长安大学人才队伍建设目标责任管理

与绩效考核办法

为深入推进人才强校战略，充分调动二级学院人才工作的积极性和创造性，进一步转变管理理念和方式，提升学校人才队伍建设水平，为建设特色鲜明的高水平大学奠定坚实的人才基础，特制订本办法。

**一、指导思想**

全面贯彻党的十八大和十八届三中、四中、五中全会精神，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，牢固树立科学人才观，紧紧围绕建设特色鲜明高水平大学发展目标，解放和增强人才活力，以深化综合改革为动力，以提升质量为核心，构建科学规范、开放包容、运行高效的人才发展治理体系，培养和造就一支师德高尚、结构优化、业务出色，与学校改革发展目标相适应的高水平人才队伍，全面提升学校人才队伍建设水平。

**二、基本原则**

（一）坚持学校宏观指导和学院主导相结合，责、权、利相统一的原则。

按照公平、公正、公开的原则，积极推进管理重心下移，进一步明确二级学院及负责人的责、权、利，充分发挥二级学院在人才队伍建设目标责任管理中的主体作用。

（二）坚持统筹兼顾，强化重点建设的原则。

根据二级学院定位及分工的不同，对发展目标的制定有所区别和侧重，综合评价，分类管理，重点工作考核与常规工作考核相结合，引导学院正确处理好短期发展目标与长期发展目标的关系，在加强日常管理工作的同时，重点考核标志性成果建设水平。

（三）坚持定量考核与定性评价相结合原则。

在目标的确定与考核过程中，坚持定量与定性相结合，以定量考核为主。定量考核侧重于工作业绩的考核，定性考核主要对指标体系中内涵多、不易量化的工作进行考核。

**三、组织机构**

学校成立目标责任管理与绩效考核领导小组，主要负责确定学校年度工作目标，审定各单位工作任务和考核结果，监督各单位按照学校的统一要求组织实施绩效考核。

学校人才队伍建设目标责任管理与绩效考核工作组负责人才队伍建设目标责任管理与绩效考核办法的制订和考核的组织实施工作。

人才队伍建设目标责任管理与绩效考核工作组名单如下：

**组 长：**分管人事工作的副校长

**副组长：**人事处处长

**成 员：**组织部、教务处、研究生院、科技处、社科处、实验室与设备管理处、研究生工作部、学生工作部主要负责人

**四、考核指标体系、考核内容及标准**

**（一）指标体系**

包括通用指标和卓越指标，通用指标权重为65%，包括人才工作组织管理、人才环境与载体、人才队伍培养与队伍结构、毕业生选留、人才效能、人才声誉等六个一级指标；卓越指标权重为35%，包括高层次人才队伍建设、团队建设等两个一级指标；每个一级指标包括若干二级指标。

**（二）考核内容**

1.人才工作组织管理

主要考核二级学院对人才工作组织管理的规范性和规章制度的完整性、科学性。

2.人才环境与载体

主要考核二级学院在人才队伍建设过程中依托的博士后流动站、省部级以上重点实验室、基地、中心和教学、实验平台的数量及当年新增的国家和省部级重点实验室、基地、教学与实验示范中心、平台等数量。

3.人才队伍培养与队伍结构

主要考核二级学院人才队伍培养建设情况及人才队伍规模、结构。

4.毕业生选留

主要考核二级学院毕业生选留工作的完成情况和选留毕业生质量。

5.人才效能

主要考核二级学院教职工获得省部级以上荣誉称号情况，取得的省级和国家级教学成果奖励、科技奖励及主持承担国家级科技项目情况。

6.人才声誉

主要考核二级学院教职工兼任的对学校发展建设具有重要作用的学术职务情况。

7.高层次人才队伍建设

主要考核二级学院在“万人计划”、“千人计划”、“长江学者”、国家创新研究群体带头人、国家杰出青年科学基金获得者、国家优秀青年科学基金获得者及其他省部级人才计划等高层次人才育引情况和申报省部级以上人才计划的情况。

8.团队建设

主要考核二级学院建设培育省部级以上创新团队、教学团队的情况及申报省部级以上创新团队、教学团队情况。

**（三）计算标准与办法**

1.二级学院的年度人才队伍建设目标责任管理与绩效考核结果为百分制。

2.人才队伍建设目标责任管理与绩效考核指标、权重与分值见附表。

3.二级学院人才队伍建设目标责任管理与绩效考核最终得分计算：



其中：（1）一级指标得分（表示第个一级指标得分，表示第个一级指标下第个二级指标的得分）；



（2）归一化系数（其中为所有学院中第个指标的最高得分）；



（3）表示第个一级指标的权重。



**五、目标制定和考核结果**

**（一）目标确定**

人才队伍建设目标责任管理与绩效考核工作组统一负责学校人才队伍建设目标责任管理与绩效考核工作。各二级学院根据学校工作部署，结合上一年度本学院人才队伍建设目标责任管理与绩效考核基本情况于每年一月拟定本学院年度人才队伍建设目标，提交学校人才队伍建设目标责任管理与绩效考核工作组审核。

**（二）考核周期**

学校每年进行二级学院人才队伍建设目标责任管理与绩效考核，考核周期为每年1月1日至12月31日；每年1月各二级学院制定工作目标和任务，同时启动对上一年度的目标责任管理与绩效考核。

**（三）考核结果**

1.考核结果分为优秀、良好、合格、不合格。

（1）考核得分排名前20%(含)，年度考核为“优秀”；

（2）考核得分排名在20%-50%(含)，年度考核为“良好”；

（3）考核得分排名在后50%，年度考核为“合格”；

（4）考核年度内出现廉政及重大责任事故或在省部级以上级别的学科、平台基地评估中未通过上级相关部门的评估等情况，考核结果为不合格。

2.考核当年完成下列任务之一，原定考核等级（不含优秀）自动晋升一级：

（1）新增国家级科研平台基地；

（2）以第一名获国家三大科技奖或教育部人文社会科学研究优秀成果奖特等奖；

（3）新增国家自然科学基金创新群体；

（4）新增高层次人才【院士、“万人计划”杰出人才、“千人计划”特聘教授、“万人计划”领军人才、“长江学者”特聘教授、“百千万人才工程”国家级人选、国家杰出青年科学基金获得者、国家级教学名师或两名“长江学者”讲座教授或两名“万人计划”青年拔尖人才或两名青年“千人计划”人选或两名“长江学者”青年项目人选或两名优秀青年科学基金获得者】。

**（四）考核程序**

1.自评

各二级学院每年十二月底填写《长安大学人才队伍建设目标责任管理与绩效考核登记表》并依据学校的考核办法和建设目标进行自我评定并提交相关证明材料。

2.审核

人才队伍建设目标责任管理与绩效考核工作组负责对二级学院提交的《长安大学人才队伍建设目标责任管理与绩效考核登记表》和证明材料进行审核。

3.审定

学校目标责任管理与绩效考核领导小组对经人才队伍建设目标责任管理与绩效考核工作组审核通过的二级学院考核结果进行审定。

六、附则

（一）本办法经2016年7月5日学校党委常委会审议通过，自发布之日起实施。

（二）本办法由学校目标责任管理与绩效考核领导小组负责解释。

附件一

人才队伍建设目标责任管理与绩效考核指标体系

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **类别** | **一级指标** | **二级考核指标** | **分值** | **计分方法** | **权重** | **备注** |
| 通用指标65% | 人 才 工 作 组 织 管 理 | 加强组织领导。将人才工作列入重要议事日程，党政主要领导亲自抓。 | 20分 | 查阅相应材料，确定是否有专门的会议记录，是否成立由主要负责人担任组长的人才工作领导小组，是否实行专人负责，是否有相应的规章制度，是否有相应的规划、工作计划和总结。 | 10% |  |
| 主体作用突出。组织机构健全，职责明确 | 15分 |
| 人才工作制度完善（引进机制、培育机制、激励机制、考核评价机制） | 40分 |
| 人才发展规划及年度人才工作计划与总结 | 25分 |
| 人 才 环 境 与 载 体 | 国家级科研平台 | 30分/个 | 按照实有数量计分  （当年新增：分值×2） | 10% |  |
| 国家级教学、实验平台 | 20分/个 |
| 省部级科研平台 | 15分/个 |
| 省部级教学、实验平台 | 10分/个 |
| 博士后流动站 | 10分/个 |
| 人 才 培 养 与 队 伍 结 构 | 具有海外博士学位专任  教师数 | 5分/人 | 按照实有人数计分 | 15% |  |
| 具有高级职务专任教师比例 | 10-20分 | 以学校具有高级职务教师占专任教师比例为准，达到该比例,计20分；低于该比例，计10分 |
| 具有博士学位的专任教师比例 | 10-20分 | 以学校具有博士学位专任教师的比例为准，达到该比例,计20分；低于该比例,计10分 |
| 专任教师的学缘结构 | 10-20分 | 以教育部教学评估合格要求（其他学校或学科毕业的专任教师比例为70%）为准，达到70%,计20分；低于70%，计10分 |
| 具有海外学术经历教师比例（出国研修6个月以上） | 10-20分 | 以学校出国研修访学教职工比例为准，达到该比例,计20分；低于该比例,计10分 |
| 聘任海外专家学者  （专职、兼职、客座） | 专职10分  /人；其他5分/人 | 按照实有人数计分 |
| 毕 业 生 选 留 | 毕业生选留计划完成情况 | 0-20分 | 按照计划与实际执行比例计分，全部完成，计20分；完成60%-100%，计10分；完成低于60%，计5分；未执行，计0分 | 10% |  |
| “985”高校毕业生选留比例 | 0-20分 | 按照选留的“985”高校毕业生占实际选留毕业生比例计分。全部，计20分；60%-100%，计10分；低于60%，计5分；无，计0分 |
| 海外博士毕业生选留人数 | 2分/人 | 按照实际选留人数计分 |
| 海内外优秀博士选留人数 | 3分/人 | 按照当年实际选留的海内外优秀博士人数计分 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 通  用  指  标(续) | 人 才 效 能 | 国家级科技奖励 | 一等奖100分、二等奖60分 | 一等奖第一名计100分、二等奖第一名60分，其余依个人名次分别计100/N、60/N | 10% |  |
| 国家级教学成果奖 | 特等奖60分、一等奖40分、二等奖30分 | 特等奖第一名60分，其余依个人名次计60/N；一等奖第一名40分，其余依个人名次计40/N；二等奖第一名30分，其余依个人名次计30/N |
| 省部级科技奖励 | 一等奖40分、二等奖20分 | 一等奖第一名40分，其余依个人名次计40/N；二等奖第一名20分，其余依个人名次计20/N；科技部批准的省部级社会力量评奖机构评出的特等奖第一名30分、一等奖第一名20分、二等奖第一名10分，其余按照名次分别计30/N、20/N、10/N |
| 省部级教学成果奖 | 特等奖30分、一等奖20分、二等奖10分 | 特等奖第一名30分，其余依个人名次计30/N；一等奖第一名20分，其余依个人名次计20/N；二等奖第一名10分，其余依个人名次计10/N |
| 主持承担国家级科技项目数 | 8分/项 | 按照当年新增数量计分 |
| 发明专利（申请、授权） | 5分/项 | 第一名计5分，其余依照名次，  分别计5/N |
| 国家级先进、优秀个人 | 10分/人 | 按照实际人数计分 |
| 省部级先进、优秀个人 | 7分/人 |
| 人 才 声 誉 | 国家一级学会理事长 | 20分/人 | 按照担任相应学术职务的实际人数计分（当年新增：分值×2） | 10% |  |
| 国家一级学会副理事长、秘书长及国家级一级学会分会  理事长 | 15分/人 |
| 国务院学科评议组成员 | 15分/人 |
| 国家级一级学会分会副理事长或省级学会理事长 | 10分/人 |
| 国家自然/社会科学基金评审组成员 | 7分/人 |
| 省级学会副理事长或国家级研究会副会长或省级研究会会长 | 7分/人 |
| 教育部教学指导委员会主任、副主任 | 7分/人 |
| 国内（CSCD、CSSCI）、国外（SCI、SSCI、A&HCI）及国家一级学会主办期刊主编、  副主编 | 5分/人 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 卓越指标35% | 高 层 次 人 才 队 伍 建 设 | 院士（含双聘院士） | 50分/人 | 按照高层次人才的实际人数计分  （当年新增：分值×2） | 20% |  |
| “万人计划”杰出人才 | 50分/人 |
| “千人计划”特聘教授（长期项目）（A） | 25分/人 |
| “万人计划”领军人才（A） | 25分/人 |
| “长江学者”特聘教授（A） | 25分/人 |
| “百千万人才工程”国家级人选（A） | 25分/人 |
| 国家杰出青年科学基金获得（A） | 25分/人 |
| 国家有突出贡献中青年专家（A） | 25分/人 |
| 国家级教学名师（A） | 25分/人 |
| “千人计划”特聘教授（短期项目）（B） | 15分/人 |
| “长江学者”讲座教授（B） | 15分/人 |
| “万人计划”青年拔尖人才（B） | 12分/人 |
| 青年“千人计划” 人选（B） | 12分/人 |
| “长江学者”青年项目人选（B） | 12分/人 |
| 优秀青年科学基金获得者（B） | 12分/人 |
| 省部级人才计划入选者（C） | 10分/人 |
| 省级教学名师（C） | 10分/人 |
| 省部级有突出贡献专家（C） | 10分/人 |
| 引进学科带头人 | 8分/人 | 按照引进高层次人才的实际人数计分 |
| 引进学术带头人、青年学术  骨干 | 5分/人 |
| 申报院士、“万人计划”杰出人才人数 | 20分/人 | 按照实际申报人数计分 |
| 申报A类人才计划数量 | 10分/人 |
| 申报B类人才计划数量 | 6分/人 |
| 申报C类人才计划数量 | 3分/人 |
| 团 队 建 设 | 国家自然科学基金委创新群体 | 60分/个 | 按照实际数量计分  （当年新增：分值×2） | 15% |  |
| 国家级教学团队 | 40分/个 |
| 教育部“创新团队发展计划” | 40分/个 |
| 其他省部委创新团队 | 30分/个 |
| 省级教学团队 | 20分/个 |
| 申报国家级团队 | 6分/个 | 按照实际申报数量计分 |
| 申报省级团队 | 3分/个 |

附件二

长安大学人才队伍建设目标责任管理与绩效考核登记表

单位： 考核年度：

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **类别** | **一级指标** | **二级考核指标** | **分值** | **二级指标得分** | **权重** | **一级指标得分** |
| 通用指标65% | 人才工作 组织管理 | 加强组织领导。将人才工作列入重要议事日程，党政主要领导亲自抓。 | 20分 |  | 10% |  |
| 主体作用突出。组织机构健全，职责明确 | 15分 |  |
| 人才工作制度完善（引进机制、培育机制、激励机制、考核评价机制） | 40分 |  |
| 人才发展规划及年度人才工作计划与总结 | 25分 |  |
| 人才环境与载体 | 国家级科研平台 | 30分/个 |  | 10% |  |
| 国家级教学、实验平台 | 20分/个 |  |
| 省部级科研平台 | 15分/个 |  |
| 省部级教学、实验平台 | 10分/个 |  |
| 博士后流动站 | 10分/个 |  |
| 人才培养与队伍  结构 | 具有海外博士学位专任教师数 | 5分/人 |  | 15% |  |
| 具有高级职务专任教师比例 | 10-20分 |  |
| 具有博士学位的专任教师比例 | 10-20分 |  |
| 专任教师的学缘结构 | 10-20分 |  |
| 具有海外学术经历教师比例（出国研修6个月以上） | 10-20分 |  |
| 聘任海外专家学者（专职、兼职、客座） | 专职10分/人 |  |
| 其他5分/人 |  |
| 毕业生  选留 | 毕业生选留计划完成情况 | 0-20分 |  | 10% |  |
| “985”高校毕业生选留比例 | 0-20分 |  |
| 海外博士毕业生选留人数 | 2分/人 |  |
| 海内外优秀博士选留人数 | 3分/人 |  |
| 人才效能 | 国家级科技奖励 | 一等奖100分、二等奖60分 |  | 10% |  |
| 国家级教学成果奖 | 特等奖60分、一等奖40分、二等奖30分 |  |
| 省部级科技奖励 | 一等奖40分、二等奖20分 |  |
| 省部级教学成果奖 | 特等奖30分、一等奖20分、二等奖10分 |  |
| 主持承担国家级科技项目数 | 8分/项 |  |
| 发明专利（申请、授权） | 5分/项 |  |
| 国家级先进、优秀个人 | 10分/人 |  |
| 省部级先进、优秀个人 | 7分/人 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 人才声誉 | 国家一级学会理事长 | 20分/人 |  | 10% |  |
| 国家一级学会副理事长、秘书长及国家级一级学会分会理事长 | 15分/人 |  |
| 国务院学科评议组成员 | 15分/人 |  |
| 通  用  指  标(续) | 国家级一级学会分会副理事长或省级学会理事长 | 10分/人 |  |  |  |
| 国家自然/社会科学基金评审组成员 | 7分/人 |  |
| 省级学会副理事长或国家级研究会副会长或省级研究会会长 | 7分/人 |  |
| 教育部教学指导委员会主任、副主任 | 7分/人 |  |
| 国内（CSCD、CSSCI）、国外（SCI、SSCI、A&HCI）及国家一级学会主办期刊主编、副主编 | 5分/人 |  |
| 卓  越  指  标35% | 高层次  人才队伍建设 | 院士（含双聘院士） | 50分/人 |  | 20% |  |
| “万人计划”杰出人才 | 50分/人 |  |
| “千人计划”特聘教授（长期项目）（A） | 25分/人 |  |
| “万人计划”领军人才（A） | 25分/人 |  |
| “长江学者”特聘教授（A） | 25分/人 |  |
| “百千万人才工程”国家级人选（A） | 25分/人 |  |
| 国家杰出青年科学基金获得（A） | 25分/人 |  |
| 国家有突出贡献中青年专家（A） | 25分/人 |  |
| 国家级教学名师（A） | 25分/人 |  |
| “千人计划”特聘教授（短期项目）（B） | 15分/人 |  |
| “长江学者”讲座教授（B） | 15分/人 |  |
| “万人计划”青年拔尖人才（B） | 12分/人 |  |
| 青年“千人计划” 人选（B） | 12分/人 |  |
| “长江学者”青年项目人选（B） | 12分/人 |  |
| 优秀青年科学基金获得者（B） | 12分/人 |  |
| 省部级人才计划入选者（C） | 10分/人 |  |
| 省级教学名师（C） | 10分/人 |  |
| 省部级有突出贡献专家（C） | 10分/人 |  |
| 引进学科带头人 | 8分/人 |  |
| 引进学术带头人、青年学术骨干 | 5分/人 |  |
| 申报院士、“万人计划”杰出人才人数 | 20分/人 |  |
| 申报A类人才计划数量 | 10分/人 |  |
| 申报B类人才计划数量 | 6分/人 |  |
| 申报C类人才计划数量 | 3分/人 |  |
| 团队建设 | 国家自然科学基金委创新群体 | 60分/个 |  | 15% |  |
| 国家级教学团队 | 40分/个 |  |
| 教育部“创新团队发展计划” | 40分/个 |  |
| 其他省部委创新团队 | 30分/个 |  |
| 省级教学团队 | 20分/个 |  |
| 申报国家级团队 | 6分/个 |  |
| 申报省级团队 | 3分/个 |  |
| **专项考核最终得分** | | | | |  | |