



# 千帆竞发 争创一流 努力建设振兴建大的高水平人才队伍

## ——校党委书记朱晓渭在学校人才工作会议上的讲话

同志们:

今天,我们召开人才工作会议,主要任务是:以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入学习贯彻党的二十大精神,全面贯彻落实中央和省人才工作会议精神,动员全校上下坚定信心、迎难而上,深入构建“11445”发展新格局,全面推进“人才跃升”工程,激发人才工作活力,凝聚人才工作合力,创新人才工作体制机制,全面实施人才强校战略,奋力谱写建大高质量发展新篇章。会议的第一阶段,学校26支高水平学术团队就一年多的建设工作作了汇报,环境学院、材料学院和冶金学院的负责同志作了交流发言,讲得都很好,希望大家要相互学习、比学赶超、共同提高。下面,我讲四点意见。

### 一、深入学习领会习近平总书记关于人才工作的重要论述,进一步增强人才工作责任感使命感紧迫感

千秋基业,人才为本。党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央深刻回答了为什么建设人才强国,什么是人才强国,怎样建设人才强国的重大理论和实践问题,提出了一系列新理念新战略新举措。在党的二十大报告中,习近平总书记指出:“教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑”“我们要坚持教育优先发展、科技自立自强、人才引领驱动,加快建设教育强国、科技强国、人才强国,坚持为党育人、为国育才,全面提高人才自主培养质量,着力造就拔尖创新人才,聚天下英才而用之。”2021年,在中央人才工作会议上,习近平总书记强调:“要坚持党对人才工作的全面领导,坚持人才引领发展的战略地位,坚持四个面向,深入实施新时代人才强国战略,加快建设世界人才中心和创新高地”。今年5月17日,习近平总书记在听取陕西省委和省政府工作汇报时指出“陕西要实现追赶超越,必须在加强科技创新、建设现代化产业体系上取得新突破”“要努力打造国家重要科研和文教中心”。这些重要论述为我们做好新时代人才工作提供了根本遵循。去年召开的省委人才工作会议,对陕西高校人才工作提出了明确的任务和要求,提出了要以更大力度推进人才强省建设,奋力谱写陕西高质量发展新篇章。

近年来,学校深入贯彻新发展理念,着力构建“11445”发展新格局,全面实施人才强校战略,持续深化新时代教育评价改革,人才工作不断走深走实,取得了许多新的进展。我们全面落实党管人才要求,学校党委成立了人才工作领导小组,组织、人事、教务、科技、研究生、发展规划和学科等部门协调联动,人才工作体制机制进一步完善。成立了高层次人才工作办公室,建立人才工作平台,推进各类人才计划深入实施。建立了校院联动的人才工作机制,明确了人才工作的主体责任,形成了有力的组织保障。我们健全人才工作制度体系,在省属高校首家建立“准长聘”人才引进体系,实施了面向青年教师的“主峰、雁塔、青蓝”优秀青年人才培养计划和“育苗”科研团队培育计划,建立并优化了基于贡献的重要业绩考核指标体系,出台了高水平人才团队管理办法,基本形成了全方位培养、引进、用好人才的制度保障。我们不断提升人才队伍的数量、质量,学校专任教师总数达到1954人,其中具有博士学位的比例达到55%,形成了以院士、“长江学者”“杰青”“优青”等30余名国家级人才领衔的高水平人才队伍,组建了26支高水平学术团队,产生了2个全国高校黄大年式教师团队、一大批省级人才和人才团队,人才队伍的比较优势在省属高校初步形成。我们大力推动人才高水平成果产出,学校获批绿色建筑国家重点实验室,实现了国家级科研平台重大突破;学科建设取得里程碑式成绩,优势特色学科地位进一步巩固,“建筑科技”学科链群优势更加彰显。首次获准国家自然科学基金国家重大科研仪器研制项目,承担国家重点研发计划重大重点项目实现历史性突破。自主培育的青年人才新获批国家自然科学基金优秀青年科学基金项目2项,1人获得国家“万人计划”青年拔尖人才,1名青年教师已通过国家级人才项目公示。获准国家自然科学基金项目达历史最高水平。

同时,我们也要清醒看到人才工作中的问题和不足,主要表现在:对新时代人才工作的重要性认识还不够深入,人才工作的顶层设计还不够

优化;人才总量不足,师生比未达到建设高水平大学的要求;人才队伍结构不优,领军人才、国家级人才总量偏少,没有实现博士点学科全覆盖;人才梯队结构不合理,潜力型的中青年人才数量少,个别学科人才断档、后继乏人现象依然突出;人才队伍整体水平不够高、成果不够多、影响力不够大;人才评价方式不够完善,分类评价不够充分,学科差异、学院差异区分度不大,还没有最大限度激发人才活力;人才引进的主动性不足,求贤若渴、全力以赴的劲头不强,爱才惜才的氛围不够浓厚,个别学院不愿引才、不会引才的现象依然存在。这些都是制约学校人才工作高质量发展的关键问题,我们必须高度重视,要采取强有力措施加以解决。

### 二、聚焦“双一流”建设,加快推进“人才跃升”工程,努力建设振兴建大的高素质人才队伍

人才兴则事业兴,把学校建成国际知名国内高水平研究型大学,主力是人才,关键靠人才。面对高等教育的激烈竞争,面对学校“双一流”建设和高质量发展的迫切需求,我们必须更加重视人才工作,下大力气做好人才工作,在顶层设计、资源投入、环境营造和政策创新等方面采取更加精准、更加管用、更加有效的举措,奋力开创学校人才工作新局面。

第一,抓好高水平学术团队建设。“强团队”是学校“11445”发展新格局中“四强”发展战略的重要组成部分。组建高水平学术团队,是学校产出大成果、构建大平台、承担大项目、培育大先生的重大改革举措。刚才,我们听取了首批组建的26个团队的汇报交流,并为他们举行了聘任仪式。过去一年,学校几乎所有的重大项目、新增国家级人才、36%的国家基金项目、48%的科研经费都来自团队,可以说他们是学校实现高质量发展的战略力量,是具有建大特色的行之有效的队伍建设举措。在本科教育教学审核评估中,专家组对我校高水平团队建设的做法给予了高度评价。从团队的汇报交流来看,整体取得了较好成绩,但团队之间的建设水平和成效还是有较大差异。比如,标志性成果还不够硬,科技成果转化还不够高,拔尖人才还不够多,顶级期刊发表的论文还没有,项目辐射区域还不够广。所以,要明确团队建设方向,把团队建设与国家重大战略需求结合起来,与区域经济社会发展结合起来,与学校优势学科和特色专业结合起来,与学校的“双一流”建设结合起来,努力培养一批具有深厚科学素养、视野开阔、前瞻性判断力、跨学科理解能力、大兵团作战组织领导能力强的科学家。要为团队的发展壮大提供更加优渥的待遇保障,及时解决团队成员工作、学习、生活上的困难,使他们能够潜心学术、安心科研、全心育人。各位团队负责人学术水平高、学术造诣深,在学校有着广泛的影响力,希望大家能够坚守学术根本,淡泊名利、着眼长远,主动扛起学术立校大旗,主动承担学科建设重任,主动挑起人才培养重担,不断提升自己的学术水平,为青年教师作好表率、树立榜样,成为受建大师生爱戴和敬仰的大先生。

第二,高质量做好人才引进工作。引进高水平博士师资和高层次人才,是提升学校人才队伍质量和水平的重要途径。近几年,学校制订准长聘、师资博士后和柔性引进人才等办法,通过雁塔学者论坛、常规招聘和定向招聘相结合等手段,吸引了一大批青年才俊来校工作、建功立业。我们要充分认识到引才工作的重要性、特殊性、紧迫性,要按下人才引进“快进键”,跑出人才引进“加速度”,进一步压实学院引才工作的主体责任,作为学院领导班子考核和学院业绩考核的重要内容,形成鲜明的人才引进导向。引才工作不仅是书记、院长的事,所有班子成员、全院干部教师都要动起来、参与进来,形成强大合力。要发挥团队在引才工作中的积极性主动性,利用好团队的平台优势、方向优势和政策优势,给予团队足够的引才自主权。要采取“走出去”“请进来”的方式,下好引才工作先手棋,打好引才工作主动仗,不能等靠要,真正的人才不是等不来的,坐在办公室等简历、守株待兔式的做法是行不通的。要正视引才工作中的困难,发扬斗争精神,发挥学科链群、地域区位优势、国际合作、校友行业等方面的优势,增强对人才的吸引力。对优秀人才的引进,“三顾茅庐”恐怕都不够,要拿出最大的诚意、开出最优的

条件,一趟又一趟地跑,不厌其烦地请,精诚所至,金石为开。要坚决克服人才引进中“武大郎开店”的思想,怕自己的风头被抢了,怕自己的地盘被人家占了,怕自己的资源被人家分了,怕自己的地位被人家超越了,这种嫉贤妒能的心态,是对学校事业的极不负责!各单位引才工作的负责人,想要念好“人才经”,奏响“人才曲”,就必须要有大视野、大胸怀、大格局、大担当。今年即将过半,个别学院引才任务还有较大差距,要充分利用好当前博士生毕业求职这一黄金时间节点,再加把劲、再努把力,抢抓机遇、主动出击,加大力度招贤纳士、选聘人才,确保年度引才目标高标准高质量顺利完成,甚至超额完成。

第三,高度重视人才培养和梯队建设。学校事业的发展需要一代又一代建大人接续奋斗,中青年人才的培养、学术梯队的建设是保证学校长期可持续发展的重要基础性工作。近两年来,学校同时涌现了4名自主培养的国家级青年人才,王艳老师硕博就读于建大,体现了学校的人才培养质量;王文老师从实验系列破格,体现了学校使用人才的不拘一格;文刚老师从哈工大博士毕业后引进,说明学校具有良好的人才成长环境;胡平老师从每一节课、每一次社会实践、每一个科研项目一点一滴久久为功、持续积累。他们的成长发展,表明学校人才梯队建设总的趋势是好的。要把握好人才培养和梯队建设的良好态势,继续加大中青年人才的培养力度,学校、学院、团队、职能处室要协同发力,营造人才成长发展的良好氛围。人才办要和教务、科技、研究生、学科等部门密切协作,做好服务保障,为青年人才的成长精心护航、铺路搭桥、解决难题,使爱才惜才用才的各项政策落到实处。要发挥学院院长、院长在人才培养、梯队建设中布局谋篇的作用,把学术学科接班人的培养放到学院发展的战略高度来考量。要充分调动团队负责人培养年轻人的积极性,既要倡导甘为人梯、甘当绿叶的无私奉献精神,也要在政策层面对培养中青年人才中的辛勤付出给予肯定和回报。要下大力气解决人才断档问题,要想办法、出实招,解决一些学科长期没有高层次领军人才的问题,个别学校重点建设学科长期培育不出来中青年高层次人才的问题。要深刻反思人才培养中学术传承问题,比如,有的学科存在学术成果、学术荣誉高度集中在个别教师的现象,有的又存在成果、荣誉高度分散的现象,人才培养目标不明确、定位不精确、无法形成良性循环和发展合力的问题。所以说,不注重培养学术接班人、不注重人才梯队建设,学科发展和专业建设就不可能持续,一流建设也就无从谈起。

第四,提高教师队伍整体水平,夯实人才队伍的基础。广大教师是学校发展建设的主力军,是人才培养、科学研究、社会服务的中坚力量,是高水平人才队伍的源头活水。我们长期坚持“人尽其才、才尽其用”的用人理念,从早期的“312”岗位聘任到A/B/C类岗位聘任,再到教师团队聘任,以人事制度改革为先导的教师聘任、考核改革,不断激发了教师队伍的活力。下一步,人事处要继续坚持“分类指导、一院一策”,兼顾学校发展要求和不同学院发展实际,不断优化完善,建立符合建大发展实际的教师职称评审制度,鼓励教师围绕学校发展大局和整体目标各展其才、各尽其能。要夯实教师岗位职责,围绕教学科研和学科建设的中心任务,把责任落实到每个人身上,鼓励想干事能干事的教师聘到更高的岗位,对“躺平”“佛系”“摆烂”现象要采取零容忍态度,决不能姑息迁就。要发挥好教师发展研究院的职能,既坚持做好青年骨干教师培训,成为优秀教师成长发展的摇篮,又深入做好转岗教师的再培训,成为教师能力水平提升的加油站。要下大力气解决部分学院博士比例低、高级职称人数少、科研贡献少的问题。大学的教学和科研是相辅相成、辩证统一的,没有科学研究的支撑,就不可能有高水平的教学。教学和科研是高校教师的两项基本功,缺一不可,只是根据教师个人实际,各有侧重而已。这就好比一个演员,唱念做打、说学逗唱、手眼身法步这些基本功都得过关,才能更好地表现人物、诠释角色。这次本科教育教学审核评估,我们学校选的是学术型。但实事求是地讲,我们有相当一部分专业,培养的还是工程应用型人才,专家组在反馈的时候也明确指出了这个问题。我们要强化学术型人才培养,就必须以更强有力的科研支撑教学,提升学生科研意识和科研能力。各学院要

结合“11445”示范学院创建,把提升教师队伍学术水平作为一项重大任务,能组团的组团队、能攻读学位的攻读学位,一定要拿出切实可行、行之有效的办法,让大家都动起来、干起来,在较短的时间内扭转这一现象。

第五,统筹推进其他各类人才队伍建设。建大是全体教职员工的建大,建大的发展离不开全体建大人的共同努力。每一位教职工都是人才,每一个岗位都需要人才。我们要加强各方面人才队伍建设,汇聚起振兴建大的磅礴力量。要加强哲学社会科学领域人才队伍的建设,依托优势学科组建文科研究团队,选好带头人、配足资源,利用好“六个一批”人才计划,培育一批有影响力的哲社领军人才。要加强马克思主义学院师资队伍建设,在保证数量的基础上不断提高质量,按重点马院建设标准巩固落实师生比达到1:350的任务。要建设一支高素质的辅导员队伍,明确选聘标准、严格选拔程序、加强素质培训、严格考核管理、落实待遇保障,在确保在岗人数达到1:200的基本要求的基础上,逐步建立辅导员考核退出机制,确保队伍的稳定性和战斗力。要建设一支高素质的干部队伍,强化党组织在选人用人中的领导和把关作用,坚持德才兼备、以德为先的用人标准,树立鲜明的选人用人导向,加强干部考核评价和教育培训,使干部成为本领域的行家里手。我们现在有一些部门、一些干部不学习理论、不掌握政策、不研究业务,仅满足于日常工作运转,缺乏高站位谋划、规律性认识、前瞻性思考,年复一年搞低水平重复性建设。有的部门、有的学院报上来的东西还经常犯一些常识性错误,处长、书记、院长要么是没有好好把关,要么是自己就把不了关。这些东西要报出去,人家都会笑话我们,会怎么看我们建大这个高水平大学!大家千万不要等闲视之,我们不光要会干,还要会说、还要会写,这是干部的基本功。这方面,我们必须高标准、严要求,同时还要好好加强培训。要结合上级机构改革的要求,适时启动管理岗位职员制、聘任制改革,实现由“身份管理”向“岗位管理”的转变,激发干事创业活力。要建设一支高水平的服务保障队伍,以数量精、业务强、服务优为导向,抓住技能提升、考核评价、岗位晋升等环节,为学校各项事业发展提供有力保障。要关注附属单位发展过程中的人才需求,探索专职研究人员、科技成果转移转化人员的引进和使用,及时满足图书、档案、实验、医院等单位的人才需求,保障建设高水平附小、附中和幼儿园的人才需求。

### 三、全面深化教育评价改革,不断完善人才工作体制机制,持续激发人才创新创造活力

习近平总书记强调:“要完善人才评价体系,加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系。”我们要坚决贯彻教育评价改革的各项要求,立足校情,学院要围绕这一目标用好权、尽好责。要破除制约人才发展的体制机制障碍,不断增强学校发展的内生动力。

第一,向用人主体充分授权。学院是学校办学的主体,同样也是人才工作的主体,人才如何选育、如何使用,学院最有发言权。这两年,通过“院长十条”“11445”示范学院创建等,进一步夯实了学院在办学治校中的主体责任,明确了院长的学术第一责任。这些做法很有效,学院的状态为之一新。要进一步扩大二级学院的办学自主权,充分依靠学院、相信学院,人才引进、岗位聘任、绩效分配、职称评审等事项,学院可以自己决定的事情由学院自己决定,业务处室要把主要精力放到制定政策、创造环境、获取资源、搭建平台、开拓空间上。要坚持权责一致,扩大自主权不是放任不管、随意发展,我们已经明确了“打造建筑科技学科链,建设丝路沿线学科门类最全、培养规模最大、学术水平最高的国际建筑科技新高地”的一流建设目标,学院要围绕这一目标用好权、尽好责。要加强对学院工作的监督指导和激励约束,及时研判,对接不住、用不好自主权的,履职不到位、偏离学校目标的要及时纠正调整。

第二,为人才提供更加宽松的成长环境。人才的成长、成果的产出是一个非常艰辛的过程,要付出很多超于常人的努力。为什么有的团队承担了大项目、有的青年人成长为国家级人才,其实秘诀只有一个,就是艰苦的付出。对学校来讲,我们要做的,就是要为人才松绑,在支持、激励上多想办法。(下转第5版)