

北工商党发〔2021〕10号

关于印发《北京工商大学队伍建设卓越行动计划 (2021-2025)》的通知

各单位：

经学校2021年第1次校长办公会和第二届党委第177次常委会会议审议通过，现将《北京工商大学队伍建设卓越行动计划(2021-2025)》予以印发。

中共北京工商大学委员会

2021年1月12日

北京工商大学队伍建设卓越行动计划 (2021-2025)

为进一步推进人才强校战略，实现学校建设高水平研究型大学的目标，学校决定实施队伍建设卓越行动计划（2021-2025）（以下简称卓越计划）。

一、指导思想与工作思路

（一）指导思想

以党的十九大和全国教育大会以及习近平总书记关于人才工作系列讲话精神为指导，坚持党管人才、师德优先的原则，落实立德树人根本任务，通过改革创新破解发展难题，打造一支素质优良、水平卓越、结构合理的人才队伍，为实现学校高水平研究型大学的建设目标提供充分的人才保障。

（二）工作思路

面向国家和区域经济社会发展的重大需求，围绕学科建设和人才培养，以实现学校高水平研究型大学的建设目标为导向，以师德师风建设为根本，以高层次人才引培为突破，以体制机制改革为重点，提升教师队伍的整体水平。

二、建设目标

通过卓越计划的实施，使学校拥有以院士、万人计划领军人才和教学名师等为代表的 10~15 名高层次领军人才，以国家优秀青年科学基金获得者、北京市百千万人才工程人选等为代表的 15~20 名国内知名高水平学术带头人和以青年北京学者、海聚工程人选等为代表的 50~60 名有发展潜力的青年人才队伍，2~5 个入选国家级和省部级的教学和学术创新团队，生师比保持在 16:1，专

任教师中具有博士学位的人员比例达到 80%，高级专业技术职务的人员比例达到 70%。

三、实施计划

（一）师德师风建设提升计划

落实学校“十四五”思政教育铸魂工程，注重各类人才政治引领和政治素质提升，实现校级教师集中理论学习全覆盖。强化师德宣传教育和典型示范引领，健全师德考评体系，明确师德失范行为的负面清单，引导教师严守师德规范。

（二）英才汇聚工程计划

围绕学校战略规划和学科重点发展方向，制定学科人才队伍计划，突出“高精尖缺”导向，按需设岗、精准引进，在全球范围内有重点、有针对性地从不同领域引进各类高层次人才和重点领域急需人才。探索构建以学校为主导、以学院为主体、以学科为载体的多部门协作联动的人才引进工作体系，明确引进人才的责任主体，完善引进人才的联动机制，充分调动和发挥人才使用单位的主体积极性。

（三）工商学者支持计划

完善制度，建立定位明确、层次清晰、稳定有效的多层次阶梯式人才培养支持体系，以人才项目为抓手，实施定向支持，针对不同学科、人才特点，实施“工商学者支持计划”，由“工商学者支持计划·顶尖人才”“工商学者支持计划·领军人才”“工商学者支持计划·青年拔尖”组成，助力人才与国家、北京市各类人才计划主动对接，促进各类优秀人才脱颖而出，提升高层次人才影响力。

“工商学者支持计划·顶尖人才”以培养第一类高层次人才为目标，面向重点、优势和特色学科遴选 1-2 名予以支持；“工商学者支持计划·领军人才”以培养第二类高层次人才为目标，每年面

向重点、优势和特色学科遴选 10 名予以支持；“工商学者支持计划·青年拔尖”以培养第三类高层次人才为目标，每年遴选 20 人予以支持。

（四）创新学术团队培育计划

围绕“以学科建设为核心，以培育学科标志性成果为导向”的建设目标，通过政策支持、重点投入和平台构建，力争培育出 2~5 个在国内外具有学术竞争力，入选省部级及以上的高水平创新团队，形成人才的聚集效应，促进大平台形成、大成果产出和相关学科师资队伍的整体升级。

（五）教学名师和教学团队培育计划

选拔一批教学水平高、成果显著、教育理念先进、教书育人业绩突出、课程教学起带头作用的教师和教学团队，列为国家、北京市级教学名师和教学团队培养对象，给予政策支持，进行重点培养。本计划由学校教务处负责制定。

（六）青年教师国际化发展计划

除着力引进具有海外知名高校教育背景的优秀教师外，建立教师出国交流学习的激励约束机制，通过组织实施国家留学基金管理委员会访问学者支持计划、学校中青年骨干教师出国研修计划等，鼓励、支持中青年学术骨干到海外一流高校、科研院所进修交流，开阔学术视野，提高教学科研能力和水平，通过加大投入、完善机制，吸引外籍专家学者来学校执教。

（七）博士后建设专项计划

完善博士后制度体系，加强与国内外大型企业合作，加强吸引国内外优秀博士生，扩大博士后规模。建立优秀博士后、师资博士后和普通博士后的分类招聘、分类考核评价体系，使博士后成为学校师资队伍的有力补充。

四、组织保障

学校人事工作领导小组负责卓越计划的宏观指导，方案审批，重大问题协调等工作。人事处负责卓越计划的组织实施工作，有关职能部门和各学院配合实施。其中，教学名师和教学团队培育计划由教务处牵头负责，各学院根据此计划制定本单位学科人才队伍建设规划和实施细则。学校将计划建设任务分解到学院，并与学院的绩效考核评价挂钩。

五、其他

（一）本计划支持的所有经费的使用均按国家、北京市和学校的相关规定执行。

（二）本计划未尽事宜由学校人事工作领导小组负责解释。

（三）本计划自发布之日起施行。

附件 1. 北京工商大学师德师风建设提升计划

2. 北京工商大学英才汇聚工程计划

3. 北京工商大学工商学者支持计划

4. 北京工商大学创新学术团队培育计划

5. 北京工商大学青年教师国际化发展计划

6. 北京工商大学博士后建设专项计划

北京工商大学师德师风建设提升计划

一、指导思想

以十九大精神为指导，以社会主义核心价值观为引领，以“学为人师、行为世范”为准则，以落实立德树人为核心，建设一支德学双馨的高素质教师队伍，推动学校事业又好又快发展。

二、目标任务

进一步提高教师的思想政治素质和师德师风建设水平，增强教师的政治自觉和爱岗敬业精神。

三、实施举措

（一）健全师德建设长效机制。将教师职业行为准则要求融入教师日常工作生活全过程，使师德建设逐步走上常态化、规范化轨道，引导广大教师以德立身、以德立学、以德施教、以德育德。

（二）加强师德教育。深化师德素养培育，强化党建引领。每年组织 8-10 场“名家大讲堂”，实现校级教师集中理论学习全覆盖。举办“青年马克思主义者培养工程”青年教师培训班，培养 200 余名青马班学员。组织青年教师、留学归国教师开展“筑梦寻迹，读懂中国”社会实践。

（三）发挥典型引领作用。充分发挥典型引领示范和辐射带动作用。每年以庆祝教师节为契机，通过 9 月师德主题宣传教育月，组织开展系列活动，提升教师使命感和价值感。持续挖掘师德先进事迹，选树师德典型，讲好师德故事，营造崇德向善、见贤思齐、德行天下的浓厚氛围。

（四）严格师德考核。推行师德考核负面清单制度，在人才引进、考核评价、岗位聘用、职称晋升、评优评奖中坚持师德失范“一

票否决制”。

四、工作机构与职责

在学校党委领导下，学校各部门和教学单位相互配合，协调一致，形成联动机制。在学校师德建设委员会的指导下，开展各项工作，党委教师工作部具体负责日常事务。

附件 2

北京工商大学英才汇聚工程计划

一、指导思想

以党的十九大精神为指导，持续实施人才强校战略，以“高精尖缺”为导向，精准引进一批学术水平高、社会影响力强的高层次人才，助力学校事业发展更上新台阶。

二、目标任务

通过编制内和柔性引进方式，引进海内外各类国家级或具有相当水平的高层次人才、重点领域的急缺人才 15~20 名。

三、实施举措

（一）引进层次及支持条件

1. 争取引进第一类高层次人才或具有相当学术水平者（海外人才）。支持条件面议。

2. 引进第二类高层次人才或具有相当学术水平者（海外人才）1~5 名。

（1）进入学校编制内的人才，薪酬待遇实行年薪制，参照北京市规定的指导标准。学校提供科研启动和平台建设经费，理工科类不低 500 万元，人文社科类不低于 150 万元。生活待遇（住房或住房补贴、配偶工作等）及办公和实验用房、团队组建等其他事宜面议。

（2）柔性引进人才可根据实际情况聘为特聘教授、客座教授和兼职教授，也可设置特设岗位，根据所聘岗位类别和实际贡献协商确定薪酬待遇。

3. 引进第三类高层次人才或具有相当学术水平者（海外人才）1~5 名。

(1) 进入学校编制内的人才，薪酬待遇实行年薪制，参照北京市规定的指导标准。学校提供科研启动经费，理工科类不低于 200 万元，人文社科类不低于 50 万元。提供周转住房或住房补贴 200 万元。办公及实验用房等其他事宜面议。

(2) 柔性引进人才根据实际贡献和工作时间协商确定薪酬待遇。

4. 引进学术带头人 15 名。

具有博士学位和正高级专业技术职务，身心健康。进入学校编制内的人员年龄原则上不超过 45 周岁。

(1) 进入学校编制内的人才，薪酬待遇按照学校实际聘任岗位兑现。学校提供科研启动经费，理工科类 100 万元，人文社科类 30 万元。

(2) 柔性引进人才

按照《北京工商大学高层次人才柔性引进管理办法》和学校相关规定执行。

(二) 引进程序

按照《北京工商大学公开招聘工作人员管理办法》和《北京工商大学高层次人才柔性引进管理办法》中规定的程序进行。

(三) 任务目标

由引进人才所在学院初步提出任务目标，发展规划处、人事处、科学技术处、研究生院及相关学院一起讨论拟定，经学校人事工作领导小组审议，学校校长办公会研究和党委常委会审议通过。任务目标明确列入由学校、学院和引进对象签订的《北京工商大学人才引进协议书》。

(四) 考核管理

学校对本计划引进者进行中期评估和期满考核，由学校人事工

作领导小组对照《北京工商大学人才引进协议书》中的任务目标对引进人才实施考核。考核不合格者，学校将终止支持，并按协议规定收回科研经费等相应的支持条件。

四、工作机构与职责

本计划在学校人事工作领导小组指导下，由人事处牵头，发展规划处、科学技术处、研究生院等部门协助组织实施。各学院负责本计划的落实。

北京工商大学工商学者支持计划

一、指导思想

以党的十九大精神为指导，持续实施人才强校战略，实现我校高水平研究型大学的发展目标，支持培育一定数量不同层次的优秀人才，为国家级、北京市级人才项目做好人才储备。

二、目标任务

培育具有高尚师德，学术能力突出，创新能力强的各类高层次人才 20~30 名。

三、实施举措

（一）遴选条件

学校在职一线教师，政治立场坚定，思想品德高尚，治学严谨，学风端正，善于团结协作，并分别具备以下条件：

1. 工商学者支持计划·顶尖人才

具有深厚的学术造诣，取得突出的学术成就，在本学科领域具有相当的学术影响力。

2. 工商学者支持计划·领军人才

具有较高的学术水平，突出的学术活力和良好的发展前景，有成为“国家杰出青年科学基金获得者”等省部级以上高层次人才的潜力。一般理工科类年龄不超过 40 周岁，人文社科类年龄不超过 45 周岁。

3. 工商学者支持计划·青年拔尖

有良好的学术背景，是本学科领域同龄人中的拔尖人才，有成为该领域学术带头人或国家优秀青年科学基金获得者等“四青”

的发展潜力。一般理工科类年龄不超过 32 周岁，人文社科类年龄不超过 35 周岁。

（二）遴选程序

个人申报——学院审核推荐——人才工作专家委员会评审（学术委员会授权）——学校人事工作领导小组评议确定——学校校长办公会研究、党委常委会审议决定——公示。

（三）支持条件

1. 经费。根据各学科特点、现有条件及发展需要，由学校为入选对象及其团队提供相应的科研经费支持，其中顶尖人才入选对象不低于 500 万元；领军人才理工科类入选对象不低于 200 万元，人文社科类入选对象不低于 100 万元；青年拔尖理工科类入选对象不低于 60 万元，人文社科类入选对象不低于 30 万元。本计划支持期限为 4 年。

2. 进修。学校支持入选对象赴国内外知名大学、研究机构进行长期（不超过一年）或短期研修，研修期间其在学校的薪酬待遇不变。研修回国、回京后，需提交海外、国内研修进展报告，接受专家组考评。

（四）任务目标

由发展规划处、人事处、科学技术处、研究生院协助人才工作专家委员会根据各学科特点分别制定各层次的任务目标，任务目标应为高水平标志性成果，包括项目、获奖等。任务目标明确列入由学校、学院和入选对象签订的《北京工商大学人才支持计划协议书》。

（五）考核管理

1. 学校对本计划入选者进行中期评估和期满考核，由人才工作专家委员会严格对照《北京工商大学人才支持计划协议书》中的任务目标对入选对象实施考核。中期评估合格者，学校将继续进行支

持；中期评估不合格者，学校将终止支持，并按一定比例收回支持经费。期满考核不合格者，按一定比例收回支持经费。

2. 本计划入选者若调离学校或违反师德或学术道德，学校将终止支持，并按比例追回已发放的支持经费。

四、工作机构与职责

（一）本计划在学校人事工作领导小组指导下，由人事处牵头，发展规划处、人事处、科学技术处、研究生院等部门协助组织实施。学校经学术委员会授权组成人才工作专家委员会，按照不同学科特点对申请人材料进行评审。

（二）相关职能部门和学院负责本计划的协调和落实。

附件 4

北京工商大学创新学术团队培育计划

一、指导思想

以党的十九大精神为指导，持续实施人才强校战略，以高水平研究型大学建设为目标，以科研平台为依托，实施团队支持，打造以国家级人才为领军、以优秀的中青年人才为骨干和支撑，衔接有序、结构合理的学科团队，更好的推动学科建设，引领和带动相关学科师资队伍建设。

二、目标任务

培育 2~5 个支撑学科发展、在国内外具有学术竞争力的高水平创新团队，对接国家和北京市创新团队建设。

三、实施举措

（一）遴选条件

研究方向符合国家和北京市需求，有省部级以上科研平台做依托，承担国家和北京市重大科技任务，具备良好的工作氛围和环境条件，团队带头人在学校教学科研第一线，品德高尚，治学严谨，具有较高的学术造诣和创新性学术思想，具有较好的组织协调能力和合作精神，在研究群体中有较强的凝聚作用，有成长为国家和北京市创新团队的潜力。

（二）遴选程序

团队负责人申报——学院审核推荐——人事处和科学技术处复核——人才工作专家委员会评审（学术委员会授权）——学校人事工作领导小组评议确定——学校校长办公会研究、党委常委会审议决定——公示。

（三）支持条件

每年提供科研支持经费 200 万元，支持期限为 4 年。

（四）任务目标

由发展规划处、人事处、科学技术处、研究生院协助人才工作专家委员会制定任务目标，任务目标应为高水平标志性成果，包括项目、获奖等。任务目标明确列入由学校、学院和入选团队签订的《北京工商大学创新学术团队支持计划协议书》。

（五）考核管理

1. 学校对本计划入选团队进行中期评估和期满考核，由人才工作专家委员会严格对照《北京工商大学创新学术团队支持计划协议书》中的任务目标对入选团队实施考核。中期评估合格者，学校将继续进行支持；中期评估不合格者，学校将终止支持，并按一定比例收回支持经费。期满考核不合格者，按一定比例收回支持经费。

2. 本计划入选团队的负责人若调离学校或团队成员有违反师德师风或学术道德的行为，学校将终止支持，并按比例追回已发放的支持经费。

四、工作机构与职责

（一）本计划在学校人事工作领导小组指导下，由科学技术处牵头，发展规划处、人事处、研究生院等部门协助组织实施。学校经学术委员会授权组成人才工作专家委员会，对申请人材料进行评审。

（二）相关职能部门和学院负责本计划的协调和落实。

北京工商大学青年教师国际化发展计划

一、指导思想

以党的十九大精神为指导，持续实施人才强校战略，以高水平研究型大学建设为目标，进一步拓宽青年教师国际化视野，提高青年教师的国际交流水平，提升青年教师教学科研能力，促进国际化人才培养。

二、目标任务

每年选派 10~20 名青年教师到国（境）外知名高校和研究机构研修访学、合作研究；引进一定数量的外籍专家来校工作。

三、实施举措

（一）派出访学

1. 遴选条件

（1）政治思想素质高，事业心强，富有创新、协作精神，治学严谨，教风端正。

（2）一般应具有博士学位和高级专业技术职务，在教学和科研工作中表现突出、业绩优良，并具有发展潜力，符合学校公派出国（境）规定，年龄不超过 45 周岁。

（3）具有一定的国际视野和外语水平，外语水平应当达到派出机构规定的合格标准。

2. 遴选程序

个人申请——学院推荐——人事处复核——学校人事工作领导小组评议确定——学校校长办公会研究、党委常委会审议决定——公示。

3. 选派类别及期限

(1) 国家留学基金管理委员会全额资助项目，含高级研究者项目、访问学者项目，派出期限为 3-12 个月；

(2) 学校自筹经费派出项目等，派出期限为 6-12 个月。

4. 支持条件

(1) 公派出国期间的生活费按照国家规定标准予以资助。

(2) 公派出国期间完成年度考核任务的，校内待遇均正常享受；没有完成年度考核任务的，除本人的固定绩效工资按 50% 发放以外，其他待遇均正常享受。

5. 任务目标

由学院、人事处、教务处、科学技术处和研究生院根据不同学科和派出期限研究制定任务目标，并将任务目标明确列入学校与派出人员签订的《北京工商大学国（境）外进修培训协议书》。

6. 考核管理

(1) 学校将按照协议进行考核，考核结果与年度考核挂钩。

(2) 其他事宜严格按照学校相关规定执行。

(二) 引进中青年外籍专家

按照《北京工商大学长期外籍专家教师聘用管理暂行办法》（北工商党发〔2020〕46 号）执行。

四、工作机构与职责

由人事处牵头，国际交流合作处等部门协助组织实施，各学院负责具体落实。

北京工商大学博士后建设专项计划

一、指导思想

以党的十九大精神为指导，持续实施人才强校战略，吸引更多优秀博士来我校开展博士后研究工作，促进我校博士后工作不断发展，同时为我校师资队伍建设提供后备人才。

二、目标任务

提高博士后培养质量，培育一批潜心学术、勇于创新、具有强烈社会责任感和国际视野的优秀青年学者。

三、实施举措

（一）遴选条件

1. 优秀博士后。符合下列条件之一：

（1）具有良好的政治素质和品德，在国内外著名大学获得博士学位的应届博士毕业生，具有突出的学术研究和创新能力，且年龄一般在 35 周岁以下；

（2）已入站的师资博士后和普通博士后，获批国家级科研项目或者在本学科领域顶尖期刊上发表学术论文等。

2. 师资博士后。具有良好的政治素质和品德，在国内外高水平大学获得博士学位的应届博士毕业生，符合学校专任教师公开招聘条件，具有较强的学术研究和创新能力，且年龄一般在 35 周岁以下。

3. 普通博士后。具有良好的政治素质和品德，符合学校博士后入站条件。

（二）遴选程序

1. 优秀博士后和师资博士后。个人申报——学院审核、面试（含学术能力测试）、推荐——人事处复核——学校人事工作领导小组考察确定——学校校长办公会研究、党委常委会审议决定——公示。

2. 普通博士后。个人申报——学院审核、面试（含学术能力测试）、推荐——人事处复核——学校审批。

（三）支持条件

1. 优秀博士后。基本工资按照国家相关政策执行，校内绩效工资按照副教授七级标准；在站期间可参加学校专业技术职务评聘；可出国（境）进行国际交流与合作研究，出国（境）期限一般不超过3个月；学校公开招聘专任教师时，在学校招聘计划内，同等条件下可优先录用。

2. 师资博士后。享受我校同年应届博士毕业入校的在职教师薪酬福利待遇；在站期间可参加学校专业技术职务评聘。

3. 普通博士后。薪酬待遇执行学校讲师十级标准，在站期间可参加学校专业技术职务评聘。

（四）任务目标

由学院制定任务目标，并明确列入由学校、学院和博士后本人签订的《北京工商大学博士后研究人员协议书》。

（五）考核管理

学校对博士后进行中期评估和期满考核，由学院严格对照《北京工商大学博士后研究人员协议书》中的任务目标实施考核。优秀博士后、师资博士后中期评估合格者，将继续享受优秀博士后和师资博士后的所有待遇；中期评估不合格者，将转为普通博士后。期

满考核不合格者，其在站期间的薪酬待遇均按照普通博士后待遇，并退还之前享受优秀博士后的薪酬待遇的差额。

四、工作机构与职责

由人事处牵头，博士后流动站设站学院协助组织实施，博士后流动站设站学院负责具体落实。