

---

# 中共浙江大学委员会浙江大学关于加强人才工作协同机制建设的实施意见

党委发〔2012〕67号

（2012年12月3日）

为进一步实施人才强校战略，加快高水平人才队伍建设步伐，举全校之力，为人才工作提供有力的组织与机制保障，根据《中共浙江大学委员会 浙江大学关于加强高水平人才队伍建设的若干意见》（党委发〔2012〕22号）精神，现就加强人才工作协同机制建设提出如下实施意见：

## 一、加强组织保障，完善人才工作体制机制

1. 加强领导，完善人才工作目标责任制。各级党政领导班子要牢牢把握学校人才工作的方向和大局，创新工作理念和方法，完善各项政策制度。各级班子要把高水平人才队伍建设工作作为一把手工程来抓，统筹协调人才工作，整合协同各方力量，提供高效服务保障。学校领导班子成员要根据分工，深入学部和学院（系），加强指导、及时协调；各学部、学院（系）要建立和完善各自的责任体系，明确目标任务。

2. 下移重心，确立学院（系）在人才工作中的主体地位。进一步推动管理重心下移和资源下放，围绕人才工作，盘活整合现有校内各种资源，集中优质资源，构建有利于高

---

水平人才队伍建设的长效机制。尊重学科内在发展规律，充分发挥学院（系）的积极性与创造性，由学校负责制定资源分配的原则与标准、学院（系）自主决定资源的具体分配使用，确立学院（系）在人才队伍建设工作中的主体地位。

3. 优化体制，提高人才工作决策和服务效率。围绕高水平人才队伍建设工作进行人才管理与服务体制机制的改革，突破制约人才队伍发展的内部机制障碍，打破不利于协同工作的体制壁垒，形成有利于协同工作的政策环境。学校成立人才工作办公室，加强人才工作的统筹和协调，统一负责高层次人才引进、培养与服务工作，统筹并协调相关的经费、房产、科研设备、研究生招生名额等各类资源的安排，进一步提高人才工作快速反应能力与决策、服务效率。

## **二、加强宏观指导，落实人才工作责任目标**

4. 统筹规划，分解落实各类人才工作指标。根据人才队伍建设要求，结合学科建设发展、教师定岗定编及“1311人才工程”建设目标，学校确定高水平人才发展规划和人才需求导向，制定年度和阶段性人才工作计划与目标，分解各类高水平人才引进与培养任务指标，作为人才工作责任落实到各学部、学院（系），为学部、学院（系）制订人才发展规划和分年度人才需求计划提供依据，并列入各级领导班子考核指标体系。

---

5. 狠抓落实，明确学院（系）建设高水平人才队伍的目标任务。各学院（系）根据学校下达的“1311 人才工程”总体目标任务，制订学院（系）人才队伍发展规划和分年度人才需求计划；报学校批准后，各学院（系）与学校签订班子任期内人才工作目标责任书（内容包括教师定编定岗情况及高层次人才引进、培养的数量，创新团队建设，师资队伍结构比例，外籍教师引进数等）。

6. 统筹协调，充分发挥学部在人才引进与培养工作中的规划、协调、评价、咨询作用。各学部根据学校“1311 人才工程”分解责任目标，制订学部人才队伍发展规划，帮助学院（系）落实人才队伍建设任务，督促指导学院（系）制订人才发展规划和人才需求计划，充分发挥学部人力资源委员会对人才工作的评价和咨询作用。

### 三、加强协同保障，构建人才工作支撑服务体系

7. 协同发展，统筹推进各类人才队伍建设。加强实验技术、图书信息等教学科研支撑队伍及党政管理与辅导员队伍建设，提高队伍整体素质、提升服务能力和服务效能；围绕核心教学科研队伍建设，构建各支队伍协同发展的人才工作新格局；积极营造服务师生、和谐向上的人才发展氛围。

8. 协同工作，汇聚服务高水平人才队伍的工作合力。进一步增强机关部门和全体工作人员的全局意识、责任意识、服务意识，理顺管理职能、规范工作流程，以提升服务能力、

---

服务效能为重点，加强部门之间、部门与学院（系）之间人才工作的沟通与协同。

9. 协同保障，探索建立多元化的人才投入保障机制。积极发挥政府、企业、海内外校友和社会各界的作用，拓展并形成多元化资源投入渠道，举全校之力为高水平人才队伍建设提供保障，特别是要在制约人才发展的办公用房和实验用房上做好保障工作。积极完善年薪制、协议工资制、固定津贴制、岗位津贴制等多种形式的人才薪酬制度，探索建立适应学校发展目标与声誉地位的薪酬保障机制。

#### **四、加强督促检查，完善人才工作督查、评估与考核激励机制**

10. 以人为本，完善人才评价激励机制。积极探索体现各类人才队伍特点的职业发展通道，遵循不同学科的发展规律与人才不同阶段的成长特点，改变传统的考核评价方式。注重原始创新和解决国家重大需求的实效，形成以创新质量和贡献为导向的人才评价与分配机制，探索制定知识、技术、管理、技能等生产要素按贡献参与分配的办法，探索有利于人才协同创新的双聘制度，完善人才评价激励机制。

11. 跟踪督查，确保各项人才工作任务落实到位。建立人才重大政策落实办法和实施情况跟踪机制，对重点实施的人才项目和专项计划的进展与成效进行定期评估，及时改进完善政策，以政策创新带动体制机制创新，确保组织领导到

---

位、政策落实到位、经费投入到位，提高工作的组织领导水平。

12. 加强考核，试行人才工作绩效与领导班子考核结果挂钩等激励制度。根据学院（系）领导班子与学校签订的人才工作目标责任书，加强年度目标任务与任期目标任务的工作考核，将人才工作绩效考核结果与学院（系）领导班子成员任期考核、奖惩挂钩。

---

主送：纪委，各院级党委、直属党总支、直属党支部，党委各部门，  
各党工委，工会、团委，各学部、学院（系），行政各部门，  
各校区管委会，直属各单位。

---

中共浙江大学委员会办公室

2012年12月4日印发

---