

山东政法学院

创新人才激励机制 汇聚高质量发展源动力

山东政法学院

一、案例主题

山东政法学院在习近平新时代中国特色社会主义思想的科学指引下，抢抓机遇、不断创新人才评价机制，以深化职称制度改革为抓手，着力提升教师内驱动力，充分调动教师积极性，努力打造一支推动应用型政法类大学建设的高水平师资队伍。

二、背景与起因

1. 适应高等教育综合改革、教育评价改革的要求

根据山东省委办公厅、省政府办公厅关于《推进高等教育综合改革的意见》提出的以改革用人制度为重点，全面推进职称制度改革的要求，学校在落实综合改革任务中，将职称制度改革列为重点工作，坚持评审、聘用一体化的工作思路，“校聘”、“省聘”分步走的职称评聘方式，稳步推进职称制度改革。《深化新时代教育评价改革总体方案》中提出以教育评价为引领，以树立科学的人才评价机制为导向，不断深化教育综合改革，突出改革创新，破除唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项倾向。在面临深化人才评价机制改革的背景下，改变评价激励机制，建立科学的评价体系，提高评价的科学性和针对性，破除“五唯”顽疾。

2. 高质量发展对人才的迫切需要

教育大计教师为本，学校要发展，关键在教师。综合教育改革初期，对人才的需求成为制约学校发展的关键问题。为不断激发教师内驱动力，明确教师发展方向，引导教师发挥自身优势，推行分类评价方式，注重对教学、科研等业绩条件合理分配，改进评价指标体系，为优秀人才脱颖而出提供良好的环境支持。

3. 学校人才内部评价机制有待优化

党的十九大以来，新时代高等教育高质量发展对人才内部评价机制提出更高要求。高质量发展要激发教育事业发展生机与活力，优化人才评价机制，推进制度创新，以教育评价改革为牵引，扭转不科学的教育评价导向，统筹推进育人方式、办学模式、管理体制、保障机制改革，从根本上解决教育评价指挥棒问题。为适应新时代、新要求，结合我校实际，突出改革创新，在职称申报评审中增设“直通车”和“预聘期缩减”两种申报途径，调动了教师的工作积极性，迎合了教职工的呼声。

三、做法与经过

1. 具体做法

加强师德师风建设，坚持师德为先。始终严把师德师风关，坚持师德为先、师风为本。将师德表现作为职称聘评的首要条件，实行师德失范行为和学术造假“一票否决制”。职称申报人员签署“诚信承诺书”，建立学术不端“黑名单”制度和诚信承诺制度，将师德考核评价贯穿于职称评审全过程，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教。

统筹分类评价机制，坚持多元分类。按不同岗位特点和人才发展规律，突出“干什么、评什么”，扭转“重科研轻教学、重教书轻育人”不良倾向。引导教师正确处理教学、科研的关系，扭转“重科研轻教学”的现象，在教师系列中单独设立“教学为主型”、思想政治理论课教师、大学生思想政治系列等多种类型的评价标准。结合学校学科发展需要，分类分层制定科学合理、各有侧重的评价标准，形成高校教师系列为主、其他系列为辅的职称评审条件体系，增强学校职称评审体系的系统性、整体性、协同性，实现教师群体分类、晋升通道分类，引导教师选择符合自身特点，发挥自身特长的岗位，服务学校高质量发展。

创新晋升渠道，坚持破除“五唯”。坚持改革与创新并举，想方设法拓宽人才上升渠道，在原有申报方式的基础上破除了校聘岗位和年限的限制，创新设立了“直通车”和“预聘期缩减”两种申报方式，优化“校聘”环节，进一步调动教师科研工作的积极性。同时推行多种评价方式，突出评价代表性成果的质量，坚决克服“五唯”倾向。采取个人述职、同行评价等方式，建立健全代表性成果同行专家和校外专家学术评价制度，做到既评价教育教学情况，又评价科研水平与创新情况；既注重基础研究成效，又重视科技转化情况。细化评价内容，突出多元化导向，纳入包括高水平论文、著作、专利转化、项目成果、咨询建议、社会服务、学科建设贡献、团队建设成果等多种形式。申报人通过提交代表作及个人业绩综述展现业绩贡献和标志性成果。

完善职称评聘过程，坚持公开公正。明确职称评审过程中的

责任主体，逐层落实从职称评聘推荐小组、相关职能部门、职称工作办公室、学科组到职称评聘委员会的材料审核、资格审查、审议推荐、评审等相关主体责任。规范个人申报、信息审核、学科组推荐、评委会评审、公开公示等工作环节。通过职称评审推荐小组审核评议学术水平、审议推荐申报材料，基层党组织考核师德师风等步骤优化二级学院推荐环节，突出职称评聘二级院系的主体作用；通过相关职能部门审核，确认申报资格，确保申报材料的真实性、完整性；通过学科组民主评议、学术评价，推荐学校评聘委会评审，体现学校对专业技术人才师德师风、业绩水平、实际贡献评价的科学、公平和公正；通过党委会对拟聘用人选名单予以确定，并对拟聘用人员进行公示，加强职称工作的公开透明和群众监督力度。

2. 主要历程

按照教育综合改革职称评审权下放要求，学校确立了自主评价、竞聘上岗、按岗聘用的职称改革思路，探索职称聘评改革途径。根据学科发展和专业需要，从学校实际出发，出台了《山东政法学院职称制度改革工作方案》，下放中、初级评审权、设立了“校聘”制度、增加“教学为主型副教授”岗位，引导教师侧重教学实际和效果，畅通优秀人才职称晋升通道。贯彻深化新时代教育评价改革的要求，2021年，在职称制度改革的基础上修订了《山东政法学院专业技术职务评聘实施办法》，优化“校聘”环节，突出制度创新，增设“直通车”和“预聘期缩减”两种申报方式，打破年限和业绩条件的限制，持续增强教师的内驱动力，鼓励教

研人员多出创新性成果，多出精品力作，促进教学科研业绩突出的中青年教师在新的平台中脱颖而出。深化分类评审和完善分类评价标准，以创新评价方式为改革方向，统筹平衡不同系列职称差异。引导教师瞄准国际学术前沿，对接国家重大战略需求，研究真问题、淡化数量、强调质量。让潜心教书育人、紧跟行业需求、扎根业务一线、面向科技前沿的优秀教师获得晋升，探索科技评价从奖励驱动向任务驱动转型，激发教师活力，回归学术初心，筑牢创新基石，破除“五唯”顽疾。

四、成效与启示

1. 改革取得的成效

通过改革，我校逐步建立了自主评价、按岗聘用、竞争择优、能上能下，有利于人才脱颖而出的用人机制，充分调动和激发了广大教师的积极性和创造性。职称评聘改革中，我们始终坚持立德树人使命，以问题为导向，强化过程评价。自职称制度改革和实施“直通车”、“预聘期缩减”制度以来，155人晋升高级专业技术职务，有4人通过“直通车”方式省聘到高级专业技术职务，37人通过“预聘期缩减”进入省聘岗，通过创新模式申报占比达到81.48%、成功率95.35%，数量和质量上均体现出制度改革的优越性。通过深化、创新机制改革，完成“省聘”备案的高级专业技术职务数量大幅提升，“直通车”、“预聘期缩减”两项制度取得实效。学校现已基本形成富有山政特征、彰显山政特色、体现山政教育评价体系，充分调动了各类人才的积极性、主动性和创造性。

2. 改革受到的启示

职称制度改革的五年间，从自主评聘、优化人才评价机制，到择优竞争、创新“直通车”制度，学校不断拓展人才上升渠道，职称评聘工作成效显著。在改革与探索中逐渐找到了适合学校应用型政法类大学建设要求的职称评聘制度。优秀青年教师、教学型教师、大学生思想政治辅导员以及教辅岗位等各类人员都成为职称制度改革的直接受益者。在改革与创新的道路上，我们将继续立足服务教师，服务人才的原则，以“十四五”师资队伍建设发展规划为目标、以学校第三次党代会“12357”发展思路为主线，不断优化人才评价激励机制，着力打造师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的新时代教师队伍，推动学校教育事业高质量发展，谱写山政师资队伍建设和新篇章。