

湖南省教育厅文件

湘教发〔2021〕7号

湖南省教育厅印发《关于正确认识和规范使用 高校人才称号工作整改方案》的通知

各高等学校，厅委机关各处室、直属有关单位：

根据《教育部印发〈关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见〉的通知》（教人〔2020〕15号，以下简称《意见》），结合我省实际，我厅制定了《关于正确认识和规范使用高校人才称号工作整改方案》，现印发给你们，请认真贯彻执行。

各高校及相关单位要提高政治站位，强化政治担当，落实主体责任，切实做好宣传解读，帮助广大人才充分知晓和正确理解《意见》，营造贯彻落实的良好氛围。要坚持问题导向，按照整改工作部署深入查找工作中不符合《意见》要求的地方，制定整改

任务清单，逐项制定整改措施，明确责任单位和责任人，确保按时整改到位，并按要求及时向我厅报送相关工作情况。

联系人:杨海遐

联系电话: 84715485, 13507457126

邮箱: 337409718@qq.com

附件: 正确认识和规范使用高校人才称号整改任务表

湖南省教育厅

2021年2月22日

关于正确认识和规范使用 高校人才称号工作整改方案

为贯彻落实《教育部印发〈关于正确认识和规范使用高校人才称号的若干意见〉的通知》（教人〔2020〕15号，以下简称《意见》）精神，深化高校人才发展体制机制改革，激发人才创新活力，切实扭转高校人才工作“唯帽子”倾向，提升教育治理体系和治理能力现代化水平，结合我省实际，制定本方案。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻落实习近平总书记关于教育人才工作的重要指示批示精神，深化高校人才发展体制机制改革，树立正确人才观，推动人才高质量发展，推进人才称号回归学术性、荣誉性本质，建设一支坚守初心使命、矢志爱国奉献、勇于创新创造的高校人才队伍。

二、整改任务

1. 正确认识人才称号的内涵

存在问题：对人才称号的内涵认识有偏差，存在以人才称号划分人才等级、给人才称号获得者贴“永久牌”标签和赋予学术特权等情况。

整改措施：深入学习贯彻习近平总书记关于教育、人才工作的重要论述，树立正确的人才观，正确理解人才称号的内涵实质是在人才计划或项目实施过程中给予人才的入选标识，是对人才

阶段性学术成就、贡献和影响力的充分肯定，明确授予和使用人才称号的目的是赋予人才荣誉、使命和责任，为广大人才树立成长标杆，激励和引导人才强化使命担当，为实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦作出新的更大的贡献。深入清查并纠正以人才称号划分人才等级、给人才称号获得者贴“永久牌”标签和赋予学术特权等行为。

2. 正确看待人才与人才称号的关系

存在问题：存在以“帽子”为牵引建设人才队伍的不良倾向，将高层次人才等同于人才称号获得者，过度追求人才称号获得者的数量，并把人才称号作为评价人才、配置学术资源的唯一依据或主要因素，不利于高校人才队伍健康发展。

整改措施：深入组织宣传学习《意见》，正确看待人才与人才称号的关系，坚持人才资源是第一资源的理念，尊重人才、爱护人才、平等看待各类人才。遵循高等教育发展规律和人才成长规律，完善人才培养、引进、使用、评价、激励、监督、流动机制。不将高层次人才等同于人才称号获得者，不把人才称号作为评价人才、配置学术资源的唯一依据，不单纯以人才称号获得者数量评价人才队伍建设成效，扭转以“帽子”为牵引建设人才队伍的不良倾向。

3. 正确认识人才称号获得者使命责任

存在问题：部分人才称号获得者未能正确认识人才称号的使命责任，将获取人才称号作为自己追求名利的一种方式，没有在

立德树人、建设科教强国中发挥模范带头作用或作用不明显。

整改措施：加强高层次人才特别是人才称号获得者的思想教育，增强使命责任意识，努力在培养担当民族复兴大任的时代新人、培养优秀拔尖人才、建设科教强国和文化强国中发挥突出作用，努力成为爱国、创新、求实、奉献、协同、育人典范。

4. 推进人才计划改革

存在问题：部分人才计划与国家重大战略、经济社会发展和教育改革发展相结合不紧密，存在交叉重复设置的情况，需要进一步优化整合；部分高校及相关单位在申报相同层次人才计划时出现重复推荐同一人选现象；有的单位重在对人才授予人才称号、给予待遇，但缺乏有效的管理考核，对人才在评比标准上出现片面化情况，未提出系统完整的评比体系；在评比结果运用上亟需进一步深化。

整改措施：各业务部门和高校要强化人才计划的战略性、系统性、基础性建设，将人才计划实施的重心转移到激励和引导优秀人才围绕国家重大战略、经济社会发展和教育改革发展，履行特定岗位职责、作出创新性贡献上来。精简教育领域各类人才计划，对原有人才计划进行优化整合。在相同层次人才计划实施中，高校要避免重复推荐人选，同一人才在计划支持期内只能获得一项。要认真检视正在实施的人才计划，明确计划定位，完善管理制度，强化依法管理，将政治立场、师德师风、教育教学、教材编写、科学研究、社会服务、文化传承创新、团队建设等要求综

合纳入人选参评条件和考核内容，避免出现仅授予人才称号、给予待遇但缺乏有效管理考核的现象。对现有人才计划实施效果进行评估，实施成效不佳、重复支持、没有实质性支持举措的要及时终止。

5. 强化人才称号获得者岗位管理

存在问题：部分人才称号获得者未能按相关规定或合同约定履行岗位职责；高校及相关单位对人才称号获得者的兼职兼薪情况监管力度不够；未建立系统的人才称号获得者退出机制。

整改措施：各业务部门和高校要依法依规加强对人才称号获得者的合同管理，明确岗位职责、目标任务等，建立健全中期履职报告、聘期考核制度和重要事项报告制度。要加强对人才称号获得者履行合同、承担任务、发挥作用的考核，考核不合格的要严格按照规定作出处理，增强合同约束力，推动人才称号获得者树立法治意识，强化履职担当。要健全兼职兼薪管理制度，加大对人才“双聘”“多聘”情况的监管力度。要完善人才称号退出机制，对不能按相关规定或合同约定履行岗位职责的，解约退出并不再提供计划支持；对有违反师德师风等违法违规行为的，强制退出并撤销称号及入选资格，实现人才计划能进能出。对支持期已结束的，原则上不再使用相应人才称号，确需使用的要标注支持期，如未规定支持期需标注入选年度。

6. 进一步规范人才招聘和引进工作

存在问题：部分高校未能根据国家重大战略需求和地方经济

社会发展需要开展人才招聘，未能与学校定位、学科发展规划和人才队伍建设实际紧密结合；在人才招聘过程中违规招揽和引进全职人才；部分人才称号获得者引进后因管理服务不到位流失。

整改措施：高校要紧密结合国家重大战略需求和地方经济社会发展需要，依据学校定位、学科发展规划和人才队伍建设实际，制定人才队伍中长期发展规划，精准提出人才招聘和引进岗位需求，坚持人岗相适原则延揽人才，不将人才称号作为硬性指标，不针对人才称号获得者发布“明码标价”的招聘广告。要统筹用好国内外人才资源，不将国（境）外学习或工作经历作为人才招聘引进的限制性条件。严格依照法律政策规定和合同约定招揽和引进人才，不得招揽在支持期内的高层次人才，禁止采取“不要人事档案、不要流动手续”或另建人事档案的违规做法招揽和引进全职人才。人才成果严格按照署名单位认定、不随人走。要合理发挥市场机制作用，探索建立高层次人才流动的前期培养投入补偿机制。鼓励高校人才称号获得者与学校签订长期服务合同，为实施国家和区域发展战略贡献力量。

7. 持续加大各类人才培养力度

存在问题：部分高校对不同类型的优秀青年人才针对性、系统性支持培养力度不足；高校在制定人才计划的过程中未能将国家人才计划与本校特色人才培养方案紧密结合；存在高校人才称号获得者因福利待遇、支持力度、培养方式等问题而流失的情况；部分高校出现人才断层情况，青年人才的发掘、培养力度不足。

整改措施：各高校及有关单位要坚持分类施策，为不同发展阶段的人才提供应有的支持，搭建满足不同层次、不同类型人才需求的发展平台。高校要将国家人才计划与本校实际紧密结合，统筹考虑人才称号获得者和其他高层次人才，建立具有本校特色的人才培养和支持体系。对在支持期内的人才称号获得者，要按照政策和合同约定落实配套的条件保障；对其他人才，要健全针对性、普惠性支持措施，原则上不设置年龄、资历等非学术性门槛，最大限度激发人才创新创造活力。加大对青年优秀人才发现、培养、使用力度，基于科技创新、文化传承创新需要和人才发展潜力，提供长期稳定、丰富多元的支持。

8. 优化评估、评价和评审方法

存在问题：在涉及师资队伍质量的各类评估、评价和评审中片面强调人才称号获得者数量，未能结合实际科学建立人才评价体系和综合考虑设置评价指标。

整改措施：教学评估和学科评估要坚持对师资队伍质量进行综合评价，不将人才称号和数量作为评价的直接依据，减少评价结果与学术资源配置直接挂钩。人才评价、职称评聘等要把思想政治素质和师德师风放在首位，突出教育教学成效，基于学术水平、实际贡献、发展潜力和现实表现等科学设置评价指标和考核周期，优化评价标准和方式，合理运用综合评价、分类评价、代表性成果评价、同行评价等方式科学开展评价，健全以创新能力、质量、实效、贡献为导向的人才评价体系。各类学科基地评估、

学位点申报、项目评审、评奖评优，要结合实际建立与其特点相适应的评价指标体系，不得将是否获得人才称号或人才称号获得者数量作为限制性条件或评价的重要内容，有关申报书中不设置填写人才称号相关栏目。

9. 坚持正确的收入分配导向

存在问题：在人才激励方面，有的高校和单位将人才称号与薪酬待遇等物质利益简单挂钩，仅仅依靠“帽子”定薪酬待遇，导致人才争“帽子”、拼“头衔”，无法潜心研究，安心育人，同时也影响一部分无“帽子”人才创新创造的积极性。

整改措施：各高校坚持以岗定薪、按劳取酬、优劳优酬原则，坚持激励与约束并重、精神和物质激励结合、岗位职责和收入水平匹配，根据岗位职责、工作业绩、实际贡献等，合理研究制定绩效工资分配方案，不将人才称号与薪酬待遇等物质利益简单挂钩。对高层次人才可根据实际情况实行年薪制、协议工资制、项目工资等灵活多样的分配形式，探索建立当期和长期相结合的支付方式，建立人才薪酬待遇与其履职年限、长期贡献相匹配的机制，引导高层次人才长期稳定服务。要统筹好不同层次、不同类型人才的收入分配水平，消除引进人才和非引进人才、有称号人才和其他人才之间不合理的收入差距。

10. 正确引导人才称号舆论导向

存在问题：把获得人才称号作为重点过度进行宣传，热衷于发布人才称号的各类名单、统计、排行，把各类科研项目负责人、

项目评审专家、高被引论文作者、学术组织负责人等作为人才称号进行使用和宣传。

整改措施：各高校、单位要坚持正确的舆论导向，注重宣传各类人才取得的业绩和贡献，不得以获得人才称号作为宣传重点，不发布关于人才称号的各类名单、统计、排行，不引用和宣传其他机构以人才称号为主要指标撰写的报告、编制的排行。不得将科研项目（基地、平台）负责人、项目评审专家、高被引论文作者、学术组织负责人等作为人才称号加以使用、宣传，为人才称号热降温。

11. 规范人才称号使用

存在问题：部分高校和单位在一些评估评价活动中对人才称号的使用不当，存在违规使用人才称号的情况。

整改措施：高校要强化主体责任，把规范人才称号使用作为推进人才发展体制机制改革的重要内容，定期开展自评自查，听取校内各层次人才意见建议。加强对人才称号规范使用情况的监督指导，要定期对项目、人才、学科、基地等评估评价活动中涉及人才称号简单量化的做法进行清理，及时纠偏纠错，违规使用人才称号问题严重的，要在一定范围内进行通报，责令限期整改。

12. 加强党对人才工作的领导

存在问题：高校党委对人才工作的联系不够紧密，人才引进把关机制不严，管理服务不到位。

整改措施：高校党委要坚持党管人才原则，健全党管人才领

导体制和工作机制，坚决扭转“唯帽子”倾向，把规范使用人才称号落实到人才工作各环节。要建立人才引进把关机制，成立工作专班，完善把关程序，拓宽把关渠道，加强对人才政治素质、师德师风、学术观点、廉洁自律、现实表现等的全面把关。要强化人才政治引领和政治吸纳，组织开展培训、国情研修等教育实践活动，加强对人才的联系服务，积极为人才安家落户、子女就学、享受健康医疗服务等创造条件。

三、方法步骤

1. 学习部署阶段(2021年2月10日-2月28日)

各高校及相关单位认真组织传达学习贯彻《意见》精神，准确把握核心要义，在此基础上省教育厅印发研究制定方案，组织相关部门和高校对照整改方案深入开展整改工作。

2. 清理自查阶段(2021年3月1日-3月15日)

各高校及相关单位要认真对照《意见》和我厅印发的整改工作方案，结合职能职责，坚持问题导向，积极开展自查，梳理存在的问题，对梳理出的问题，及时进行集体研究讨论，并归类整理，确保自查工作有的放矢，防止自查工作表面化、程式化，力求实效。

3. 整改落实阶段(2021年3月16日-4月15日)

各高校及相关单位要对自查结果及梳理出的问题进行分析，找出原因，提出解决的思路与办法，制定详细的整改方案，并积极建立工作台账，做到问题描述清晰、整改措施具有可操作性、

每项整改工作责任到人、逐项抓好落实。各高校及相关单位应于2021年3月31日前，将《正确认识和规范使用高校人才称号整改任务表》（见附件）报厅人事处备案。

4. 建章立制阶段（2021年4月16日-5月31日）

各高校及相关单位要按照各自梳理报备的整改任务分工情况，逐项抓好落实，全面梳理有关制度文件，抓紧修订完善，建立长效机制。各高校及相关单位的人事部门切实加强监督指导，推动各项举措落实落地，对违规行为及时纠偏纠错。

5. 总结验收阶段（2021年6月1日-6月30日）

各高校及相关单位全面梳理整改工作情况，总结成果经验，并于2021年6月10日前将落实《意见》情况和经验做法报省教育厅人事处，省教育厅在此基础上梳理我省落实《意见》情况和经验做法报教育部人事司。

四、工作要求

1. 提高思想认识。要提高政治站位，切实加强组织领导，把正确认识和规范使用高校人才称号相关工作与整体业务工作统一安排部署，采取有力措施，确保取得实效。高校党委要坚持党管人才原则，健全党管人才领导体制和工作机制，坚决扭转“唯帽子”倾向，把规范使用人才称号落实到人才工作各环节。

2. 精心组织实施。各高校及相关单位要坚持敦本务实，把“先立后破、破立结合”的理念贯穿始终。要结合实际，深入开展自查工作，在摸清底数的基础上，认真列出问题清单，提出切实可行

的解决思路与办法，树立人才发展的正确导向，淡化“帽子”、破除功利、突出职责、强化责任，推动人才计划回归初心和本位，充分发挥在人才队伍建设中的牵引作用。要坚持标本兼治，把“当下改”和“长久立”的要求贯穿始终。既针对当前，明令禁止各种“唯帽子”行为，解决治标问题，又立足长远，结合“改进评估、评价和评审方法”要求作出制度性安排，积极修订完善有关制度文件，建立长效机制。

3. 营造良好氛围。各高校及相关单位要积极净化人才称号使用外部环境，不仅要列出负面清单，也要强化正向引导，通过一系列可落实的举措，努力营造勇担使命、潜心研究、淡泊名利、追求卓越的良好氛围。要完善人才培养与支撑体系建设，营造促进人才成长的环境。构建以全周期、全覆盖为特色的教师发展体系，促进人才的成长。要健全教育人才评价体系，把教书育人作为教育人才评价的核心内容。强化业绩导向，坚持凭能力、实绩、贡献评价人才，不盲目追求人才“帽子”头衔，注重考察人才的专业性、创新性和履责绩效、创新成果、实际贡献。

附件

正确认识和规范使用高校人才称号整改任务表

填报单位（盖章）：

填报时间： 年 月 日

| 序号 | 查找出的问题 | 整改落实的具体举措 | 责任处室 (单位) | 责任人 | 整改后计划达到的工作目标 | 完成 时限 | 备注 |
|----|--------|-----------|--------------|-----|--------------|----------|----|
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

