

一流师资队伍建设

持续实施人才强校战略，分类管理、分类建设、分类评价，突破队伍建设瓶颈，以具有国际竞争力的一流人才队伍支撑一流大学建设。通过“十三五”建设，专任教师队伍的结构与质量进一步优化，规模稳定在 2800 人左右，其中博士学历达到 80%，海外博士比例达 20%，高端人才达 200-250 人。

1. 以高层次人才为核心，构建科学、精细、规范的高层次人才管理体系

全面实施基于学科发展规划的人才队伍规划。加强顶层设计和长远规划，围绕学科发展规划进行高层次人才管理体系建设(包括设岗、遴选、聘任、薪酬、考核等)，优先在重点学科、优势学科和新兴学科引进学术领军人才和优秀学术带头人，形成优秀人才聚集效应和规模效应。

探索高层次人才的引进与培养新机制。建立更加完善的人才引进决策机制，进一步加强高层次人才的引进，集聚一批活跃在国家重大战略需求领域的科技精英；实施同济大学青年百人计划，吸引和培养高层次人才；以校院两级管理改革为突破口，切实解决制约人才工作发展的瓶颈问题。

2. 探索建立长聘制，带动职称、岗位、薪酬及评价体系的升级

实施专业技术职务评聘方式的系统改革。进一步明确岗位设置的标准与原则，强化岗位控制。提高学术标准，严格评审程序，完善以代表性成果为主的学术评价机制，全面提升专任教师的质量与水平。

提升准入门槛，完善教师考核续聘办法，探索建立同济特色的长聘制。通过薪酬体系的优化和岗位聘任的完善，逐步实现校内培养人

才和校外引进人才的管理与服务并轨。通过分类管理，形成教学型、教学科研型、科研型、科研服务型等不同类型教师队伍。

重视对青年人才的引进与培养。完善教师招聘管理办法，加大力度吸引国际知名大学博士学位获得者及学术潜力较强的年轻博士进入助理教授队伍；通过推行年轻教师“助课制度”，提升年轻教师的教学能力及水平。

3. 完善高等研究院机制，逐步形成一定规模的专职科研队伍

继续实施并完善高等研究院“基础学科高水平人才领航计划”；鼓励招聘和使用专职科研人员，建立具有一定规模和层次合理的专职科研队伍，争取达到 500 人左右；实施特殊的薪酬制度和岗位制度，吸引、遴选和造就一批优秀的学科带头人，促进一批创新团队的形成；完善招聘程序，逐步实现与国际接轨的专家评审方式，保证人才引进的质量。积极推进博士后管理体制机制改革，进一步提高博士后队伍的总体规模与学术产出质量。

4. 优化教辅队伍建设，促进思政教师及管理干部队伍建设

改革实验技术教辅人员定编管理办法，制定和实施实验技术优秀人才队伍建设计划。进一步细分教辅队伍，实行更为精细化的管理，将实验教学教师纳入教师岗位，实验技术人员、实验室管理人员、实验技术工人纳入实验技术教辅岗位；明确以实验教学或科学研究实验技术平台的层次、规模、服务范围及质量评估结果为主要依据，进行整体实验技术队伍的人力资源配置和支持。

构建思政教师长效发展机制，打造一支高素质的思政教师队伍，为德育工作开展提供人力资源保障。进一步加强干部队伍建设，完善干部培养培训、选拔任用、日常管理、监督约束、激励发展等方面的制度，建设职业化与专业化管理队伍。