

中共济宁医学院委员会文件

济医党字〔2023〕51号



中共济宁医学院委员会 印发《关于服务人才发展的若干措施 (试行)》的通知

各分党委、党总支，附属医院党委：

《关于服务人才发展的若干措施（试行）》业经学校研究同意，现予以印发，请结合工作实际，认真贯彻落实。

特此通知。

中共济宁医学院委员会

2023年12月12日



关于服务人才发展的若干措施（试行）

为深入落实中央人才工作会议精神 and 省委工作要求，大力实施人才强校战略，全方位服务保障人才干事创业，努力开创人才工作新局面，特制定如下措施。

1. 强化党管人才政治责任。进一步强化学校党委统一领导，人才工作办公室牵头抓总，组织部、人事处、发展规划处、教务处、科研处、财务处等相关职能部门各司其职、密切配合，附属医院和各二级教学科研单位主动作为、全校师生广泛参与的人才工作格局。切实发挥党委人才工作领导小组统筹指导、协调推进、督促落实作用，每年召开会议不少于3次。（责任部门：组织部、人事处）

2. 建立健全联系服务人才制度。学校党委班子成员负责联系高层次人才，相关职能部门、二级单位负责人负责联系青年博士，保持经常性沟通交流，加强政治引领和政治吸纳，做到政治上充分信任，思想上主动引导，工作上创造条件，生活上关心照顾。（责任部门：人事处，相关部门、单位）

3. 设立人才服务专门窗口。窗口设在人事处，党委办公室、组织部、人事处、发展规划处、教务处、科研处、研究生处、财务处、资产管理处、后勤管理处等部门和二级单位各明确1名副处级以上干部担任窗口责任人，常态化提供政策咨询、工作协调等服务，结合实际情况“一对一”领单办理，限时办结。（责任

部门：人事处，相关部门、单位）

4. 强化二级单位人才工作主体责任。二级学院书记、院长和有关部门主要负责人要牢固树立尊重人才、服务人才、凝聚人才意识，班子成员人人有责，带头抓好人才工作。党组织会议、党政联席会、处务会研究人才工作每学期不少于2次。建立二级单位服务人才的工作体制机制，为高层次人才配备服务专员。服务专员采用高层次人才推荐或自荐的方式确定，以硕士研究生为主，年龄一般在35岁以下，熟悉相关政策、办事流程，一般应由团队成员担任。（责任部门：人事处，相关二级单位）

5. 建立“擂台赛”工作调度机制。学校每半年听取各二级单位人才工作汇报，对工作完成情况进行打分、排序，结果在全校予以通报，并纳入年度单位、班子绩效考核。对于排名靠后、年内出现管理（服务）失职和人才负面反映较大的单位，视具体情况，对主要负责人和责任人进行约谈。（责任部门：组织部，人事处）

6. 开展人才工作满意度测评。建立人才评班子、评干部机制，年终组织高层次人才和青年人才采取网络无记名形式，从服务质量、梯队建设、人才培养等方面对相关部门、单位及处级干部进行人才工作评价，测评结果纳入班子考核和处级干部考核。（责任部门：人事处、组织部）

7. 强化人才工作考核。完善二级单位人才工作考核指标体系，突出对人才“引、育、服、用、留”等方面的考核。对人才

流失情况严重的，实行“一票否决”，考核结果不得确定为“优秀”等次。（责任部门：党委办公室、人事处）

8. 坚持精准引进高层次人才。二级单位要重视人才的学科匹配度，对现有人才数量和结构等进行全面摸底、综合分析，结合学科发展实际，对人才需求做出科学评估。学校将根据发展需要，分配用人指标。引进高层次人才要强化政治素质和师德师风考察，严把人才引进政治关、师德关。（责任部门：人事处，各二级单位）

9. 加大泰山学者人才工程支持力度。对新入选泰山学者特聘专家的人才，给予人才津贴 100 万元、匹配科研经费 500 万元；对新入选泰山学者青年专家的人才，给予人才津贴 50 万元、匹配科研经费 300 万元。（责任部门：人事处）

10. 实施“微山湖学者”人才支持计划。对完成聘期任务的高层次人才和青年博士进行后续支持，纳入支持计划的人才类别设置三个层次，实行年薪制，给予科研经费支持。入选者优先推荐申报各级人才工程、项目、荣誉等。（责任部门：人事处、教务处、科研处、研究生处、教师发展中心等相关部门）

11. 加大团队人才支持力度。高层次人才拥有选人自主权，可在全校范围内挑选团队成员，打破学科和二级单位壁垒；提升高层次人才用人话语权，可根据团队工作需要提出用人建议，有关部门负责落实；简化申请用人流程，人才团队可直接向学校提交用人申请，优先予以解决；根据需求每年为高层次人才至少招

收1名硕士研究生（学生）。（责任部门：人事处；科研处；研究生处）

12. 注重在高层次人才中选拔专业干部。不拘一格用人才，打破传统的选拔方式，把政治素质好、科研水平高的优秀人才选拔（聘任）到适合的管理岗位，为人才发挥才能创造更多的平台和机会。（责任部门：组织部；人事处）

13. 实行内聘教授制度。对达到教授任职业绩条件，具有突出代表性成果的副教授，可不受任职年限的限制，参加当年度专业技术职务竞聘，经校级评聘委员会评审通过，内聘为教授。聘任后发放教授聘书，享受相应的工资福利待遇。（责任部门：人事处）

14. 推动科研资源共建共享。制定科学有效的实验室、仪器、设备等科研资源开放共享服务管理制度，建立共享平台，对科研资源统一调配、科学管理、合理使用，实现“三区一园”资源共享。（责任部门：科研处、教务处、资产管理处）

15. 定期开展交流研讨。由二级单位主导，根据需要开展经常性的学术交流，每半年至少开展一次博士人才的交流研讨，支持博士参加学会年会、国际学术会议等高层次学术交流。（责任部门：二级单位）

16. 解决人才后顾之忧。对急需、紧缺的优秀人才，学校将优化子女入学、配偶就业、医疗保障等服务，根据相关政策协调解决实际问题。（责任部门：人事处，工会，附属医院等相关部

门)

17. 开展高层次人才休假疗养活动。加强人才政治引领和团结凝聚，定期组织高层次人才休假疗养、研修交流等活动，不断增强人才的政治认同感和向心力。（责任部门：工会、人事处）

18. 优化高层次人才评价体制。建立以信任为基础的高层次人才考核评价模式，全方位、灵活考评人才贡献，突出代表性成果评价。（责任部门：人事处）

19. 开展先进典型选树活动。根据各级各类人才工程项目、科学技术奖励、人才称号等评选情况，学校每两年表彰一批杰出人才、创新团队等人才典型；定期评选人才工作先进单位和个人。（责任部门：人事处）

20. 实行人才工作“特事特办”制度。对于符合学校发展需要的特别优秀人才，实行“一事一议”，特事特办。（责任部门：人事处）

本文件自发布之日起施行，根据实际运行情况，建立动态调整机制。此前发布的有关政策与本文件不一致的，按本文件执行。