

# 中共江苏科技大学委员会文件

江科大委〔2015〕32号



## 关于实施江苏科技大学“深蓝人才工程”计划的通知

各党委、党总支、直属党支部、党工委，各部门：

为适应建设国内一流造船大学的需要，结合我校人才队伍实际，经校党委研究，决定实施“深蓝人才工程”计划，现予公布。

中共江苏科技大学委员会

2015年4月14日

# 江苏科技大学“深蓝人才工程”计划

## 一、指导思想

着眼学校事业长远发展，跟踪服务国家海洋强国战略需求，深入落实“人才强校”战略，通过大力实施“深蓝人才工程”，加大青年学者和青年干部选拔培养力度，全面提升人才队伍的能力和水平，为学校改革发展薪火相传，不断走向“深蓝”，早日实现国内一流造船大学目标提供坚强可靠的人才保障。

## 二、基本原则

1. 党管人才原则
2. 德才兼备、以德为先原则
3. 公平、公正、公开、择优原则
4. “少而精”原则
5. 动态调整原则

## 三、工作要求

1. 牢固树立“人才资源是第一资源”的思想。

人才是强校之本。必须树立强烈的人才意识，从建设国内一流造船大学高度做好人才工作，要形成“人才需要培养”的强烈共识，努力培育好、开发好、利用好人才这个第一资源。

2. 切实加强和改进人才工作的组织领导。

认真落实党管人才原则，进一步加强对人才工作的领导，注重管宏观、管政策、管协调、管服务，调动、保护、发挥好各方

面积极性，形成工作合力。

### 3. 建立健全人才工作条件保障制度与机制。

继续完善凝聚人才、发挥人才作用的体制机制，优化资源配置，强化平台建设，形成育才、引才、聚才、用才的良好环境和政策优势。

### 4. 坚持培养与使用并举、过程管理和绩效考核并重。

围绕用好用活人才，建立更为灵活的人才管理体制，不断完善绩效评价这一指挥棒，形成人才辈出、人尽其才的生动局面。

## 四、主要内容

包括两项计划，即“青年学者计划”和“青年干部计划”。

## 第一部分 青年学者计划

### 一、培养层次及培养目标

1. **第一层次**。主要面向省优势(重点)学科、博士点(建设)学科，选拔发展潜力好、具有国际视野的中青年领军人才，作为“江苏科技大学‘深蓝人才工程’第一层次人才”，培养国家级人才工程、国家级教学名师后备人选,或者学科领军人才。

2. **第二层次**。选拔具有发展潜质的优秀青年学术骨干，作为“江苏科技大学‘深蓝人才工程’第二层次人才”，培养省部级以上人才工程和教学名师后备人选,或者学科带头人。

3. **培养类型**。第一层次和第二层次分设教学型、教学科研

型、科研型等三种类型。其中，教学型培养对象注重培养教学能力，侧重考核教学成果；科研型培养对象注重培养科研能力，侧重考核科研成果；教学科研型培养对象注重培养教学科研综合能力，考核兼顾教学和科研两方面成果。

## 二、选拔办法

1. 培养周期为4年，每两年遴选一次，每期选拔不超过30人，其中第一层次培养对象不超过5人。

2. 选拔采取个人申报、学院（所、校区）组织推荐、学校遴选的方式。申报人员填写“江苏科技大学青年学者计划”申请书，提供相关证明材料；各学院（所、校区）组织初选，并按限额推荐上报；学校专家评审委员会遴选、公示后，报校长办公会批准。

## 三、选拔条件

培养对象人选应忠诚党的教育事业，爱校爱岗、为人师表、教书育人，富有创新能力，治学严谨，具有较好的团结协作精神和组织协调能力。

### （一）第一层次培养对象

1. 具有博士学位，副高及以上职称，年龄一般不超过40周岁（截至申报当年1月1日）；申报教学型的，应长期工作在教学一线、教学效果突出，年龄放宽至45周岁。

2. 满足下列条件之一者，可直接申报：

（1）人才类。入选省“333工程”第二层次、教育部“新

世纪优秀人才支持计划”，或获得省部级教学名师称号。

(2) **项目类**。主持过国家自然科学基金重大(重点)项目、国家社会科学基金重大(重点)项目；或近五年主持 1 项国家“973”、“863”项目或国家教研教改课题；或 2 项国家自然科学基金(或国家社会科学基金)面上项目；或 2 项省部级教研教改课题(重点项目 1 项)。

(3) **获奖类**。国家级教学、科技成果奖获得者(排名前 5)，或省部级二等及以上奖励获得者(排名第 1)。

(4) **论文类**。发表 SCI 影响因子 10.0 及以上论文 2 篇，或发表 SCI 一区论文 3 篇及以上。

(5) **学科重点培养类**。根据重点学科建设需要拟重点培养的。

(6) **考核优秀类**。第二层次培养对象期满考核优秀的。

3. 满足以下 5 类条件中的 2 类，可推荐申报：

(1) **人才类**。入选省“青蓝工程”学术带头人、省部级科技创新团队带头人、省“333 工程”第三层次、省“六大人才高峰”、省“双创计划”、省特聘教授等省部级人才工程，或获得校级教学名师(或教学模范)称号。

(2) **项目类**。近五年主持 1 项国家自然科学基金面上项目、国家社会科学基金项目、或国家级教研教改课题，或 2 项省部级科研或教研教改项目。

(3) **获奖类**。国家级教学、科技成果奖获得者(有获奖证

书), 或省部级教学、科技成果二等及以上奖励获得者(排名前 2)、三等奖获得者(排名第 1)。

(4) **论文类**。近五年以第一作者或通讯作者(学生第一作者)发表 SCI、SSCI、EI、CSSCI 收录期刊论文、或人大复印资料(全文)、新华文摘(全文)、中国社会科学文摘(全文)收录论文 4 篇及以上;或发表 SCI 影响因子 10.0 及以上论文 1 篇

(5) **海外经历**。具有连续两年及以上海外学习或研究工作经历。

## (二) 第二层次培养对象

1. 具有博士学位, 年龄不超过 35 周岁(截至申报当年 1 月 1 日); 申报教学型的, 应为教学效果好的教学一线人员, 年龄放宽至 40 周岁。

2. 满足下列条件之一者, 可直接申报:

(1) **人才类**。获得校级教学名师(或教学模范)称号。

(2) **项目类**。主持过 2 项及以上国家自然科学基金项目(面上项目 1 项), 或 1 项国家社会科学基金项目、或省部级重点教研教改课题。

(3) **获奖类**。国家级教学、科技成果奖获得者(排名前 7), 或省部级教学、科技成果二等及以上奖励获得者(排名前 2)、三等奖获得者(排名第 1), 或国家级讲课比赛三等奖、省部级讲课比赛一等及以上奖励获得者。

(4) **论文类**。发表 SCI 影响因子 10.0 及以上论文 1 篇。

(5) 符合第一层次培养对象申报条件的。

(6) 根据学科建设需要拟重点培养的。

3. 满足以下 5 类条件中的 2 类，可推荐申报：

(1) **人才类**。获得过省部级人才工程项目资助，或获得校级教学优秀教师及以上称号。

(2) **项目类**。近五年主持国家自然科学基金面上项目或青年基金项目、国家社会科学基金项目、或国家级教研教改课题，或省部级科研或教研教改项目。

(3) **获奖类**。国家级教学、科技成果奖获得者（有获奖证书），或省部级教学、科技成果二等及以上奖励获得者（排名前 3）、三等奖获得者（排名前 2），或省部级讲课比赛二等奖励获得者。

(4) **论文类**。以第一作者或通讯作者（学生第一作者）发表 SCI、SSCI、EI、CSSCI 收录期刊论文、或人大复印资料（全文）、新华文摘（全文）、中国社会科学文摘（全文）收录论文 3 篇及以上。

(5) **海外经历**。具有连续一年及以上海外学习或研究工作经历。

#### 四、培养办法

1. **提供培养经费**。第一层次培养对象：理工科（非教学型）100 万元、理工科（教学型）和管理类 50 万元、人文社科类 30 万元；第二层次培养对象：理工科（非教学型）30 万元、理工

科（教学型）和管理类 20 万元、人文社科类 15 万元。

2. **提供特殊津贴。**第一层次培养对象每年 5 万元特殊津贴，第二层次培养对象每年 1 万元特殊津贴，考核后发放，从其培养费中列支。

3. **建立导师制。**聘请学校柔性引进人才中的权威专家，作为第一层次培养对象的学术导师；聘请学校柔性引进人才和校内知名同行专家，作为第二层次培养对象的学术导师，并为校内学术导师提供每年 5000 元导师津贴。

4. **培训进修。**培养期内提供半年带薪学术假。第一层次培养对象应赴海外知名大学、学术机构访学进修，费用从其培养费中列支。

5. **配备学术助手。**为第一层次培养对象配备专职学术助手，培养期内学校每年为专职学术助手补贴一个编制的全额绩效工资。

6. **优先聘用研究生导师。**优先推荐具有副高及以上职称的第一层次培养对象，申请相关学校学科专业方向博士生导师资格；直接聘用具有讲师职称的第二层次培养对象为硕士生导师。

## 五、考核指标及考核等级

（一）第一层次培养对象考核指标（以下所列均为新增项目及成果）

### 1. 教学型培养对象

（1）**人才类。**获得省部级及以上教学名师称号，或担任教



育部相关专业教学指导委员会委员、国际相关专业学会分委员会负责人、国际 SCI (SSCI、EI) 期刊编委。

(2) **项目类**。主持国家级教研教改课题 1 项、或省部级教研教改课题 2 项 (重点项目 1 项)、或主持申报获得国家级实验教学平台。

(3) **获奖类**。获得国家级教学成果奖 (排名前 5), 或省部级教学成果特等奖 (排名前 2)、一等奖 (排名第 1), 或国家级精品教材奖、优秀课程 (群) 奖 (排名第 1), 或国家级讲课比赛二等及以上奖励。

## 2. 教学科研型培养对象

(1) **人才类**。入选国家级人才工程, 或获得省部级及以上教学名师称号, 或担任国际相关专业学会分委员会负责人、国际 SCI (SSCI、EI) 期刊编委、教育部相关专业教学指导委员会委员。

(2) **项目类**。主持国家自然科学基金重大 (重点) 项目、国家社会科学基金重大 (重点) 项目 1 项, 或国家级科研、教研教改课题 2 项。

(3) **获奖类**。获得国家级教学、科研成果奖 (排名前 5), 或省部级教学、科研成果一等及以上奖励 (排名第 1)。

(4) **论文类**。以第一作者或通讯作者 (学生第一作者) 发表 SCI、SSCI、EI、CSSCI 收录期刊论文、或人大复印资料 (全文)、新华文摘 (全文)、中国社会科学文摘 (全文) 收录论文 6

篇及以上（其中，理科、材料、化学和生物类学科发表 SCI 一区及二区论文各 1 篇，其余工科类学科发表 SCI 二区及以上论文 1 篇，人文、管理类学科发表非会议论文集型期刊 SSCI 论文 2 篇）；或发表 ESI 高被引论文或 SCI 影响因子 10.0 及以上论文 1 篇。

### 3. 科研型培养对象

（1）**人才类**。入选国家级人才工程，或担任国际相关专业学会分委员会负责人、国际 SCI（EI）期刊编委。

（2）**项目类**。主持国家“863”或“973”课题、国家自然科学基金重大（重点）项目、国家社会科学基金重大（重点）项目 1 项，或国家级科研项目 2 项。

（3）**获奖类**。获得国家级科研成果奖（排名前 5），或省部级科研成果一等及以上奖励（排名第 1）。

（4）**论文类**。以第一作者或通讯作者（学生第一作者）发表 SCI、SSCI、EI、CSSCI 收录期刊论文、或人大复印资料（全文）、新华文摘（全文）、中国社会科学文摘（全文）收录论文 6 篇及以上（其中，理科、材料、化学和生物类学科发表 SCI 一区论文 2 篇或二区及以上论文 3 篇，其余工科类学科发表 SCI 二区及以上论文 2 篇，人文、管理类学科发表 SSCI 非会议论文集型期刊论文 2 篇）；或发表 ESI 高被引论文或 SCI 影响因子 10.0 及以上论文 1 篇。

（二）第二层次培养对象考核指标（以下所列均为新取得的项目及成果）

## 1. 教学型培养对象

(1) **人才类**。获得校级及以上教学名师称号，或担任教育部相关专业教学指导委员会委员、国际相关专业学会分委员会执行委员、国际 SCI (SSCI、EI) 期刊编委。

(2) **项目类**。主持国家级教研教改课题、或省部级重点教研教改课题 1 项。

(3) **获奖类**。获得国家级教学成果奖 (有个人获奖证书)，或省部级教学成果特等奖 (排名前 3)、一等奖 (排名前 2)、二等奖 (排名第 1)，或省部级精品教材奖、优秀课程 (群) 奖 (排名第一)，或国家级讲课比赛三等及以上奖励、省部级讲课比赛一等及以上奖励。

## 2. 教学科研型培养对象

(1) **人才类**。入选省部级及以上人才工程 (学术带头人及以上)，或获得校级教学优秀教师及以上称号，或担任国际相关专业学会分委员会执行委员、国际 SCI (SSCI、EI) 期刊编委。

(2) **项目类**。主持国家级科研项目或教研教改课题 1 项。

(3) **获奖类**。获得国家级教学、科研成果奖 (有个人获奖证书)，或省部级教学、科研成果特等奖 (排名前 3)、一等奖 (排名前 2)、二等奖 (排名第 1)。

(4) **论文类**。以第一作者或通讯作者 (学生第一作者) 发表 SCI、SSCI、EI、CSSCI 收录期刊论文、或人大复印资料 (全文)、新华文摘 (全文)、中国社会科学文摘 (全文) 收录论文 5

篇及以上（其中，理科、材料、化学和生物类学科发表 SCI 二区及三区论文各 1 篇，其余工科类学科发表 SCI 三区及以上论文 1 篇，人文、管理类学科发表非会议论文集型期刊 SSCI 论文 1 篇）；或发表 ESI 高被引论文或 SCI 影响因子 10.0 及以上论文 1 篇。

### 3. 科研型培养对象

(1) **人才类**。入选省部级及以上人才工程（学术带头人及以上），或担任国际相关专业学会分委员会执行委员、国际 SCI（SSCI、EI）期刊编委。

(2) **项目类**。主持国家及省部级科研项目各 1 项。

(3) **获奖类**。获得国家级科研成果奖（有个人获奖证书），或省部级科研成果特等奖（排名前 3）、一等奖（排名前 2）、二等奖（排名第 1）。

(4) **论文类**。以第一作者或通讯作者（学生第一作者）发表 SCI、SSCI、EI、CSSCI 收录期刊论文、或人大复印资料（全文）、新华文摘（全文）、中国社会科学文摘（全文）收录论文 6 篇及以上（其中，理科、材料、化学和生物类学科发表 SCI 一区和二区论文各 1 篇，其余工科类学科发表 SCI 二区及以上论文 2 篇，人文、管理类学科发表非会议期刊 SSCI 论文 2 篇）；或发表 ESI 高被引论文或 SCI 影响因子 10.0 及以上论文 1 篇。

### (三) 期满考核等级

1. **优秀等级**。符合下列条件之一者，考核为优秀。

(1) 第一层次培养对象，在相应类型的考核指标范围内，

入选国家级人才工程（长江学者、国家“杰青”、国家“优青”）、或省“333工程”第一层次培养对象，或获得国家级教学名师奖或精品教材奖，或获得国家级教学、科研成果奖励（排名前3），或发表ESI高被引论文或SCI影响因子10.0及以上论文2篇，或担任国际相关专业学会分委员会负责人、或国际SCI（EI）期刊（副）主编。

（2）第二层次培养对象，在相应类型的考核指标范围内，符合第一层次评优标准的，或入选省部级人才工程（教育部“新世纪优秀人才支持计划”、省“333工程”第二层次、省部级科技创新团队带头人），或获得省部级教学名师奖，或获得省部级一等及以上成果奖励（排名第1）。

（3）各层次培养对象完成相应的全部分类考核指标。

## 2. 合格等级。

第一层次和第二层次培养对象，分别完成人才类、获奖类、项目类、论文类等4类相应考核指标中2类及以上（其中，1项为项目类或获奖类指标，且教学型培养对象不考核论文类指标），考核结果为合格。

## 3. 不合格等级。属于下列情形之一者，考核为不合格。

（1）教学型培养对象不在教学一线工作（不含组织调整的），或教学效果评价为良好及以下的；

（2）除“优秀”和“合格”考核等级以外的其余情形。

## 六、管理与奖惩

1. **管理职责。**学校“青年学者计划”专家评审委员会负责培养对象的遴选和考核，人事处负责组织实施及经费管理，各学院（所、校区）负责日常管理。

2. **目标考核管理。**培养对象按考核要求制定总体工作目标和年度工作计划，并与学校、学院（所、校区）签订三方目标责任书。年度考核由所在部门负责，期中考核和培养期满考核由学校统一组织。根据期中考核结果，学校将对培养对象进行动态调整，考核结果在校内公示。

3. **经费管理方式。**实行“阶段考核、动态调整”的经费下拨管理方式。立项后，下拨40%经费；中期考核合格后，再下拨40%经费，同时发放50%特殊津贴；期满考核合格后，下拨剩余20%培养费，发放剩余50%特殊津贴。考核不合格的，停拨相应阶段经费，并停发特殊津贴。

4. **考核奖励。**期满考核优秀的，另行奖励第一层次培养对象10万元、第二层次培养对象5万元；培养对象在培养期满后3年内，入选国家级人才工程的，奖励20万元。其奖励费用从学校人才专项经费中列支。

5. **其他事项。**（1）培养对象在培养期内获得的教学、科研项目及成果，仍按照部门相关规定参加考核，并享受相应奖励；（2）培养对象存在弄虚作假、违反师德、严重教学事故、违反法律法规等情形的，视情节轻重，缓拨、停拨或追回资助经费；（3）在培养期内培养对象调离本校的，需全额返还培养经费；

(4)因故不能继续执行培养计划的,培养对象应及时提出申请,并视情况退还培养经费。

## 七、附则

1. 培养对象在培养期内入选省部级人才工程的,学校将不重复配套资助。

2. 所涉及的教学、科技项目及成果事项,由教务处、科技处分别负责界定说明,并归人事处统一解释。

3. 本办法自发布之日起执行。

## 第二部分 青年干部计划

### 一、培养目标与适用对象

培养目标:适应学校跨越发展要求,努力打造一支信念坚定、能力突出、充满活力、特别能战斗且具有较大发展潜力的优秀青年干部队伍,逐步形成一批能力互补、结构合理、相对稳定的管理团队,为加快学校的发展提供强有力的组织保障。

适用对象:全校40周岁以下的优秀青年干部。

### 二、培养周期与选拔办法

1. 培养周期为3年,每次选拔不超过15人,35周岁以下的干部不少于三分之一。

2. 选拔采取民主推荐、学院(所、校区)及机关党委组织推荐、学校选拔的方式。各学院(所、校区)及机关党委组织初

选，并按限额推荐上报；党委组织部进行考察，形成考察意见，报党委常委会研究确定。

### 三、选拔条件

1. 热爱学校，能认真贯彻执行学校党委的决策，政治素质、道德品行等方面表现优秀；

2. 热爱本职工作，勤勉踏实，业绩突出；

3. 善于学习，思维敏捷，有一定的管理知识与能力；

4. 工作有思路、有干劲、有创新，有较好的发展潜力；

5. 原则上应具有研究生学历或硕士及以上学位；

6. 正处职培养人选一般应具有副处实岗 1 年的工作经历，副处职培养人选一般应具有正科实岗 2 年的工作经历；教师和专业技术人员一般应具有高级职称或博士学位，并具有教学、科研岗位 3 年的工作经历。

### 四、培养办法

#### 1. 培训

按照“缺什么，补什么”的原则，有计划地开展针对性的学习、培训，帮助青年干部提高综合素质。培训内容主要有：

一是把政治建设摆在首要位置。加强马克思主义基本原理、中国特色社会主义理论体系教育，加强习近平总书记系列重要讲话精神学习培训，引导青年干部进一步坚定理想信念。

二是把作风建设作为核心要求，引导青年干部树立正确的权力观、事业观、政绩观、进步观，做到严以修身、严以用权、严



于律己。

三是把能力建设作为重要任务，着力提升青年干部的领导才能和履职能力。

四是把师德建设作为突出内容，深入开展社会主义核心价值观体系教育，引导青年干部加强道德修养，提升思想境界。

五是把培养法治观念作为时代要求，增强青年干部学法守法用法意识。

## 2. 进修

采用短期出国访学、省市级党校青干班研修、省内外高校挂职见习等方式，帮助青年干部开阔眼界，增长见识，取长补短，学以致用。

## 3. 实践锻炼

通过多岗锻炼、任务锻炼、挂职锻炼等方式，有目的、有意识地给青年干部“蹲苗”、“压担”，帮助青年干部打牢工作基础，提高完成重要任务、处理复杂问题、应对突发事件的能力。

(1) 多岗锻炼：综合运用培养性交流、轮岗性交流、结构性交流、适应性交流和考验性交流等方式，加强青年干部多岗历练，增强内生动力，激发整体活力。

(2) 任务锻炼：有针对性地安排青年干部到学校重点岗位、艰苦环境、基层一线接受锻炼，或参与承担专项重要任务，提高青年干部的工作本领和分析、解决问题的能力。

(3) 挂职锻炼：积极推荐青年干部到地方政府、企事业单位

位、基层组织挂职锻炼，拓宽视野，增长才干，扩大学校社会影响力。

#### 4. 团队培养

以任务、项目为主线，建立若干个管理团队，由经验丰富、能力突出的领导干部领衔，每个团队吸纳 1-2 名青年干部，通过“多对一”的形式进行传帮带，加强对青年干部的全方位、全过程指导、培养。

#### 5. 提供专项经费

根据青年干部培养目标和内容要求，学校每年划拨专项培养经费，列入学校预算。

### 五、考核与管理

#### 1. 完善考评机制

每年底对青年干部进行考核。结合青年干部特点，改进考核方法，重点考察思想素质、工作能力和发展潜力，注重考察在关键时刻、应对突发事件等重要关头和完成重点工作任务时的现实表现。考核结果是干部任用的重要依据，归入干部档案。

#### 2. 实施动态调整

建立健全培养锻炼、适时使用、定期调整、有进有出的机制，按照“发现一批、使用一批、储备一批”的思路，对表现突出、条件成熟的青年干部及时推荐使用，把不敢担当、不愿作为、坐等提拔的及时调出。

#### 3. 建立青年干部档案

党委组织部、纪委办负责青年干部档案的建设与管理，档案包括：青年干部履历表、业绩档案、民主推荐及民主评议情况、笔试面试成绩、考察记录、学习心得、考核情况、廉洁自律情况等。人事处负责归档。

#### 4. 严肃工作纪律

严肃青年干部培养选拔工作纪律，确保培养选拔工作过程风清气正。

党委组织部、纪委办、人事处等部门加强督促检查，对干部培养、交流、管理工作不力、问题突出的部门及时提醒，督促改进；严肃处理在培养选拔青年干部工作中的不正之风、违规违纪行为。