

南京审计大学“十四五”干部队伍、师资队伍 建设专项规划

“十四五”期间，学校面临着新的发展机遇。学校博士点建设、审计一级学科建设等任务，对学校的干部队伍、师资队伍建设提出了新要求。为加速推进“人才强校”发展方略，进一步提升学科建设水平，提高办学质量，增强学校综合实力，根据学校“全面建成国内外有重要影响的高水平特色大学”的目标定位，着眼于建设一支“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”的高素质干部队伍，建成一支“数量足、结构优、层次高、品类全”的高素质师资队伍，特制订本规划。

一、发展环境

（一）成绩回顾

1. 坚持“党管干部和人才”，打造适应高质量发展需要的队伍

（1）建设高素质干部队伍。着力打造一支想干事、能干事、干成事的德才兼备高素质干部队伍，截止到2021年4月底，我校中层干部总人数167人。建立“1+2+2”（1个岗位，2名候选人，2名后备）干部培养选任制度，加强干部梯队建设；探索建立干部能力图谱，为干部精准画像，对岗位能力需求精准描述，提高人岗相适度、匹配度；充分发挥鼓励激励、容错纠错、能上能下“三项机制”正向激励作用，注重培养选拔优秀年轻干部、女干部和党外干部，注重在急难险重任务中磨砺甄别党员干部；继续做好干部教育培训工作；改进干部考核制度；做好新一轮中层干部的调整、选拔和任用工作。

(2) 强化党对人才工作的组织领导。专门成立人才工作领导小组，全面负责学校人才工作。领导小组负责研究审议学校人才队伍建设规划、研究审议学校高层次人才引进培养政策等重要问题，并按“三重一大”基本要求，提交常委会研究决定。

(3) 强化师德师风建设。推动师德师风建设常态化、长效化，把提高教师思想政治素质和职业道德水平摆在首要位置，把社会主义核心价值观贯穿到教书育人全过程，突出全方位全过程师德养成；坚持“立德树人”“教书育人”导向，出台《南京审计大学教师师德失范行为处理办法（试行）》《南京审计大学人才引进思想政治素质和师德师风考察工作办法（试行）》《南京审计大学关于进一步落实“立德树人、教书育人”的实施意见》等文件，将师德师风评价作为教师绩效考核、职务评聘、岗位聘用和奖惩激励的重要依据，实行师德师风“零容忍”“一票否决”。

(4) 创设教师“下午茶”。注重教师的政治思想引领。结合近年来大规模人才引进的工作实际、新时代年轻教师的思想实际，学校创设教师“下午茶”活动，党委书记和校长率先垂范，亲临一线，与新进教师、海归人员、年轻教师、书院导师、辅导员等各个层面的教师代表进行面对面、心贴心的交流，加强对教师的政治和思想引领。自2014年9月以来，以“下午茶”的形式共召开教师座谈会逾百场，1500多人次教师参加。这一做法受到了普遍肯定，省委主要领导在全省思想政治工作会议上点名表扬，主流媒体也进行了报道。

2. 强化“引培并举”，师资队伍层次显著提升

我校在同类高校中率先实施“高层次人才引进计划”，由党委书记、校长亲自领衔，形成了党委统一领导，行政组织实施，

有关职能部门各司其职、密切配合，各单位广泛参与的人才引进工作机制。“十三五”期间共引进各类人才近500名。其中，教育部“长江学者”10人，中组部“千人计划”3人。审计、会计和金融学科共引进124名，较好满足了重点学科建设的师资队伍需求。同时，学校注重引进海外留学人才，组建由校领导带队的引才工作小组，连续三年赴美国经济年会（AEA）进行现场招聘，对英国、加拿大、澳大利亚等地的海外留学人员开展在线招聘10余场次。引进包括美国斯坦福大学、加州理工学院等世界名校在内的海外留学人员45人。

我校目前入选国家级人才14人次，新引进的人才以我校名义成功申报教育部“长江学者”特聘教授、“长江学者”青年学者和中组部“千人计划”各1人，实现历史性突破。

（二）主要挑战

1. 干部队伍建设面临新要求

干部队伍建设规划是一个动态发展的过程。“十四五”期间南审面临着新的发展机遇期，博士授权面临攻顶、审计一级学科有望取得突破，对于审计学科体系的认识进一步明晰，都对学校的干部队伍建设提出了新的要求。存在着对外输出干部少、年轻干部成长慢、干部年龄结构偏大、干部的学缘结构、专业结构等都需要优化、现任干部的担当作为精神和能力缺乏等主要问题。

2. 人才集聚效应还不够凸显

对照博士单位授予权申请条件和审计会计一流学科建设目标，我校高层次人才依然紧缺。需要进一步处理好人才引进、培养和使用的关系，进一步挖掘新引进人才的作用和潜力，进一步推动新引进人才与原有师资队伍的学科整合和深度融合，进一步完善

人事人才工作机制，为各类各层次人才引得进、留得住、用得好提供制度保障，缓解学校面临的高层次人才竞争压力。

3. 团队和梯队建设成效还不明显

人才学科结构还不合理，审会金等优势特色学科领军人才缺乏、梯队结构不合理。现有领军人才、学科带头人和学术骨干等高层次人才在引领学科发展方向，谋划学科整体发展规划，推进人才资源有效整合和深度融合，推动创新团队建设等方面的作用未能得到充分发挥。

4. 人才人事管理体制机制还不完善

以分类管理制度为核心的人事人才管理制度体系尚未形成，人才考核评价机制和激励机制需要进一步完善。高层次人才引进和青年教师培养的力度需要进一步加强；各类人才队伍建设、管理、考核、服务的体制机制需要进一步健全；人事政策落实推进力度需要进一步加强，政策落实跟踪监督需要进一步强化。

二、总体思路

（一）指导思想

学校干部建设以习近平总书记关于干部工作的系列重要讲话精神为指导，着眼于学校“十四五”事业发展需要，按照拓宽来源、优化结构、改进方式、提高素质的要求，遵循领导班子建设规律和干部成长规律，以选准用好为根本，以培养锻炼为基础，以从严监督为保障，改进干部培养选拔机制，实现合理化配置、常态化培养、制度化运行，为学校事业持续健康发展提供坚强组织保证。

学校师资队伍建设坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持“特色、质量、国际化”的办学理念，以“人才

强校”为发展方略，以领军人才、中青年拔尖人才和创新团队建设为重点，为建成高水平一流特色大学提供坚强师资队伍保障。

（二）基本原则

坚持干部队伍建设“四突出”。突出政治建设，使干部成为共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想的坚定信仰者和忠实践行者；突出能力建设，使干部成为胜任本职工作的行家里手；突出作风锻炼，使干部始终保持蓬勃朝气、昂扬锐气、浩然正气；突出道德养成，使干部自觉带头践行社会主义核心价值观。

坚持把师德师风作为评价教师首要标准、第一标准。以深化改革为动力，完善师资队伍建设的管理体制和运行机制，优化师资队伍的结构，激发师资队伍的活力和创新力，增强师资队伍的凝聚力和战斗力，强化师资队伍的使命感和荣誉感，促进师资队伍全面、协调、健康、持续发展，为实现高水平特色大学的建设目标提供强大的智力支持。

（三）发展目标

1. 总体目标

以习近平总书记关于干部、人才工作的系列重要讲话精神为指导，着眼于学校“十四五”事业发展需要，到2025年，努力建设一支信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的高素质干部队伍。努力建成一支适应高水平特色大学建设目标要求，匹配和支撑我校本科、硕士和博士研究生人才培养要求的“数量足、结构优、层次高、品类全”的高素质师资队伍。

2. 具体指标

（1）总量方面。选优配强中层领导班子和领导干部，合理

控制干部队伍规模，科学配备干部职数。教师总量平稳增长，到2025年，专任教师总数达到1500人，专任教师博士率超过70%。

（2）结构方面。不断优化干部队伍年龄结构、专业结构、性别结构、学缘结构等，不断改进学缘结构。干部队伍形成老中青梯次配备，中层正职优秀年轻干部，以45-47岁为主体，40岁以下的要有一定数量，中层副职优秀年轻干部，以40-42岁为主体，35岁以下的要有一定数量，中层以下优秀年轻干部以35岁左右为主体，30岁以下的要有一定数量。配有学校特色和优势学科背景以及学校急缺专业背景的干部，学院以“双肩挑”干部为主，机关以专职干部为主。做到年轻干部常态化配备和“双肩挑”干部、女干部、少数民族干部、党外干部合理配备。

（3）人才方面。培养与引进10-15名国内一流、有重要国际影响的学科带头人，其中国家级人才工程人选3-5名，“润泽学者”100名左右。

（4）团队方面。在审计与会计、应用经济学、理论经济学、统计学、法学、公共管理等学科新增国家级团队1-2个、省级团队4-6个。若干学科、专业形成真正的高水平教学科研团队；团队领军人才、学术带头人业绩突出，结构合理。

（5）教师跨文化交流能力方面。专任教师具有海外教育背景或半年以上海外研修经历达到30%以上，教师的跨文化交流能力明显提升。

三、发展举措

（一）实施“干部理想信念强化工程”

以深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想为首要任务，组织广大干部深入学习党的基本理论、基本路线、基本方

略，以坚定理想信念、加强党性修养和弘扬良好作风为核心，着力提高干部的思想政治素质。增强战略思维、创新思维、辩证思维、法治思维、底线思维能力，真正做到真学真懂真信真用。每年至少开展1期党性教育培训班；通过“七一”表彰等，利用学校官微、“南审先锋”等新媒体平台，发挥先进典型的示范引领作用；通过“审计廉洁文化月”等活动集中教育，加强警示教育筑牢思想道德和党纪国法两道防线。

（二）实施“干部素质提升工程”

放宽思路，科学选定培训内容，加大处级以上领导干部教育培训力度。综合运用上级调训、集中培训、岗位培训、在线学习等方式，创建书记校长下午茶、院长有约、党建工作坊等互动学习平台，加强治校能力、履岗能力培训，以学习先进管理理念、领导方法为重点，进行精准培训，引导干部提高科学管理的水平。加强对新上岗干部的培训，使其尽快适应新岗位的工作要求，提高领导力、执行力，尽快成为胜任本职工作的行家里手。

（三）实施“年轻干部成长工程”

在干部选拔环节，采取结构化比例推荐，确保40岁左右的优秀正处、35岁以下的优秀副处能够不断涌现出来；关键岗位要有人才储备；尽早明确培养目标，加大多渠道培养力度，有目的地安排优秀后备干部与处级干部一起参加学习培训，进行轮岗交流和到关键岗位、基层一线挂职锻炼，探索以老带新的“导师制”等模式，提高其实际工作能力。聚焦国家重大战略需求和地方经济社会发展需要，根据学校事业发展和干部培养需要，选派干部到中央单位和地方挂职锻炼，全面提升年轻干部实践能力。围绕扶贫攻坚、对口支援，精心组织选派优秀干部赴基层挂职锻炼。

结合学校和学科特点，选派干部到涉外岗位、国际组织中培养锻炼，拓展国际视野，增强战略思维。“干中学”、“用中学”、“互动中学”。党委组织部、党政办、人事处、教师发展与评价处、机关党委等一起研究推进促进校内外干部挂职的机制和办法。

（四）实施“优秀干部挂职输送工程”

积极准备为行业、区域输送优秀后备干部。从近几年的实践、社会需求和学校特色、质量、国际化的办学理念和人才培养定位看，大监督领域、审计领域和国际组织与外交领域是重点输送的重点，应加大与审计署、商务部、省纪委等上级部门的沟通力度。

（五）实施“党外干部培优工程”

在干部选拔环节，采取结构化比例推荐，确保优秀党外干部的一定推荐比例；坚持好干部标准和“重品行、重实干、重公认”导向，在综合分析年龄、性别、学历、专业、党派等方面结构的基础上，建立优秀党外干部人才库和干部人才个人档案，长期跟踪、动态管理。注重对党外干部的思想政治引导和理论培训，通过与行业、区域等共建共创，发挥欧美同学会、侨联等群团组织的作用，搭建校内外平台加大实践锻炼力度，不断提升其政治把握能力、参政议政能力、组织领导能力、合作共事能力和解决问题的能力。

（六）实施“151人才工程”

按照“外求人才、内修制度、分类发展、培育骨干”的思路开展人才工作。制定出台南京审计大学“润泽名师”、“润泽工匠”实施办法，修订《南京审计大学“润泽学者支持计划”实施办法》，进一步完善人才激励机制。培养造就100名左右“润泽学者”，50名左右“润泽名师”，10名左右“润泽工匠”。通过实施

“151人才工程”，激发我校教师的科研创新力，围绕优势和重点学科建设目标任务，产出重大标志性成果；激励教师将主要精力投向教育教学，切实提高人才培养质量。

（七）实施“国家审计高端人才引进培养计划”

围绕国家审计各领域，充分挖掘国内外审计资源，通过特聘、预聘、长聘、进编等方式，从境内外高校引进高水平学科带头人和学术骨干。

选派审计学科学术带头人和优秀青年骨干访学研修；通过与国家和地方审计机关的紧密联系和战略合作，聘请审计专业人才担任审计专业学位、审计学学术学位研究生实践导师，指导学位论文，开设审计相关理论实务课程、讲座，参加审计学科技创新团队开展合作研究；通过审计署审计专业人才评选通道，推荐申报国家级和部级人才工程人选；通过审计干部教育学院平台，推进与审计干部教育学院师资队伍的建设共享，打造一支国民教育与职业教育相融合的“双师”队伍。

（八）实施“审计智库人才计划”

适应中国特色新型审计智库建设需要，加强国家审计研究院、审计科学与技术研究院建设，发挥学校优势，创新组织形式，整合优质资源，完善以品德、能力和贡献为导向的智库人才评价机制和激励政策，汇聚学校政治学、法学、财政学、金融学、会计学及工科类相关学科高端人才，引导其牢固树立国家安全意识、信息安全意识、保密纪律意识、诚信意识和社会责任感，激励其积极主动为国家审计决策贡献聪明才智，着力打造一支坚持正确政治方向、德才兼备、富于创新精神的国家审计研究和决策咨询人才队伍。

（九）实施“高峰高原学科创新型人才计划”

以高峰高原学科发展和研究生教育作为人才资源配置的导向，将师资队伍建设与优势学科、重点学科、新兴学科、交叉学科的建设需要相结合，着力打造审计学高峰学科人才队伍，重点打造审计与会计、应用经济学、理论经济学、统计学、法学、工商管理、政治学、公共管理等一批高原学科群人才队伍。与此相适应，进一步完善人才评价体系，健全人才跟踪服务体系，将人才引进工作的重点转向领军人才、杰出人才，将人才培养的重点转向具有较大学术潜力人才；建立若干适应行业或江苏需要的学院或研究院（研究中心），由国际、国内知名学者领衔，实行特殊的运行机制和管理模式，给予驻院高水平人才相对宽松的自主发展空间，鼓励多学科领域交叉合作，激励其快速成长为国家级或在全国本领域知名的杰出人才。

（十）实施“青年教师全面发展计划”

学校出台《南京审计大学关于加强青年教师培养的指导意见》，通过开展多种项目和方式，为青年教师的教学和专业发展、潜力开发、事业成功及适应和融入学校环境提供最大限度的帮助和支持。通过改进新入职教师培训项目、完善省校院三级教师培训体系以及师德先进典型的引领等项目，加强青年教师职业道德教育；通过青年教师导师制、教学团队合作、课程培训、教学观摩与研讨、青年教师教学竞赛以及到实务部门挂职锻炼等项目，提高青年教师的课堂教学、实践教学能力和水平；通过海外访学研修、国内外学术交流等项目，提高青年教师的科研水平；通过校情校史的传承等多种形式，增强青年教师的群体归属感；通过同辈间的经验分享等方式，消解青年教师职业发展目标与当

下教学责任之间的时间矛盾，疏解其焦虑情绪，帮助其提高职业的满意度。

（十一）实施“优秀团队建设计划”

进一步推进优秀团队建设，培养和建设一批创新团队和优秀群体。每个学科、专业建立三类团队：按照学科方向建立科技创新团队，按照本科专业建立专业建设团队，按照课程群建立教学团队。学科带头人、专业负责人应切实担负起团队建设的重要使命。鼓励教师通过学科交叉融合跨部门、跨学科、跨专业组建新兴交叉学科方向的科技创新团队。

通过科技创新团队的建设，打造一批学术研究的攻坚尖兵，在学科前沿领域或交叉学科领域从事高水平的研究，产出标志性成果；通过专业建设团队的建设，打造一批品牌特色专业建设的精兵强队，培养一大批拔尖创新型人才、卓越应用型人才；通过教学团队建设，打造一批师德好、业务精、潜心教学的名师方阵，不断提高教学水平和人才培养质量，充分满足审计事业和江苏经济社会发展对人才的多样化需求。

（十二）实施“思政教师提升计划”

加强思想政治理论课程师资队伍、专职辅导员队伍、心理健康教育与指导师资队伍建设。

根据教育部有关文件精神，按照“政治过硬、道德模范、业务骨干、育人标兵”标准，以及“爱国守法、敬业爱生、育人为本、终身学习、为人师表”的要求，通过进一步加强在职培训、研修并强化绩效考核，整体优化、不断提升思想政治理论课程教师和专职辅导员的队伍结构、师德水准、综合素质和业务能力。

进一步加强专职辅导员队伍建设，做好研究生辅导员配备工

作。实现专职辅导员配备人数、纳入事业编制的辅导员比例完全达标；加强辅导员考核管理，完善辅导员进出机制。制定辅导员职称晋升文件，完善辅导员职级制，为辅导员发展提供更好的保障条件。

（十三）实施多样化人才引进机制

建立灵活多样的用人机制，积极探索各种柔性引进方式，坚持精准引进、重点引进、按需引进，为重点学科和博士学位点建设夯实人才队伍基础。

修订《南京审计大学高层次人才引进办法》《南京审计大学预聘—长聘制教师管理办法》《南京审计大学润泽兼职教授引进办法》《南京审计大学荣誉教授、名誉教授、客座教授、兼职教授的聘任管理办法（试行）》，打通人才在体制内外的引进和发展通道。通过实施多样化人才引进机制，形成以知名学者、学科带头人为引领，特聘教授、高水平学者、产业教授为骨干，优秀青年教师为主体的高水平、专业化的师资队伍，同时建成一支优秀的研究生导师队伍和研究生课程主讲师资队伍，支撑高水平特色大学建设。

（十四）建立师德师风建设长效机制

师德师风建设是全面贯彻党的教育方针的根本保证，是实现“人民满意教育”的关键。继续把师德师风建设作为师资队伍建设的重中之重，全面贯彻落实《教育部关于进一步加强和改进师德建设的意见》《教育部关于高校教师师德失范行为处理的指导意见》《新时代高校教师职业行为十项准则》，出台《南京审计大学师德考核评价实施办法》，明确教师工作的红线和底线。强化教师立德树人根本任务，践行为党育人、为国育才，突出全员全

方位全过程师德养成，通过扎实工作和具体举措，推动教师成为中国共产党执政的坚定支持者、先进思想文化的传播者、学生健康成长的指导者。把思想政治素质和师德师风考察贯穿于人才引进全过程。

四、保障措施

（一）完善责任体系

1. 干部队伍建设方面。校党委统一领导，组织、人事部门、纪委等部门密切配合，各二级党组织围绕本规划，制定具体的实施办法，认真落实抓班子、带队伍、管干部的职责，定期检查规划的执行和落实情况，确保规划目标和建设任务落地。

强化选贤任能导向。综合运用多种方式、多渠道多角度考察识别干部。坚持“四步”“六必”干部考察的规范程序，个人查、群众测、领导评、组织诊相结合，做到考察谈话必问、民主测评必测、征求意见必听、体检结果必核、考察材料必写、任职谈话必谈。突出考察政治品质和道德品行，注重考察能力和实绩，加强作风考察，强化廉政情况考察。注重干部的工作实绩和日常表现，大胆使用经过长期考验、基层经验丰富、综合素质过硬的干部，使干部队伍拥有更广泛、更坚实的群众基础。

2. 师资队伍建设方面。学校建立健全党政齐抓共管的领导体制，充分发挥人才工作领导小组的统筹协调职能。人才办和学院部门切实履行应尽职责，协同发力，形成合力，打造引才育才的良好制度环境、文化环境、生态环境。人事处、党委教师工作部、教务处、研究生院、科研处等主要职能部门，要按各自的职责范围分工负责、积极组织、协同推进，从而实现规划目标。各学院（部）要坚持战略性、前瞻性和可操作性，强化与学校规划的衔

接，强化与重点学科和重大项目建设目标相结合，围绕本单位的发展目标，负责制订本单位具体的师资队伍发展规划并组织实施；要指导本部门教师做好个人职业发展规划和年度计划，加强对教师的绩效管理。

各学科（专业）要在本学科（专业）建设规划中，明确学术（教学）团队建设目标、任务、定性定量指标、主要举措以及分年度的落实计划并负责组织实施。

（二）健全领导机制

坚持党管人才，重点做好制定政策、整合力量、营造环境、把住关键的工作。完善学校人才工作领导小组及所属人才工作办公室工作机制，充分发挥人才领导小组在师资队伍建设方面的统筹、协调作用，探索人才引进新机制、人才培养新模式。

强化学院（部）“人才工作小组”在师资队伍建设方面的主体作用，将师资队伍建设作为“一把手工程”。各学院（部）的“人才工作小组”要扎实做好本单位教师的引进、培养和使用工作。学校将重点对学院（部）规划的实施进行中期检查和终期评估。学校将对学院（部）对其规划与学校师资队伍建设总目标是否契合、实施过程是否与相关部门相协调、实施进度是否按计划开展、阶段性目标是否落实等情况进行评估和考核。评估结果作为对学院（部）绩效考核、资源分配的重要依据。

实施各类人才工程、人才计划，相关职能部门和学院（部）要相互配合、共同参与、积极推进，学院（部）为实施主体。通过完善人才工作领导小组机制，努力形成党委统一领导，行政组织实施，有关职能部门分工负责、密切配合，各学院（部）具体实施、广大教职工广泛参与的发现人才、吸引人才和培养人才的人才工

作局面。

（三）合理配置队伍

加强定岗定编工作，合理开发和配置人才资源，促进管理干部队伍职业化、教辅队伍专业化、总务后勤队伍规范化，与师资队伍协调发展，为学校事业发展保驾护航。管理干部职业化。完善管理服务流程和规则，促进工作简化和业务协调；加强管理干部队伍建设，不断增强其执行能力和服务水平；加强优秀年轻干部的培养力度，促进队伍结构优化；大力加强管理干部的理论学习、业务培训和作风建设，提高管理干部的政治素养、国际化视野和管理能力。建设一支适应学校发展需要的高素质、职业化的管理干部队伍。

教辅技术队伍专业化。采取专职与兼职相结合、存量提升与适度招聘相结合的原则合理调整和配备教辅技术人员。通过培训进修提高专业素质和业务技能，通过校内调整改善队伍结构，通过外聘、返聘补充技术力量，通过公开招聘补充核心技术人员或技术骨干，建设一支高技能、专业化的教辅技术队伍。

总务后勤队伍规范化。注重专业性、技能性总务后备专业技术人员的培养，补齐专业技术岗骨干，不断加强总务后勤员工的职业技能和职业道德培训，规范内部管理，优化工作程序，有效激发总务后勤员工的内在动力和潜力，全面提升其综合素质，提高后勤工作效率和服务水平，建设一支责任心强、服务规范的总务后勤队伍。

（四）构建成长体系

坚持早发现、早培养，建立一支综合素质高、发展潜力大、数量充足、结构合理的后备干部队伍，为优化队伍结构、加强队

伍建设提供充足的干部储备和人才支持。抓好党支部书记、辅导员、业务骨干定期培训，党支部书记培训每年实现全覆盖。根据岗位需求，有计划地从德才兼备、业绩突出、善于管理的优秀青年教师、专业技术人员中选拔后备干部，形成合理的专业和知识结构。实施后备干部动态管理机制，根据工作需要和实际情况对后备干部队伍人才库及时进行补充调整。

完善评价机制。完善以胜任能力为重点的干部试用期考核，强化以业绩为中心的干部年度考核和任期考核，坚持部门领导班子考核与干部个人考核相结合，合理量化工作业绩，形成体现科学发展观和高质量发展要求，组织评价、群众评价和自我评价有机结合、相互印证的干部考核评价体系、健全干部考核档案，注重考核结果的综合运用，把考核结果作为干部任免、职级晋升、轮岗交流的重要依据。完善岗位聘用条件，岗位聘用与人才评价工作重心下移；学术评价由注重个人评价逐步向个人评价和团队评价相结合转变，由注重年度评价逐步向注重年度评价和聘期评价相结合转变。

完善干部轮岗交流机制，加大干部交流力度。有计划、有目标地安排干部在党政之间、部门之间、部门与院系之间进行交流，促进干部的合理流动，增强干部队伍的生机与活力。健全干部正常晋升的成长机制和退出的配套保障制度。完善以调整不胜任现职领导干部为核心的适度淘汰机制，拓宽干部“能下”、“能出”的现实渠道。完善聘任制干部管理办法，全面推进聘任制干部的项目制、任务制考核与管理。与人事处、纪委办一起探索退出中层干部人员的任务清单管理。

完善干部选拔机制和流程。继续推进和完善干部选拔方式，

突出岗位需要，扩大选人视野，注重工作能力，强化实绩导向，提高选人用人的科学性。进一步完善干部选拔任用工作信息公开制度，让师生群众了解选人用人的政策、标准、程序、方法和过程，不断提高选人用人的公开性和透明度。坚持事业为上，依事择人、人岗相适、人事相宜，坚持事业需要什么样的人就选什么样的人，岗位缺什么样的人就配什么样的人。坚持有为才有位，大胆使用想干事、能干事、干成事的干部，不论资排辈、平衡照顾，把合适的干部放到合适的岗位上。

以解放和发展教学和学术生产力、调动教师教学和科研积极性为目标，深化岗位聘用、绩效分配制度改革，形成完善的人才聘用、组织、评价和激励制度，营造促进教师发展、有利于优秀人才脱颖而出的制度环境。

深化岗位聘用考核机制。加强岗位招聘力度，实施拔尖人才、学院院长海内外招聘制，试行符合国际惯例的终身教职制度；发挥重点研究机构和特色学院（研究院）的师资培养和人才储备作用，聘用新教师以引进海内外教学潜质高、学术潜力大的高水平博士为主。严格教师的聘后管理和履职考核，完善教师退出机制，试行“非升即走、非升即转”制度，打破教师职务的终身制。

完善职称评审体系。贯彻落实中共中央办公厅、国务院办公厅《深化新时代教育评价改革总体方案》，修订《南京审计大学专业技术职务评聘工作实施办法》《南京审计大学专业技术职务评审委员会和学科评议组产生办法》，按照教师分类管理的原则，修订完善专业技术岗位晋升条件，健全层级设置，完善职称评价标准，突出思想政治考察、强化师德师风第一标准、实行教学工作业绩和代表性成果评价。

完善绩效分配体制。探索构建多元化的薪酬体系，建立适应创新需求，以岗位绩效工资为主体，向创新业绩突出单位、优秀人才倾斜的收入分配激励机制。绩效分配上向潜心教学、科研、书院育人的教师倾斜。对顶尖人才试行年薪制等灵活多样的收入分配方式，实现多劳多得、优劳优酬。

探索多样化人才组织模式。以优势学科、重点学科为依托，以重点研究机构、重大重点科研项目为平台，以鼓励交叉、协同发展为方向，择机适当调整教学科研机构，重点支持建设一支具有影响力的审计科学创新研究团队，扶持组建一批具有凝聚力的创新研究团队，完善以团队为单位的考核机制，赋予团队负责人更多的用人权、分配权、考核评价权，打造科研的精兵强队，在学科前沿领域从事高水平的研究。

（五）营造适宜环境

深入宣传党的组织路线和干部工作方针政策，营造风清气正的政治生态和干事创业的良好氛围。注意研究干部队伍建设的新情况、新问题，及时总结工作经验，制定和完善相应的规章制度和改进措施，努力形成学校干部队伍建设的制度成果和实践成果。

将督促中层干部做到“两个维护”作为政治监督的根本任务，重点对贯彻落实习近平总书记重要指示批示精神、严守政治纪律和政治规矩情况进行监督。在选人用人工作中切实落实政治监督要求，加强改进政治考察识别评价机制，重点关注干部的政治表现，坚决将“两面人”清除出干部队伍。健全事前提醒机制，坚持抓早抓小，做好干部任前廉政鉴定、廉政谈话、廉政承诺等工作，用好提醒、函询、诫勉等手段，对不良苗头问题早发现、早提醒、早教育、早纠正，防止小毛病演变成大问题。

认真执行干部选拔任用全程纪实和任前事项报告、“一报告两评议”、专项检查、离任审计、立项督查、“带病提拔”问题倒查等制度。加强对处级单位“一把手”的监督，强化对权利集中、资金密集、资源富集部门领导班子的监督。规范和加强中层干部个人有关事项报告、出国（境）请假审批、出国（境）证件集中保管、企业兼职管理、社会团体兼职管理、离任交接、经济责任审计等工作，加大力量投入，从严掌握标准，实施动态跟踪，严把纪律关口，做好结果应用，确保相关政策要求不折不扣落实。

“十四五”期间，学校将以社会主义核心价值观为基础，秉承“诚信、求是、笃学、致公”的校训，大力弘扬“责任、忠诚、清廉、依法、独立、奉献”的审计人员核心价值观，坚持以人为本理念，构建干部队伍、师资队伍、管理队伍、工勤队伍新型和谐关系。

全校各级领导、各学院（部）、各部门要有爱才之心、容才之量、用才之艺，千方百计解决好教师在工作、学习、生活中的实际问题，将感情留人、事业留人和待遇留人有机地结合起来；要主动搭建创新平台、改善工作条件、优化人文环境、增强人文关爱、注重思想引导，增强教师对学校和学院（部）的归属感和荣誉感，促使教师活力得到有效激发、潜能得到全面开发、能力得到充分展示、价值得到充分体现，努力营造全校重视、关心和支持师资队伍建设和人才工作的良好氛围。