

# 北京林业大学文件

北林校发〔2021〕34号

---

## 关于印发《北京林业大学第四聘期实验技术 人才队伍建设方案》的通知

各单位：

《北京林业大学第四聘期实验技术人才队伍建设方案》已经学校党委常委会会议审议通过，现予以印发，请遵照执行。

北京林业大学

2021年7月13日

# 北京林业大学第四聘期实验技术人才队伍 建设方案

实验技术人才是学校人才队伍的重要组成部分，是落实立德树人根本任务，推动实验教学和科学研究工作，加强科技实践与创新，维护校园安全稳定的重要力量。为全面贯彻党的十九大精神和习近平总书记关于教育的重要论述，着力解决我校实验技术人才队伍规划不够明确、岗位职责导向不够清晰、岗位挪用现象严重等突出问题，优化队伍结构，激发队伍活力，提高队伍素质，逐步实现技术队伍专业化和聘用考核科学化，经充分调研，结合《北京林业大学第四聘期总体方案》《北京林业大学5·5工程人才队伍建设方案》，制定本方案。

## 一、总体要求

### （一）指导思想

全面贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的教育方针，坚持社会主义办学方向，落实立德树人根本任务，遵循实验技术发展和人才成长规律，充分调动广大实验技术人才的积极性、主动性和创造性，为全面推动科学实践发展提供人才支持。

## **（二）基本原则**

**1. 补短板。**坚持问题导向，健全制度体系，明确岗位职责、精准测算职数、完善评价标准、创新评价机制，引导实验技术系列回归主责主业。

**2. 调结构。**针对我校实验技术人才队伍年龄、学历和职称分布现状，兼顾当前需求和长远发展，建立合理流动机制，通过招聘、转岗、调整等方式优化人员结构。

**3. 稳队伍。**建立科学的绩效考核评价体系，完善岗位和职称评聘体系，设立实验技术专项研究课题，组织专业技能培训，提升实验技术人才的职业荣誉感和获得感，引导实验技术人才潜心本职工作。

**4. 促发展。**充分发挥岗位聘用和职称评审的“指挥棒”作用，优化岗位配置和职称比例，完善激励机制，实施阶梯式人才支持工程，拓宽实验技术人才职业发展道路，努力实现高层次实验技术人才建设的新突破。

## **（三）总体目标**

围绕立德树人根本任务，通过健全制度体系、健全实验技术人才队伍职数测算依据和相衔接的岗位设置体系，明确实验技术人才队伍的主责主业，构建多元化和科学化的年度和聘期任务考核指标体系，完善评价标准、创新评价方式、配套实验技术人才支撑制度，建立合理有序的实验技术人才队伍流动机制，形成一支规模适中、成员稳定、理论扎实、技术精湛、结构合理、素质优良、支撑保障有力的实验技术人才队伍。

## 二、主要内容

### (一) 明确岗位职责

明确将“辅助实验教学、实验室管理和仪器设备管理”确定为实验技术人才队伍的三大主责主业。辅助实验教学包括主讲实验或实习类课程，或负责实验实习教学准备工作，创造或改善实验技术条件，协助实验课教师解决实验工作中出现的关键技术问题，并承担所需仪器设备的维护、调试等工作；实验室管理包括实验室日常运行管理和实验室技术安全管理；仪器设备管理包括大型共享仪器设备管理工作和公共测试服务工作。各单位可根据实际情况，在主责主业外安排实验技术人员参与专业学位研究生培养、大学生创新创业计划和大学生学科竞赛指导等人才培养相关工作。原则上，实验技术系列人才不主讲非实验类课程，但应积极承担实验技术、实验教学和实验室管理等相关的研究项目。

### (二) 确定岗位数量

我校现有实验技术系列 118 人（含在编、校聘和返聘岗位），总人数占全校在编教职工的 6.0%，其中在编人员仅占总在编人员的 5.0%，显著低于全国平均水平。

在第四聘期，基于实验技术系列人员的主责主业和量化考核标准，以现有实验技术系列人员的人均工作量为基准，确定各单位的岗位职数：

$$N = (\Sigma A + \Sigma L) / V$$

N 为各学院岗位职数， $\Sigma A$  为学院实验室总面积（平方米），

$\Sigma L$  为学院实验课班学时数， $V$  为全校人均工作量，其中上机类  $V$  取值 1500，实验类  $V$  取值 700。

基于以上公式测算出的各单位（不包括分析测试中心）岗位职数，结合退休人数、返聘人数和学科发展需求，第四轮聘期末学校实验技术系列总规模为 129 人。

第四聘期期间，如人才培养方案或实验室建设等发生重大变化，导致工作量显著变化时，可以根据以上公式测算，适时调整实验技术系列人员数量。

分析测试中心可根据需要采用多种用工方式解决实验（工程）设施运行维护和实验技术、以及分析测试工作。各级科研平台、科研团队、重大科研项目所需的辅助研究、科技成果转移转化及学术助理、行政助理等工作，采用科研助理岗位形式解决。

### **（三）优化岗位设置**

第四聘期，在统筹设置在编人员和校聘人员的聘岗条件、考核指标体系等工作基础上，科学优化岗位职级比例，适当增加 A 级岗数量，提高高级职数比例，将 B1 和 B2 的岗位数分别提高至 B 级岗位总数的 15% 和 25% 以上，C1 和 C2 岗位数分别达到 C 级岗位的 20% 和 30% 以上，充分调动队伍的工作积极性。

### **（四）优化人员年龄结构**

实验技术系列现有人员年龄结构不合理，临退、返聘人员偏多，35 岁尤其是 30 岁以下人员比例偏低。在第四聘期中，将加大 35 岁尤其是 30 岁以下人员的聘用比例，并在岗位和职数上向临退、返聘人员较多的单位倾斜。

### **（五）完善考核评价体系**

为引导实验技术系列聚焦主责主业，体现多劳多得和优劳优酬的收入分配与激励奖励原则，提升实验技术队伍的工作积极性，在第四轮聘期中，将制定《实验技术系列量化考核办法》，明确将辅助实验教学、实验室管理和仪器设备管理（含分析测试工作）三大主责主业纳入量化考核指标体系，结合实际贡献和岗位级别制定考核标准，完善以聘期目标、年度目标和实际贡献为牵引的绩效考核评价体系。实行坐班制和岗位责任制，接受教师、学生和用户评价。

### **（六）改革职称评审制度**

围绕我校教学和科研发展对实验技术人才的需求，充分发挥职称评审“指挥棒”作用，改革职称评审制度，修订《实验技术系列职称评审办法》，适当提高教授级高级实验师比例，坚持品德为先、服务发展、激励创新的原则，对实验技术人才的思想品德、职业道德、专业技能、实际贡献和创新工作进行综合评价，探索实验技术人才成果代表作制度，激发实验技术人才的创造力，服务实验教学、科学研究和技术创新发展。

### **（七）实施人才支持计划**

在第四聘期，将构建以“卓越实验师”评选为引领的实验技术系列荣誉体系的激励机制，增强职业荣誉感和获得感；遵循实验技术系列人员发展和成长规律，分级分类开展专业技能培训，组织“实验技能大赛”，设立实验技术专项研究课题，鼓励到国内

外顶尖高校进行学术交流，优化团队建设体制机制，打通实验技术人才快速成长通道，构建结构合理、衔接有序的纵向发展人才梯队，加快培养一批国际知名、国内一流的高素质实验技术人才。

### **三、组织实施**

**（一）加强组织领导。**在校党委和学校第四聘期领导小组领导下，各相关部门、教学院（部）互相配合、共同参与，为实验技术系列人才队伍建设工作顺利开展提供组织保障。

**（二）强化制度保障。**依照《北京林业大学第四聘期总体方案》，制定实验技术系列第四聘期岗位职责与聘用条件、绩效考核办法、职称评审办法等系列文件，为相关工作提供制度保障。

**（三）认真组织实施。**各单位要充分发挥主体作用，引导广大实验技术系列人员积极支持相关工作，处理好改革、发展和稳定的关系；要严格落实有关政策，按要求制定本单位配套制度，细化目标任务，确保相关工作平稳有序推进。

---

北京林业大学实验室与设备管理处 主动公开 2021年7月13日印发

---