关于高等学校高层次人才队伍建设的若干意见

晋教人〔2016〕6号

为深入贯彻落实全省科技创新推进大会精神，加强高等学校高层次人才和科技创新人才队伍建设，完善人才培养、引进、稳定的体制机制，使高等学校更好地为全省科技创新和“六大发展”做出贡献，现提出有关意见如下：

**一、进一步健全高校高层次人才工作体制机制**

**1、建立高校高层次人才联席会议制度。**省教育厅牵头，省有关部门建立高校高层次人才引进培养省级联席会议制度，确定协商机制，定期召开会议，听取高校引进培养高层次人才情况汇报，研究高校高层次人才引进培养中的有关政策，协调解决高层次人才引进培养中的重大问题。

**2、设立绿色通道，为人才提供优质便捷服务。**省、市各有关部门要为高校高层次人才和科技创新人才引进和发展创造良好环境。高层次人才和科技创新人才如办理调动入编手续，主管部门及人社、编制部门一般应均在15个工作日内办理完成，切实提高引进效率。对引进的具有国际一流水平、能够带动我省产业重大发展的高层次人才团队及引进措施政策，实行特事特办、一事一策的方式，上报省委、省政府专项研究，给予全力支持。对于高校全职引进的“千人计划”“百人计划”人选和具有正高级专业技术职务的高层次人才的配偶工作、子女入学等需要解决的问题，按照山西省关于引进重点高层次人才计划和山西省高端创新型人才培养引进工程、新兴产业领军人才培育工程等相关规定执行。

**3、建立高等学校科研与我省产业需求相对接的信息交流平台。**省科技厅牵头，协调省发改、经信、教育等部门，根据我省经济发展需要，与高校科研结合，定期发布人才、资金、技术、产业发展等信息、目录、项目等，同时定期编制、发布高层次人才需求情况，充分发挥信息发布的导向作用，促进高校科研项目与我省各类产业的对接，促进人才与重点产业紧密结合。同时积极帮助高校与金融、产业和企业建立对口联系机制。

**4、确定高校科研专用编制，设立研究系列岗位。**在具有博士授予权的本科学校，省教育厅按照本校现有人员编制总数的一定比例（具体比例由高校根据需要提出建议，一般不超过5%）确定为专用科研编制。其它高校的科研编制由省教育厅根据实际需要研究确定。经省人社厅、教育厅审核批准，在具有专用科研编制的高校开设研究员系列和岗位。

**二、进一步加大高校高层次人才引进培养力度**

**5、依托我省重大人才项目引进和培养高层次人才。**根据事业发展和人才引进培养需要，调整完善“三晋学者”人才计划，充分发挥其引领作用。继续依托我省“海外高层次人才引进工程”、“高端创新型人才引进和培养工程”、 “新兴产业领军人才培育工程”、省教育厅“131领军人才工程”等吸引、集聚高层次人才。依托省科技厅、教育厅有关培养项目，加大对高校重点学科、专业领军人才、技术成果产业化领军人才、青年人才等本地各类人才的培养力度。对于获得国家和我省重大项目的人才或团队，高校要确定配套项目和资金，增加工作经费，通过项目实施，全方位、多角度整合人才资源，优化人才队伍，带动和培养一批高层次创新型人才和优秀创新团队，为人才引进稳定构建更多创业平台。

**6、加大力度引进和培育高层次人才团队。**高校要转变高层次人才和科技创新人才的引进思路，把“引什么人办什么事”转变到“办什么事引什么人”上来，不断加大引进和培育高端人才团队的针对性，用3-5年时间，引进和培育一批高端人才团队。对高校急需引进和现有的人才团队、项目和经费，主管部门和省有关部门要积极给予支持和协调，共同营造招才引智的良好社会环境。高校根据产业需要、学科建设，鼓励和支持高端人才团队在我省转化科技成果、创新创业，为他们提供更加优惠的政策和优质的服务。

**7、围绕我省核心产业引进和培养新型创业创新型人才。**高校要立足服务全省产业创新需求，围绕我省核心产业发展重点领域，优先确定引进人才和项目，以人才引进带动项目引进，以项目吸引人才。要加大从企业和科研院所引进有经验的科技产业型人才的力度，积极鼓励高校专职科研人员到企业挂职兼职，促进产业化、创新型人才培养。要围绕我省实施“新兴产业领军人才引进和培养计划”、“重点实验室研发人才引进和培养计划”、“重大产业项目工程技术人才引进和培养计划”，用3-5年时间，引进和培育一批创业型领军人才，增强人才培养的针对性和实用性。

**8、积极采取柔性引进的策略。**省、市各部门和高校要适应人才资源配置社会化、全球化的发展趋势，积极应对地域、户籍、身份、所有制等对人才流动的制约，坚持“不求所有、但求所用”的原则，采用柔性引进办法，积极鼓励省内外高层次人才和科技创新人才通过兼职、讲学、咨询、讲座、对话、科研合作、投资办厂、顾问等方式进行合作，提供智力支持，高校要提供良好的工作、生活环境并给予适当补贴。柔性引进人才聘期在2年以上的，应享受本校同类人才相关待遇。同时，高校要围绕我省核心产业链和学校学科建设聘用一批省内外企业家到高校担任兼职教师。

**三、进一步完善高校高层次人才支持政策**

9**、改革高校高层次人才和科技创新人员管理办法。**高校要建立人才服务专员制度，为引进人才和现有高层次人才配备专门的工作人员，协助引进人才办理相关证件、手续等，帮助高层次人才和科技创新人才内外联络、协调，工作生活上提供支持和服务。允许和鼓励高校科研人员在完成本职工作前提下在职创业，到企业兼职从事科技成果转化、技术攻关，所得收入由单位、个人协商分配。对于科技人员在晋创办、领办或合办科技型企业的，经高校同意，3年内保留其原有的身份和职称，档案工资正常晋升，工龄连续计算。企业科技创新人员到高校承担教学科研任务且有重大贡献的，可根据有关规定，办理调动手续。省有关部门要制定编外科技人才管理意见，规范高校编外科技人才的管理、使用和待遇，激发科研活力。

**10、完善高等学校专业技术职务评聘办法。**用好高校专业技术职务评审、聘用杠杆，调动高校高层次人才和科技创新人员开展科研及成果转化的积极性。推动高校职称评审评价和岗位聘用改革，根据岗位需要和考核结果，高职低聘或低职高聘。对于社会服务和科技创新人员确定专门的评价体系和标准，重点看实际业绩贡献和经济社会效益，灵活规定教学工作量。对于高校急需引进、稳定、使用的高层次人才或科技创新业绩突出、成果显著的人才，可直接评聘相应专业技术职务。

**11、完善高校高等级岗位聘用资格条件。**省、市有关部门和高校要尽快修订高校高等级岗位的聘用条件，以推动建立以解决经济社会发展急需的重大实际问题为导向的人才评价聘用机制，突出科技创新成果的质量和贡献。启动高校特设岗位，对于引进和急需聘用的高层次人才和科技创新人才，可不受高校岗位总量、最高等级和结构比例限制，引进或聘用后可按条件直接聘入相应的特设高等级岗位，兑现相关待遇，人社、主管部门予以核批。

**12、健全高校高层次人才绩效考核办法。**高校要对高层次人才人才培养、科学研究、社会服务等相关方面的贡献进行量化，根据聘用合同，针对从事不同类别（文、理、工、教学、科研、产业化）工作性质的人员，采取“同类比较、指标量化、分类考核”的模式，建立和完善科学的考核体系和管理办法，实现优胜劣汰，激发创新活力。考核结果分为优秀、称职、基本称职和不称职四个档次，并报主管部门、人社部门和省委人才办备案。对于未完成考核指标、考核为不称职的或不符合高校发展要求的人才采用转岗、调薪、解聘等措施进行调整。对于考核基本称职的，要及时督促。

**四、进一步提高高校高层次人才政治生活待遇**

**13、实施多种形式、内容丰富的激励。**积极给予高校高层次人才和科技创新人才精神、物质层面的支持和鼓励，体现人文关怀。对在教书育人、科技创新中有突出成绩和贡献的高校优秀高层次人才、优秀科技创新人才，要纳入全国、全省优秀、模范教师和教育工作者的评选范围，不断树立先进典型，推动高校高层次人才队伍建设。同时鼓励高校对为经济社会、学科专业发展做出突出贡献的人才给予精神和物质奖励，确保人才健康成长。

**14、依靠高层次人才和专家教授办学治学。**高校要对高层次人才和科技创新人才思想上关心，生活上关照，工作上大胆使用。要设立高层次人才专家咨询委员会，定期召开会议，听取高层次人才、科技创新人才和专家教授对学校重大建设发展的意见建议。要积极吸纳高层次人才进入高校学术委员会，充分发挥高层次人才和专家教授办学治学的作用，促进高校健康科学发展。

**15、提高高层次人才工作生活待遇。**高校对高层次人才、博士或科技创新人才要在生活待遇方面给予倾斜，享受生活补贴。海外、省外的引进人才和配偶可参加我省社会保险，享受相应待遇。对科研创新类的高层次人才，学校应提供科研启动费、科研办公场所，配备科研助手。加大科研经费投入，优先解决所承担科研项目、课题及建设实验室所需经费，改善工作环境。高校可对引进或现有高层次人才提供或租赁住房，或者发放住房补贴，改善居住环境。省卫计委、人社厅为符合保健条件的高校高层次人才和科技创新人才的医疗提供相应待遇。高校要关注高层次人才和科技创新人才的身心健康，每年要进行一次免费体检，并建立体检健康档案。

**16、积极推进高层次人才收入分配方式改革**。省、市有关部门要在人才收入分配相关方面给予政策和经费支持。高校可根据人才所任职务和专业水平、业绩贡献等，与高层次人才、科技创新人才商定薪酬，经主管和人社部门批准，可实行年薪工资、协议工资、项目工资等分配方式，提高科技、知识要素在分配中的权重，并加强对高层次人才和科技创新人才知识产权的服务和保障工作。高校要积极建立健全高层次人才和科技创新人才技术要素参与分配的机制，高层次人才和科技创新人才科研发明成果所得收益，应有较大比例归团队或人才所有，对有突出贡献人才还可实行股权、期权、分红等鼓励政策和措施。要完善高校绩效工资奖励政策，高校用于高层次人才和科技创新成果奖励等费用不纳入绩效工资总额调控范围。

以上意见由省、市各有关部门按照分工，认真落实。牵头部门切实发挥主导作用，进一步完善和细化其中的政策意见，配合部门积极予以支持。各高等学校要高度重视高层次人才和科技创新人才队伍建设工作，落实责任，有力推动。