湖北文理学院“十四五”人才队伍建设规划

根据《湖北文理学院“十四五”事业发展规划》，结合学校人才队伍建设发展实际，制定本规划。

一、“十三五”人才队伍建设的基本情况

“十三五”期间，以新发展理念为指导，树立“人才第一资源”的理念，紧紧围绕立德树人根本任务和建设地方特色鲜明的高水平应用型综合性大学的发展目标，贯彻落实《中共中央国务院关于全面深化新时代人才队伍建设改革的意见》、全国教育大会、全国高校本科教育工作会议精神 and 学校《进一步加强人才队伍建设的实施意见》精神，大力实施“人才强校战略”，强力推进人才队伍建设“一工程七计划”，学校人才队伍建设取得了良好成效。

（一）主要成绩

1. 教师思想政治素质和师德师风建设有效加强

“十三五”期间，学校成立党委教师工作部，出台了《建立健全师德建设长效机制的实施办法》《教职工荣誉体系设置办法》《师德标兵和师德先进个人评选办法》《师德考核评价实施细则》《名师工作室评选建设管理办法》等规章制度，完善师德师风建设体制机制，建立师德师风建设长效机制，常态化开展师德师风建设和教师师德考核评价，树立了一批师德典型和教师楷模，完成了全省“教师思政”示范点建设，开展多种形式的政治理论、理想信念、师德专题培训学习，加强教师理论学习和师德专题教育，广大教师的思想政治素质和师德水平明显提高。

2. 人才队伍结构明显优化

教师总量有所增加，从十二五末的 886 人增加到目前的 988

人，净增 102 人，教师占教职工总数的比例由 60.56% 上升到目前的 65.39%，基本达到岗位设置的比例（见表 6：教职工结构分布表）。教师学历结构明显优化，完全达到硕士授权单位的学历比例要求，博士教师占比由 20.54% 上升到 31.58%，硕士以上教师占比由 76.63% 上升到 85.22%；高级职称教师数量逐年增加，由 351 人增加到 454 人，比例由 39.62% 上升到 45.95%，高级职称教师总量达到大学设置要求。40 岁以下教授取得突破。（详见表 7：2020 年人才队伍结构表，表 8：“十三五”人才队伍状态表）

表 6：教职工结构分布表

类别	教职工	教师			管理人员	其他专技岗位	工勤技能
		总数	专任教师	辅导员			
人数	1511	988	919	69	249	182	92
比例		65.39%	60.82%	4.57%	16.47%	12.05%	6.09%

表 7：2020 年人才队伍结构表

年龄段（岁）		≤ 30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	≥ 56	计	占比
人数		78	161	199	191	159	121	79	988	
比例		7.92%	16.12%	20.18%	19.37%	16.13%	12.27%	8.01%		
职称	正高			5	18	31	37	37	128	12.95%
	副高		12	60	88	78	57	31	326	33.00%
	中级	29	129	130	83	48	27	11	457	46.25%
	其他	49	20	4	2	2			77	7.80%
学位	博士	20	84	85	60	40	14	9	312	31.58%
	硕士	51	73	97	119	100	63	27	530	53.64%
	其他	7	4	17	12	19	44	43	146	14.78%

表 8：“十三五”人才队伍状态表

年份	教工总数	教师数	教师占比	博士	博士占比	硕士	硕士占比	正高	副高	高级	高级占比
2016	1467	891	60.74%	204	22.90%	511	57.35%	100	266	366	41.08%
2017	1456	892	61.26%	213	23.88%	511	57.29%	105	275	380	42.60%
2018	1514	958	63.28%	258	26.93%	531	55.43%	107	295	402	41.96%
2019	1501	960	63.96%	279	29.06%	522	54.38%	117	306	423	44.06%
2020	1511	988	65.39%	312	31.58%	530	53.64%	128	326	454	45.95%

3. 人才引进取得可喜成绩

强化人才意识，坚持人才强校，做好顶层设计，出台《湖北文理学院进一步加强人才队伍建设的实施意见》。围绕引才理念、学科布局、人才评价标准等，在全校上下凝聚共识，激发学院引才主体作用，织就多元化引才网络，构建校院两级共同引才格局。适时调整人才引进和培育政策，加大经费投入，明确支持条件，建立绿色通道，千方百计吸引和培育人才。共引进教授博士 158 人（其中境外 12 人），博士总量由 182 人增加到 312 人，博士占比提升 11.02%；另柔性引进教授博士 65 人，其中具有省级人才称号的 29 人。引进硕士教师（含辅导员）70 人。培育国家级人才 1 人，省级人才 10 人，市级人才 10 人。

4. 人事制度改革不断深化

“十三五”期间，学校不断推进和深化人事制度改革。岗位设置与聘用方面，2016 年，完成了三个试点学院的人事制度试点改革，在定编定岗、分类管理、全员聘任、考核评价和分配制度等方面进行了积极探索。2018 年起，加强人员控制总量管理，推进以岗位聘用为核心的用人制度改革，建立科学定岗、按需设置、职责明确、分类管理、依法聘用、聘期考核的人事管理制度。

《湖北文理学院 2019 - 2022 年人员控制总量方案》《湖北文理学院岗位设置方案》通过省人社厅核准，学校出台了《湖北文理学院岗位设置与聘用管理办法》《教师岗位设置方案》《教师岗位聘用实施方案》《非教师岗位设置方案》《非教师岗位聘用实施方案》《三级岗位选聘管理办法》等岗位设置与聘用的系列文件，组织完成了教师和其他专技岗位的分级聘用以及非教学岗位的聘用工作，全校 900 多名教师和近 500 名非教学人员通过双向选择竞聘上岗。首次全员分类分级聘用，教职工的岗位竞聘意识得以增强，岗位能上能下，待遇能高能低，充满生机与活力的用人机制逐步建立。

职称评审方面，2017 年教师、实验系列高级职称评审权下放，学校取得了高级职称自主评审权。学校制定了《职称评审工作规范》和《教师专业技术职务申报评审条件》，2019 年根据人社部《职称评审管理规定》精神对《职称评审工作规范》进行修订，2020 年结合学校发展实际和职评实践，修订了《教师专业技术职务申报评审条件》，使职称评审条件更加公平合理，建立新的政策导向，激励青年人才脱颖而出，学校依据岗位设置情况科学下达评审指标，在分类申报的基础上实施了分类评审，更规范更科学的职称评审，为人才发展成长发挥了良好的导向作用。

分配制度方面，根据学校事业发展，不断完善绩效分配办法，绩效工资水平由年人均 6.1 万提高 7.9 万元。2016 年进一步优化核心工作目标考核津贴，调增目标考核经费比例；2018 年出台公共服务费管理办法，规范公共服务费支出。在职教职工年人均工资收入由 2016 年 10.56 万元增加到 2020 年 16.65 万元，教职工工资收入稳步增加。体系合理、机制健全、秩序规范的绩效工资管理运行体系逐步建立，调动了广大教职工的积极性，促进

了学校事业发展。

5. 服务教师发展取得了明显进步

高度重视教师职后培训提高，修订完善了《教师进修培训管理办法》《教师攻读博士管理办法》等管理制度，加大对中青年教师攻读博士和进修学习的支持力度，共派出 36 人攻读博士，返校博士 29 人；共派出 126 人赴海内外访学研修，有海外研修经历人数净增 178 人，占专任教师比例 18.3%；通过岗前培训、校本培训、马工程课程培训、国培项目、出国外语培训、理想信念班等多种方式，线上培训与线下培训相结合，实现了教师培训全覆盖。

表 9：教师进修培训情况表

年份	国外读博	国内读博	读博总数	国外访学	国内访学	访学总数	境外短期研修
2016	1	8	9	3	15	18	
2017	1	3	4	14	17	31	
2018	4	1	5	19	9	28	
2019	12	1	13	18	19	37	
2020	4	1	5	1	11	11	
合计	22	14	36	55	71	126	85

（二）存在的问题

学校人才队伍建设现状仍然不能很好适应学校事业快速、高质量发展要求，主要表现在：激励教师潜心学术、倾心育人、拔尖人才脱颖而出的制度体系不完备，激励效果不理想；尤其人事制度重点领域、关键环节的改革还不够深入，具有前瞻性、系统性、针对性、实效性的教师培训体系亟待完善，鼓励、支持和激励优秀年青人才加快成长、脱颖而出培育体系急需健全。具有较大、较广泛影响的学科带头人、学术带头人等拔尖人才紧缺；

高水平教学和科研团队严重不足。高学历、高职称教师学科专业分布严重失衡。人才队伍总量偏少；博士总量偏小，占比偏低。部分学院教师年龄结构失衡。

（三）人才队伍建设面临的严峻形势

1. 人才引进难度加大，人才流失情况加剧。

人才引进难度逐年加大，近几年人才流失情况加剧，主要原因：一是外部人才竞争的整体态势日趋激烈；二是学校硕士研究生办学历史不长，事业发展不充分，办学平台相对较低，人才集聚力不强；三是与东南沿海经济发达省份和大中城市相比，学校在区位、待遇方面没有明显优势；四是学校治理体系和治理能力方面存在不足。

2. 教师退休数量增加，教师总量达标压力大。

“十四五”期间，学校将迎来一个人员退休高峰期。未来五年，我校现有教职工共有 194 人退休，其中专任教师 107 人，高级职称教师 88 人，管理和其他专业技术岗位退休 61 人。

另一方面，为满足硕士授权单位生师比 17:1 的要求，保障教育教学的正常运行，有效补充和不断提高管理人员和其他专业技术人员素质，学校“十四五”期间需引进人员近 400 人，每年至少需要引进教师 80 人左右；同时在保证博士教师比例逐年上升且接近 40% 的比例，每年需引进博士 40 人以上。

3. 博士教师引进面临突出的结构性矛盾

实现博士总量、比例达标，存在突出的结构性矛盾。从岗位设置角度看，机械工程、食品科学·化学工程、计算机工程等学院博士比例较高，教师岗位总量基本饱和；教师岗位总量有空缺的音乐与舞蹈、体育、美术、外国语等学科，因博士供应量较小等诸多原因，引进博士难度很大，引进数量有限。学校引进博士

的总体需求与岗位空缺学科引进人才现实之间存在较为突出的矛盾。

表 10：2021 年至 2025 年人员退休情况表

年度	小计	教师				管理			其他专技			工勤
		计	正高	副高	其他	计	副处以上	其他	计	高级	其他	
2021	15	8	2	3	3	1	0	1	4	1	3	2
2022	38	17	9	5	3	3	1	2	9	3	6	9
2023	53	26	16	7	3	11	2	9	10	2	8	6
2024	46	30	10	15	5	7	1	6	4	2	2	5
2025	42	26	10	11	5	3	1	2	9	3	6	4
合计	194	107	47	41	19	25	5	20	36	11	25	26

二、“十四五”人才队伍建设的主要思路和建设目标

（一）主要思路

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实习近平系列重要讲话精神和《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》《深化新时代教育评价改革总体方案》等国家政策精神，坚定人才是第一资源、战略资源和核心竞争力理念和“人才强校”战略，坚持问题导向和目标导向，坚持“总量控制、结构优化、重点突破、素质提升”原则，以引进培育拔尖人才、引进优秀博士、健全完善支持人才干事创业的激励机制、提高服务人才专业发展的水平能力为重点，实现以改革创新为动力，全力开创人才队伍建设的新局面。

（二）建设目标

1. 总体目标：建设一支政治素质过硬、业务能力精湛、育人水平高超的高素质人才队伍，为人才培养、科学研究、社会服务、学科专业建设与发展提供坚实的人才支撑保障。

2. 量化目标：教职工总数达到 1700 人，其中专任教师 1050 人，外聘教师 250 人，生师比保持在 17:1 以内；博士总量达到 420 人以上，博士占专任教师比例达到 40%；硕士以上学历教师占比达到 90%以上；高级职称教师达到 500 人以上；省政府专项津贴专家、楚天学者计划人选、省杰出青年基金获得者、省教学名师工作室等省级以上人才净增 20 人；国务院特殊津贴专家、国家杰出青年科学基金获得者等国家级人才 2 人以上。

三、“十四五”人才队伍建设的主要举措

为有效解决人才队伍建设中存在的现实问题，积极应对人才队伍建设面临的严峻形势，实现学校“十四五”人才队伍建设目标，人事人才工作由传统的人事管理向人才资源开发转变，做到人才为本、信任人才、尊重人才、善待人才、包容人才，全面实施“聚才工程”“育才工程”“用才工程”“爱才工程”“人才保障工程”等五大工程。

（一）聚才工程

以提高人才引进质量和博士占比为目标，创新人才引进思路，人才引进由数量与质量并重向质量为重转变。集中资源大力引进学科带头人、学术带头人等拔尖人才和高水平学科科研团队，提高人才引进质量和效益；准确把握和分析人才引进大形势，与时俱进优化引才政策，提高政策对人才的吸引力；拓宽人才引进渠道，进一步提高人才意识，形成全员引才优势，发扬“三尽”精神，面向国（境）内外引进人才；探索实施与企事业单位共同引进“双聘博士”；以岗位设置为基础依据，针对优先发展学科、重点学科、硕士点建设学科、基础学科、一流本科专业等不同学科分类施策，科学编制年度引进计划，优化学科人才结构。

（二）育才工程

以全面提升人才思想政治素养、师德水平和业务能力为目标，由引进为重向引进与培育并重转变，健全完善具有前瞻性、系统性、针对性、实效性的教职工培养培训体系，进一步加大人才培养培育力度，以拔尖人才和青年骨干教师为重点，统筹兼顾“三支队伍”建设，实施“青年英才培育计划”“教学名师培育计划”“创新团队培育计划”“骨干教师国内外研修计划”“青年教师学历提升计划”“教职工实践研修计划”“教职工能力素质提升计划”等七个“计划”。

实施“青年英才培育计划”，分批次遴选一批全面发展的、在科研方面业绩突出且具有较强劲发展潜力和创新能力的优秀青年教师进行重点培育，使之尽快成长为有较广泛影响力的学术带头人，进而成为学科带头人和入选省级以上人才工程项目。持续实施“教学名师培育计划”，改革完善学校教学名师选拔培育机制，加大学校名师工作室建设支持力度，切实提高建设质量、水平和影响力，实现省级以上名师工作室的突破。实施“创新团队培育计划”，以立项建设方式重点培育一批教学、科研团队，以提升人才队伍的协同创新意识和成效，形成有强大竞争力的学科团队。持续实施实施“骨干教师国内外研修计划”，加大经费投入，每年支持30名以上中青年骨干教师赴国内外访学研修，使之具有更广阔的国际视野和更强的科技创新能力。继续实施“青年教师学历提升计划”，支持更多青年教师成长为更具创造力的高学历人才。创新实施“教职工实践研修计划”，鼓励、引导和支持青年教师通过企业锻炼、行业历练和选择创新型岗位等方式，更深入地接触社会、了解行业，提升育人能力、工程实践能力、科技创新能力和服务社会能力；支持年轻管理干部外派挂

职锻炼，提升能力素质。创新开展“教职工能力素质提升计划”，制度性开展师德学习培训，进一步做实新进教师岗前培训、校本培训和实践培训等环节，系统设计、分类实施一系列针对性强的主题培训，采取在线培训与线下培训相结合的方式，提升青年教师能力素质；有计划有针对性地开展管理人员、其他专业技术人员培训，提高职业素养和管理服务能力水平。

（三）用才工程

以激发人才创新创造活力为目标，实施人事制度关键领域的三项改革。深化岗位聘用管理改革。以考核评价改革为重点，科学实施年度考核与聘期考核，以年度工作成效为重点，对单位进行绩效综合考核；以聘期工作业绩为重点，对教师进行绩效考核；强化教学工作日常考核和过程考核，完善科研业绩考核，优化个人考核与团队考核；以人岗相适为目标，以科学评价为依据，建立人才岗位合理流动机制，探索实施人才分流政策，逐步建立人员退出机制。

深化职称评聘制度改革。以中共中央国务院《深化新时代教育评价改革总体方案》《人力资源社会保障部教育部关于深化高等学校教师职称制度改革的指导意见》等文件精神为指导，研究出台符合我校实际的职称评审政策，推进职称评审与岗位聘用深度融合，探索实施评聘一体化改革，逐步实现以聘代评；探索实施招聘引进的高层次人才和急需紧缺人才直聘制度。

推进绩效工资分配制度改革。建立健全与岗位管理相适应的绩效工资分配政策，完善《绩效工资分配办法》。健全以实际工作业绩为导向的绩效工资分配政策，弱化绩效分配中的身份因素，切实发挥绩效工资的正向激励作用；规范开展二级学院教师岗位职数动态核定和各类岗位的核定工作，以岗位职数为主要依

据进行二级单位绩效工资划拨；学校目标考核绩效按比例进行经费切块管理；指导二级单位制定更加合理的分配政策，以岗位职责履行情况和工作实绩为依据进行绩效分配。

（四）爱才工程

以尊重人才、爱惜人才、服务人才为目标，多部门协调配合进一步浓厚尊才爱才环境氛围；健全实施服务人才制度体系，明确服务内容、标准、责任等；建立健全人才专项荣誉体系；办好“博士论坛”“博士运动社团”“优秀博士座谈会”等人才交流平台活动；制度化开展“我与人才交朋友”“我为人才分忧愁”等暖心活动，提高人才的归属感。

（五）人才保障工程

以提高人才获得感和幸福感为目标，进一步强化人才稳定和保障工作。加强人才工作领导，健全人才工作体制机制，压实各级人才工作责任；加强人才政治建设，制度化开展思想政治教育和专题学习，保障人才政治安全；加大人才队伍建设经费投入，年均师资队伍建设经费投入不少于 3000 万；根据学校事业发展，建立教职工收入合理增长机制，大力拓展办学资金筹集渠道，不断提高绩效工资总量；加快人才过渡房建设步伐，探索实施协议期租用、协议期结束后非市场价购买政策；探索与优质基础教育学校签署定向入学协议，解决人才后顾之忧；提高人才工作信息化水平，搭建人才招聘、管理、培训的信息化平台，提高人才工作质量和水平。