

# 山东艺术学院文件

山艺院字〔2016〕105号

## 山东艺术学院关于加强师资队伍建设与管理的实施办法

为落实省委巡视反馈意见的要求，进一步加强教师队伍

建设，提高水平师资队伍，结合学校实际，制定以下实施办法。

一、加大高水平人才引进力度，不断优化师资队伍结构。根据学校事业发展规划需要，按照“扩大规模、优化结构、提高质量、突出创新、强化特色”的工作思路，采取多种措施，引进高层次、高水平的人才，持续补充师资队伍数

量，优化队伍结构。

一是围绕学校各学科专业建设发展，充分发挥各教学单位的积极性和主动性，重点引进有突出专业创作潜力和成果预期的高端领军人才和创新团队带头人；把握国家“千人计划”和省里“万人计划”实施的战略机遇，广泛联系国内艺术文化界知名学者和专家，大力引进或“柔性引进”国内高层次人才来校工作；充分发挥校院学术委员会、学校人才工作领导小组等人才评价机构的作用，严把高层次人才队伍建

设关，创新引进机制，加强特聘教授、兼职教授等外聘人才队伍建设，聘请在国内外有一定影响的专家每年不定期到校开展教学和科研工作；支持离退休老教授、老专家坚持教学、科研、艺术实践与创作工作，采取政策支持、资金保障、精

按照“由注重学历学位提升向注重能力素质提升转变，由校本培养培训为主向校外、省外、国外转变，由培养培训青年教师为主向培养培训各年龄段教师并重转变”的师资培养新趋势，加强对专任教师的培养培训。

一是鼓励并支持有发展潜力的学术带头人参加校外科研与艺术实践交流活动或进行合作项目研究；积极参与省里“高校青年教师成长计划”访学项目等人才工程建设，鼓励各教学单位积极与国内外知名艺术院校在强基兴科建设、

等方面的重要依据；坚持每年对优秀教师和“三育人”先进个人进行表彰和奖励。对严重违反教学工作规范和师德要求的教师在岗位聘任等方面坚持“一票否决”制度。

### 三、完善制度机制，提高师资队伍管理水平

以事业单位人事制度改革为契机，建立和完善师资队伍管理机制，形成符合国家政策法规，适应学校发展需求，科学性较强、针对性较高的师资队伍建设制度体系。

一是进一步深化完善岗位设置与聘用工作。在学校全面实施岗位设置管理与聘用工作的基础上，进一步完善相关制度措施，通过实施岗位设置管理制度，将岗位设置管理与学校人才尤其是师资队伍发展规划结合起来，与学科建设结合起来，始终把促进师资队伍发展作为岗位设置管理的重要出发点和落脚点，进一步理顺用人关系，激活用人机制，提高用人效益，完善激励约束机制，更好地为调动和发挥学校广大教师的积极性提供有力的政策支持与制度保障。

二是深化专业技术职务评审制度改革。根据国家及山东省职称改革的部署要求，结合学校实际，出台学校专业技术职务评审实施办法。要使专业技术职务评审工作更加符合高等艺术教育规律和艺术学科的专业特点，充分发挥出专业技术职务评审在高层次、高水平人才培养中的导向和引领作用。建立规范的评审专家遴选机制，使评审工作更具有公正性。严格遵循专业技术职务评审程序步骤，重心下移，充分

发挥各学科（二级学院）的自主权，确保评审和推荐的公开、公正和透明，进一步激发教师的教学积极性和创新动力，促进教师产出更多高水平成果，培养更多优秀艺术人才。

三是继续完善校内分配制度改革。逐步建立、完善与岗位聘用相适应的校内津贴分配制度，充分发挥绩效工资分配的导向和激励作用，促进教职工认真履行岗位职责，努力做好本职工作。校内分配制度要贯彻分类管理思想，以岗定薪，按劳取酬；坚持向教学科研一线人员和优秀人才倾斜；合理

落实学校管理。对于校各项资源建设要严格按照职责分工进行细化量化，分解落实到每相关单位，做到人人头上有目标，个个肩上有责任，充分调动全校上下参与工作的积极主动性，形成推动工作落实的合力。





（此处为模糊的正文内容，疑似为通知或报告的一部分，文字难以辨认）



院内发送：校领导，各单位、各部门

山东艺术学院

2016年8月4日印发

拟文：人事处

校对：于聪

共印：55份