

哈工程党发〔2022〕87号

# 中共哈尔滨工程大学委员会关于印发 《哈尔滨工程大学人才队伍高质量发展 三年行动方案》的通知

各分党委、党总支、党工委，各处级单位：

《哈尔滨工程大学人才队伍高质量发展三年行动方案》经学校第四届党委第124次常委会会议研究通过，现印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

中共哈尔滨工程大学委员会

2022年12月5日

# 哈尔滨工程大学人才队伍高质量发展 三年行动方案

为深入贯彻落实党的二十大精神和中央人才工作会议精神，聚焦学校教育事业发展“十四五”规划和新一轮“双一流”建设任务，深化“人才20条”各项举措，深入实施新时代人才强校战略，凝聚人才是第一资源的共识，推进学校人才队伍高质量发展，开创学校事业发展新局面，制定如下行动方案。

## 一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实党的二十大精神和中央人才工作会议精神，坚持党对人才工作的全面领导，坚持人才是第一资源，坚持人才引领发展的战略地位，强化目标导向、问题导向、能力导向，聚焦问题抓根本，聚焦能力抓基础，聚焦目标抓重点，聚合资源抓改革，全方位培养、引进、用好人才，着力提升队伍育人能力和科技创新能力，加快建设船海核领域重要人才中心和创新高地。

## 二、基本原则

### （一）党管人才

坚持党管人才，管宏观、管政策、管协调、管服务，深入实施党委领导下的新时代人才强校战略，发挥党委对人才工作总揽全局、协调各方作用，深化人才工作体制机制改革，构建强有力的人才服务保障体系。

### （二）目标导向

坚持目标导向，明确人才队伍发展的高远目标，全力提升人

才数量和质量，优化人才结构，构建大平台、凝聚大团队、承担大任务、产出大成果、涌现大人才、做出大贡献，提升学校办学层次和水平。

### **（三）问题导向**

坚持问题导向，针对学校青年后备人才储备少、人才学术影响力弱、高质量育人能力不足、基础研究创新能力不足等问题，深入分析问题的根源，把握人才成长规律，实施具有针对性的改革举措。

### **（四）能力导向**

坚持能力导向，明晰队伍育人能力提升和科技创新能力提升的内涵和要求，找准办学潜能激发的着力点和落脚点，通过资源驱动与制度激励双向发力，着力提升人才队伍的育人能力和科技创新能力。

## **三、目标任务**

对标国家打造世界重要人才中心和创新高地的战略目标，通过实施“人才队伍高质量发展三年行动方案”，深入推进新时代人才强校战略。到 2025 年，高水平人才强校建设取得实质性突破，队伍育人能力与水平处于国内前列，基础研究主力军和重大科技突破生力军队伍建设取得重要进展，在新工科建设、国际学术前沿、国防科技领域和关键核心领域形成由战略科学家引领、领军人才和创新团队支撑的高层次人才方阵。未来三年，建设一支 2000 人左右的高水平师资队伍，引育新增 10 名左右战略科学家、40 名左右国家领军人才、60 名左右国家青年人才，引育 20 支左右高水平创新团队。

## 四、主要举措

### （一）坚持党对人才工作的全面领导

1. 进一步完善党管人才的工作格局。全面落实党管人才主体责任，学校各级党组织统筹谋划实施新时代人才强校战略，凝聚人才是第一资源的共识，落实好抓战略、抓政策、抓项目、抓协调、抓保障、抓服务、抓安全的责任。完善学校党委统一领导，组织人事部门牵头抓总，职能部门各司其职、密切配合，学院、创新基地和研究院等单位主动作为，全校广泛参与的人才工作格局。着力提高各级党组织慧眼识才能力，让具有“家国情怀、全球眼光、社会担当、创新能力、育人贡献”成为辨别人才的共识。健全校院两级人才工作领导小组，充分发挥前瞻谋划和科学决策效能，建立定期研究人才工作制度。健全各级党组织和各级领导联系服务专家制度，校院两级党委掌握联系一批战略人才力量，经常听取意见建议，支持工作开展，建立人才（专家）服务联络小组协调会商机制。落实各单位党政“一把手”第一责任人职责，建立人才工作目标责任制，将人才工作成效纳入各单位党委（党总支、党工委）政治巡察、全面从严治党的重要内容，纳入监督检查范围，作为单位业绩指标考核、领导班子考核和领导干部述职评议的重要内容，作为领导干部选拔任用的重要依据。

牵头部门：党委组织部

完成时间：2023年12月，并长期坚持

2. 加强对人才的政治引领和政治吸纳。充分发挥党委教师工作委员会职能作用，进一步推进教师思想政治素质和师德师风建设工作不断深化。完善教师政治理论学习制度，突出抓好党的创

新理论武装，不断提升教师教育培训质量。坚持弘扬中华优秀传统文化、革命文化、社会主义先进文化，组织以中青年教师、海外归国教师为主的革命传统教育、国情社情考察等社会实践培训。开展校级荣誉评选，充分发挥榜样示范引领作用，推动全校形成崇尚模范、争做新时代“大先生”的良好氛围。加强从高层次人才、青年教师中发展党员。严格落实师德失范“一票否决”，持续加强师德师风考核，引导人才争做胸怀家国、立德树人、追求真理、勇攀高峰、坚守学术道德、严谨治学的表率，营造风清气正的人才发展生态。

牵头部门：党委教师工作部

完成时间：2023年12月，并长期坚持

**3. 大力弘扬科学家精神。**积极营造涵育人才为本的文化氛围，把弘扬科学家精神融入教师思想政治工作，提高教师的使命担当和责任意识。开展典型宣传，将宣传先进典型作为学校宣传工作的重要组成部分，加大多渠道先进典型表彰宣传力度。讲好科学报国故事，讲述不畏艰难、无私奉献，为科学技术进步、人民生活改善、中华民族发展作出重大贡献的科学家故事。着力营造高层次人才甘为人梯、奖掖后学的育人生态，厚植科学家精神的沃土，让具有“敢为的自信、必成的劲头、开放的眼界、合作的气度”成为学校人才的鲜明特征。

牵头部门：党委宣传部

完成时间：2023年12月，并长期坚持

**4. 营造识才爱才敬才用才的人才成长环境。**注重加强校院、部门间协同联动，增强人才工作前瞻性、系统性，加大人才工作

投入力度，完善人才引进、培育、激励、评价、服务和保障等配套政策，建立健全人才成长的制度环境。尊重人才成长规律，大力倡导求实创新、宽容失败的学术文化，充分发挥荣誉体系激励作用，不断提高人才的政治待遇，着力营造尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的人文环境。加快推动形成以信任为基础的人才使用机制，进一步强化关怀人才、信任人才，鼓励人才在关键岗位、重大项目、重要课题中发挥重要作用，形成快速促进成才的人才使用环境。积极为人才争取、提供资源，为优秀人才脱颖而出搭建平台、创造条件，让想干事的有机会、会干事的有舞台、干成事的有地位，努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的成长环境。

牵头部门：人力资源处

完成时间：2023年12月，并长期坚持

## **（二）着力提升人才引进能力**

5. **突出重点领域引才。**聚焦“四个面向”，在兼顾面上引才的基础上，重点围绕学校船海核及基础研究等关键领域发力突破，加大对成熟人才的引进力度，尤其是院士、准院士、领军人才和团队整建制的引进。大力开展高层次专家学者柔性引进，采用更加灵活、符合高层次专家学者需求的聘用方法，不求所有，但求所用。注重用好各类人才支持计划以及“烟青琼”引才区位和政策优势，加大力度精准引进科技前沿领域和关键核心方向的海内外优秀人才。创新高层次外国专家引智模式，重点加强对俄乌韩等高层次专家学者的引进。发挥服务行业优势，着力从行业、企业引进工程型领军人才。未来三年，引进院士、准院士等战略科学

家 5 人左右、国家领军人才 10 人左右、国家青年人才 20 人左右、高水平创新团队 5 支左右。

牵头部门：人力资源处

完成时间：2025 年 12 月

**6. 创新引才工作机制。**建立全时全域全员引才机制，绘制人才引进图谱，推行人才引进清单制和责任制，做实学科方向引才顶层设计和长远规划，强化学院和团队引才主体责任和内生动力。做大做实“以才引才”，完善“师源”目标高校、引才专员、海外引智专员制度，实施“一人一才、一校一使”，明确引才职责和指标，构建全员引才格局。做广做深“以会引才”，持续强化“兴海论坛”品牌效应，强化承办会议、参加会议的引才要求，营造海纳百川、求贤若渴的浓厚氛围。实施细粒度和识别度高、有针对性的招聘宣传，利用海外学联影响力，扩大“猎聘计划”覆盖面，主动出击把优秀人才“请进来”“抢进来”。实施灵活高效的引聘政策，构建高层次人才、紧缺急需人才、特殊人才引进“绿色通道”，最大限度下放引才权限，建立学校、学院的教师入职服务清单，提升人才入职入校时效。成立学校人才链工作小组，加强各部门联动，做好引进人才入职全链条服务，推进落实引进人才的相关资源支持。通过考核与激励政策，调动广大教师，特别是各类人才“引才”的主动性和积极性。未来三年，引进海内外优秀人才 300 人左右。

牵头部门：人力资源处

完成时间：2025 年 12 月

**7. 加大人才对外开放力度。**促进教师建立稳定的国际合作伙

伴关系，提升国际合作交流能力，形成全校国际合作交流氛围。扩大教师在政府间国际组织、国际学术组织、重要学术期刊任职数量，奠定引才聚才基础。积极主动举办相关学科领域重要国际会议，增强教师办会、参会的积极性和主动性。实施人才国际评价机制，引导教师加强国际合作交流。以更广的视野集聚全球智慧资源，绘制全球引才学科热点图，有针对性地建立稳定的世界一流大学和科研机构海外访学基地，有组织选派一批优秀青年教师学习深造，搭建海外人才库，提升海外引才精准度。深化海外人才自主培养机制，选送优秀学生出国学习深造，持续优化学缘结构，不断增强人才国际竞争力。未来三年，建立稳定的海外访学、深造基地 10 个左右。

牵头部门：国际交流与合作处

完成时间：2025 年 12 月

### **（三）着力提升人才培育能力**

**8. 统筹谋划战略科学家培育。**坚持统筹谋划、长远眼光，识别发现并重点支持一批能够引领重大原始创新、主导科技战略顶层设计、整合科技创新力量、突破关键核心技术的具有战略科学家潜质的高层次复合型人才。支持一批领军人才牵头承担跨学科、跨单位、跨行业任务，在新工科建设、科技攻关布局、凝练重大方向、组建大团队等工作中更好地发挥引领作用，在重大任务中锻炼人才、培育人才，打造一支战略科学家成长梯队。未来三年，培育新增战略科学家 5 名左右。

牵头部门：人力资源处

完成时间：2025 年 12 月

**9. 汇聚一批领军人才。**坚持系统布局、锚定人选，培育支持一批能够承担创新性人才培养改革、关键核心技术攻关、国家重大项目和开展前沿基础研究的领军人才。聚焦国防领域，立足培养“铸剑”队伍，深化与行业的交流合作，重点培育一批领衔重大工程的国家级国防科技专家。高质量实施国家重大人才工程，针对不同学科领域的人才特点，分类制定支持方案，实施“一人一策”精准支持，在资源配置方面提供稳定的保障。选定一批优秀青年人才，以培育国家领军人才为目标，提供持续性支持。鼓励和支持领军人才挂帅出征，在国家重大战略任务、重大科研任务、重点工程任务中培养其综合创新能力，发挥其在教育教学、科学研究、人才梯队建设等方面的骨干带头作用，产生人才集聚效应，为创新型国家建设作出实际贡献。未来三年，培育新增国家领军人才 30 名左右。

牵头部门：人力资源处

完成时间：2025 年 12 月

**10. 培育一大批青年人才。**把握人才成长规律，建立青年人才培养清单，培育一大批政治素质高、创新活力强、发展潜力大、具有学术影响力的青年人才。选定一批优秀青年教师，以培育国家青年人才为目标，提供全方位支持。建立青年教师“成长档案”，制定成长发展规划，做好跟踪支持，形成青年人才储备力量。加强对基础学科、哲学社会科学和多学科交叉等领域人才的布局、选拔和重点支持。搭建青年人才跨学院、跨学科学术交流平台，打造系列主题沙龙，专项支持青年人才举办学术会议和论坛。强化学院育才主体作用发挥，制订青年教师重点培养和支持办法，

为青年人才规划发展路径，给予青年人才更多的信任、更多的锻炼、更好的帮助，支持青年人才挑大梁、当主角。建立青年人才“成长责任导师制”，鼓励战略科学家、领军人才、高岗教授为青年人才学术发展和教育教学能力提升提供指导，促进青年教师快速成长。未来三年，培育新增国家青年人才 40 名左右。

牵头部门：人力资源处

完成时间：2025 年 12 月

**11. 打造高水平创新团队。**打造一批能够支撑学科主体方向，代表未来发展趋势，有先进的育人模式，有稳定的学术方向，有丰富的学术成果，对学科建设贡献力强的高水平创新团队。培育一批具有学科方向把握能力、先进的育人理念、较强的科技创新能力和队伍建设能力，在国内学术界有较高的知名度和影响力，学术成果突出的团队带头人，通过发挥其带头、引领、示范等作用，构建运行有效的团队组织模式。弘扬想干事、能干事、干成事的优秀团队文化，处理好个人与团队、分工与合作的关系，促进个人与团队共同成长、共同发展、共同成就，形成团队成员公认并自觉践行的奋斗目标、价值取向和行为准则。建立健全团队发现、遴选、培育、支持、评价、激励、保障和退出机制，引导团队从教书育人、科技创新、队伍建设全方位开展工作，提升团队综合实力。采取“一队一策”的方式，在人力资源、教学科研条件和考核评价政策等方面设置“资源包”，给予团队个性化、针对性支持，充分发挥团队在引才、育才、育人、科技创新方面的“集团军”作用。未来三年，培育高水平创新团队 15 支左右。

牵头部门：人力资源处

完成时间：2025年12月

#### **（四）着力提升队伍育人能力**

**12. 全面提升本科教书育人能力。**教师要树立全员育人、全程育人、全方位育人意识，坚持自为育人，坚守为船为海为国防的坚定使命，成为学生“做人、做事、做学问”的楷模，持续提升教书育人能力。积极参与跨专业、跨学院、跨学校、跨国（境）等虚实结合的教学新形态建设，围绕课程体系重构、课程内容重塑、课程设计优化、课程模式创新等方面开展教学研究，持续提升教学研究能力。开展MOOC、SPOC、微课等新型课程建设，全面优化课程考核体系，依托“智慧环境”促进“智慧教学”，创新教材内容，拓展教材形态，实现现代信息技术与教育教学的深度融合，持续提升课程建设能力。主动对接国内外与新工科学科专业相关的、在产业和行业发展处于领先地位的高新技术企业和具有国际水准的科研院所，借助校内创新创业训练共享型实践平台，持续提升实践育人能力。充分挖掘教学实践、工程实践、科研实践中的优质思想政治教育资源，深度融入教材、教案、课堂教学，持续提升课程思政建设能力。未来三年，新增国家级教学名师2人左右。

牵头部门：本科生院

完成时间：2025年12月

**13. 提升学术学位研究生培养能力。**导师要主动开展招生宣传，吸引校内外优秀硕博生源，积极参与招生选拔，重点围绕学生考试成绩、专业素养、实践能力、创新精神和一贯学业表现，全面考察学生知识、能力和素质，不断提升对优秀生源遴选能力。

紧跟学术前沿、凝练学术研究方向、提炼关键科学问题，合理确定博士学位论文选题，不断提升指导学生选题能力。强化博士生全过程指导，把控开题、中期、预答辩等关键环节，指导博士生撰写高水平学术论文，不断提升学术指导能力。加强学位论文写作指导、论文结构和逻辑梳理、研究内容质量把关，不断提升对学位论文质量把关能力。积极与基础学科优势高校、行业大院大所、国际学术群体开展交流，引入校外优质科教资源，厚植创新发展的人才根基，不断强化博士生导师对外合作能力。强化研究生导师“双导师”职责，落实“德育导师”主责，指导学生明晰个人职业规划与发展路径，积极向行业大院大所推荐优秀毕业生，不断提升就业指导能力。未来三年，建设学科结构、学缘结构、年龄结构优化的博士生导师队伍 700 人左右，高水平兼职导师队伍 150 人左右。

牵头部门：研究生院

完成时间：2025 年 12 月

**14. 加强专业学位研究生培养能力。**导师要“沉浸式”入企，参与校企联合技术攻关，深化与科研院所产学研深度融合，助力解决企业“卡脖子”问题，加强校企科研合作能力。通过深入工程一线、将学生纳入工程攻关一线团组，把工程实践有机嵌入工程硕博士培养全过程，加强工程实践指导能力。与企业导师一起设计培养目标、制定培养方案、建设精品课程、指导学生实践，加强联合培养能力。围绕服务企业定制化培养、教学案例编写、实习实践方式、学位论文呈现形式、职业资格衔接等主动创新，加强专业学位培养模式探索能力。

牵头部门：研究生院

完成时间：2023年12月，并长期坚持

### **（五）着力提升队伍科技创新能力**

**15. 提升教师基础研究能力。**教师要立足所在学科的发展定位，把握本领域最新学术方向和创新成果，深刻掌握所从事研究方向中存在的核心难点问题，提升对本学科发展趋势的研判能力。持续关注本领域的热点问题、前瞻方向和前沿理论，结合自身研究基础与科研实践，积极探寻新的学术增长点，提升对前沿科学技术发展的洞察能力。从源于工程、高于工程的角度出发，有针对性地开展学术交流研讨，深入探究重大工程技术背后蕴含的深层次科学问题，提升对科学问题的提炼能力。破除单一学科思维约束，积极开展跨学科主题交流，凝练交叉研究方向，探索科学问题驱动、重大任务牵引的交叉研究模式，提升交叉创新能力。

牵头部门：科学技术研究院

完成时间：2023年12月，并长期坚持

**16. 强化服务国家需求能力。**教师要围绕国家重大科技布局，积极深入大院大所一线，零距离对接真需求，面对面找到真问题，提升对国家需求的精准把握能力。充分利用科研任务重要节点开展合作式交流研讨，加强校内、国内、国际开放合作广度与深度，提升重大科研任务的协同创新能力。充分利用学校重大科研平台在科技创新中的载体作用和对人才的支撑引领作用，开展国家急难险重关键问题研究，提升基于重大平台的集智攻关能力。注重基础理论原始创新与关键核心技术突破双轮驱动，在形成国家战略支撑能力方面，做前瞻性和颠覆性需求的“出题人”和“引领

者”，提升在船海核领域的引领能力。

牵头部门：科学技术研究院

完成时间：2023年12月，并长期坚持

**17. 提升教师学术影响力。**教师要开展前瞻性、原创性、交叉性科学研究，苦练“学术内功”，不断增强自身学术水平，发表高质量学术论文，提升高水平学术成果产出能力。积极参与国际国内高水平学术交流合作，在重要学术会议中作邀请报告，邀请学界知名学者来校讲学，提升高层次学术交流能力。在国内外重要学术团体、学术组织和重要学术期刊中担任职务，通过稳定的合作交流不断稳固国内外学术伙伴关系，在学科前沿和交叉领域策划主题学术交流活动，提升在学术界的活跃能力。积极主办、承办具有重要影响力的学术论坛，创办高水平品牌学术会议，提升引领船海核领域学术发展主导能力。未来三年，培育高被引科学家5名左右。

牵头部门：科学技术研究院

完成时间：2025年12月

#### **（六）加大人才工作体制机制改革力度**

**18. 深化人事制度改革。**实施引进专任教师准聘（预聘）制，设置助理教授、准聘副教授、准聘教授三种岗位，为优秀青年教师提供干事创业条件。加快推进以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系建设，在现行专业技术职务评聘办法的基础上，着重强化基础研究和国际合作交流要求，重点关注育人能力和学术影响力。建立系统性考核体系，强化聘期考核，明确聘期目标任务，重点关注人才引育成果、育人成果和科技创新成果，给予

教师充足的时间潜心教书育人、深耕基础研究，在年度考核中避免急功近利倾向。打造高水平学生思政教师队伍，构建贯穿职业全周期的培养培训体系，提升思想政治教育能力。建设高素质管理服务队伍，持续优化管理服务队伍结构，增强管理服务队伍专业化、职业化水平，提升领域拓展、机制创新和服务支撑能力。全力扩大高水平专职科研队伍和全脱产博士后队伍规模，做实聘期任务约定，产出高水平研究成果，畅通转岗转编、职称晋升通道，提升对学校科技创新工作的支撑能力。激发实验技术队伍创新活力，以需求为牵引积极拓展实验业务范围，稳定补充高质量实验技术人员，提升服务实验教学、科学研究和技术创新的能力。

牵头部门：人力资源处

完成时间：2023年12月，并长期坚持

**19. 推动资源配置改革。**强化资源配置顶层设计，落实资源随动政策，实施资源随人走，资源随改革走，加大对高层次人才的支持，加大对开展体制机制改革的支持。学校层面加大资源整合力度，提升资源聚合能力，保证资源使用效益。学院层面加强改革创新，强化改革举措实效，激发广大教师干事创业积极性，实施“一院一策”，给予政策和资源支持。夯实校院两级资源快速落实协调联动机制，建立引进人才“一站式保障”清单，常态化受理引进人才研究生导师资格申请，及时落实研究生指标、科研启动经费、科研实验平台、办公场地、办公设备等条件。

牵头部门：人力资源处

完成时间：2023年12月，并长期坚持

**20. 健全人才服务保障体系。**大力推进管理服务流程信息化

建设，减轻人才事务性负担。营造和谐、温馨、舒心的教学、科研、生活环境，持续推进智慧校园、平安校园、文明校园建设，不断提升医疗保健、基础教育、后勤保障等服务水平，全力解决好人才的后顾之忧。健全更具吸引力和竞争力的薪酬体系，合理统筹各类人员收入分配水平，着力提升薪酬待遇。探索多渠道多种方式满足人才多样化的住房需求，确保人才住有所居、心有所安、安居乐业。加强人才工作专门队伍建设，提升专业化水平，为人才成长全过程做好服务保障。

牵头部门：人力资源处

完成时间：2023年12月，并长期坚持