

武汉理工大学文件

校人字〔2022〕50号

关于印发《武汉理工大学实施第三轮“15551卓越人才工程”总体方案》的通知

校属各单位：

《武汉理工大学实施第三轮“15551卓越人才工程”总体方案》经2022年第15次校长办公会审议通过，现印发执行。

附件：武汉理工大学实施第三轮“15551卓越人才工程”总体方案

武汉理工大学
2022年11月25日

附件

武汉理工大学实施第三轮“15551 卓越人才工程”总体方案

为进一步实施人才强校战略，加快卓越人才队伍建设，推动学校高质量发展，更好地支撑建设世界一流大学和一流学科，学校实施第三轮“15551 卓越人才工程”，制订本方案。

一、指导思想与实施原则

（一）指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想，深入贯彻落实中央人才工作会议及国家关于人才队伍建设、教育评价改革等文件要求，全面深化人才发展体制机制改革，聚焦战略引领、学科发展、科技创新、教育教学、青年人才五个维度，引育并举，全面开创学校新时代人才工作新局面。

（二）实施原则

坚持高端引领、青年为基；坚持分类分层、有效衔接；坚持创新机制、精准施策；坚持质量导向、破除“五唯”；坚持人岗相适、择优聘用。注重创新团队建设。

二、总体目标

通过实施第三轮“15551 卓越人才工程”，构建由战略科学家、学科首席教授、科技创新人才、教育教学名师、青年拔尖人

才及相应高水平创新团队组成的卓越人才队伍体系，聚集享誉全球的学术大师和具有“高精尖”优势的杰出人才，打造面向国家重大需求的科技领军人才，壮大青年人才后备军，建成一支具有竞争优势和国际影响力的高水平师资队伍，促进教学质量和科学研究水平持续提升，为学校全面建成特色鲜明的世界一流大学提供坚强的人才队伍支撑。

到 2025 年，学校战略科学家新聘 10 名左右、学科首席教授设岗聘任 50 名左右、科技创新人才设岗聘任 50 名左右、教育教学名师中一流专业责任教授和一流课程教学名师各设岗聘任 50 名左右、青年拔尖人才设岗聘任 100 名左右，并组建相应高水平创新团队。

大力实施“青年人才扬帆计划”，在博士后、青年教师中遴选和培育 300-500 名有潜力的青年人才，打造人才“蓄水池”，为学校“15551 卓越人才工程”储备源源不断的后备力量。

三、岗位设置

“15551 卓越人才工程”岗位面向师德高尚、治学严谨、业绩精湛、贡献突出的卓越人选设置，根据需要可分为全职岗位和柔性引进岗位。

（一）战略科学家

学校结合高质量发展需要，面向国家重大发展战略领域设置战略科学家岗位。入选者应引领学校在学科建设、人才队伍建设、国际国内影响力提升等取得突破。

战略科学家应为极具影响力的两院院士、人文社会科学资深

教授、国外顶级科学家。

（二）学科首席教授

学校结合一流学科建设和提升、学科交叉融合、基础学科夯实等需要，在学校重点发展学科设置学科首席教授岗位。入选者应引领和规划学科建设，带动学科创新团队，取得学科重大标志性成果，引进和培育省部级及以上高层次人才（含青年），提升学科建设水平等。

学科首席教授应为二级教授，且在相关学科有重要影响力者。

（三）科技创新人才

学校结合科技创新和科技服务能力提升的需要，在基础研究、科技创新、成果转化等领域设置科技创新人才岗位。入选者应带领科技创新团队协同攻关，产出省部级及以上突出科技创新成果，促进重大科技成果转化，引进和培育有潜力的青年人才，提升学校科技创新影响力等。

科技创新人才应为科技创新领域有突出贡献者。

（四）教育教学名师

学校结合一流本科建设需要，在专业和课程建设领域设置教育教学名师岗位，分为一流专业责任教授和一流课程教学名师。一流专业责任教授应规划专业整体建设，组建专业建设团队，取得专业建设标志性成果，引进和培育专业建设人才，提升专业知名度等。一流课程教学名师应负责一流课程建设，组建课程教学团队，取得课程建设标志性成果，引进和培育青年教学名师，打

造示范性特色“金课”等。

一流专业责任教授应为国家级一流专业建设点负责人，一流课程教学名师应为国家级一流课程负责人。

（五）青年拔尖人才

学校结合青年人才精准引育、活力激发、竞争力提升的需要，设置青年拔尖人才岗位，分为两个层次。入选者应参与学科发展规划和建设，积极组建教学科研团队，取得突出的教学科研成果、人才计划支持等标志性成果。

第一层次人才应为具有冲击国家级高层次人才潜力者，第二层次人才应为具有冲击国家级高层次青年人才潜力者。

四、相关待遇

“15551 卓越人才工程”岗位薪酬主要由“基础岗位薪酬+人才岗位绩效+优劳优酬”构成：基础岗位薪酬指完成所在单位相应岗位任务的对应薪酬；人才岗位绩效指完成相应人才岗位任务的对应绩效；优劳优酬指在完成基础岗位和人才岗位任务基础上，实绩突出，取得标志性成果，为学校发展做出重大贡献的奖励。

“15551 卓越人才工程”中新引进入校者 3 年内可选择年薪制。科研配套费、安家费、科研用房、研究生招收指标等根据相关政策执行。

五、组织实施

（一）“15551 卓越人才工程”岗位聘期一般为 5 年。

（二）战略科学家、学科首席教授、科技创新人才、青年拔尖人才由人事处牵头组织实施；教育教学名师由本科生院牵头、

研究生院参与实施。各牵头单位负责根据本方案制订相应的管理办法，开展选拔、聘用、考核等工作。

（三）学校党政管理人员不能受聘“15551卓越人才工程”岗位。

（四）对新引进人员须按照人才引进工作要求完成政治把关、学术评价等相应程序。

（五）除新引进人员申报相应岗位所用成果外，第三轮“15551卓越人才工程”岗位职责和岗位条件中所述成果均应为武汉理工大学为第一署名单位。

（六）第二轮“15551人才工程”聘期到期者，满足第三轮“15551卓越人才工程”岗位条件，可申请相应岗位，其中聘期考核优秀者在同等条件下可优先考虑；未到期者，满足第三轮“15551卓越人才工程”岗位条件，可申请相应岗位，若入选则重新签订合同，若未入选则继续按原管理规定和相关合同执行至聘期结束。

（七）“15551卓越人才工程”岗位实施情况作为教学科研单位教师队伍建设、目标责任制考核的重要内容。