

队伍建设“十四五”规划

持续实施人才强校战略，以“引高端、汇人才、稳队伍、强学术、重贡献、突特色”为主线，分类管理、分类建设、分类评价，突破队伍建设瓶颈，培养引进一批具有国际水平的战略科学家、领军人才和创新团队、青年人才。通过“十四五”建设，专任教师队伍的结构与质量进一步优化，规模控制在3000人左右，其中博士学历达到85%，长聘教职人员数量占比达到30%；实现管理与教辅队伍的高质量发展，有效支撑一流大学建设；此外，博士后队伍规模达到2000人。

1. 突出与强化师德师风建设

坚持党管人才，推进教师队伍系列建设计划，实施教师思政“精耕计划”、师德师风“荣尚计划”、高层次人才“光耀计划”和青年教师“攀登计划”；创新教师思政工作方法途径，增强高层次人才政治吸纳，五年内实现一轮高层次人才参加学校指定性社会实践活动全覆盖；拓展教师社会实践活动覆盖面，健全教师培训机制，将师德师风教育培训贯穿教师职业生涯始终。

2. 完善高层次人才培育和引进机制

加强顶层规划和高层次人才工作制度建设，压实校院两级人才工作责任；持续加强以育为先、育引结合的人才发展道路，注重基础学科研究、强化学科交叉人才培养，大力使用战略科学家，打造大批一流科技领军人才和创新团队及下大气力全方位培养、引进、用好青年人才；以用为本、灵活多样，建立以信任为基础的人才使用机制，允许失败、宽容失败，营造有利于人才发展的政策环境，持续培优创新生态；建立人才跟踪评价服务体系，构建“一门式”高层次人才服务体系。

3. 完善深化长聘制改革

统筹推进长聘体系和现有体系教职评聘制度联动实施，新进人员全面实行预聘—长聘制，现有体系人员在一段时间内实行专业技术职务评聘双通道，形成与世界一流大学接轨、具有同济大学特点的长聘教职评聘制度；完善评价体系，引导广大教师自主选择适合自身的发展路径。

4. 加强青年教师队伍建设

加大青年人才引育力度，压实二级单位的联动责任，加大助理教授引进力度；持续实施各类青年人才的选拔和发展计划，建立青年教师的导师制度；构建青年教师培训体系，建立多元培训机制，大力提升专业能力，全面支持青年教师发展。

5. 加强博士后等专职科研队伍建设

加强学科交叉，理顺专职科研队伍、博士后队伍之间的关系，在长聘教职体系中畅通专职科研队伍与博士后队伍的发展通道；持续加大博士后招揽力度，压实校院两级责任，完善管理办法，提升博士后待遇，扩大博士后队伍规模，提升博士后等专职科研队伍水平。

6. 全面加强管理队伍建设

与世界一流大学建设相适应，积极打造一支研究型、服务型、主动型、创新型，执行高效、作风优良的管理服务队伍。开展年轻干部培养专题建设，优化管理队伍年龄结构；强化组织统筹，加强对青年骨干管理人员的跟踪培养；加强辅导员、组织员、党务工作队伍专职化、专业化建设，纳入学校干部队伍建设整体布局；完善管理队伍培训机制，提升素质能力水平。

7. 完善教辅队伍精细化管理机制

构建配置合理、激励有效、稳定精干的教辅队伍。统筹规划、总量控制、按需设岗，优化队伍结构；完善招聘机制，加强顶层设计，规

范招聘流程、竞聘上岗、按岗聘用、人事相宜、合同管理；健全考核评价机制，完善发展体系。