



中國民用航空飛行學院
CIVIL AVIATION FLIGHT UNIVERSITY OF CHINA

**“十四五”发展规划
人才发展专项规划
(2021-2025年)**

二〇二一年十二月

目录

| | |
|----------------------|----|
| 第一章 基本形势 | 1 |
| 一、发展回顾 | 1 |
| （一）发展成就 | 1 |
| （二）问题不足 | 4 |
| 二、发展环境 | 6 |
| （一）发展机遇 | 6 |
| （二）面临挑战 | 12 |
| 第二章 发展思路与原则 | 14 |
| 一、指导思想 | 14 |
| 二、发展原则 | 14 |
| （一）立足现实，战略导向 | 14 |
| （二）以人为本，问题导向 | 14 |
| （三）挖掘潜力，激发活力 | 15 |
| （四）分类分级，整体设计 | 15 |
| （五）逐步实施，滚动优化 | 15 |
| 第三章 发展目标与重点工程 | 16 |
| 一、发展目标 | 16 |
| （一）总量目标 | 16 |
| （二）结构目标 | 16 |
| 二、重点人才工程 | 16 |
| 第四章 发展任务和保障措施 | 18 |
| 一、发展任务 | 18 |
| （一）规范机构编制管理 | 18 |
| （二）创新人才引进与培养 | 19 |
| （三）强化人才考评与激励 | 21 |
| 二、保障措施 | 22 |
| （一）加强组织保障和人才投入 | 22 |
| （二）深化人事制度改革 | 23 |
| （三）加快落实民生工程 | 23 |

第一章 基本形势

一、发展回顾

人才队伍始终是学院发展的根本力量。“十三五”以来，学院高度重视人才队伍建设，落实国家和行业人才管理工作要求以及学院第十四次党代会任务，通过实施人才兴校战略和“双一流”建设，在适度扩大办学规模、逐步壮大师资队伍的基础上，不断改善队伍结构、层次和能力，“四少一低不稳定”的局面有所改善。积极试点、实施各项人力资源管理改革，从岗位、绩效、薪酬、人才引进、劳动用工等方面多措并举、创新突破，加大力度深化推进人事制度改革，基本实现了规范用工、公开引才、积极竞争、正向激励、促进流动等各项目标。

（一）发展成就

1. 人才总量持续扩大，人才结构持续优化

“十三五”期间，学院人才总量由5023人增长到5512人。学院专任教师队伍由“十二五”末938人增至1148人，其中具有博士学位的教师由69人增至192人，增幅为178%，人数在专任教师中占比达到16.72%。具有高级职称的专任教师由317人增至352人，占比为30.66%。截至“十三五”末，全院共有高层次人才55人，专业带头人27名。

2. 实施岗位管理，全面建立聘用制度

按民航局批复的岗位数确定学院岗位设置总数；结合学院

发展目标和建设规划，划分岗位类别、明确岗位比例及分级管理权限；以岗位设置为基础，规范各类各级岗位职责和基本条件，择优聘用上岗，合同化管理；年度考核与聘期考核相结合，加强对合同规定的岗位职责和任务完成情况的考核。

3. 启动绩效改革，深化分配机制改革

2017年底，为深化分配体制机制改革，加强高水平人才队伍建设与激励，充分调动各部门及广大教职工的积极性，在坚持效率优先、兼顾公平、优质优酬的原则下，结合中央和地方的有关规定，全院启动绩效管理改革工作。以年度为周期实施绩效考核，基于上级主管单位对学院的考核指标、学院中长期发展规划、“双一流”建设方案、学院年度党政工作要点等细化、分解指标，根据各单位业务性质和管理模式的不同采取相应的考核模式、设置差异化的考核内容，考核结果与奖励性绩效核算额度挂钩，基本形成“绩效计划-绩效跟踪-绩效考核-绩效应用”的闭环管理流程。2018年完成学院绩效管理方案设计，2019年、2020年开展了绩效考核及绩效工资发放工作。

4. 加强高层次人才引进，畅通专业技术发展通道，加大培训力度

“十三五”期间，学院成立教师发展专门机构，负责教师培训及师德师风建设，提升师资质量，通过外引内培，大力开展多层次的人才队伍建设工作：制定并完善了《中国民用航空飞

行学院高层次人才引进管理办法（试行）》，提高了人才引进待遇、优化了人才引进层次、细化了柔性引进政策、添加了配偶安置方案，为学院高层次人才引进工作提供了有力的支持，“十三五”期间，共全职引进一层次人才2人，博士123人，柔性引进二层次人才2人。制定并完善了《中国民航飞行学院职称评审工作办法（试行）》，进一步规范评审流程，为学院专业技术人才成长建立了畅通的渠道；修订并完善了《中国民用航空飞行学院教职工在职培训管理规定》，加大培训投入，建立了多层次、多类别、覆盖面大、效果良好的培训体系，为学院人才成长提供了坚实的保障，“十三五”期间共完成学历培训128人次，专业技能培训2000余人次。

5. 深化校院两级管理，试点分院劳动用工管理改革

2019年下半年，为合理划分二级教学训练单位和保障单位在资源配置中的责权利，扩大分院劳动用工管理自主权，培育分院自我发展能力，学院制定分院劳动用工管理改革试点工作方案。分院根据事业发展和人才队伍建设需要，按照学院公开招聘基本准入条件和基本程序，自主制定年度招聘计划，自主公开招聘非事业编制人员，在学院核定的各类岗位编制总量和结构比例范围内，自主调配人才，将分院从完成学院分配任务的“生产车间”逐步转变为激励和约束相结合，责权利相配套的“绩效主体”。通过此项改革试点工作，构建起学院宏观管理、机关职能部门协调服务、分院自主管理的

劳动用工管理新模式。

（二）问题不足

学院通过实施人才兴校战略和“双一流”建设，在人才队伍建设方面已经取得阶段性成果，人才队伍总量稳步增加，“四少一低不稳定”的局面已经有所改善。但从支持学院“十四五”发展规划和“双一流”建设总体目标、实现人才管理向服务学院战略和以人为本转型的角度来看，仍然存在以下主要问题和不足。

1. 面向“十四五”，人员总量不足，教师队伍规模还需进一步扩大

根据学院发展目标和规划，“十四五”末期学生规模将达到30000人。目前，学院在校生规模超过20000人，生师比超过20:1，仍相对较高，专任教师数量少、课时负担重。因此，未来需要不断扩大教师队伍规模、优化教师队伍结构，才能满足教学和科研发展需要，助推学院发展规划目标的实现。

2. 科研团队建设不足，缺乏学科带头人和科研“领军人物”，梯队性不显著

在民航业大发展时期，参与学科建设的拔尖人才紧缺，不利于学科发展。教师队伍中，学科带头人和科研团队核心力量不足，缺乏“领军人物”的带动效应。同时，学院现有教师队伍以青年教师为主，具有博士学位的教师数量还不充足，急需加强高层次人才引进工作。

3. 人才结构不合理，管理岗位和工勤技能岗位人员占比
较高，优化空间尚存

“十四五”发展期间，学院将进一步扩大招生规模，并实行双校区运行管理，教职员工规模及其结构应根据《事业单位岗位设置管理试行办法》相关规定作进一步调整，教师岗位应不低于岗位总量的60%，管理岗位不高于岗位总量的25%。同时，高水平大学为教学科研服务的辅助性专业技术岗位占全部岗位总量的比例可适当提高。按照后勤改革方向，逐步降低工勤技能岗位占比。

4. 人才培养投入建设力度不足，教师培训和职业生涯规划是短板，培养体系不健全

各二级学院中青年教师在年龄结构、职称等级方面较为相似，没有明显的梯度差异。培训开发理念虽已逐步受到重视，但由于起步较晚、投入建设力度不足，导致培训体系不完善，目标单一、内容不全面，方法简单、对象有限。除“五大工程”外，缺少常态化、系统化的人才培养体系建设，对全体教职工职业生涯发展规划的考虑和支持明显不足。

5. 机务、空管等专业技术队伍的建设与飞行训练能力提升速度不匹配

机务人员中，有超过42%的人员年龄在35岁以下，处级领导干部中，50岁以上人员占比达69%。相对于机队规模的增长和扩大，机务人员数量不足，专业配置不全面，且考虑到机队

变化情况，未来专业需求存在一定不确定性。

空管人员中，有超过43%的人员年龄在46岁以上，其中50岁以上人员占比超过25%；处级领导干部中，50岁以上人员占比达到69%；科级领导干部中40岁以上人员占比达到59%。

机务人员和空管人员队伍年龄结构、专业构成不够合理，干部老龄化问题凸显，对工作和训练任务的完成产生影响。

6. 绩效薪酬改革刚起步，相关政策的指引性、针对性不强，公平合理性待提升

绩效管理体系不健全，考核目的单一，结果差距不显著，不能有效区分贡献价值，难以真正发挥导向、激励作用。当前绩效薪酬政策对科研工作的支持力度明显不足，考核时未差别化设置教学任务和科研任务指标，分配时没有突出科研导向的指引性，对教师队伍的科研贡献缺少肯定与激励。

二、发展环境

（一）发展机遇

1. 我国开启加快教育现代化、建设教育强国历史新征程，高等教育迎来重大发展机遇

教育是国之大计、党之大计，以习近平同志为核心的党中央高度重视教育工作，始终把教育摆在优先发展的战略地位，开启了加快教育现代化、建设教育强国的历史新征程。十九届五中全会为我国教育发展中长期规划提供了基本遵循，明确提出要建设高质量教育体系，到2035年建成教育强国。

“十四五”期间，高等教育将迎来前所未有的发展机遇。学院作为民航专业人才培养的主阵地、主渠道、主力军，全球通用航空安全运行的典范，面对新时代、新环境和新的发展机遇，要具备全球视野，准确把握时代变革的特点和趋势，牢记办学初心和历史使命，乘势而上，奋发有为，推进学院高等教育事业再上新台阶。

2. 交通强国建设和民航强国战略稳步推进，民航业高质量发展需要高水平人才建设提供支撑

随着党的十九大提出的“交通强国”建设步伐和“一加快、两实现”的新时代民航强国战略进程推进，民航业将迎来新一轮产业革命和技术变革，对专业技术人员的需求数量将急剧增加。尤其是随着中国机场建设、通用航空进入加速发展阶段，现有人才队伍已远远不能满足发展需要。

党中央、国务院发布的《交通强国建设纲要》明确指出要“培育高水平的交通科技人才，大力培养支撑中国制造、中国创造的交通技术技能人才队伍，打造素质优良的知识型、技能型、创新型交通劳动者大军”。民航局《新时代民航强国建设行动纲要》也强调要重点补齐专业技术人员等核心资源短板。随着我国从民航大国向民航强国的发展，对自主研发、高端制造、国际化水平提出了新的要求，对综合素质优秀的高层次研究人才、技术管理人才的需求不断增长。“十四五”期间，中国民航将进入发展阶段转换期、发展质量提升期和发展格局拓展

期，高水平人才建设和培养至关重要。这为行业院校的发展和提升提供了良好机遇，也对学院人才规划提出了更高要求。

3. 四川省的发展为学院发展提供了广阔空间

学院所处的四川省是航空全产业链大省，在民用航空总体设计、研发、试验、生产方面居全国一流，拥有高水平的科研院所、总装制造企业和完整的配套产业，同时也是全国首个开展低空空域协同管理试点的省份，全国首批民用无人驾驶航空试验基地（试验区），有机结合区域经济发展需求、行业前沿与学校现有优势特色学科，将有效地促进学科方向凝练、科研水平提升和科研成果转化。

学院作为全球最大的通航运行单位和行业安全标杆，备受四川省青睐。民航局与四川省签署《关于共建中国民用航空飞行学院合作协议》《关于加快推进四川民航业发展的战略合作协议》和《关于共建民航科技创新示范区合作协议》等协议，把学院带入高速发展的快车道，学院办学有望实现“弯道超车”。四川省也出台了《关于加快新时代四川省研究生教育改革的实施意见》，有利于学院弘扬办学特色，提升研究生培训质量。

四川省是“一带一路”的重要节点，而航空运输已成为区域经济融入全球经济的快速通道。“一带一路”不仅带动了航线建设，极大促进了沿线国家的政治、经济、文化交流，也为学术交流带来更多便利。长期以来，学院积极响应国家“一

带一路”倡议，依托学院优势学科和品牌专业，为“一带一路”沿线国家培养了大量急需的民航专业技术人才，并将在今后继续发挥自身地缘优势，深化国际科研、教育合作。

4. 学院高质量发展和“双一流”建设，依靠人才队伍的保障和支撑

学院是我国全过程培养民航应用型人才的主阵地，全球办学规模最大的飞行培训机构，以飞行技术专业为核心，机务、空管和机场类等民航特有专业群为主体，相关专业为支撑，在民航专业人才培养中发挥着重要作用。学院已明确了“十四五”期间将建设适应教育现代化及新时代民航强国战略要求的教学应用型高水平特色大学，落实“以飞为主，全面高质量发展”要求，坚持以飞为主的办学特色、坚持多学科协同发展的办学格局、坚持人才为本的办学路径、坚持特色人才的培养体系、坚持科技创新的强校之路、坚持红色基因的传承发扬、坚持开放合作的办学理念、坚持服务社会的根本目的，统筹学院事业发展的规模、结构、质量和效率，飞行训练能力及安全水平继续保持全球领先，人才培养质量进一步提高，治理体系不断完善，治理能力不断提升，力争达到博士学位授予单位建设标准，进入学院高质量发展新阶段的发展目标和2025、2035年的发展定位。

天府校区建设将推动学校软硬件条件跨越发展。硬件方面，新校区的建成将为师生提供更加现代化的教学设施设备

和生活居住条件，打造一批高水平、现代化的学科平台以及实验实训中心，为科学研究、教学训练提供强有力的保障。软件方面，新校区建设将促进学校智慧校园发展，尤其是在教育大数据分析平台、学科专业数据中台建设上应积极推动，使学科建设部门能更为方便实时的获取到学校学科建设动态情况。天府校区毗邻天府国际机场，将为学校提供最佳的区位优势，尤其在提高生源质量、吸引社会资源、扩大办学影响力等方面将起到重要的作用。

学院发展目标和定位的实现，天府校区的建设和双校区运行，有赖于组织机构建设和人才队伍保障支撑。

5. 学院学科建设、科技创新工作对人才队伍建设提出了更高的要求

学院学科建设工作“十四五”的发展目标是依托民航行业优势，秉承“远举高飞、博学笃行”校训精神，教学与科研并进，理论与实践并重，凸显行业特色，走特色办学之路，对标民航强国战略，以工为主，理、管、文、法、艺协调发展，布局建设可持续发展的学科生态。以交通运输工程、航空宇航科学与技术和安全科学与工程3个四川省优势特色学科为基础，建设一系列支撑学科和基础学科。响应国家《专业学位研究生教育发展有限公司（2020-2025）》（学位〔2020〕20号），大力发展硕士专业学位授权点，积极培育博士专业学位授权点，培养高水平实践型人才，主动服务创新型国家建设。以

飞行技术专业为主导，机务、空管和机场等民航特有专业为主干，其它专业为支撑，坚持内涵发展，不断提高本科教育教学质量，将学院建设成为民航各领域人才培养的主阵地、民航专门人才持续提升能力的主渠道、行业科技创新研发和军民融合的新平台、主动服务国家“一带一路”倡议的新基地、促进全国通航发展的新支点，朝向世界一流飞行大学迈进。

学院需要通过拔尖人才培养、师资队伍建设等相关工作提高教师队伍整体素质，形成数量充足、结构合理、相对稳定的师资队伍。加大研究生导师队伍的建设力度、管理力度和培训力度，提高导师的研究生指导能力，构建和谐导学关系。培养“双师型”教师并充分利用社会资源，构建满足专业学位类别研究生培养要求的导师队伍。探索学位点组织管理模式，初步形成适应研究生培养的组织管理架构。

科技创新发展是支撑民航强国建设，促进学院教育事业发展的实现高水平特色大学建设目标的重要途径，要充分利用行业优势资源，聚焦民航发展和地方经济发展亟需的创新能力领域，发挥科教融合优势，构建完整的科技创新体系，推动重要领域关键核心技术攻关并担当民航发展的重要智库。学院科研要瞄准国家战略和民航发展需求进行学科布局，搭建核心技术能力平台，组织和实施重大研究计划，以期产出一批高质量科研成果。到2025年，将学院建成服务民航、服务地方、能力突出的重要科技创新基地，具备高水平的科技

创新平台，具有初具规模的科技人才队伍，成为民航科技创新的承担者、行业技术进步的引领者和产学研协同创新的推动者。

学院需要提升科技创新团队能力水平，逐步构建完备的人才体系。引进与培养各级各类科技创新人才，按照学科布局培养与引进创新团队（人才），产生国家级、省部级科技创新团队或领军人才，形成比较完善的科技人才支撑体系。

（二）面临挑战

1. 学院快速发展对人才总量扩充及结构优化的挑战

“十四五”期间学院将快速发展，进一步扩大招生，学生规模将从24000人增长到30000人，并将新建天府校区，实行双校区运行管理，生师比将从超过20:1力争达到18:1。这对学院优化专任教师、管理人员以及其他专业技术人才的规模和结构都提出了很大的需求和挑战。按照《事业单位岗位设置管理试行办法》相关规定，学院将以更高的要求，对不同类别人员之间的结构进行调整，特别是年龄结构、学历结构的优化，将面临着较大的压力。

2. 高质量发展对人才队伍素质提升的挑战

以大数据、云计算等为核心的第四次工业革命方兴未艾，民航强国建设进入新征程，高等教育迈入提质创新发展新时代，人才培养提高质量已成为主基调，科技创新已成为主突破。新发展阶段、新发展理念、新发展格局对学院发展提出

了新要求。要实现高质量发展，高素质的人才队伍是核心，对学院高层次人才的引进和培养，学科带头人和科研团队、“领军人物”、管理人才建设，人才梯队建设，培训开发体系建设和职业生涯规划都提出了很高的要求。

3. 外部竞争对优质人才引进的挑战

四川省是西南大省，成都市高校和研究所众多。学院校区分布多地，区位优势不明显，加之学院科技创新工作相对滞后，核心专业以应用型为主，对高层次人才的吸引力，尤其是对领军人才的吸引力较弱。

随着飞行员培训航校准入门槛的降低、航空培训市场的全面开放，国内外符合141部培训的航校数量呈逐年递增趋势，对优秀人才的争夺将日渐激烈。

4. 体制机制对人才管理的挑战

机制活，事业才能强；制度全，发展才有保障。学院一些制度还跟不上现代大学治理制度和治理体系现代化建设的需要，人力资源管理的各项政策制度逐步建立，但还需要不断补充修订完善，实际运行效果还需要不断提升。评价激励机制不全、人才活力不足、管理效能不高等方面亟需大力扭转，必须激活机制、健全制度，促进人才效能发挥。

第二章 发展思路与原则

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，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会精神，以科学人才观为指导，坚持党管人才原则，坚持人才强校战略，落实“以飞为主，全面高质量发展”要求，围绕学院“十四五”发展和“双一流”建设目标，以能力建设为核心，以师资队伍建设为重点，以优化人才结构为主线，以改革创新为动力，建设一支总量、结构、素质满足学院发展需要的人才队伍。

二、发展原则

（一）立足现实，战略导向

在充分尊重学院人才工作现状的基础上，着眼于学院“十四五”和“双一流”建设发展的战略需求和环境变化情况，对各部门、各岗位、各领域和各层次的人才进行整体规划、综合平衡，以期更好的满足学院总体战略发展的要求，满足学院未来发展过程中对人才的需求，并能最大限度地适应环境变化，及时补充调整。

（二）以人为本，问题导向

从学院总体发展要求和总战略着眼，对人才引进、培养、分配、使用等各环节、各流程进行系统梳理，针对学院发展

过程中人才管理存在的问题和不足，提出建议措施。同时，注重人才个体成长与组织文化的共同发展，统筹考虑员工个人价值与组织价值的匹配关系。

（三）挖掘潜力，激发活力

通过合理配备人才，进行各环节制度设计，充分挖掘人才潜能，调动员工的积极性、主动性和创造性，营造人才成长发展的良好环境，激发活力，进而提升学院发展内生动力。

（四）分类分级，整体设计

根据学院业务特点，将学院人才按照管理人员、专业技术人员、工勤人员等类别及其各自内部序列进行规划设计。重点关注各类各级人员未来发展中的供需矛盾和需要研究解决的突出问题。

（五）逐步实施，滚动优化

人才规划不是一成不变的，它是一个动态的开放系统，在逐步落实人才规划各项建议措施的过程中，根据实施反馈情况及时调整、优化、完善设计方案。

第三章 发展目标与重点工程

一、发展目标

（一）总量目标

到2025年学院人才总量不突破6000人，生师比力争达到18:1。

（二）结构目标

到2025年，人才结构方面实现以下主要目标：

1. 专任教师中博士教师占比不低于30%。
2. 高级职称教师占比不低于35%。
3. 高层次人才中的第一、第二层次人才（学院文件确定的一、二层次）不少于5人。
4. 代表性教师不少于20人。

二、重点人才工程

实施人才强校计划，进一步加大高层次人才和骨干教师的引进、培养力度，大力汇聚高层次人才，着力提升师资队伍素质，“十四五”期间继续紧扣人才能力建设主线，全面推进实施“六大人才工程”战略。

1. 推进博士工程，通过外部引进和内部培养两个维度，进一步提高教师的学历层次和能力水平。
2. 推进教授工程，搭建平台疏通高职人员晋升路径，提高高职人员参评质量，加强高职人员聘期考核与管理。

3. 推进名师工程，加强师德师风、教学水平、双师型教师队伍建设。

4. 推进专家工程，培养一批学术技术带头人和高水平教学科研人才，打造一支数量充足、结构合理的高素质专业技术人才队伍。

5. 推进英才工程，瞄准国家级和省部级人才推优平台，培养一批科研、教学及管理方面的杰出人才。各类科技领军人才、青年创新人才以及教学名师、突出贡献的优秀专家等人数显著增长，建立英才培养、推优和激励机制。

6. 推进管理人才工程，培养造就一支政治坚定、作风过硬，熟悉高校管理，善于推动科学发展的高素质、复合型管理人才队伍。

第四章 发展任务和保障措施

一、发展任务

（一）规范机构编制管理

1. 根据学院发展需要，调整优化学院组织机构

按照精简高效原则，以事为中心，调整优化学院组织机构，合理设置学院各级部门，促进学院整体组织体系高效协调运行。

2. 持续推进岗位设置改革，进一步完善岗位设置

根据学院发展、学科建设、管理提升等目标，编岗相结合，进一步优化岗位设置、岗位类别、岗位比例及分级管理权限。加强岗位分析、岗位评估，规范岗位资质，明确岗位价值。规范劳务派遣、劳务外包等岗位，加强多元化用工管理。

3. 加强对编制的分类管理与科学设定，强化总量管控

综合考虑现实管理需要和学科建设与教学科研任务发展需求，以客观因素为主要依据，科学、量化地进行岗位编制测算。突出结构优化，加强多重比例结构控制，由单纯的人员数量制约转变为多重结构比例制约。分步骤、有节奏地放开编制增量，严格控制编制的急剧膨胀。优先配备教学科研人才，从严、从紧行政管理人员，逐步提高教学科研人员占比。

（二）创新人才引进与培养

1. 持续规范招聘管理，加大人才引进投入

加强人才规划及招聘计划管理，有效区分所需人才数量与类别，明确各级单位招聘权限及范围。加强对外联系与宣传，建立稳定的外部人才获取渠道，扩大人才筛选范围。定期接收学生到院参观实习，增强专业人才与学院用人需求的一致性，提高优秀毕业生人才储备。持续优化招聘流程，注重测评工具开发，注重对专业知识、实践技能、管理潜质、身心素质、工作价值观、政治素养等方面的综合测评，提高招聘质量。加大资源投入，优化现有政策，持续吸引、保留博士人才。打造一支“专职为主、专兼结合、数量充足、素质优良”的思政课教师队伍，切实起到思想铸魂育人的中坚力量。按照“专兼结合、以专为主”的原则打造政治强、纪律严、作风正的高水平辅导员队伍，确保其工作有条件、干事有平台、待遇有保障、发展有空间。

2. 加大柔性引进力度，全面落实重大人才引进项目

持续修订完善高层次人才引进管理办法，建立灵活、高效的人才引进机制。强化高层次人才의支撑引领作用，建设院士专家工作站，实施好重大人才项目，培养引进一批具有国际影响力的学科领军人才和青年学术英才，各类科技领军人才、青年创新人才以及教学名师、突出贡献的优秀专家人数显著增长。完善外聘、特聘教授管理制度，聘请大量国内

外知名专家，构建一支高层次兼职教授队伍。打通海外知名高校人才引进路径，拓展海外人才引进渠道，加强海外人才引进。

3. 整合内外部培训资源，建立健全与岗位资质能力相匹配的培训体系

大力加强师德师风建设，将师德师风作为评价教师素质的第一标准，推动师德师风建设长效化、制度化。以提升教师的教学能力、工程能力、学术能力和管理干部的领导力、执行力、协同力，增强全员岗位意识、责任意识、质量意识和职业荣誉感为目标，按照模块化设计原则全面建设培训课程体系。扩大受训对象，在系统做好新进教师培训工作的基础上，加强对在职教师的培训，促进教师随时了解本学科及民航业的前沿观点、理论和科研动向。丰富培训模式，学历和非学历、短期与长期、定期与不定期、校内与校外、国内与国外等方式全面结合。

4. 丰富人才培养模式，创新人才培育手段与方法

完成人才培养模式改革，建成高水平科研支撑拔尖创新人才培养机制。继续选送优秀人才参与访问游学、短期进修、合作科研、学术交流、顶岗锻炼、实践取证等活动。关注各序列中的重点人才，结合重点人才个人爱好、特长及学院学科建设和发展需要，量身定制个人发展计划。

5. 追跟国际民航先进潮流，全面开展国际化师资培育

借鉴国际民航先进的教育理念和教育经验，对教师综合能力进行全方位培养，拓宽国际化视野。以国际交流与合作为平台，有重点地选派骨干教师去国际民航组织、国外一流大学和机构访学交流，以中外合作办学为契机，建立全方位、多维度的国际化师资综合培训体系，推进师资国际化建设水平，努力为学科发展打造一支素质优良、业务精湛、充满活力、具有国际视野的高水平师资队伍。

（三）强化人才考评与激励

1. 持续推进绩效管理改革，营造绩效导向的竞争氛围

加大绩效理念宣贯和过程辅导，指导各单位认真执行绩效考核，针对不同岗位设置差异化、挑战性目标，特别是根据科研管理需求合理增设科研考核目标；有效拉开考核结果差距，严肃执行考核结果，加强绩效结果反馈与运用，将考核结果纳入员工晋升、调动、加薪、培养的考察内容。

2. 以绩效管理为主要抓手，探索建立多种薪酬制度

进一步完善薪酬和岗位、绩效挂钩的工资制度，全面落实工资套改。强化薪酬与绩效直接联动，不断提高绩效收入占比。建立分类薪酬管理机制，区分岗位性质与类别设置差异化的绩效分配方案，探索在独立核算单位建立企业化薪酬分配机制。明确岗位价值导向，薪酬水平向教学科研一线和重点学科倾斜，向优秀的拔尖人才、学科带头人和骨干教师倾斜。

3. 完善人才评价机制，优化人才使用与管理

为贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的十九大对人才工作的新要求，切实推进人才评价体制机制改革，改革教师评价体系，突出教育教学实绩，破除“五唯”倾向，建立健全分类评价体系，激发干事创业的全新动能。定期开展各类人才评价及盘点工作，有效识别关键人才，及时发现高潜人才。加大选聘工作透明度，拓宽选才范围，增强人才竞争力度。建立并规范解聘辞聘制度，畅通出口渠道，增加人才使用的灵活性，促进人员能进能出合理流动。建立专业技术拔尖人才脱颖而出的绿色通道机制，对有实绩和突出贡献的专业技术人才加快晋级使用。强化人才共享，促进跨学科、跨专业教师资源协同调配。

4. 设置多通道人才发展路径，加强职业生涯引导与激励

重视教师职业发展，进一步落实职称改革政策，优化职称评审条件，完善职称评审工作规范、工作流程。建立辅导员专业技术职务晋升渠道，逐步落实辅导员职称评审“单列计划、单设标准、单独评审”的要求。打通工人晋升渠道，积极探索技师考评对象及范围、基本申报条件等。关注重点人才的发展需求，加强沟通与辅导，协商确定职业发展方向，勾勒职业发展路线图。

二、保障措施

（一）加强组织保障和人才投入

进一步完善保障党管人才原则有效落实的工作机制，加强组织领导，将人才队伍建设纳入学院中心工作，加快破解人才发展难题，加强人才工作的组织领导，负责《学院人才发展规划》实施的组织领导和督促检查，建立实施情况的监测、评估机制。争取将人才发展规划各项目纳入学院相关项目，获取资金支持，确保人才发展投入，提高经费使用效益。

（二）深化人事制度改革

深化用工制度改革，实现员工能进能出，深化人事制度改革，实现职务职称能上能下，激发教职员工干事创业热情。实施校院两级管理，管理重心下移，扩大二级单位自主权，培育自我发展能力。推进落实分院劳动用工管理改革试点工作，条件成熟时推广到其它单位。探索建立劳务派遣人员职业发展晋升通道，增强劳务派遣人员队伍的获得感、归属感、幸福感，实现各类人员劳动效率相互促进提升。

（三）加快落实民生工程

加快落实民生工程，加强教职员工福利保障。平稳有序推进学院事业人员养老保险改革，积极探索并逐步建立学院教职工补充养老机制。加大人文关怀，推进民生工程，建立健全医疗保险体制，落实教职工商业补充医疗保险方案。贯彻落实国家相关政策，做好离退休人员管理。