

# 人才政策研究

## 动态

06/2012 第 6 期总第 29 期

浙江大学人才队伍建设专题

### 领导发言

金德水书记谈人才队伍建设

杨卫校长谈人才队伍建设

浙大人事部门相关负责人谈人才队伍建设

### 话题聚焦

培育高水平人才万紫千红才是春

育人为本茵茵春色催桃李

为潜心研究保驾护航为孕育硕果护航

高水平成果转化春风化雨润万物



# 目录

- ◆ 编首语.....3
  
- ◆ 领导发言
  - 金德水书记谈人才队伍建设.....4
  - 杨卫校长谈人才队伍建设.....6
  - 浙大人事部门负责人谈人才队伍建设.....8
  
- ◆ 话题聚焦
  - 培育高水平人才万紫千红才是春.....11
  - 育人为本茵茵春色催桃李.....12
  - 为潜心研究保驾护航为孕育硕果护航.....13
  - 高水平成果转化春风化雨润万物.....15

## 编首语 Preface

对于高校来说，人才特别是高水平人才的重要性不言而喻，一流大学，人才为本，高校需要“高人”。“在浙之滨”的浙江大学，近年来高度重视人才队伍建设，启动实施了“人才强校”战略，逐步建立有利于吸引人才，有利于人才发展，有利于人才科学评价，有利于人才合理流动的有效制度体系，打造了一支具有较强竞争力的人才队伍。然而，面对国家发展需要，对照世界一流大学的建设要求，浙大对高水平人才的需求依然如饥似渴。

在 2011 年年底召开的学校第十三次党代会上，浙江大学明确提出了坚持以质量为核心的内涵发展方针，并着重指出，高层次、高水平人才队伍是学校的核心要素，必须将人才队伍作为学校发展基本依托和学校工作的重中之重。2012 年 5 月浙江大学召开人才工作会议，总结学校“十一五”以来人才队伍建设情况，研究部署下一阶段人才工作。党委书记金德水和校长杨卫在讲话中强调，建设世界一流大学的依托是人才，主体是教师。学校要深入实施人才强校战略，把人才工作作为学校工作的重中之重加以推进，将更多优秀人才团结凝聚到世界一流大学的建设上来，努力开创学校人才工作新局面。

本期《动态》首先从领导视角对人才队伍建设的相关问题进行了梳理，进而聚焦高水平人才、教书育人、基础科研和成果转化等四个话题，多维观照浙江大学人才队伍建设现状，希望能够对于其他高校的人才工作有所借鉴。

## 金德水书记谈人才队伍建设<sup>1</sup>

### —以人为本加强保障打造一流人才队伍

*问：您如何看待人才工作在学校建设中国特色、世界一流高水平大学过程中的地位和作用的？*

金德水：建设中国特色、世界一流高水平大学是国家赋予浙江大学的崇高使命，也是全体浙大人的共同追求。要实现这一目标，必须要把人才队伍作为一流大学建设的核心要素，作为学校工作的重中之重加以推进。既要与国际知名一流大学师资队伍建设的的主流标准来提高队伍建设要求，又要从创新型国家建设的现实需求出发来指引教师的创造性活动。

*问：您如何看待“党管人才”这条人才工作的原则？*

金德水：在高校坚持“党管人才”原则，就是要加强党对高校人才工作的组织领导，充分发挥党的思想政治优势、组织优势和密切联系群众的优势，为人才工作提供强有力的政治保证。所以，“党管人才”体现的是政治责任、战略远见和制度优势，并要尊重和遵循人才成长的规律，是推动人才工作在一定时期内实现跨越发展的重要保证，必须长期坚持、不断完善。

*问：您认为学校应当如何在“三高”（高地、高峰、高人）特别是“高人”建设上取得新突破？*

金德水：造就“三高”根本在人，培养汇聚名师高人是重中之重。我感到，要进一步引导和支持我们的教师登高峰、筑高地、成高人，必须在持续改善人才成长发展的土壤上狠下功夫：一是弘扬大学精神，加快凝练浙大核心价值观；二是完善政策导向，积极优化有利于高层次人才成长、大成果培育的政策环境；三是营造人本文化，尊重和发挥广大教师的主体地位。

*问：在人才工作体系内部，哪方面的人才工作要重点推进？*

金德水：新时期下，要进一步做好人才工作关键在于找准着力点。一是要统筹好教师“德”和“才”的关系。二是要科学把握培养和引进的关系。三是要兼顾好高端引领和整体推进的关系。

<sup>1</sup>摘自《浙大校报》第438期，作者：宝敏

*问：学校在人力资源持续增加投入的信心在哪里？学校将如何应对？*

金德水：一流的队伍需要一流的保障来支撑，学校改善教职工薪酬保障待遇、以人才为导向配置学校资源的决心非常大。目前，学校正在推动建立可持续的薪酬增长机制，并大力推进“1250”安居工程。学校人力资源持续快速发展必然对支撑保障条件提出了新的更高要求。当前，国家进一步加大了教育投入，为学校进一步平衡财务、优化资源创造了条件。今后，学校还要进一步争取国家和省市更多的政策和资源支持；积极通过地方合作、社会服务和校友发展联络等为人才建设争取和拓展社会资源；大力推动高水平科研成果的转化和产业化，在服务社会经济发展同时，争取更多财力和办学资源。

*问：实践当中，院系、学科人才的引进、评选工作缺乏一个明确的目标责任制。随着学校体制机制改革的深入，管理重心的下移，您觉得应该如何发挥院系、学科在人才工作的主体作用？*

金德水：做好人才工作必须引得进、留得住、用得好，这就需要具备良好的政策环境、服务水平和资源支撑，需要举全校之力加强协同，需要学校机关部门、学部、院系通力合作，特别是要明确落实责任，充分发挥院系、学科在人才工作中的主动性、创造性。

下一步，学校推进人才工作体制机制改革的关键是推动管理重心的下移，推动人力资源配置权责利的下放。在加强人才队伍规划、定编定岗、人才引进的基础上，确立和提高院系在人才工作中的自主权，建立人才工作目标责任制，加强督查考核，将人才工作的得失作为院系干部任用考核的重要依据。要进一步优化学部制改革，理顺学校、学部、院系职能，充分发挥学术组织在人才建设的咨询评议作用。当然决定人才工作成效的关键也在于“人”，希望各院系、学科的负责人、带头人认真历练识人的慧眼、选人的心胸和用人的艺术，敢为事业用人才，不拘一格，将更多优秀人才团结凝聚到世界一流大学的建设上来。

## 杨卫校长谈人才队伍建设<sup>2</sup>

—积极探索努力创新实现科学内涵发展

问：您如何评价“十一五”以来的人才工作？还有哪些问题和不足？

杨卫：人才队伍建设5年是一小步，10年是一大步，30年可以算一个周期。在这5年的一小步中，学校取得的成绩主要有以下五点：第一是教学科研队伍拥有博士学位的比例从53%提高到73%；第二是教师学缘结构有较大的变化，“十一五”新引进的教师中有接近一半来自于海外。第三是形成了高端人才引进、青年人才培养、现有教师完善提升的“三位一体”的人才队伍建设思路和举措体系；第四是启动了“1311人才工程”，开始投入大量增量资源，获得了积极的反响；第五是在全国率先进行了教师岗位分类管理，产生了一定的影响。

要谈存在的问题，第一是师资队伍与学校学术产出不能完全适应。第二是我们的端人才仍然不足，在各种人才的统计中，我们只位于C9高校的中游；第三是我们的学缘结构尽管有显著提高，但依然不占优势。特别是出自国际名校的还特别少；第四是师资队伍的国际化水平不高，还没有迈出决定性的步伐。

问：学校的人事工作，在“总量-内涵-声誉”三个阶段呈现怎样的状态？

杨卫：在总量阶段，主要是看一所大学总的学术产出。这个阶段的人事政策主要是形成一个有效的绩效体系，促进提高每个教师的产出率。在此基础上，一些学科的教师还自然地去形成较大的团队去竞争大项目，这种团队因为规模比较大，分工比较明确，其事务性的服务工作通过团队自身就可以实现，可以称为“雁群型”。

到了内涵阶段，主要衡量一所大学的影响力，看重强度而不是总量。这个阶段的教师们既可以单兵作战，也可以集群攻击。教师之间的连结呈现团粒状，可以称为“狼群型”。

到了声誉阶段，则挑选每一个师资都应该是全世界最强的。这个时候，学术的生产主要依靠高端人才的集聚效应，吸引的往往是围绕某一教授的博士生、

<sup>2</sup>摘自《浙大校报》第438期，作者：艾静

访问学者等外在的人力资源，不需要依靠内部的师资。这时的教师组织形式可以成为“狮群型”，对教师的服务也要求是个性化的。

*问：一所高校基本的功能大致是人才培养、科学研究、社会服务和文化传承创新。从这四项功能来看，我们学校目前的人才队伍建设分别存在什么问题和不足？下一步为进一步提高教学质量，促进战略基础研究以及促进高水平成果转化方面，学校应该做些什么？*

杨卫：人才培养是大学的根本功能，其他三项功能是围绕人才培养而展开的。同时，这四项功能之间不是截然分割的，它们之间是互相支撑的关系而不是互相矛盾的关系。

目前教育教学方面，在短期上我们有办法通过舆论和政策导向、考核要求给予教师一定的压力和促动，但在中长期方面的激励和引导缺乏有效手段。

在推动基础战略科研方面，我们要特别重视战略科学家的引进和培养，指引我们的宏观布局。

社会服务方面，我觉得最重要的是“适度”两个字。文化传承创新工作目前比较难以度量，它融合在其他功能的进展中。

*问：学校“十二五”规划提出要建设“一体两翼”教学科研人才队伍，在3500规模教师之外再组建一支3500规模的专职研究队伍。组建专职研究队伍的目的是什么，和原有教师队伍是怎样的关系？*

杨卫：人才队伍结构“两个3500”的概念是根据研究型、创新型大学的人力资源需求提出的。这类大学的人力资源结构，要求一部分是传统学术型教师，一部分是团队型或者专门科研型的人才；一部分是长期的稳定岗位，一部分是相对流动的动态岗位。“两个3500”好比是两个人才蓄水池。前面一个相对稳定，采用专任教师的模式；后面一个相对流动，采用专职科研聘用这样一种新型的用人模式。我们在两个人才蓄水池之间架设一定的管道，人才可以互通。

## 浙大人事部门负责人谈人才队伍建设<sup>3</sup>

—为人才发展创造更好的政策环境

*问：人才是学校发展的核心要素，是学校工作的重中之重。针对人才队伍建设，学校有哪些政策举措？*

答：学校从 2004 年起就确立了“人才强校”的战略，探索和完善引进、培养和使用“三位一体”的人才发展政策体系。在人才引进方面，学校依托国家“千人计划”、长江学者奖励计划、浙江省“千人计划”等重大引才项目，探索设立求是特聘岗、讲座教授岗、特聘研究员、绿色通道等制度，初步建立起一整套快速响应和便捷服务机制，引进了一大批高层次人才和青年英才。在人才培养方面，建立健全了“新教师始业教育”、“职业导师制”、“优秀青年教师出国（境）研修专项计划（新星计划）”、“交叉学习计划”等一整套培养体系，有效促进了教师教学能力的提升和国际视野的开拓。在人才开发使用方面，学校实施了教师岗位分类管理，提供多通道的职业发展体系；在部分学科、领域创设学术特区，让人才发展具有高度的自主权利，从而进一步优化了人才环境，进一步激发了教师的创造激情和活力。

*问：高层次人才计划主要有哪些？*

答：高层次人才计划主要包括中组部有关人才项目、浙江省千人计划和学校各类高层次人才引进计划。

*问：什么是绿色通道评审？哪些人才可通过绿色通道评审进校工作？*

答：为使优秀引进人才的学术评价和工作条件、生活待遇等得到快速、有效地落实，建立起人才引进的快速反应机制，吸引更多优秀人才来校工作，学校特面向海内外优秀人才设置绿色通道。

凡拟引进或已来校工作未满 6 个月且具有著名大学博士学位并在海外著名大学、科研机构、著名企业连续工作两年以上的海外引进教师，或直接应聘学校教授职务的校外引进教师均可参加绿色通道评审。绿色通道评审除寒暑假外，每 2 个月组织一次，每年组织四次评审。

<sup>3</sup>摘自《浙大校报》第 441 期

*问：什么是特聘研究员岗位制度？特聘研究员有哪些待遇？*

答：特聘研究员岗位主要聘用具有很大发展潜力的、在相关学术领域已具有与学校教授基本相当的研究领域业绩水平的海外青年人才。

特聘研究员岗位和任职条件由各院系、各单位根据学科特点和发展需要设置与制订，由学校人才引进工作小组会议讨论决定。少数有特殊需求的院系也可提出设置特聘副研究员岗位，经学部审核同意后，报学校人才引进工作小组讨论决定。

特聘研究员实行年薪制，经费由学校承担。科研经费由各相关单位提供，原则上，人文学科不少于 20 万元，社会科学学科不少于 30 万元，其他学科不少于 50 万元。首聘期为 3 年，原则上可续聘一次，续聘期限不超过 3 年。

*问：学校对青年教师培养有哪些举措？*

答：学校推出了多项举措大力培养青年教师，主要包括：

- 1、新教师始业教育培训；
- 2、青年教师职业导师制；
- 3、紫金计划—资助对象为进校不足 3 年、35 岁以下、尚未获得国家和学校其他资助的优秀青年教师；
- 4、新星计划—资助对象为进校工作两年以上、聘在教学科研并重岗、教学为主岗及研究为主岗，负责在研国家级科研项目、发表过高质量科研论文，且尚无连续一年以上海外研修经历青年教师；
- 5、青年教师交叉培养计划
- 6、求是青年学者计划—资助对象为具有副高级及以下职务，35 岁以下（文科类教师年龄适当放宽）的青年教师；

*问：对不同岗位教师，学校设置了哪些职业发展通道？*

答：学校按照“人尽其才，才尽其用”基本原则，结合教师职业分类发展需要，设置教学科研并重岗、研究为主岗、教学为主岗、社会服务与技术推广岗和团队岗等五类岗位。根据各类岗位教师所从事工作的岗位性质，分别评聘相应的专业技术职务。

1、教学科研并重岗、教学为主岗、研究为主岗教师评聘高校教师副教授、教授职务，其中教学为主岗教师还可评聘教学为主教授职务。

2、社会服务与技术推广岗、团队科研岗教师，评聘技术研发及知识转化副研究员或高级工程师、研究员职务。

3、农业技术推广中心的教师，评聘农业推广副研究员、研究员职务。

4、团队教学岗教师评聘高级讲师职务。公共外语、公共体育、公共艺术等从事量大面广的教育教学工作的教师也可评聘高级讲师职务。

*问：我校教职工的薪酬模式主要有哪些？近些年来，我校在教职工薪酬保障方面的举措及成效主要有哪些？*

答：我校教职工薪酬模式主要有年薪制、基本工资加固定津贴制、基本工资加校内岗位津贴制三种形式。年薪制主要针对引进的两院院士、文科资深教授、国家“千人计划”入选者、求是特聘学者、特聘研究员、特聘副研究员，以及进入专职研究队伍的专职科研人员，年薪中一般包含单位缴纳的各类社会保险成本；基本工资加固定津贴制主要针对校内选择固定津贴制的求是讲席教授、求是特聘学者；基本工资加校内岗位津贴制针对除采用上述薪酬模式以外的所有教职工（不含事业编制企业化管理人员）。

薪酬保障是人力资源价值的重要体现，是保障和激励教职工潜心学术、教书育人、爱校荣校的物质基础。近些年来，我校在教职工薪酬保障方面的举措及成效主要有：

1、通过实施“1311 人才工程”和校内岗位聘任津贴，加大人员经费投入，切实有效提高了在职职工的收入水平。

2、通过调整岗位聘任分配政策，较大幅度提高了基础学科教师、教学类教师、青年教师及实验技术人员收入待遇，缩小了在职职工收入差距。

3、通过为离退休人员发放离退休补贴，提高离退休人员待遇。

## 浙江大学：关于人才队伍建设的对话（话题之一）

—培育高水平人才万紫千红才是春<sup>4</sup>

### 一流大学呼唤高人

〔校领导观点〕金德水（浙江大学党委书记）人才是大学最重要的办学资源，也是大学最重要的办学成果，我们要把造就 100 名左右的杰出领军人才和大师名家摆在更加突出的位置，形成名师荟萃、“高人”云集的人才局面。

杨卫（浙江大学校长）创建世界一流大学在浙江大学，人才仍是瓶颈。新的全国领头人尚未占据前列，拔尖创新人才资源不具备优势。院士、“千人计划”、“青年千人计划”、长江学者、国家级创新群体（团队）等与兄弟院校相比有差距。

### 筑巢引凤汇聚高人

2009 年，以实施教师岗位分类管理和其他各项改革为契机，学校全面启动了“1311”人才工程，力争在 2017 年前后，师资队伍规模稳定在 3500 人左右，并且形成 100 位左右具有国际影响力的高端人才，培养 300 位左右具有国际知名度的高级人才，建设 100 个左右面向重大任务或科学问题的创新团队，支持 1000 位左右支撑学校未来发展的骨干青年教师。

〔校领导观点〕褚健（浙江大学副校长）领军人才不仅是一个优秀人才，还必须是一个创新团队的核心和灵魂，必须具备很高的学术水平或潜力和引领学科发展的远见卓识。

### 放眼未来发展高人

〔专家说法〕鲁东明（浙江大学人事处处长、教授）学校要继续做好“千人计划”、“长江学者”、“文科领军教授”等已有项目；应对准备“协同创新”、“百名科学家工作室”等新政策机遇，完善“1311 人才工程”配套政策。

段树民（中科院院士、浙江大学医学部主任）浙大在人才建设方面做得很不错，比如“绿色通道”就比较成功，为人才的引进提供了便利。我认为在人才引进时，应充分发挥和尊重基层学术组织的自主性，由学校把握大方向，由院系、团队作出符合学科发展和团队建设的具体建议。

<sup>4</sup>摘自《浙大校报》第 435 期，作者：吴雅兰

## 浙江大学：关于人才队伍建设的对话（话题之二）

—育人为本茵茵春色催桃李<sup>5</sup>

### 让讲台成为教师的术业平台

（校领导观点）金德水（浙江大学党委书记）办大学为了什么？就是为了培养人才。学生是教育的主体，教师是办学的主体。所以，学校要围着师生转，老师要围着学生转。浙江大学要向世界一流大学冲刺，除了一些办学指标之外，最重要的就是培养人才。

杨卫（浙江大学校长）人才培养是学校的中心工作，教授们的第一任务是教书育人。学校的发展方式要逐渐从“研究拉动型”改变成“教研互动型”，紧紧围绕教育教学这个根本任务培养和造就高素质创新人才，加快世界一流大学建设步伐。

### （改革措施一）

2010年，学校实行了以教师岗位分类管理为主要内容的人事制度改革，把教师岗位分为5类。其中教学科研并重岗要求同时具有从事高水平科学研究和高质量本科或研究生课程教学工作的能力，教学为主岗则要求具有丰富的教学实践经验和较高的专业水平。

### 激发教师育人动力

### （改革措施二）

学校印发了《浙江大学优质教学奖评选暂行办法》，新设优质教学奖，用以表彰和奖励教学质量优秀和课程改革成绩突出的教师。优质教学奖每年度组织评选一次，设一等奖10名，二等奖80名。奖金额度为一等奖5万元，二等奖2万元。

（专家说法）陆国栋（浙江大学本科生院副院长）大学教育应与中学的不同，需要将“灌输式教育”转变为“素质教育”，关注人的全面发展。教师培养的不仅是学生的“现在”，更是学生的“未来”。

朱晓芸（浙江大学人事处副处长）在学校努力营造重教氛围的大环境下，教师应该将育人内化为动力，把高水平的科研工作转化为优质教学资源，真正投入

<sup>5</sup>摘自《浙大校报》第436期，作者：梁艳

到教书育人工作中。

### 助推未来名师成长

〔专家说法〕陈劲（浙江大学本科生院常务副院长）高水平大学应竭力提高教师的教育教学水平，鼓励教师把前沿的科研成果转化为系统的学科知识体系，并不断探索培养提高学生创造力的新策略，这是中国科技逐步走向引领创新的唯一途径。

### 〔改革措施三〕

2012年2月，学校正式成立教师教育教学促进发展中心，这是一个专门为浙大教师提供服务的机构，只要在浙大担任教学任务的教师都是中心的服务对象。中心会聘请国内外著名的教育学专家或高校知名教授，对教师们进行教学指导与培训、教学实习与实践、教学研究与交流、教学技能与手段等“集训”，提高教师的教学能力，从而提高人才培养质量。中心还将建立奖惩性和发展性相结合的教师评价体系，提供全面的教学改进方案，以期成为名师成长的“助推器”。

## 浙江大学：关于人才队伍建设的对话（话题之三）

—为潜心研究保驾护航<sup>6</sup>

### 为了专心，打造一支高水平研究人才队伍

〔领导观点〕金德水（浙江大学党委书记）无论是科研规模的稳定增长还是科研质量的持续提升，最关键的因素还是人才。我们必须不断创新人事管理制度和政策，优化人才队伍结构，打造一支高水平的科研人才队伍。

杨卫（浙江大学校长）学校要抢抓机遇，加强顶层规划和部署，进一步集聚优势学科和人才，结合国家的重大战略需求，遴选最具优势和特色的方向，并统筹好校内外资源的协同，充分利用我校的有利条件，进行前沿领域的协同创新和行业产业的交叉集成创新。

### 〔改革措施一〕

面向“十二五”科研事业发展需要，学校计划实施“质量导向”的高水平基础战

<sup>6</sup>摘自《浙大校报》第437期，作者：艾静

略研究人才支持计划，鼓励和保障一批潜心从事基础性科学研究的优秀教师，培育一批从事战略性研究的创新团队，孕育具有重大影响力的原创性科研成果。

### **为了潜心，解决基础研究的后顾之忧**

〔专家说法〕王恩多（中国科学院院士）：要进一步加大对基础研究持续、稳定的投入，让科研人员有足够时间去做研究。而不是把大量时间浪费在科研经费的申请报告上。

陈杰（中科院微电子所教授）：国内本来就缺乏一流人才，如果让仅有的那些一流人才，整天为养活实验室的工作人员、为养家糊口分心，不能潜心从事科研工作，你能期待他出一流的成果吗？

### **〔改革措施二〕**

学校对从事基础战略研究的人才（团队）实施长周期（如5年以上）的考核评价；坚持质量导向，不断完善评价机制，取消职务晋升量化计分办法；为有希望的基础研究人才提供可靠的薪酬保障，使其安心研究。

### **为了齐心，交叉融合推动战略研究**

〔管理微探〕陈昆松（浙江大学科学研究院常务副院长）：高水平科研将促进人才培养，高水平科研将支撑学科建设与发展，高水平科研还将推进社会服务。当前世界的科技格局正在发生重大变化，以“大交叉、大结合、大集成”为特征的大科学时代已经到来，这对高校科研工作将是新的机遇和挑战。

### **〔改革措施三〕**

在保证科研人才队伍规模的基础上，学校将逐渐凝炼和组建100个左右面向重大任务或科学问题的创新研究团队，促进学科交叉融合和集成发展，提高学校的创新能力和核心竞争力，形成重大战略科研平台，在人事政策、资源分配政策等方面给予优先支持。

〔领导观点〕褚健（浙江大学副校长）：支持基础性战略性研究，最重要的是要给予持续可靠的保障，提供鼓励创新宽容失败的考评环境，支持他们开展长时段、沉浸式的潜心研究，要面向重大问题或科学任务，体现基础性、交叉性、前沿性，汇聚一批领军人才和创新团队。

## 浙江大学：关于人才队伍建设的对话（话题之四）

—高水平成果转化春风化雨润万物<sup>7</sup>

### 广搭台，优化政产学研模式

〔领导观点〕金德水（浙江大学党委书记）浙江大学要系统组织和全面推动学校地方合作与社会服务工作，打造一流“技术源、人才泵、思想库”，积极服务于国家重大战略实施和区域经济社会发展，出大成果，作大贡献。

杨卫（浙江大学校长）“2011计划”提出了四个“面向”：面向科学技术前沿和社会发展的重大问题、面向行业产业经济发展的核心共性问题、面向区域发展的重大需求和面向我国社会主义文化建设的迫切需求。这其中高水平科研成果转化及产业化将发挥重要作用，我们要争取在若干领域率先取得重点突破。

### 〔改革措施一〕

2001年10月，浙江大学国家大学科技园正式开园。2005年，学校在全国高校中率先成立地方合作委员会，设立地方合作处。2007年5月，浙江大学国际创新研究院正式成立。2008年，学校成立了全国首个高校农业技术推广中心。之后又在2009年6月，成立了工业技术研究院。这些平台的搭建解决了供给与需求间的矛盾，使学校这个技术创新主体，与企业（农户）这些应用主体实现无缝对接。

### 善鼓劲，助推科技成果落地

### 〔改革措施二〕

2008年，学校开始酝酿教师岗位分类管理制度。校通过设置与其他岗位不同的考核机制、评价体系，积极引导和激励社会服务与技术推广岗的教师围绕学校总体发展要求，根据自身特长、特点和潜能，充分发挥积极性、能动性和创造性。

〔专家说法〕鲁兴萌（浙江大学农业技术推广中心主任）农业科技成果转化是农业生产发展和转型升级的重要推动力。学校通过构建一个机构（农业技术推广中心）、聚集一支队伍（60名教师）和制定一套制度（分类管理），有效发挥

<sup>7</sup>摘自《浙大校报》第438期，作者：吴雅兰

了教师的专业特长与协同创新能力，促进了农业科技成果转化和农业技术推广的有机结合，“湖州模式”、“1+1+N”农推联盟和现代农业创新基地等具有鲜明浙大特色的发展模式正在逐渐形成。

### **巧开渠，支持教师创新创业**

#### **（改革措施三）**

2001年，学校出台了《停薪留职人员管理暂行办法》，规定教职工专职在大学科技园创办科技企业者，经批准可以办理停薪留职手续。2011年，为了支持部分具有较高科学研究水平和较强高新成果转化能力的教师短期全职从事成果转化工作，学校又出台缴薪留职的有关规定，对于聘在教学科研并重岗和研究为主岗岗位上的教师，如果在教育教学、科学研究等方面业绩优良且充满活力，经学校批准后，可在短期内全职从事成果转化、社会服务和技术推广等工作。

**（专家说法）韩高荣**（浙江大学材料系教授）学校的科研非常前沿，要想实现成果转化、产业化，往往要经过五年、十年甚至更长时间，特别是产业化需要花大力气投入，光靠一个人是难以实现的，必须借助公司的力量，打造一个团队，有专门搞开发的，有专门做管理的。像浙大孵化企业比较成功的中控、网新，为什么成功？因为这些大公司汇集了一大批教师和学生的智慧。

**（领导观点）吴朝晖**（浙江大学副校长）高水平科技成果转化及产业化必须重点要做好三方面工作，一是重新定位“学、产、研”，积极推广学校原创性的科技成果；二是瞄准国家重大战略需求和区域发展目标，既“顶天”，也“立地”，注重“天”与“地”的互动；三是充分发挥综合型大学的优势，大力推进集成创新。

**（管理微探）褚超孚**（浙江大学人事处副处长）近年来，学校出台了一系列政策，为的就是能让科技人才明确目标，让社会服务与技术推广岗的教师能专心致志地进行科技成果转化与产业化，做得好还有奖励，让他们感觉“有奔头”。未来，学校将实施一系列高水平成果转化人才支持措施，进一步在规范化、规模化上下功夫，努力营造“成果转化和创业有功”的氛围，用心培育科技成果转化与产业化的标志性成果，既有“满天星星”，更要有“明月当头照”。

第 6 期/总第 29 期  
2012 年 6 月

2012

## 人才政策研究动态



**主办：**浙江省人才发展研究院

**主编：**姚志文 姚先国

**编辑：**许为民 张晓燕

**联系电话：**(0571) 87952332

**公共邮箱：**[zjsrcfz@163.com](mailto:zjsrcfz@163.com)

**地址：**浙江省杭州市浙大路 38 号

浙江大学玉泉校区公共管理学院 102-2 室

**邮政编码：**310027