**2017年第2期（总第40期） 人才队伍建设专题**



**安徽师范大学发展规划处编 2017年4月10日**

【“两会”声音】

**◆习近平总书记：聚天下英才而用之**

在全国“两会”上，习近平总书记走访多个团组，明确提出“要大兴识才爱才敬才用才之风”、两次强调“聚天下英才而用之”，总书记对人才的渴盼可见一斑，也释放出强烈明确的用人信号。

**识才爱才敬才，聚天下英才而用之。**3月4日，习近平在参加民进、农工党、九三学社委员联组会时讲到。“要以识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方，广开进贤之路，把各方面知识分子凝聚起来，聚天下英才而用之。”知识分子是人才的一个重要来源，去年4月，习近平在知识分子、劳动模范、青年代表座谈会上就曾说过：“全面建成小康社会，我国广大知识分子能够提供十分重要的人才支撑、智力支撑、创新支撑。”

**创造更好条件，让更多千里马竞相奔腾。**习近平指出，“要为广大知识分子工作学习创造更好条件，加快形成有利于知识分子干事创业的体制机制，遵循知识分子工作特点和规律”。要“改革人才培养使用机制，借鉴运用国际通行、灵活有效的办法，推动人才政策创新突破和细化落实”， “让更多千里马竞相奔腾”，给大家吃下了一颗定心丸。

**坚持正确用人导向，把优秀干部选拔出来。**3月7日，习近平强调要营造良好政治生态，让更多好干部脱颖而出，从而“聚”来、“用”好天下英才。

（来源：《人民日报》客户端）

**◆陈宝生部长：规范正常人才交流，遏制恶性竞争**

3月12日, 十二届全国人大五次会议新闻中心举行记者会，教育部部长陈宝生参会时指出，为解决“孔雀东南飞”问题，教育系统采取了很多措施，支持西部地区培养当地能够“留得住、用得上”的人才；支持西部地区从东部地区引进人才；支持东部地区向西部地区输出人才。还作出了一些制度安排。2月份发布通知，第一步先要遏制恶性竞争，要求东部高校要对人才引进、薪酬条件等作出规范。同时，各高校要对人才聘用合同契约加强管理，对引进各种人才加强规范，按约办事。下一步，将在今年2月份规定的基础上，引导各高校形成联盟，制定公约，对薪酬等条件上大体上做出规范，引导正常的人才交流。同时要改变评价机制，用评价机制作为指挥棒，促使高校下功夫练内功，自己培养人才，从海内外吸引人才。 （来源：新华网）

【政策资讯】

**◆五部委：出台意见简政放权，把高教领域“放管服”改革推向纵深**

近日，经国务院同意，教育部、中央编办、国家发展改革委、财政部、人力资源和社会保障部联合印发了《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》（以下简称《意见》），《意见》瞄准高等教育改革发展中的学科专业、编制、岗位、进人用人、职称评审、薪酬分配、经费使用等深层次问题，进一步向地方和高校放权，让学校拥有更大办学自主权。

**完善高校学科专业设置机制，**对符合条件的高校，新增硕士博士学位授权可不再要求培养年限。**落实和扩大高校专业设置自主权，**除国家控制布点的专业外，高校自主设置《普通高等学校本科专业目录》内的专业，报教育部备案。**支持高校对接产业行业需求，**经学科和产业行业专家充分论证后，按照专业管理规定设置经济社会发展急需的新专业。

**积极探索实行高校人员总量管理，**试点高校人员总量实行动态调整。纳入总量管理的人员享有相应待遇和保障。高校自主设置内设机构，鼓励高校推进内设机构取消行政级别的试点。

**改善高校进人用人，**高校根据需要自主制订招聘或解聘的条件和标准，自主公开招聘人才。政府各有关部门不统一组织高校人员聘用考试，简化进人程序，为高校聘用人才提供便捷高效的人事管理服务。

**改进高校教师职称评审机制，**将职称评审权下放到高校，取消行政部门对高校教授和副教授职称评审权的审批管理方式。**改进教师职称评审方法，**高校要将师德表现作为评聘的首要条件，提高教学业绩在评聘中的比重。建立分类评价标准。完善同行专家评价机制，建立以“代表性成果”和实际贡献为主要内容的评价方式。

**健全薪酬分配制度**，在核定的绩效工资总量内可采取年薪制、协议工资、项目工资等灵活多样的分配形式和分配办法。绩效工资分配要向关键岗位、高层次人才、业务骨干和做出突出成绩的工作人员倾斜。高校科研人员依法取得的科技成果转化奖励收入，不纳入绩效工资。

此外，《意见》还对完善高校内部治理和强化监管优化服务做出明确规定。

（来源：[教育部网站](http://news.xinhuanet.com/politics/2017-04/07/c_1120765557.htm)）

**◆教育部：促进高校高层次人才合理有序流动**

日前，教育部办公厅发布《关于坚持正确导向促进高校高层次人才合理有序流动的通知》(以下简称《通知》)，提出“不鼓励东部高校从中西部、东北地区高校引进人才”；高校之间不得片面依赖高薪酬高待遇竞价抢挖人才；提倡高校间约定同一地区人才薪酬最高限额，合理引导高层次人才薪酬待遇。

《通知》要求，切实加强学校党委对人才工作的领导，注重于打基础、利长远，把握好引才目标任务、重点领域和优先次序。《通知》明确，坚持正确的人才流动导向。高校高层次人才流动要服从服务于立德树人根本任务和高等教育改革发展稳定大局。人才竞争要有国际眼光，突出“高精尖缺”导向，注重引进海外高层次人才。“长江学者奖励计划”继续加大对引进海外高层次人才和西部、东北地区高校高层次人才发展倾斜力度。

《通知》强调，鼓励高校建立协商沟通机制，探索建立人才成果合理共享机制，探索人才流动中对前期培养投入的补偿机制等。 （来源：《文匯报》）

**◆人社部：5年内争取完成职称制度改革**

3月10日，人社部在深化职称制度改革工作部署电视电话会议上明确，要争取3年内完成工程、卫生、农业、会计、高校教师、技工院校教师、科学研究等职称系列改革任务，5年内争取完成所有系列职称制度改革任务。

会议要求，要健全制度体系，在横向上完善职称系列，在纵向上补齐层级设置。完善评价标准，坚持品德、能力和业绩导向，把品德放在首位，注重职业操守，突出对创新能力的评价，突出对工作实绩的考核，特别是在论文、外语、计算机水平要求上不搞“一刀切”，向基层一线倾斜，为引进高层次人才和急需紧缺人才开辟绿色通道。

创新评价机制，建立以同行专家评审为基础的业内评价机制，注重社会和业内认可。坚持以用为本，做好与人才培养制度和用人制度的有效衔接。改进管理服务方式，转变政府职能，按照“于法周全、于事简便”的原则，切实增强服务能力和水平，科学合理设置评价条件和程序，更好地为人才服务。

（来源：新华社）

【省市实践】

**◆江苏省：出台人才新政26条，打造具有国际竞争力的发展环境**

江苏省委印发《关于聚力创新深化改革 打造具有国际竞争力人才发展环境的意见》（以下简称《意见》），包括创新人才培养、引进、使用、保障机制和加强党管人才等5个部分。

《意见》提出，实施顶尖人才顶级支持、“凤还巢”等计划，开展高层次人才精准引进。“对世界一流的顶尖人才团队，最高给予1亿元项目资助”；“完善特级专家津贴制度”；“对于引进顶尖人才或团队的社会力量，由江苏省财政给予引才中介50-100万元奖励”。同时，建设“江苏人才云”大数据平台，绘制全球高层次人才地图，精准引进人才。

《意见》提出，在打破人才发展体制机制障碍方面，一是保障和落实用人单位自主权，包括人事管理权、人才评价权和经费使用自主权；二是激发人才创新创业的活力。《意见》明确，充分发挥市场在人才资源配置中的决定性作用，着力清除人才流动、评价、创新创业、国际交流等方面的障碍。

《意见》着力增创江苏人才发展环境新优势。一是构建多元投入机制；二是围绕战略性新兴产业布局，重点部署相关产业人才集聚；三是为引进人才提供优质高效的生活服务；四是营造尊才重才的社会环境。 （来源：人民网）

**◆浙江省：为“最强大脑”打造最优生态**

据统计，浙江省过去一年累计引进省“千人计划”人才1684人，入选国家“千人计划”人才662人，其中创业人才和外专“千人计划”人才居全国第一。该省致力打造人才生态最优省份，为人才发展清障搭台。

**改革再深化，激活创新发展源动力**

出台“浙江人才新政”25条，着力向制约人才发展的顽症痼疾“开刀”：**改革人才引进制度，**高校、公立医院、科研院所可以设立特设岗位，引进顶尖人才和急需紧缺高层次人才，不受岗位总量、岗位等级和结构比例限制；**改革人才出国管理制度，**简化审批流程，对教学科研人员出访的团组和经费单独统计，不纳入“三公”经费“零增长”范围；**改革绩效工资分配制度，**高层次人才的收入分配、横向课题收入、科技成果转化奖励、科研经费绩效奖励等不纳入绩效工资总量；**改革科技成果转化制度，**把科技成果处置权收益权下放给项目承担单位，实施科技成果强制转化制度，单位在专利授权后超过一年未实施的，发明人、设计人可自主实施专利并获得收益。

**生态再优化，提升环境空间吸引力**

建设杭州梦想小镇创客乐园，初创项目可享受免租金办公场地，水电、物业等费用由小镇提供部分支付。提供平价配套人才公寓，创业者享受住房补贴。发放“创新券”，免费享受小镇聘请的律师、会计等中介机构服务。目前已经累计引进孵化平台35家，落户创业项目880余个、创业人才近8400名。为解决人才“融资难”“融资贵”问题，省金融办还专门协调成立浙商人才服务银行，为“千人计划”专家提供最高1000万元免抵押免担保的平价贷款，2016年5月成立以来，已为40位“千人计划”专家贷款10亿余元。

**集聚再强化，迸发智力资源生产力**

**大力引进海外高层次人才，**充分放大G20杭州峰会效应，近年来，省“千人计划”外籍人才申报和入选的比例逐年走高，2016年共有166名外籍人才申报，占总数的12.1%；入选43名，超过总数的20%。**着力推动大平台建设，**浙江西湖高等研究院是我国历史上第一所民办综合性、剑指世界一流的高等研究院；打造杭州城西科创大走廊、钱塘江金融港湾；大力建设特色小镇；共建清华长三角研究院、中科院宁波材料所等，一批人才高地、创新高地崭露头角。**建设杭州城西未来科技城，**6年来累计引进海外高层次人才约2320名，其中国家“千人计划”人才106名，省“千人计划”人才139名，是全省海外高层次人才密度最高的区域。 （来源：《[浙江日报](http://zjrb.zjol.com.cn/html/2017-04/05/content_3046024.htm?div=-1)》）

**◆广东省：人事制度“五放权”助力高水平大学建设**

最近，广东省委、省政府出台《关于建设高水平大学的意见》，选取该省五所高校，先行开展人事制度改革试点，加大放权力度。

**下放岗位设置权。**由高校自主确定岗位总量，自主设置岗位结构比例，自主设置岗位标准，自主决定聘用人员。支持分类设岗，可自行设立教学岗、科研岗、教学科研岗及成果转化、技术推广和社会服务等专职岗位，可设立流动岗位用于吸引各类人才到高校兼（任）职。

**下放公开招聘权。**由高校自主决定公开招聘人员的招聘时间、自主公布招聘方案、自主组织考试（考核）、自主公布考试结果、自主公示拟聘人员、自主确定聘用结果，自主与聘用人员签订聘用合同。

**下放职称评审权。**由高校自主制定正高及以下职称评聘标准，自主组建评聘机构及评聘专家库，自主开展评聘工作，自主颁发专业技术职务聘书。不具备评审条件的学科（专业），可采取委托或联合评审。实行“以考代评”的可自行择优聘任。

**下放薪酬分配权。**在现有财政保障政策不变的基础上，由高校自主确定绩效工资总量，自主确定基础性和奖励性绩效工资比例，自主确定具体分配方式，自主发放绩效工资。重点提高关键岗位、业务骨干和作出突出贡献人员的薪酬。对高层次人才可实行协议工资、项目工资、一次性奖励等市场化薪酬等。

**下放人员调配权。**引进人才的流动调配，由高校自主审核档案、自主办理、自主引进，取消年龄限制。引进高层次人才和创新科研团队成员及其他急需紧缺人才，可简化程序，先引进后办手续。引进外籍高层次或急需紧缺人才，可按相应条件优先办理最长期限的工作就业证件。

**完善服务保障机制。**加强对高校人事制度改革的跟踪服务，主动上门开展人事政策宣讲和业务培训。在省高层次人才“一站式”服务专区设立高校服务专窗，配备服务人员，为高校引进高层次人才提供入户、社保、医疗、子女入学、配偶就业、出入境、外籍人员工作就业证件等分类别、个性化服务。鼓励高校为高层次人才建立年金制度和购买商业保险。 （来源：教育部综改司网站）

**◆四川省：出台十条政策为人才“松绑”**

3月24日，四川省出台《四川省扩大高等学校科研院所医疗卫生机构人事自主权十条政策》。**一是扩大公开招聘自主权，**明确公开招聘工作人员可自主确定招聘条件、时间和考试考核方式；**二是畅通人才流动渠道，**允许高等学校、科研院所和医疗卫生机构科研人员在履行好岗位职责、完成本职工作的前提下，经所在单位同意，开展兼职教授或创业导师等工作；**三是创新编制管理方式，**明确引进高层次人才和紧缺专业人才，可在核定编制总量内办理入编手续；**四是扩大岗位管理自主权，**支持动态调整岗位设置方案，允许适当提高高级专业技术岗位结构比例；**五是建立引进人才特设岗位制度，**允许设置专业技术特设岗位用于引进人才，不受单位岗位总量、最高等级和结构比例限制；**六是扩大职称评审自主权**，改“职称管理部门审批评审结果”为“事后备案管理”；**七是完善社会保险政策，**在岗离岗创新创业的科研人员，可自主选择在原单位参保或转移至新单位参保；**八是扩大薪酬分配自主权；**明确高等学校、科研院所和医疗卫生机构可在绩效工资核定总额内，自主进行内部分配；**九是优化政府公共服务，**重点从建立权力清单和责任清单、人力资源服务、专家人才服务、创新创业典型表彰宣传等方面，提出具体要求；**十是积极创建“人才特区”,**在鼓励先行先试，选择若干高等学校、科研院所和医疗卫生机构开展人才管理体制“放管服”改革，探索人才管理新经验新模式。 （来源：《四川日报》）

**◆贵州省：出台关于深化人才发展体制机制改革的实施意见**

贵州省委印发《关于深化人才发展体制机制改革推进守底线走新路奔小康的实施意见》(以下简称《意见》),努力打造人才聚集地和创业新高地,力争到2020年人才贡献率达到30%左右。

《意见》提出，**加强人才引进，**实施精准化、团队化、柔性化引才和“黔灵聚才工程”“人才乐业工程”,明晰人才引进支持政策。**注重人才培养，**改进完善人才培养方式,推进高校教学改革开放,统筹各类人才项目,完善形成相互衔接、梯次递进的人才计划项目体系。**强化使用评价,**完善人才使用机制,落实用人主体自主权，完善人才分类评价机制,深化职称制度改革；**促进人才流动**，引导人才服务发展服务基层，促进体制内人才到市场上创新创业。**健全人才激励**，改革科技成果转移转化激励政策,改进科研项目及资金管理,建立健全党委政府荣誉激励和市场化激励相结合的人才嘉奖机制。 （来源：《贵州日报》）

【院校探索】

**◆中国政法大学：完善多元化教师考核评价机制**

**凸显精细化导向，实施教师分类管理。**面向新入校教师实施预聘制，面向青年教师实施破格晋升不限指标制度，面向学术水平高、学校急需的教师采用更为严格的代表作评价标准，面向教学贡献突出的老教师设立教学贡献突出教授四级岗位。对新入校教师、从事哲学社会科学基础研究或前沿研究的教师以及教学经验丰富、但科研创新能力处于下降期的老教师，进行分类考核评价。

**遵循教师发展规律，推行“四结合”考评模式。**即学校考核和院部自主考核相结合、全面考核和个性化考核相结合、年度考核和届终考核相结合、刚性考核和弹性考核相结合。设置量化和质量评价两种轨道，允许教师自主选择，充分激发教师的工作活力和创新能力。

**突出人才培养目标，加大教书育人指标权重。**加大教师教学能力和人才培养的指标权重，增加教师教学培训要求。增设“教学贡献突出教授四级岗位”，鼓励教师从事教学工作。设立“优秀教学奖”、“优秀教学特别奖”、“励道教学杰出贡献奖”，表彰本科教学效果显著的教师。在青年教师培养方案中，建立新入校教师听课制度以及以老带新的帮扶机制。通过学生课堂评价、督导员听课、教学成果认定等方式，不断提高对本科教学的质量要求。

**借助信息化手段，营造公正的考评环境。**开发“岗位聘任信息应用系统”，消除信息孤岛，实现人事、教学、科研等部门教师数据共享。在多个环节公开、公示教师申报数据，简化教师申报工作量。设计“代表作评价信息应用系统”，开发专家库自动匹配和委托评审高校部门专家自动匹配两种功能，实现匿名评审和无纸化传递评审模式，极大降低人为因素的干扰。（来源：中国政法大学网站）

**◆江南大学：“四个强化”助力青年教师成长**

**强化职前培训，塑造文化认同。**举行新入职教师培训开班典礼，组织相关部门负责人为新入职教师介绍学校规章制度、人才培养计划、教学改革方案等。组织新入职教师参观校史馆、民间服饰传习馆、设计馆等学校特色场馆。

**强化导师引领，带动能量传递。**为新入职教师配备教学经验丰富的指导教师，共同制定符合其自身发展的培养计划，并明确各阶段培养任务，以经验传授和指导帮扶推动新入职教师提升教学能力和水平。为新入职教师提供个性化教学指导服务，满足个性化教学发展需求。开展教学专家和新入职教师的合作研修，以教学咨询服务方式帮助解决教学过程中遇到的具体问题。

**强化专题辅导，拓宽教师视野。**组织新入职教师集中参加高等教育学、高等教育心理学、教师职业道德、教育法律法规等课程培训，夯实教育教学理论基础。聘请国内外专家开设关于教学设计、教学方法、教学评估及教学文化等方面的专题讲座，促进新入职教师专业发展。充分利用全国高校教师网络培训平台和移动学习平台，鼓励新入职教师积极参加网络培训和校本培训，提高师德水平和教学能力。

**强化制度支撑，促进教学开展。**研究出台关于教师教学能力提升系列文件，落实制度保障，强化教师教学发展支撑。常态化落实学校“六坛”（入职教坛、卓越讲坛、精品展坛、教学论坛、卓越评坛、微格教坛）培训制度，常态化开展教师午间沙龙、教学工作坊、院系教学研讨会等系列教学研讨活动。

（来源：江南大学网站）

**◆陕西高校首次大规模赴美“揽贤”**

为进一步提升陕西教育对外开放程度与质量，提升陕西高校师资水平，加快培养国际化、高层次、高素质人才，并将人才优势转化为知识优势、科技优势、产业优势，加快陕西重点产业发展，推动产业与经济转型，陕西18所高校组成的赴美高层次人才招聘团在美国波士顿、纽约、华盛顿和旧金山分别举行了四场招聘活动，这是陕西首次大规模赴境外开展的高层次人才招聘活动。

在美就读和工作的一大批在各学科领域取得显著成就的优秀人才到招聘会现场，咨询了解中国、陕西省经济社会发展和人才引进等最新政策。累计有436人达成意向，173人现场签约，其中不乏哈佛大学、麻省理工学院、约翰·霍普金斯大学医学院等世界著名高校的毕业生和“百人计划”学者、博士后、教授等。

（来源：中国新闻网）

**◆陕西师范大学：破解人才工作难题的实践探索**

**一是采取“走出去”和“请进来”两种模式，拓宽引才渠道。**打破常规，定期组团到海外高校或科研机构招聘；搭建“曲江学者论坛”等校内引才平台，增进了解，建立情感认同，提高引才的精准度；继续采用网媒、纸媒、新媒体等宣传媒介，出品新版招聘宣传片、宣传材料，立体化宣传学校，提高学校知名度和美誉度，进一步提升人才引进效益，为各类人才计划（工程）储备力量。**二是实施“四动”引才工作新机制。**学校2014年提出“学校推动、学院主动、典型带动、部门联动”的引才工作新机制，进一步强化了学校主推、学院主体、各部门相互配合的工作理念。**三是设立专项计划。**如“文科资深教授”“理工科领军人才计划”，“优秀学术带头人和学术骨干资助计划”“教学终身成就奖和教学团队、教学名师计划”等，选拔在教学上业绩突出的教师作为表率，引领青年教师潜心教学、教书育人，在教学上作出突出业绩。**四是采用全程精细化申报人才计划方法。**安排高层人才办公室牵头，集聚各部门的力量，采取精细化、全过程跟踪的工作方式，在严把候选人遴选关的基础上，要求学院首先帮助申报人论证申报材料，保证对本人学术贡献的总结准确、到位，对未来拟开展的科研选题具有前瞻性。近三年学校共引进和培养高层次人才40余人。（来源：《中国高等教育》）

【专家观点】

**◆ 甘晖：破解西部高校人才队伍建设难题的战略思考**

西部高校人才队伍建设面临严峻挑战：**一是人才竞争白热化。**从世界范围看，国际竞争激烈，中国的核心竞争力不强。从全国范围看，优秀人才、“称号”人才更是稀缺资源，西部高校在竞争中明显处于不利地位。**二是稳才任务显像化。**西部地区与东部沿海地区教师的薪酬水平和科研条件差别悬殊，稳才任务加重。**三是人才成本畸升化。**地方政府和高校纷纷调整引才政策、提供优惠待遇，各类人才的年薪标准节节攀升，西部高校限于财力望“才”兴叹。**四是引才风险扩大化。**高校引人动辄上大笔投入，聘期结束后，若人才再被“挖”走，引才风险加大。

西部高校人才工作难的成因分析：待遇不设上限是导致人才流动的直接原因，同质化办学是人才竞争白热化的内在原因，一把尺子量不同学科和学校是外部原因，人才计划各自为政是导致人才盲动的诱因。

破解西部高校人才工作难题的探索思考：引导各级政府和大学国（境）外引才,设立西部重大研究专项人才计划，设立西部地区专项人才调节津贴,建立西部人才支持条件倍增政策,建立起人才流动补偿机制,出台高层次人才年薪指导意见,出台有效措施限制从西部引才等。

（作者系陕西师范大学党委书记,来源：《中国高等教育》）

**◆ 郑伟涛：加强高校人才流动规范化建设**

人才无序流动的负面影响大致可以归纳为如下三点：**一是非理性竞争造成的“负和博弈”，**换来的仅是个别高校单方面数字上的“泡沫繁荣”。从国家层面讲，人才总量并无增长，但人才成本却有所升高，人才效益反而降低。**二是“削峰填谷”**，通过“走捷径”来实现高校“双一流”建设目标，却往往无法提供相应的学术环境、科研团队和发展平台，最终导致硬性挖来的人才在学术上再难有所作为，形成“双输”局面。**三是“马太效应”**，无序竞争所造成的人才大量流失导致欠发达地区高校现有学科链断裂，人才培养和科学研究出现断层，加剧两极分化。

高校人才流动的规范化建设的对策建议：

**在国家层面，加强宏观调控，实现有序流动：**一是加强人才市场管理，提高治理能力和管理水平，建立与社会主义市场经济相适应的人才市场管理体制。二是加强人才流动制度化建设，切实筑牢高校人才流失防火墙。三是加强人才流动管理与指导，鼓励高校间合理有序的人才流动和健康良性的人才竞争，改革人才评价机制，积极树立科学的评价导向。

**在高校层面，加强贯彻执行，实现长远发展**：一是用人高校应严格贯彻执行有关规定，制定切合实际的人才发展规划，服务于立德树人根本任务和高等教育改革发展稳定大局。二是用人高校应遵守现有制度和行规行约，共同建立人才流动协商与补偿机制。三是用人高校应革新引才用才观念，长远布局，引育并举，把人才增量聚焦到海外人才市场。同时，更要加大对本校人才的培养和支持力度。四是高校之间应建立人才共享机制，鼓励高校间加强人才合作与交流，通过柔性引进、协同创新、联合攻关等方式实现人才互助与共赢。另外，鼓励经济欠发达地区高校走特色化、差异化发展道路，加强人才引育工作的“造血功能”，变地域劣势为海外人才引进优势。

**在人才层面，加强政治引领，实现自身价值**：一是落实党管人才原则，进一步加强党对人才工作的领导，加强人才思想政治工作,建立人才诚信系统和人才诚信档案，实行师德失范一票否决制。二是鼓励人才到经济欠发达地区建功立业，充分发挥重大人才项目的倾斜性和导向性作用。三是不断改善办学条件，加大支持力度，营造良好氛围。

（作者系长江学者特聘教授、吉林大学副校长，来源：《中国高等教育》）

**发送范围：**校领导、学校各部门、各学院

|  |
| --- |
| 地址：安徽省芜湖市九华南路189号安徽师范大学发展规划处(校友工作办公室)  网址：[http://fgb.ahnu.edu.cn](http://fgb.ahnu.edu.cn/) 邮编：241002  编辑：陈刚锋 孙彦 电话：0553-5910083 |