

信 息 周 报

2013 年第 14 期
(总第 84 期)

党政办公室编

2013 年 5 月 6 日

习近平总书记在“五四主题团日活动”发表重要讲话

5 月 4 日，五四主题团日活动座谈会在北京举行，中共中央总书记、国家主席、中央军委主席习近平来到中国航天科技集团公司中国空间技术研究院，参加“实现中国梦、青春勇担当”主题团日活动，同各界优秀青年代表座谈并发表重要讲话，代表党中央向全国广大青年致以节日问候。

习近平强调，青年最富有朝气、最富有梦想，青年兴则国家兴，青年强则国家强。广大青年要坚定理想信念，练就过硬本领，勇于创新创造，矢志艰苦奋斗，锤炼高尚品格，在实现中国梦的生动实践中放飞青春梦想，在为人民利益的不懈奋斗中书写人生华章。

习近平指出，历史和现实都告诉我们，青年一代有理想、有担当，国家就有前途，民族就有希望，实现我们的发展目标就有源源不断的强大力量。中国梦是历史的、现实的，也是未来的；是国家的、民族的，也是每一个中国人的；是我们的，更是青年一代的。中华民族伟大复兴终将在广大青年的接力奋斗中变为现实。

习近平强调，展望未来，我国青年一代必将大有可为，也必将大有作为。广大青年要勇敢肩负起时代赋予的重任，把理想信念建立在对科学理论的理性认同上，建立在对历史规律的正确认识上，建立在对基本国情的准确把握上，永远跟党走高高举起中国特色社会主义伟大旗帜；增强知识更新的紧迫感，如饥似渴学习，勇于到条件艰苦的基层、国家建设的一线、项目攻关的前沿去经受锻炼、增长才干，不断提高与时代发展和事业要求相适应的素质和能力；勇于解放思想、与时俱进，敢于上下求索、开拓进取，在立足本职的创新创业中不断积累经验、取得成果；自觉树立和践行社会主义核心价值

观，带头倡导良好社会风气，始终保持积极的人生态度、良好的道德品质、健康的生活情趣，努力使自己成为祖国建设的有用之才、栋梁之材。

习近平指出，我们党始终代表青年、赢得青年、依靠青年，始终重视青年、关怀青年、信任青年。面向未来，各级党委、政府和领导干部要进一步关注青年愿望、帮助青年发展、支持青年创业，为青年驰骋思想打开更浩瀚的天空，为青年实践创新搭建更广阔的舞台，为青年塑造人生提供更丰富的机会，为青年建功立业创造更有利的条件。

习近平强调，为实现中华民族伟大复兴的中国梦而奋斗，是中国青年运动的时代主题。共青团要在广大青少年中深入开展“我的中国梦”主题教育实践活动，用中国梦打牢广大青少年的共同思想基础，用中国梦激发广大青少年的历史责任感，为每个青少年播种梦想、点燃梦想，让更多青少年敢于有梦、勇于追梦、勤于圆梦，让每个青少年都为实现中国梦增添强大青春能量。

中南大学全力推进人事管理改革创新

- 实行新进教师“2年博士后+6年人事聘用”制度
- 设立新进青年教师培育专项基金和教师研究过渡基金
- 按“谁使用、谁负担、谁负责”原则设立非事业编制
- 尊重教学科研规律，改革教师考核、晋升办法
- 实施“湘雅名医”工程，三年时间投入1亿元
- 建立“五年阶梯式”中青年后备人才培养模式

近年来，中南大学以人员编制分类管理改革为切入点，着力构建科学合理的高校人力资源管理模式，不断深化人事制度改革，取得了积极进展。

一、改革引进和培养机制，整体提升师资队伍水平

一是完善新进教学科研人员选拔标准。坚持“优中选优”，重点考察拟引进教学科研人员的学术水平和发展潜力。优化学缘结构，提高海外博士和非本校高水平大学博士引进比例，明确新进教师海外博士不少于50%。

二是设立新进青年教师培育专项基金。设立专项支持基金，每年

投入 2000 万元。对新进理工医、人文社科类青年教学科研人员分别给予一次性资助科研启动经费 20 万元和 15 万元。

三是实行新进教师“2+6”培养计划。即“2 年博士后+6 年人事聘用”。签订聘用合同博士毕业生，首先以师资博士后身份进入相关博士后流动站进行 2 年博士后研究，出站考核达到良好以上标准，并通过二级教学科研单位教授委员会对其品行与科研能力、发展潜力、团队合作精神等方面进行综合测评合格后，方可进入 6 年人事聘用阶段。6 年人事聘用期间，给予两次申报高级专业技术职务的机会，如顺利晋升副高级职务则转入学校固定编制长期聘用，否则转入其他岗位或直接解聘。

四是设立教师研究过渡基金。为鼓励教师稳定、深入地开展长期性研究工作，学校每年投入 1000 万元，设立教师研究过渡基金，用于支持校内具有副高及以上专业技术职务，已形成稳定的研究方向，曾主持过国家级项目，处于项目过渡期的教师开展高水平科研创新活动。

五是推行高级职务教师学术休假制度。鼓励现任副教授副研究员及以上在岗专任教师，到国内外知名高校、科研机构进行学术交流、合作研究、申报项目、撰写论文、著书立说等活动。

二、改革管理和分配制度，激发潜心教学、全力创新的积极性主动性

一是改革编制管理办法。把编制分为事业编制和非事业编制两种。其中非事业编制根据“谁使用、谁负担、谁负责”的原则，由用人单位根据实际需要确定，经费由用人单位自理，实行以协议工资为主、其他方式为补充的灵活多样的分配模式。这样一方面解决国家核定编制无法满足学校事业发展需要的问题，另一方面又能积极探索能进能出的新型人事关系。

二是实施岗位分类聘用。根据高校人才培养、科学研究、社会服务和文化传承创新等职能，将教师岗位分为教学科研岗、教学为主岗、科研为主岗和技术开发岗等四类，明确各类教师岗位任职条件和岗位职责。要求二级单位根据本单位的总体工作任务，制定学院各类岗位

最低工作量标准，通过签订聘用合同明确各类岗位承担的具体工作任务，实行岗位分类聘任。

三是改革教师考核、晋升办法。尊重教学科研规律，实行以“能力+业绩”为导向的考核办法，由以往年度考核转变为聘期考核。其中，新进青年教师未晋升副教授或副研究员之前，不承担教学工作，只考核科研工作；对少数潜心科学研究、特别是基础研究，有明确研究目标的教学科研岗、科研为主岗教授及研究员，短时间难出成果的，主要考核岗位职责和研究进展情况。细化各岗位任职条件，调整不同专业技术职务和岗位分级聘用的评审侧重内容，强化对教学环节要求，对不能满足本科教学条件的教授职务申报和岗位聘用实行一票否决制。

四是扩大二级教学科研单位自主权。二级教学科研单位可按照国家法律法规和学校规定，公开、民主、自主决定岗位设置、人员聘用、新进教师遴选、高级职务评审推荐、岗位津贴分配、二级学科设置、博士生导师资格认定、研究生招生录取等事项，学校主要负责监管。建立经费总额动态包干运行机制，将岗位津贴切块包干下拨给二级单位。鼓励发挥院党政联席会、院务会、院教授委员会、院教代会的作用，把扩大二级单位自主权与加强党务院务公开、保障师生员工知情权、参与权、表达权、监督权结合起来。

三、重点打造顶尖创新人才队伍，以一流人才办一流大学

一是启动“531”人才队伍建设工程。到2020年，汇聚50名左右在国际上具有一定影响的战略主导人才、300名左右具有行业知名度的学科领军人才、1000名左右支撑学校未来发展的青年骨干人才，通过校内选拔和校外引进两种途径，采取直接聘任、考核聘任、遴选三种聘任方式，制定显性激励和隐性激励相结合的支持措施。

二是启动“湘雅名医”工程。用三年时间、投入1亿元，在具有主任医师、临床教授专业技术职务，坚持在临床一线工作，完成规定的临床医疗工作量，具有突出的解决疑难危重病例能力的临床医师中选拔100名“湘雅名医”。入选者可获得100万元经费用于科学研究、人才培养和团队建设等，并可在临床资源配置、科研条件配套、团队

建设、职务晋升等方面得到优先支持。目前首届 30 名“湘雅名医”评选结果已揭晓。

三是设计开发“升华”系列人才计划，建立“五年阶梯式”人才培养模式。在中青年后备人才培养和引进方面，通过建立“五年阶梯式”人才培养模式，初步构建完备的中青年人才队伍建设体系。针对 35 岁以下的优秀青年人才，实施“升华双英计划”；针对 40 岁以下的优秀人才实施“升华学者特聘教授计划”；针对 45 岁以下的学科学术带头人实施教育部“长江学者计划”和湖南省“芙蓉学者计划”，针对各层次、不同年龄段的人选予以重点支持和培养，打造一支学术过硬、承上启下、相对稳定的中青年人才队伍，实现中青年人才队伍的滚动培养和良性循环。

抄送：校领导、校长助理、全校中层干部

首都经济贸易大学党政办公室

2013 年 5 月 6 日