争日趋激烈。学校为在竞争中立于不败之地，建设一支高水平的人才队伍至关重要。

2. 我校在实施“321 人才工程”以来，在人才队伍建设中取得了宝贵的经验，为促进学校各项事业的发展提供了有利保证。当前，我校正处于历史发展的关键时期，建设高水平教学研究型大学的宏伟目标，对人才队伍建设提出了更高的要求。我们在高端人才队伍建设、创新团队建设、青年人才培养等方面面临着诸多问题，在人才观念和人才管理水平等方面还有一定差距。因此，必须进一步增强人才队伍建设的责任感和紧迫感，进一步营造尊重知识、尊重人才的氛围，科学规划，强力推进，加快人才发展的机制、体制改革创新，为学校的发展提供坚强的人才资

源保证。

二、指导思想、基本原则和总体目标

3. 指导思想。坚持服务发展、高端引领、内外并举、全面推进、重点扶持。即：以服务于学校发展的总体目标作为人才工作的出发点和落脚点，根据人才队伍建设的需要制定人才政策措施；以高端人才为重点，培育高水平领军人物，加快高水平人才团队建设步伐；坚持培养和引进并举，加大人才培育和引进工作力度；深化“321”人才工程，全面提升人才队伍整体水平；坚持统筹兼顾，重点扶持，支持强势学科优先发展。

4. 基本原则。坚持以用为本，让各类人才各得其所、各展其长，充分发挥人才的各自潜能，使人才效益最大化；坚持唯才是举，不拘一格选拔人才，扩大视野，拓宽渠道，挖掘潜力，切实抓好培养人才、吸引人才和用好人才三个环节；坚持重点突破，在提高人才队伍整体水平的基础上，对于拔尖人才重点选拔，重点培养；坚持人才工作机制、体制创新，努力营造人才成长的良好环境。

5. 总体目标。通过实施“院士培育工程”、“攀登计划扶持工程”，“高端人才引进办法”和“青年英才培育工程”，培育和引进一批高层次人才，解决学科带头人短缺问题。进一步深化“‘321’人才队伍建设工程”，通过实施“中青年学科学术带头人遴选与培养办法”和“青年学术骨干教师遴选与培养办法”，加大对骨干教师的支持和培育力度，培育一批高水平的教师队伍中坚力量。通过“加强青年教师培养的规定”和“加强青年教师实践能力培养办法”的实施，强化青年教师的培养，造就高水

平的预备人才队伍。通过实施“学科团队建设实施方案”，培育一批具有较强实力的学科团队，扶持一批具有高素质和高水平的学科团队，推动学科建设的不断深入。最终目标是：建设一支以高端人才为引领，结构优化，具有发展潜力，士气高昂，精神向上，能够满足学校发展需要的高素质人才队伍。

三、加强高端人才队伍建设

6. 加强高端人才队伍建设。高端人才是学校人才发展战略的竞争高地。以高端人才为引领的学科带头人队伍建设，是提升学科建设水平、促进学校快速发展、提高学校核心竞争力的根本。因此，以院士、长江学者、新世纪优秀人才、国家杰出青年基金获得者等高层次人才为目标，加强培育和引进工作，对于学校的发展建设，完成“十二五”规划任务具有十分重要的意义。

7. 实施“院士培育工程”和“攀登计划扶持工程”。对于在重大科研领域取得重大科技创新成就的教师，进行重点扶持和培育，为其创造更好科研条件，力争取得更高水平的科研成果，以期能够参与院士评选或入选省政府支持的“攀登学者支持计划”，促进学校人才发展和队伍建设。通过实施“院士培育工程”和“攀登计划扶持工程”不仅要汇聚高水平人才，还要在此带动下，培养一大批中青年骨干教师，打造一批高水平的创新团队，建设一支高水平的教师队。

8. 加强高端人才引进工作。学校将面向海内外公开招聘包括院士在内的高层次领军人物。高端人才引进坚持以服务学校“十二五”发展目标为宗旨，依据学科发展目标确定人才需求数量与规格的基本原则，通过加强领导、落实责任、创造条件、务

实推进等有效措施，着力破解高端人才供需不平衡的难题。竭力为高端人才施展才干、实现自身价值提供舞台，努力营造有利于激活高端人才潜在创造力的软环境，开创高端人才引得进、留得住、干得好的新局面。

四、加强青年教师的培养工作

9. 加强青年教师培养。青年教师是学校发展的未来和希望，学校各级组织和领导都要关心青年教师的成长，积极地为他们的工作和生活提供方面条件，特别要注重新引进年轻博士的使用和培养，要将其安排在适合其发展的岗位，有计划地使用和培养，实现早选拔，早培养，早成才。

10. 提高青年教师业务水平和实践能力。提高业务水平和实践能力是青年教师的必修课。学校鼓励青年教师尽快提高学历层次，为青年教师到国内外著名高校进修学习提供机会、创造条件。青年教师要勤奋学习，努力提高自身业务水平。注重青年教师工程实践能力的培养，以社会为载体，以企事业单位为课堂，深入生产和社会工作第一线，丰富实践经历，培养实践能力，提高教学质量和科研水平。利用创新基地等各种人才培养平台，使 40 岁以下的青年教师都能得到实践能力的培养。

11. 建立指导教师制度。新入校的受聘中级以下专业技术岗位的青年教師，由学院选派学术水平高、教学经验丰富的副教授以上专业技术职务的教师担任其指导教师，指导青年教师备课、教学及科研工作。各学科带头人和骨干教师有责任和义务担任指导教师。建立青年教师加入教学、科研团队制度。各学院在引进青年教师时，要明确用人的学科方向，教学、科研岗位和所属教

学、科研团队。使青年教师有位置，有方向，有事做。通过导师指导和团队锻炼，迅速通过教学关、科研关和实践关。

12. 实施“青年英才培育工程”。加强青年教师拔尖人才的培育工作，加大对青年骨干教师发展的支持力度。对 35 岁以下青年教师特别是对刚进学校的青年博士生、归国留学生进行遴选，对于遴选出来的优秀青年骨干教师，纳入青年英才培育计划，进行重点培养和扶持。通过对青年英才的培养和扶持，使青年拔尖人才脱颖而出，为学校发展提供强大预备人才队伍。

五、加强人才团队建设

13. 加强团队建设。以学科团队、科研团队和教学团队等形式的人才队伍团队建设，是人才队伍建设的重要手段，是增强科研实力、提高教学质量、促进学科建设的有效途径，是做大做强学校各项事业的基础。大力推进人才队伍的团队建设，充分发挥团队在人才聚集、科研成果、学科发展等方面的放大效应，对于推动学校教学、科研和学科建设工作，促进人才成长，提升学校的核心竞争力具有十分重要的意义。

14. 优化人才队伍梯队结构。人才队伍梯队建设包括两个方面的含义：一是学校层面的整体人才队伍建设，以高端人才引领，有院士、长江学者、国家青年基金获得者和能够满足学校教学、科研需求的整体教师队伍。二是以基本教学、科研单位为基础建立的，根据不同层次、不同规模的教学和科研需要确定的基本学术梯队。根据学术团队建设的要求，做到以需定岗，以岗定人，不断档，不缺位。

15. 实施创新团队支持计划。以培育高水平创新团队建设为

目标，大力倡导科技人员的团结协作精神，营造良好的工作环境与创新文化氛围。积极推动学校科技创新团队计划，逐渐形成一批具有国内一流水平的创新团队。重点支持具有冲击国家和辽宁省发展计划支持的学术创新团队和教学团队建设，力争早出成果。积极鼓励和支持校级创新团队的建设和发展，使他们逐渐成长壮大。通过团队建设，培育出更多的校级名师、省级名师和国家级名师。

六、加强人才培训工作

16. 加强青年教师的上岗培训。新入校的青年教师都要参加以校本培训和通识为内容的岗前培训和教师资格认定培训，并通过教师资格认定。通过培训学习，实现由学生向教师的身份转变。支持青年教师参加各种专业技能培训，提倡终身学习，通过学习进一步提高教学、科研能力和学术水平，夯实基本功力，开阔视野，拓展研究方向，培养创新能力，积聚发展潜力。

17. 国、内外进修。进一步创造条件，有计划地选派中青年骨干教师到国内、外著名大学、研究机构进修学习或开展合作研究、做博士后研究等。鼓励、支持青年教师通过攻读学位、作访问学者或参加骨干教师进修班、高级研讨班等多种方式提高、完善自己。实现 40 岁以下青年教师，都能具有一年以上的国内、外学习或学术研修经历。

七、加强人才培养平台建设

18. 加强创新基地建设，提供人才培养平台。以科技平台和基地建设为带动，加强人才培养基地和平台建设，充分发挥基地、项目、人才、资金和政策的综合优势，在发展学科的同时培养人

才。探索以重点学科、创新平台、重点科研基地为依托，以学科带头人为核心，围绕重大项目凝聚学术队伍的人才组织模式，培养和汇聚一批具有国内领先水平的学科带头人、一大批具有创新能力和发展潜力的优秀学术带头人和骨干教师，形成一批优秀创新团队，带动我校教师队伍整体素质的提高。

八、加强组织领导 完善人才发展机制

19. 加强领导，为人才发展提供组织保障。学校成立人才工作领导小组，由学校主要领导任组长，负责制定学校人才发展规划，协调解决人才队伍建设中的重大问题。各二级学院（部）党政主要负责同志要亲自抓人才队伍建设工作，院长和学科带头人作为教师队伍建设主要责任人，要分析学科梯队结构现状，制订发展目标和规划，并落到实处。学校对各学院人才队伍建设进行综合评价，并列入学院的年终考核内容。

20. 以学科发展带动人才发展。学科发展以人才为基础，科学地规划学科发展目标和实施学科发展规划的过程，也是人才发展规划的过程。因此，学科发展要坚持人才为先的原则，以学科发展促进了人才发展。实现事业发展与人才发展紧密结合。

21. 加强人力资源开发的机制体制创新。建立和完善有利于人才成长和引进的工作机制和管理体制。加强学校内部体制改革，建立科学合理的岗位绩效考核评价体系，改革教师职务聘任制度和分配制度，完善人才激励与约束机制。积极改革教学科研组织形式，打破人才在组织形式上的体制性障碍，充分发挥多学科优势，形成以学科带头人为核心，构建更多的结构合理、优势互补、团结协作、具有凝聚力和战斗力的创新团队的新局面。

沈阳工业大学

“院士培育工程”与“攀登计划扶持工程” 实施方案

一、指导思想和基本原则

培养和造就具有实力竞争中国科学院院士和中国工程院院士以及长江学者特聘教授、国家杰出青年基金获得者、攀登学者等杰出人才，是实现创建高水平教学研究型大学的战略目标、提高我校在国际国内的学术地位和核心竞争力的重要组成部分。为此，院士培育工程与攀登计划扶持工程以院士、攀登学者的培育和扶持作为人才队伍建设的“核心”，与《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020）》精神和辽宁省教育厅实施的《提升高等学校核心竞争力特色学科建设工程》相配套，紧密围绕我校“十二五”和中长期教育事业发展规划中确定的人才队伍建设战略目标，集中人力和物力资源，加大力度造就具有引领学科前沿发展、占领世界科技前沿、特别是能够参与院士评审竞争的顶尖科技人才。

在院士培育工程与攀登计划扶持工程实施过程中，坚持德才兼优、高标准高素质的选人原则；坚持公开、公平、择优选拔和扶持的原则，实行科学评价、动态管理、定期考核；坚持以人为本，着眼未来，合理规划，向重点学科和优势学科适当倾斜的原则；坚持学校主导和学院配合的原则。

二、人选条件和选拔方式

（一）院士培育工程人选

人选对象：学术思想活跃，学术造诣高深，勇于开拓创新，有很大的发展潜力，取得的具有重要科学价值的创造性研究成果，并为国内外同行所公认，对学科发展具有重大贡献的拔尖科技人才；

人选条件：年龄小于 65 岁，且获国家三大科技奖的项目负责人。

（二）攀登计划扶持工程人选

人选对象：具有发展潜力，对本学科建设具有创新性构想和战略性思维，善于培养青年人才，注重学术梯队建设，在科学研究方面取得国内外同行公认成就的高端优秀人才；

人选条件：年龄小于 55 岁，且获得省部级科技一等奖的项目负责人或获得 2 项以上省部级科技二等奖的项目负责人或“863”、“973”等国家级重大项目的负责人。

（三）选拔方式

院士培育工程人选与攀登计划扶持工程人选采取专家组论证和校学术委员会评审的方式进行选拔，其中专家组成员由校内外 15~17 名专家构成。

三、政策与措施

学校对院士培育工程人选和攀登计划扶持工程人选提供相应政策支持，学校不但关心其个人的发展，也要对其团队组成和发展给予充分的支持和引领，以充分发挥院士培育工程人选和攀登计划扶持工程人选在科学研究、学科提领及研发团队培养的作用。

院士培育工程人选和攀登计划扶持工程人选所在学院负责

为其搭建团队，该团队主要负责以院士人选为重心的教学与科技工作，并协助人选对申报材料的组织与协调工作，同时由学院选定团队中的相关人员作为院士培育工程人选和攀登计划扶持工程人选的科研助手，负责院士和攀登学者申报所需各类材料的积累和准备工作。

学校与院士培育工程人选和攀登计划扶持工程人选签订合同，并对其实行目标管理。合同中应明确规定学校、院部以及院士培育工程人选、攀登计划扶持工程人选的权利和义务。

学校委托人事处与所在院部对院士培育工程人选和攀登计划扶持工程人选按合同规定的具体条款进行年度考核，考核结果应向校学术委员会和人才工作领导小组通报。

四、附则

本方案自发布之日起实施，解释权归学校人事处。

沈阳工业大学关于高端人才引进暂行办法

一、指导思想与基本原则

牢固树立人力资源是可持续发展的“第一资源”、人才队伍建设是学科建设的“核心要素”的理念，为此，高端人才引进坚持以服务学校“十二五”发展目标为宗旨，依据学科发展目标确定人才需求数量与规格的基本原则，通过加强领导、落实责任、创造条件、务实推进等有效措施着力破解高端人才供需不平衡的难题，并竭力为高端人才施展才干、实现自身价值提供舞台，努力营造有利于激活高端人才潜在创造力的软环境，通过本办法的有效实施开创高端人才引得进、干得好、留得住的新局面。

二、组织实施与责任落实

（一）大力加强对高端人才引进工作的组织领导

学校人才工作领导小组是高端人才引进的领导机构，准确把握高端人才引进的基本原则，充分调动、激活责任主体的能动性、创造性，确认学院和学科提出的高端人才引进计划与预案，督促学院和学科按计划与预案主动出击开展引进工作，审核已通过学院和学科考核程序提出的待引进人选，协调高端人才引进工作中的其他重大事宜。领导小组办公室统筹协调高端人才引进的日常相关各项工作。

（二）重点明确学院与学科在高端人才引进工作中的责任主体地位

学院与学科是高端人才引进工作的责任主体，学院院长与相

关学科带头人是第一责任人。责任主体的主要职责是：遵循高端人才引进的基本原则提出高端人才引进计划与预案，按学校确认的计划与预案主动出击物色相关人选，对高端人才意向人选进行资格审查，会同人事处洽谈引进条件和引进后的岗位职责与考核目标，组织相应的专业学科考核小组对待引进人选进行综合素质、业务能力以及引进后对学科发展的作用进行评价认定，会同人事处与待引进人选协商起草引进合同（协议），向学校提出待引进人选考核后的引进建议报告，负责签订合同后入校前与引进人员岗位工作相关的各项准备工作，需由学院与学科负责的与高端人才引进相关的其他事宜。

（三）充分发挥高端人才领导小组办公室统筹协调与督查督办作用

高端人才领导小组办公室是为学院与学科高端人才引进的服务机构，其责任主体是人事处，协助的相关部门有财务处、学科处、科技处等。办公室的主要职责是，依据“十二五”规划目标的要求，代表学校提出高端人才引进计划与预案的整体基本原则，按学校审核的预案加强对外宣传与信息发布，协助责任主体主动出击物色相关人选、洽谈引进条件和引进后的岗位职责与考核目标、与待引进人选协商起草引进合同（协议），负责引进人员入校前合同约定的、学院与学科无力完成的其他事宜的统筹协调，负责办理引进人员合同约定的需由校外有关政府部门或社会机构解决各类事宜，代表学校对高端人才引进责任主体的具体工作进行督查督办的职责，协调解决高端人才引进工作中出现的其他相关事宜。

三、高端人才的界定与引进模式

高端人才的引进人选应是综合素质高、具有执著的科学精神和良好的团队合作意识、研究领域与学术业绩符合我校学科建设与发展需要，并具备下列条件：

第一层次：中国科学院院士、中国工程院院士；海外高水平大学的终身教授。

第二层次：年龄一般不超过 **50** 周岁的下列人员。

教育部长江学者特聘教授、长江学者讲座教授；国家自然科学基金杰出青年科学基金获得者；国家自然科学基金重大项目负责人；“**863**”、“**973**”项目首席科学家；“新世纪百千万人才工程”国家级百人层次人选；“教育部新世纪优秀人才支持计划”入选者；国外著名大学工作 **5** 年以上，担任教授职务并在某领域有建树者；其他相当或接近长江学者特聘教授学术水平的学者。

第三层次：年龄一般不超过 **40** 周岁的下列人员。

海外知名学术机构工作 **3** 年以上，且业绩显著的优秀海外留学人员；

国内高水平大学或企事业单位工作的，在某领域取得重要研究成果或公认的学术地位，具有教授或研究员职务者。

高端人才引进以全职引进为主，全职引进指录用为我校正式员工，海外高水平大学教授每年能在校工作 **9** 个月以上者方可全职引进；对确属学科建设与发展急需且又不能以全职方式引进的第一、二层次人才可以聘为“合约教授”，并以沈阳工业大学员工身份开展科学研究、承担科技创新项目、取得创新成果，且每年应在校工作 **3** 个月以上。

引进高端人才的岗位职责与工作目标、最少服役年限等在引进合同（协议）中具体约定，除引进合同（协议）中另有约定的以外，引进的高端人才与学校原有同类岗位人员享有其他一切同等的权利与义务。

四、引进高端人才提供的条件与待遇

学校对以全职模式引进的高端人才提供一次性科研启动费及相应的其他工作条件，引进的高端人才还可以享受一次性安家费或实物住房的待遇（详见一览表），特别时可另行协商议定。

引进高端人才工作条件与引进待遇一览表

人才类别	实物住房	科研启动费（万元）		提供的其他工作条件	聘任岗位
		理工科	文科		
第一层次	240 平米	500-1000	300-500	工作用车、工作秘书配备工作助手 搭建合作团队	一级教授 或 相当待遇
第二层次	150-240 平米	50-300	50-100	配备工作助手 搭建合作团队	二级教授
第三层次	80-120 平米	30-100	10-30	协助组建合作团队	三级或四级教授
“合约教授”的工作酬金按照实际工作时间每月 3-6 万人民币（税前），每年报销 1-2 往返旅费，工作期间提供相应的食宿条件。					

全职引进的海外高水平大学教授可实行年薪制，年薪在40-80万元范围内商定；其他全职引进的高端人才薪酬依据所聘岗位及职责，首个聘期比照优于现岗人员的待遇商定，首个聘期后按合同约定岗位职责履行与考核情况另行确定。

引进高端人才的子女入学、配偶工作，外籍人员在华长期工作或居留手续等相关事宜按合同约定办理。

五、高端人才引进工作预案的执行与考核

高端人才引进是关系到学校“十二五”发展目标能否顺利实现的关键性重点工作，全校上下要按本暂行办法的相关规定和工作预案严格执行，领导小组把握方向的同时重点强化过程管理与督察督办，相关责任主体要开拓性地扎实开展相关具体工作，切实做到全校上下协调一致地有效推进并力求实效，把此项工作的实效作为相关责任主体业绩考核与工作评价的重要指标，对于工作不力、绩效不佳的相关责任主体和责任人将视情批评教育并敦促其限期改进，对责任情节严重妨碍工作持续开展经批评教育无显著性成效的，学校可以适时进行岗位调整。

沈阳工业大学高端人才引进政策以本办法为准，本办法解释权归学校人事处。

沈阳工业大学“青年英才培育计划”实施方案

第一章 总 则

第一条 为进一步推进沈阳工业大学人才队伍建设“321”工程，加速培养青年拔尖人才，落实《沈阳工业大学“十二五”教育事业发展规划》人才培养目标，学校决定实施“沈阳工业大学青年英才培育计划”（以下简称“本计划”）。

第二条 工作原则

本计划旨在发掘和培养具有发展潜力的杰出青年人才，遵循以下工作原则：

（一）依据学科建设规划，采取向重点学科、新兴学科、重点科研基地倾斜的设岗原则。

（二）德才兼备，高标准、重潜质的选人原则。

（三）公开选拔、择优支持、定期考核、动态管理的培育原则。

（四）受聘者的学科方向应符合学校及学院学科建设发展规划，并隶属于某一学术团队。

第三条 实施目标

（一）连续三年，遴选在教学、科研工作中做出或有望做出突出成绩的优秀青年教师，通过跟踪培养，引导他们在教育教学改革和学科前沿进行创新性研究，使他们尽快成长为学术带头人，冲击国家杰出青年基金，带动相关学科队伍整体素质的提升。

（二）产出一批创新性成果，以支撑学科学位、学科平台、教学质量工程建设等。

(三) 培育出若干结构合理、整体学术水平较高、以青年教师为领军人的学术队伍和有良好发展前景的稳定研究方向和团队。

第二章 岗位设置与遴选

第四条 岗位设置

本计划所设置岗位属有期限聘任岗位，校内岗位最低定为五级，聘期 3 年。聘任期满后，聘任关系自动解除，受聘者参加学校正常岗位聘任。

第五条 遴选对象的基本条件。

申请者应是具有博士学位的副教授或已获青年学术骨干教师基金资助的讲师，年龄不超过 35 周岁。并具备下列条件之一：

(一) 在教学科研第一线工作，对本学科的发展和学术研究有创新性构想，近五年以第一作者身份在国内外重要学术刊物上发表检索 (SCI、SSCI) 学术论文 8 篇 (国际杂志论文至少 2 篇)。

(二) 近五年主持过省部级及以上科研课题，或获得过省部级及以上科技成果奖励。

(三) 省级及以上百篇博士论文获得者。

第六条 遴选程序。

(一) 个人向学科所属学院申请。学院成立专家组进行论证，采取答辩 (必要时)、评议、投票方式提出初步推荐人选。学院论证应侧重申请者资格、梯队合理性及紧密性、研究方向是否符合学科发展规划或形成新方向的可能性、预期成果期望程度等。学院论证后应提出较客观、公正、准确的具体意见。

(二) 学院向学校推荐。学校相关职能部门对学院推荐人选

进行综合审核。学校学术委员会采取答辩（必要时）、评议、投票确定青年学术骨干教师建议人选，上报校长办公会审批。

（二）经校长办公会审批通过后向全校公示、公布。

（三）学校与受聘者签订岗位聘任合同书。

第三章 培养措施及相关待遇

第七条 学校设立青年英才资助基金。三年内，理工类资助50—100万元，人文社科类资助20—50万元。

第八条 受聘者所在单位要在政治思想、业务能力和学术等方面对其进行重点培养，提供必要的工作条件，帮助组建科研团队，优先参加研究生指导教师遴选和指导各类研究生。

第九条 受聘者在聘期内履行聘任岗位职责，享受相应的岗位待遇。

第十条 聘期内，聘任者可以沈阳工业大学教授名义对外参加各类学术活动和开展合作研究。

第十一条 学校有关部门在受聘者争取重大项目等方面给予重点支持；各学院优先推荐受聘者到行业学会、教学指导委员会等各种学术组织任职。

第十二条 聘期内，学校优先推荐受聘者参加高一级职务评聘；根据工作业绩，优先推荐其申报各类人才计划。

第十三条 聘期内，受聘者每年享受一个月的学术休假。

第十四条 外单位到我校工作的受聘者，学校提供面积为80m²以上住房一套。

第十五条 奖励

（一）根据考核结果，优秀者下一年度起可上浮一级校内岗

位津贴。

(二) 考核优秀者, 经学校专业技术职务聘任委员会批准, 转入高一级职务岗位。

第四章 管理与考核

第十六条 聘约管理

本计划对受聘者实行合同式聘期目标管理。聘任合同中规定聘期、受聘者的岗位职责、任期目标、有关动态管理的条款及学校、学院、受聘者的权利义务。

第十七条 岗位职责

(一) 把握学科建设的内涵和规律, 组织或主要参与实施学位点、重点学科、重点实验室等的建设、申报与评估工作。

(二) 三年内取得符合学科方向内涵并署名沈阳工业大学的如下成果:

1. 申请到国家级项目;
2. 发表被 SCI、SSCI 检索的国内外重要期刊学术论文 5 篇;
3. 出版学术专著 1 部;
4. 获省部级科技成果奖 1 项;
5. 承担或完成省级教学质量工程项目 1 项, 或获校级质量工程项目一等奖 1 项;
6. 入选省百千万人才工程百人层次或获省部级优秀人才。

(三) 负责资助经费的合理使用, 并接受学院和学校的监督与审核。

第十八条 考核

(一) 本计划受聘者实行年度考核, 主要考核开展工作情况

和新增成果情况。

（二）考核方式：

1. 本人自评：受聘者填写《沈阳工业大学“青年教师英才培育计划”年度考核表》，对上岗以来的履职情况进行全面总结。

2. 学院审核：学院对受聘者的履职情况进行全面审查，并组织院学术委员会专家考察评议，填写评议意见。

3. 专家组考核：学校聘请专家组，在听取本人汇报的基础上进行综合考评。

4. 学校审定：专家组的考评结果报高层次人才队伍建设领导小组审定。

（三）考核结果的使用。年度考核为优秀和良好者，下一年度继续聘任；考核为一般者，终止聘任合同。其中，优秀者下一年度岗位津贴上浮一级。

第十九条 经费管理

（一）经费拨付规则：第一年划拨资助总经费的 40%，依据责任目标完成情况按年度 30%、30%划拨其余经费。

（二）经费使用：按学校有关纵向经费使用办法执行。

（三）本资助取得的科研成果如需鉴定，须向学科学位建设处和科技与高新技术产业处申报，其知识产权归沈阳工业大学。

第五章 附则

第二十条 本办法中的有关术语含义可参见《沈阳工业大学内部管理体制改革实施方案(试行)》。本办法由人事处负责解释，未尽事宜由校学术委员会裁定。

第二十一条 本办法自发布之日起实施。

沈阳工业大学关于加强青年教师培养的规定

一、培养目标

结合学校师资队伍建设规划、学科建设规划和教学科研工作的需要，构建定位准确、能促进师资队伍可持续发展的培养计划和支持体系，全面提升青年教师的综合素质、教学科研能力、知识创新能力和整体学术水平，促进优秀教学骨干、学术骨干和优秀学科带头人脱颖而出。

二、培养原则

（一）遵循人才成长规律，注重潜能挖掘，将教师成长需求与岗位聘用相结合，建立激励约束与滚动发展相结合的科学人才培养机制。

（二）注重对青年教师的业务能力、政治素质和组织能力的培养。优先遴选、推荐业务突出的优秀中青年教师参加各类培训。

（三）通过项目团队组合，加大对青年教师的培养力度，提高培养工作的针对性和实效性。

（四）采取短期培训和长期培养相结合的方式，分层次实施旨在提高教师素质的各类培训。

三、培养方式和项目计划

（一）技能培训方面，以教育技能培训为主。

1. 岗位培训：主要包括岗前培训、教师资格认定培训。新从事教育教学工作的人员，均需参加岗前培训，经试讲合格取得主讲教师资格后方可上岗任教。

2. 外语培训。学校定期举办教师外语培训。教师外语水平纳入教师岗位聘用、公派出国选拔、入选各类计划的参考依据。

3. 现代教育技术培训。学校、学院定期开展多媒体课件制作及计算机技术、网络技术的培训，促进教师掌握现代教育技术手段，提高教育教学能力。

（二）业务培训。以全面提升教师能力，加强科学方法、科学精神的培养训练为主。

1. 导师制培养。由学院选派教学科研经验丰富的优秀教师担任青年教师的导师，原则上采取一对一的方式，从职业道德、课程教学、研究能力、实践技能等方面对青年教师进行培养，提升青年教师的教学科研素质，强化青年教师的专业发展。

2. 学术交流及专题研讨。支持教师在职开展学术交流、教学科研实践和社会实践活动，支持在职参加以教学改革和教材建设为主要内容的研讨班、参加国内外重要学术会议或合作研究、学术访问及各类短期专题研讨，定期举办青年教师论坛等，使教师熟悉和掌握本学科发展前沿信息，进一步提高学术水平。

3. 学术讲座培训。聘请优秀校友回母校工作或兼职，组织学术界及工业界专家来校短期讲学，重点开展以教育教学方法、研究生指导、论文写作规范、科研项目申请为主要内容的各类培训。

4. 教学观摩、比赛：院、系定期或不定期组织青年教师观摩校内外教学名师和优秀教师授课，定期开展教学方法培训及授课比赛。学校每两年组织一次青年教师授课比赛，对优胜者，在进修提高方面给予政策倾斜。

5. 跨学科交叉学习。利用学校现有学科门类资源，鼓励青年教师开展跨学科交叉学习。青年教师在 5 年之内随同本科生或研究生一起插班学习 2 门以上的跨学科专业课程。

（三）专业培训。以引导教师追踪国际学术前沿，掌握本学科前沿研究动态、先进研究和技术方法为主。

1. 学历提升。鼓励和支持中青年教师提升学历学位层次，院系应拟定并上报师资培养计划，经人事处批准后可推荐教师攻读校外相关专业在职博士研究生。

2. 博士后研修。根据学科建设需要，加强学科梯队人才的培养，鼓励具有博士学位的青年教师进入博士后流动站工作。

3. 高级研修。鼓励院系有计划、有针对性地选派青年教师参加由教育部组织的、以地区为依托的，国家重点学科、重点实验室、工程研究中心和人才培养基地举办的“高校青年骨干教师高级研修班”；参加以名师巡讲和精品课程推广使用为主的精品课程高级研修班；参加以加强实验室建设、提高实验队伍水平、推进实验教学改革和加大优质资源开放共享等为主的实验技术骨干教师高级研修班。

4. 青年教师工程实践培训。结合实际情况，院系制定青年教师工程实践培训的分阶段培养计划，报人事处审核备案，有目标的选派无工程实践经历的教师赴企业、科研院所参加实践教育培训或挂职锻炼。

（四）国内、外访进修培训，加快青年学术骨干、学术带头人的培养。

1. 选派具有硕士及以上学历或副教授及以上职称的骨干教师到国内知名大学、科研院所做访问学者。选拔青年骨干教师赴国内重点大学或科研单位做高级访问学者，开展学术交流，提高业务能力和科研水平。

2. 鼓励和资助优秀青年教师参加国际学术交流活动及高水平国际学术会议。

3. 选派和资助优秀青年教师出国研修。定期选派骨干教师赴国外做访问学者或开展合作研究、培训进修。

4. 选派基础课教师出国进修，着力提高公共基础和专业基础学科的研究水平。选取重点院校及学科方向，形成长期派出计划，以 3 年为周期，定期选送教师到国外一流大学研修交流。

5. 加强双语教学课程建设。针对国家战略和人才培养需求，选派青年骨干教师有针对性地专门跟踪学习 1-2 门课程，与国外学者共建课程。采用国外高水平大学原版教材，或整合本学科在国际上有影响力的教材，以双语教学方式，提高学生外语听说读写能力。

6. 研究所实验室主任创新项目：选拔研究所实验室负责人和骨干教师以高级访问学者身份有针对性到国外一流大学进行研修交流。

7. 创新团队国际合作伙伴计划：在新兴学科和交叉学科领域，吸引海外知名学者与国内优秀人才合作，采取灵活方式短期回国工作。开展短期引进交流合作，通过联合申报国际合作项目，不断加强项目联合。

（五）职业生涯培训。以为青年教师提供个性化发展咨询和指导为主，提升青年教师职业认同感。

1. 开展人力资源管理政策培训：为青年教师开展学校发展规划和人力资源管理政策培训，明确人力资源短、中、长期规划需求及学校人事管理制度。

2. 实施个性化职业生涯规划制度：建立青年教师个性化职业生涯规划档案，为青年教师提供发展方向咨询及发展策略指导。

3. 实行职业发展信息发布制度：定期向青年教师提供相关职业发展信息，确保信息提供的公开化、透明化和及时化。

四、组织与管理

（一）构建校院两级培养体系。在学校人才工作领导小组领导下，由人事处牵头，会同教务处、研究生学院、科技与高新技术产业处、学科学位建设处、国有资产管理处、财务处、国际合作处等相关职能部门共同组织实施。院系具体负责和落实日常工作。

（二）培养计划的落实。各学院根据学校下达的年度规划做好本学院的年度计划，组织教师参加各种培养活动，建立个人培养档案。

（三）培养工作的管理。各院系应与培养对象签订培养合同和工作任务书，实行合同和绩效管理，加强对培养对象的了解，加强业务跟踪。

（四）培养工作的考核。学校每年定期检查年度培养规划的落实情况。对在培养中做出特殊贡献的给予特殊表彰和奖励。

五、保障措施

（一）提高认识，加强领导。各级领导要认真落实，把师资队伍建设放在事关学校发展全局的战略位置，把青年教师培养考核作为一项系统的人才培养工程抓实抓好。

（二）政策保障。凡新上岗教师必须参加岗前培训和教学技能培训；教授、副教授负有培养青年教师的职责；青年教师应加强自身的继续教育，自觉提高业务能力。

（三）经费保障。学校设立青年教师培养专项经费，不断加大教师培养投入，确保教师各类培训和各项人才计划、人才工程的经费投入落实到位，切实保证各项目经费的落实与合理使用，接受审计、监察和财务部门的检查和监督。

六、附 则

本办法自发布之日起施行，由学校人事处负责解释。

沈阳工业大学学科团队建设实施方案

第一章 总 则

第一条 基本原则

（一）学科团队建设坚持“立足长远、统筹规划，奖优扶潜、强化过程”的基本原则。

（二）所有一级学科（包括纳入建设规划的）均按本方案实施过程建设。

（三）学校鼓励跨学科、跨学院、跨学科门类组织团队以促进学科交叉融合与文理相互渗透，实现资源有效共享和多学科协调发展。

（四）学校将依据学科学位点建设评估和重点学科申报需要设立学科团队培育基金，按学科团队现有基础、发展潜力、建设目标等要素选择具备培育基本条件和发展潜力，建设目标明确可行的团队进行重点培育。

第二条 工作目标

（一）通过学科团队建设实现学科各研究方向的协调发展，进而提升学科整体水平。

（二）通过学科团队建设实现学科人才的培养与提高，培育一批支撑学科发展的学科带头人和学术骨干。

（三）通过学科团队建设培育一批科技创新团队，产出一批高水平科技成果，提升学校的科技创新能力。

（四）通过学科团队建设，力争在短期内使已有及规划的一

级学科学位点均拥有支撑可持续发展的、具有一定优势或特色的、数量充足的学科方向与团队，满足学科与学位点评估的要求。

第三条 学科团队组建原则

（一）冲击国家重点学科和具有一级学科学博士学位点学科，规划建设 6 个不同学科方向的团队，重点建设 5 个学科方向团队，兼顾学科方向团队对二级学科的覆盖。

（二）具有一级学科硕士学位点和冲击一级学科硕士学位点的学科，规划建设 5 个学科方向团队，重点建设 4 个学科方向团队，兼顾学科方向团队对已初具特色的主要二级学科的覆盖。

（三）学科团队由带头人和至少 3 名骨干教师组成，团队应具有合理的年龄、职称结构，并形成较稳定的合作关系。

（四）支持开辟新学科方向的学科团队组建，鼓励能形成新学科方向的带头人和团队的引进。

第二章 学科团队职责与建设目标

第四条 学科团队职责

（一）学科团队在国家重点学科建设、一级学科学位点评估和国家与省级重点学科申报中，独立支撑一个学科方向。

（二）在本学科建设规划指导下承担本学科方向建设规划的制定与实施。

（三）负责团队所在学科各级重点学科、学位点、学科平台等申报和建设过程中的团队方向材料组织或申报工作。

（四）负责本学科团队骨干教师的培育和青年教师的培养。

（五）承担与学科团队研究方向相关的教学和教学质量工程建设任务，及本科生和各类研究生的培养工作。

（六）承担与学科团队方向相关的科技创新与科技服务工作，培育并产出支撑学科发展的各类研究成果。

（七）学科团队带头人要在准确把握方向内涵基础上统筹协调团队成员的学术工作，会同团队成员提出与本方向内涵吻合的教学科研设施配置等条件建设的建议。

（八）有义务组织本学科团队方向的大型学术交流活动。

第五条 学科团队建设目标

所有学科团队的三年建设目标是能在重点学科建设、一级学科学位点评估、各级重点学科和学位点申报中成为一个独立的学科支撑方向。

第三章 学科团队的管理与考核

第六条 学科团队的管理

（一）学科团队纳入所在学院二级管理范畴，学院实施学科团队的过程管理。

（二）学科学位处及与学科建设相关的职能部门是学科团队建设的服务机构，要为学科团队建设与发展提供经常性的优质服务；学科学位处、财务处等部门要代表学校对各学院的学科团队建设工作进行目标管理。

（三）学科团队所在二级学院负责提出团队设置意见，团队所在学科根据二级学院意见，确定设置的学科团队，报学校备案。

（四）学科团队成员工作业绩纳入学校或学院岗位聘期业绩考核。

（五）跨学院组建的学科团队由学科所在学院负责管理和考核，非学科所在学院的团队成员由其所在学院管理与考核。

（六）学科团队所在学院负责协调团队组建、条件建设等事宜，保证团队开展工作的基本条件。

（七）实行团队与团队成员动态管理，学院负责对不能履行团队职责、协作松散的团队或成员进行必要的调整。

（八）每学年学科团队所在的二级学院要组织一次对团队的全面考核，根据考核结果提出进一步发展、整改、调整的意见。

第七条 学科团队的考核指标

（一）学科团队考核指标包括：人才培养、教学工作与教育教学改革、科研业绩、队伍建设、平台建设、学术交流等。

（二）学科团队每年必须完成下列指标：

1. 公开发表与团队方向内涵吻合的、进入 **SCI、EI、SSCI** 检索和被《新华文摘》、《人大报刊复印资料摘编》、转载的论文 5 篇以上。

2. 团队成员参加国内外学术交流不低于 3 人次。

3. 出版至少 1 本专著或编著与教材，或获得省部级科技奖励 1 项。

4. 团队科研进款工科不低于 50 万元、理科和经管不低于 10 万元、文科不低于 5 万元。且至少承担 1 项计划项目。

5. 每年至少承担本科、研究生 2 门课的授课任务，培养（毕业）各类研究生不少于 5 人，积极承担或参与省级或学校教学质量工程建设任务。

6. 承担国家、省部和学校的教学质量工程和教育教学改革项目至少 1 项，或获得教育教学改革成果奖至少 1 项。

7. 完成学校和学院布置的其他工作。

第四章 学科团队建设措施

第八条 管理措施

学科团队建设情况作为二级单位届内考核指标之一。

第九条 政策措施

（一）校管学科关键岗从学科团队带头人和学术骨干中产生。

（二）限额科技项目和科技成果申报指标优先分配给学科团队。

（三）校内各类科研设备及实验室优先满足学科团队的需要。

（四）优先申报国家、省、市各类条件建设资助项目。

（五）职称评定向学科团队成员倾斜。

（六）学科团队优先使用本学科各类学科建设费。

（七）学科团队成员优先获得国内外进修、培训、访问等指标。

第十条 资助措施

根据重点学科建设与培育和学位点建设，学校实施培育学科团队资助计划。列入培育学科团队计划的将给予 50-10 万元的培育资金扶持。

第五章 培育学科团队的遴选

第十一条 培育学科团队设置原则

（一）根据重点学科建设与培育和学位点建设需要，结合各学科学科实际设置培育学科团队方向。

（二）以提升学科整体水平为目标，重点资助有提升潜力和

能发挥完善学科研究方向作用的学科团队。

(三) 保证学科建设工作重点需要, 兼顾学科间均衡发展。

第十二条 培育学科团队遴选条件

培育学科团队应具备以下基本条件:

(一) 近五年承担省部级以上科研课题一级学科博士点学科团队不少于 3 项(一级学科硕士点学科团队不少于 1 项), 团队成员结构合理并具备良好的合作运行机制, 团队学术氛围浓厚, 工作环境条件良好。

(二) 带头人须是 50 周岁(博导 55 周岁)以下、学科责任 5 级岗位以上、责任心和组织协调能力强的教授; 硕士点学科团队带头人可以是 45 岁以下、校内 6 级岗位以上、承担过省级以上项目的副教授。

(三) 团队成员中副教授以上职称人员不少于 3 人, 文、理、工交叉的学科团队骨干成员最多可交叉 1 人, 团队成员吸纳兼职人员的必须有可以署名沈阳工业大学的相关业绩。

第六章 培育学科团队的考核指标

第十三条 学科培育团队取得的各类教学、科研等成果必须署名沈阳工业大学。

第十四条 一级学科博士点学科团队考核指标

(一) 理工类学科团队至少承担国家级项目 3 项, 省部级项目 4 项, 发表 SCI 收录论文 5 篇, EI 收录论文 6 篇, 获得省部级科技奖励 2 项, 且至少有 1 项二等或以上奖励, 出版专著 1 部, 科研经费不少于 100 万元/年; 人文社科学科团队至少承担国家级项目 2 项, 省部级项目 3 项, SCI、SSCI 收录论文和被《新华文摘》、

《人大报刊复印资料摘编》转载论文 10 篇以上，出版专著 2 部以上，省人文社科奖 3 项，至少一项为 2 等奖以上。

（二）理工类团队带头人申请到国家科研项目；发表被 SCI、EI 检索的重要期刊论文 3 篇；人文社科类团队带头人承担省部级以上项目 1 项，发表被 SCI、SSCI 收录或被《新华文摘》、《人大报刊复印资料摘编》转载论文 5 篇，出版学术专著 1 部。

（三）团队前三名骨干每人申请到省级以上计划项目，并至少发表被 SCI、EI、SSCI 的重要期刊论文 1 篇或《新华文摘》、《人大报刊复印资料摘编》转载论文至少 1 篇。

（四）承担国家、省部和学校的教学质量工程和教育教学改革项目至少 1 项，或获得教育教学改革成果奖至少 1 项。

第十五条 一级学科硕士点学科团队考核指标

（一）理工科团队至少承担国家级项目 2 项，省部级项目 3 项，发表 SCI 收录论文 4 篇，EI 收录论文 5 篇，获得省部级科技奖励 2 项，出版专著 1 部，科研经费不少于 60 万元/年，人文社科团队至少承担国家级项目 1 项，省部级项目 3 项；人文社科类团队发表 SCI、SSCI 收录论文和被《新华文摘》、《人大报刊复印资料摘编》转载论文 7 篇以上，出版专著 2 部以上，省人文社科奖 2 项。

（二）理工类团队带头人申请到国家科研项目，发表被 SCI、EI 检索的重要期刊论文 2 篇；人文社科团队带头人承担省部级项目 1 项，发表被 SCI、SSCI 收录或被《新华文摘》、《人大报刊复印资料摘编》转载论文 3 篇，出版学术专著 1 部。

（三）团队前三名骨干每人申请到省级以上计划项目，并至

少发表被 SCI、EI、SSCI 的重要期刊论文 1 篇或《新华文摘》、《人大报刊复印资料摘编》转载论文至少 1 篇。

第七章 培育学科团队管理

第十六条 学科学位处代表学校对培育学科团队实施目标管理。

第十七条 学院是学科团队建设的责任主体，负责团队建设的过程管理及年度考核，培育团队考核重点为目标完成情况、培育经费使用情况及团队建设中存在的问题，对非培育团队重点进行发展性考核，年度考核结果报学科建设处备案。

第十八条 培育经费按资助年度依次拨付总额的 50%，30%，20%，团队成员使用经费不低于总额度的 40%；经费支出范围与审批权限参照科技计划经费的相关规定办理。

第十九条 培育期内团队带头人严重违反法律法规及有关规章制度的、团队整体年度绩效考核建设无成效的、团队成员有学术上弄虚作假行为的，取消学科团队培育资格并追究团队带头人及相关当事人的责任。

第八章 附 则

第二十条 本方案自发布之日起实施，解释权归学科学位处。