

青海广播电视大学文件

青电大校字〔2017〕3号

青海广播电视大学关于印发 《人才队伍建设“十三五”发展规划》的通知

学校各部门：

为落实“人才强省”、“人才强校”战略，为学校转型发展培养造就一支高素质专业技术人员队伍，根据青海省专业技术人员队伍建设的总体要求，现结合学校“十二五”人才队伍建设的现状和《事业发展“十三五”发展规划》及《综合实力提升方案》精神，制定《青海广播电视大学人才队伍建设“十三五”发展规划》，请各部门结合工作实际，认真贯彻执行。

(此页无正文)



青海广播电视大学

人才队伍建设“十三五”发展规划

人才是经济社会发展的第一资源，专业技术人员是人才队伍的重要组成部分，是推动科技进步和经济社会发展的重要力量。省委、省政府历来高度重视专业技术人员队伍建设工作，先后制定出台了一系列文件，为人才队伍建设提供了政策保障。改革开放以来，我校专业技术队伍建设取得了显著的成绩，但从总体上说，还不能适应新的形势和任务的要求，必须进一步加大人才队伍建设工作力度，为落实“人才强省”、“人才强校”战略，为学校转型发展培养造就一支高素质专业技术人员队伍。根据青海省专业技术人员队伍建设的总体要求，结合学校“十二五”人才队伍建设的现状和《事业发展“十三五”发展规划》及《综合实力提升方案》精神，制定本规划。

一、“十二五”期间人才队伍建设取得的主要成绩

（一）拓展途径，加大人才培养力度

1. 制定并实施教师专业成长三年计划。

“十二五”期间，学校制定出台《关于教师个人制定专业成长三年计划的指导意见》，积极开展“教师专业成长三年计划”培养活动，从提高教师整体素质入手，做到学校有规划、有目标、有措施，教师个人有计划有责任、有任务，不仅推动了人才队伍管理体制的改革，也促进了人才队伍建设工作逐步走向制度化、

规范化。

2. 利用校际合作关系，加强人才培养工作。

利用与北京电大校际合作等项目，“十二五”期间，共组织8人参加中国人民大学单科进修，并全部取得结业证书；23人参与北京电大教务、教学方面的学习。通过进修和学习，进一步提升了专业技术人员的整体理论素养和业务水平。

3. 加强学科带头人、骨干教师的培养选拔工作。

“十二五”期间，通过争取项目、个人申报、组织推荐等形式，共选派国内访问学者3人，选拔“135 高层次人才培养工程”2人、省级骨干教师8人；1人获批国务院津贴专家，1人获批青海省优秀专业技术人才。出台了《青海广播电视大学中青年骨干教师和学科带头人培养选拔实施办法》，选拔出校级学科带头人3人，校级中青年骨干教师3人。

4. 加大专业技术人员岗前培训和网络课程培训力度。

加大对新进专业技术人员培训力度，对新招录教师，通过参加省师资培训中心和学校组织的岗前教育培训促使其提高业务水平和能力。此外，学校通过省师资培训中心、青海省继续教育培训中心，组织在职专业技术人员开展网络课程和公需课程的培训，“十二五”期间，学校网络课程、公需课程的培训实现了专业技术人员培训的全覆盖，每年各类培训达100余人（次）。

（二）进一步加强高层次人才引进工作

“十二五”期间，针对学校事业发展需要和学科建设需要，共引进急需专业技术人员19名，其中，硕士人才10名，高级职

称专业技术人员 6 名。通过高层次人才的引入工作，进一步优化了学校专业技术人员、管理人员队伍结构，为学校后续发展注入了新鲜血液。

（三）制定政策，进一步做好人才队伍的管理工作

1. 积极开展校内人事制度改革，出台专业技术人员的相应管理办法。

为盘活现有人才资源，实现人才队伍资源的合理配置，学校出台并组织实施了《青海广播电视大学第三轮岗位设置管理与聘任工作实施方案》；先后出台了《青海广播电视大学科研管理办法》、《青海广播电视大学科研成果资助、奖励办法（试行）》、《青海广播电视大学科研项目经费管理办法（暂行）》、《青海广播电视大学教学工作量管理办法（试行）》等一系列制度，进一步完善了专业技术人才队伍的管理工作，促进了专业技术人员的科研、教学工作。

2. 加强管理人员的选聘工作。

通过聘任工作实施方案的落实和公开竞聘，选聘出一批素质高，工作成绩突出、学历较高、职称较高的年轻人员担任部门领导职务，进一步完善和健全了“能者上，庸者下”的干部选用机制，实现了干部队伍的合理流动和配置。

3. 坚持走教学科研相结合之路，

通过优化资源，打造学术团队，加强项目申报工作，实现了多个项目落地，“十二五”期间，学校获批国家社科基金项目 2 项，省社科、省科协课题多项，学校科研项目工作取得重大突破。

此外，通过学校师资的进一步整合，打造出青海省情、工商管理、行政管理 3 个重点建设团队和法学、计算机 2 个一般建设团队，进一步提升了学校师资队伍的创新能力和科研能力以及培训能力。

二、专业技术人才队伍现状

我校目前（截至 2016 年 12 月）教职工共 106 人，其中，专业技术人员 83 名，党政管理人员 18 人，工勤人员 5 人。

（一）我校专业技术人才队伍基本情况

学校现有专业技术人员 83 人，其中教师系列（含兼职教师）69 人，其他工程、档案系列 14 人。

职称方面：专业技术人员中正高级职称 9 人，占专业技术人员总人数的 10.8%；副高级职称 28 人，占专业技术人员总人数的 33.7%；中级职称 30 人，占专业技术人员总人数的 36.1%。其中专兼职教师中，正高级职称 9 人，副高级职称 21 人，中级职称 26 人，分别占到教师总人数的 13.0%，30.4%，37.6%。

学历方面：专业技术人员中具有硕士学位 40 人，占专业技术人员总人数的 48.2%，其中专兼职教师中拥有硕士学位 40 人，占到教师总人数的 57.8%。

年龄结构方面：51 岁及以上 11 人，其中正高 3 人，副高 4 人，中级 4 人；41 岁-50 岁 34 人，其中正高 6 人，副高 20 人，中级 8 人；31 岁-40 岁，33 人，其中副高 4 人，中级 18 人，初级 11 人；30 岁以下 5 人，初级 5 人。

（二）人才队伍建设中存在的问题

“十二五”期间，我校通过落实教师成长三年计划，采取多项措施，不断加强专业技术人员队伍建设，从总体上看，使专业技术人员队伍数量得以充实，思想素质得到提高，教书育人及施教能力增强，促进了学校各项事业的发展。但学校专业技术人员队伍建设还依然存在一些亟待改进和加强的方面。这主要表现在以下几个方面：

一是思想、观念和管理水平还不能够完全适应广播电视大学转型发展的需要，视野有待进一步开拓。特别是作为实施远程教育的高校，部分专业技术人员在远程教育、教学、有效利用教学资源方面的能力与远程教育要求存在差距。二是人才结构不尽合理。职称结构方面，中、高级职称人数偏多，初级人数偏少，导致中青年教师整体晋升渠道不顺畅；学历及专业结构方面，专业结构不尽合理，缺少突出拔尖人才，目前尚无博士学历的教师，尚不能完全适应开放教育、成人教育、继续教育办学的需要。三是人才队伍整体创新意识不强，在教学科研中老教师的传帮带作用尚未很好的发挥，部分专业技术人员科研能力较弱，还没有形成有活力的竞争激励机制，整体科研水平有待进一步加强。

三、指导思想、基本原则

（一）指导思想

坚持以马列主义、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观和习近平总书记系列讲话精神为指导，坚持党管人才原则，加强党委、行政对专业技术队伍的宏观领导和管理，遵循人才成长规律，总体规划，综合施策，统筹管理，合

理使用，努力创新人才引进、培养和使用机制，充分利用社会人力资源，为青海广播电视大学转型发展，落实青海省“十二五”经济社会发展规划提出的建设青海特色的开放大学提供强有力的人才支撑和智力支持，奠定坚实的基础；为落实立德树人的根本任务打造一支思想素质好、作风过硬、教学能力强的专兼职专业技术人员队伍。

（二）基本原则

——坚持兼顾内外“两个面向”的原则。我校承担学历和非学历教育，是终身学习基地，教师培养既要着眼学历教育，完成学校的基本教学和管理任务，为全省教学点提供高质量的学习支持服务；同时要面向社会发展非学历教育，积极提高服务社会的本领，为学习型社会建设，终身教育体系构建做贡献。

——坚持“两个角色”共同培养的原则。根据学校的实际和办学情况，主动适应多层次多元化的教育教学，既要做好教学工作的实施者，又要当好教学事务及学生工作的管理者，促使“两个角色”相得益彰，相互促进，更好地落实“立德树人”的根本任务。

——坚持长远需要与当前急兼顾的原则。根据学校现已开办和规划发展的专业，有计划的安排教师培训进修，多渠道、多形式鼓励教师提高学历层次，实现教师源的必要贮备和有效利用；从满足专业建设、教学质量和学校专业设置等方面出发，考虑相近专业和个人特长，鼓励教师学习第二专业，实现教师资源的最佳配置，适应不断变化的市场需求。

——坚持校内专任与校外聘任相结合的原则。通过公开招聘及建立与省内高校联合办学的对接机制，整合汇聚省内高校名师、专家参与教学与科研，建立包括校内外在内的专业技术人员人才库，缓解专业师资不足的突出矛盾，更好的为青海开放大学的学科专业建设和教学服务。

四、建设目标和任务

（一）总体目标

以加强教师队伍建设为核心，以深化改革为动力，以加强制度和政策建设为保障，以知识层面高学历化、支撑结构名师化、培养学科带头人和骨干教师为重点，着力提升专业技术人员思想素质和综合施教能力，努力培养和造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、专兼结合，适应学校转型发展需要的专业化人才队伍。

1. 师资队伍水平不断提高。

各类人才的数量、结构与学校远程教育事业、学科专业结构基本适应，管理、教学、科研人员分类比例趋于合理，适当提升管理人员的比例，确保管理人才队伍能够满足各项事业发展需要；进一步优化专业技术人才队伍的年龄、学历、专业、职称结构，提升专业技术人员的整体素质和创新能力。

2. 学历及专业技术职务比例进一步提高。

到 2020 年，使专业技术人员中，正高、副高、中级、初级的比例达到 10%：40%：40%：10%，进一步优化职称结构；教师中具有硕士以上学位、副教授以上职称的教师占专任教师的比例达到 50%，实现学校教师队伍中博士学位人员的突破。专业技术

人员学历结构更加合理，适应学科专业建设和教育教学需求。

3. 队伍结构进一步优化。

通过采取措施和进一步优化，到 2020 年使管理人员、专业技术人员、工勤人员的比例进一步优化，提高管理人员的比重，尤其是注重提升管理人员中双肩挑人员的比重，以满足现有的管理工作需要；根据学校远程教育的特点，提升教师队伍中兼职教师的比重，使兼职教师总数不少于教职工总数的 40%。在保持现有的发展态势下，做好优秀专业技术人员、高层次人才和骨干教师的发展工作，做到专业技术人员的“精专”发展；工勤人员队伍在利用好现有人员的基础上，做好临聘人员队伍的使用和管理工作。

4. 继续教育体系更加完善。

健全完善专业技术人员继续教育制度，健全机制协调、资源整合、管理有序、富有特色的培训体系，加大校本研修力度。建设好国家级和省级专业技术人员继续教育基地，使之发挥更大的作用。高度重视非学历继续教育与发展，努力建设三支队伍，即一支熟悉继续教育理论与教育技术的研究队伍，一支能够开展继续教育培训，在省内外有相应知名度的培训队伍，一支能够为继续教育提供技术支持和网络运营的技术人员队伍。

5. 完善学术梯队建设。

培养和引进 3 名以上的在省内外有重大学术影响力和知名度的学科带头人和学术团队的领军人物，遴选 10 名教学名师，培养 20 名中青年骨干教师，组建 3-5 个重点教学科研团队，重

点提升青海省情、工商管理、行政管理 3 个重点建设团队和法学、计算机 2 个一般建设团队的创新能力、科研能力以及培训能力，形成结构合理、整体素质较强的学术学科梯队。

(二) 建设任务

把专业技术队伍建设作为最重要的基础性工作，统筹教师、技术、科研、管理四支队伍建设，努力建设一支与青海开发大学发展相适应的专业技术人才队伍，为青海省学习型社会建设和青海开发大学发展提供坚实的人才支持。

1. 教师队伍

2016 年	2017 年-2018 年	2018 年-2019 年	2020 年
制定《青海广播电视大学专业技术队伍建设规划》、《青海广播电视大学教师培养办法》等。	专兼职教师总数不少于教职工总数的 40%，专兼职教师中具有硕士学位的教师数占教师总数比例不低于 60%，具有副高级专业技术职务以上的专兼职教师人数不低于专任教师总数的 50%。	按照已开办和规划发展的专业建设的要求，配置与专业相适应的学科带头人，专业负责人及专任教师队伍。同时，从省内高校和企事业单位聘请各类专家、高层次人才参与学校学科、专业建设和教学服务，不断丰富学校动态人才库。	到 2020 年末，初步建立学校结构与学校转型发展要求相适应，整体素质明显提高。人事管理体制取得突出进展，教师成长环境明显改善，有利于优秀人才脱颖而出、人尽其才的长效机制。

建设一支师德高尚、专业素质及教学水平较高、信息技术应用能力、实践技能较强的、数量满足需求、结构合理、充满活力、富有创新精神的专兼职教师队伍。

2. 技术队伍

建设一支熟悉网络技术、具有数字化课程研发能力的技术队

伍，负责在线技术支持，网路课程制作，多媒体资源编制，平台研发、管理、运营，以及网络环境的维护等。

技术队伍由系统研发人员、运营维护人员、资源编制人员等组成。并在学历上有所提升。

2016 年	2017 年-2018 年	2018 年-2019 年	2020 年
按照专业教师的比例配置技术人员，承担技术研发和运维工作。	技术人员满足青海开放大学网络平台建设需要，并聘用所需的技术人员。	采取项目负责制，从学校项目开展，从相应学院和机构中选聘有丰富经验的人员，组建研发团队。	按照项目化运作的方式，形成比较成熟的项目研发团队，服务学校和社会需要。

3. 科研队伍

建设一支熟悉开放教育理论与教育技术的科研队伍。负责教育基本理论与规律、新技术应用、学习者与学习制度、开放教育、全日制教育持续发展研究等。

研究队伍由从事远程教育理论基础、远程教育教学和相关学科研究的专兼职人员组成。

2016 年	2017-2018 年	2018-2019 年	2020 年
健全科研管理制度与激励和评价机制。	通过相应的制度和机制促进研究人员的专业化发展和广大教师参与研究的积极性。	从教师队伍中分流专门从事研究的人员，建立远程教育研究和特色学科研究项目。	设立若干个特色学科研究所或研究中心，开展特色学科研究并进行远程教育专业培养，同时开展面向全省的合作研究。

4. 管理和服务队伍

建设一支职业道德良好、管理水平高、服务质量好的队伍，负责学校日常考务、教务、招生、学籍等服务和管理工作。

2016 年	2017-2018 年	2018-2019 年	2020 年
建立管理和服 务部门的规章制 度,完善管理和服 务质量。	完善省校和地 方的合作办学关 系。理清调整管理 人员配置比例和 结构。	管理和服务部 门人员整体素质 明显提升,教学支 持和服务能力进 一步加强。	按照远程教育 要求,配置相应 人员并组织上岗 培训。

三、主要措施

(一) 实施“人才强校”工程。

一是“引进”，制定人才引进办法，引进具有一定影响的人才，进一步优化人才队伍；二是“整合”，通过与高校合作办学，实现师资合理配置、资源共享，提高办学效益；三是“培养”，加大对学校学科带头人和骨干教师培养力度，形成一定规模。

(二) 实施教师培训工程。

通过电大系统相互交流学习、短期进修、国内访学、课题研修、网络课程培训、校内讲座和技能培训等多种学习形式，加强对各类人员的业务和技能培训，形成常规化、制度化的培训体制，促进教师专业发展，提升远程教学能力和教育技术应用能力，以加速适应学校办学及发展的需要，促进教师队伍进一步适应“两个方向”、“两个角色”的办学需求。

(三) 实施科研创新工程。

充分认识科研对教学的促进作用，以课题、项目促科研，以科研促教学，促管理。加大政策扶持、资金扶持力度，促进教研工作领域进一步拓展，研究程度进一步加深，创新能力进一步提升，推进科研工作迈上更高台阶。

四、保障制度

(一) 组织保障

学校成立人才队伍建设工作领导小组,统筹人才队伍建设的领导和规划。建立由相关人力资源专家、教育管理专家、行业专家等组成的学校人才队伍建设专家指导委员会,定期研究、解决学校队伍建设的有关事宜,认真落实队伍建设的各项要求。切实加强学校教师及管理队伍的建设,使得教师从引进、培养到使用整个过程有规划、有目标、有措施。

(二) 政策保障

争取鼓励高层次人才为学校服务的相关政策,吸引高层次人才积极参与学校的学科专业建设和教学服务,引导拥有优质人力资源的相关单位为学校建设提供人才支持,为构建终身教育体系和建设学习型社会贡献力量。

(三) 制度保障

1. 建立灵活的人才管理制度,推进人事制度改革,逐步建立起权责清晰、分类科学的人事管理机制。克服人才管理中存在的行政化、论资排辈等倾向,积极构建有利于人才成长的人文环境,促进人才快速成长、脱颖而出。建立并完善激励制度,形成有利于吸引人才、稳定人才、调动人才积极性、改善人才生活工作条件的激励保障和政策体系。

2. 根据人事制度改革,建立科学的绩效考核制度,建立与岗位聘任制相配套,以定量考核为主、定量和定性考核相结合的考核评价机制。

3. 建立分层分类的继续教育制度,加强对学校各类人员的业务培训,形成常规化、制度化的培训体制,以快速适应开放大学

教学服务模式的需要。落实好《青海广播电视大学学科带头人、骨干人才培养和管理办法》，并逐步在各学科形成合理的人才梯队。

4. 探索制定各类人员的工作细则，明确职责和业务流程，规范教学、管理和服务行为，提供相关工作方式方法的说明。

5. 建立人力资源共享制度，拓展交流合作渠道，邀请省内外知名学者、专家开展教学、学术交流活动。完善团队运作机制，通过教学资源建设、课程教学、教务管理、学习支持服务等方面的团队合作，提高人才资源使用效率。

6. 建立兼职人员管理制度，制定兼职教师选聘标准，加强兼职教师培训及管理。建立兼职教师的聘任考核制度和激励制度，健全和完善兼职教师档案和管理数据库。

（四）经费保障

1. 建立学校人才引进专项基金，每年在经费预算中划拨一定比例的经费作为人才引进费用，确实保证高层次人才的引进、安置费用。

2. 在学校财政预算中设立培训专项资金，并滚动投入，保证每年用于各类人员培训的费用。

（五）考核督导

进一步加强对专业技术人才的考核督导工作，建立以能力和业绩为导向的人才考核督导评价机制，提高人才引进和培养、使用的效率。