

青岛理工大学文件

青理工校发〔2025〕7号

青岛理工大学 关于印发《青岛理工大学青年人才成长支持 计划》的通知

各职能部门、教学院部、直属单位、临沂校区：

经学校研究同意，现将《青岛理工大学青年人才成长支持计划》印发给你们，请遵照执行。

青岛理工大学

2025年2月15日

青岛理工大学青年人才成长支持计划

为全面学习贯彻党的二十大和二十届二中、三中全会精神，深入贯彻落实中央和省委人才工作会议精神，推进人才强校建设，探索青年人才选拔培养机制，统筹学校资源支持青年人才成长，推动优秀青年人才脱颖而出，加快培养造就一批具有国际水准、能够促进学校事业高质量发展的青年人才，特制定本文件。

一、加强对青年人才的政治引领

1. 坚持党对青年人才工作的全面领导，用党的初心使命感召青年人才。加强对青年人才在思想政治方面的教育培训，用党的科学理论武装青年人才。激励引导青年人才大力弘扬新一代科学家精神、“两弹一星”精神，继承和发扬老一代科学家科技报国的优秀品质。（组织部、宣传部、统战部、人事处〔教师工作部〕）

2. 引导支持青年人才服务高质量发展。鼓励青年人才坚持“四个面向”，开展原始创新、技术攻关、成果转化，把论文写在祖国大地上，选派科研能力强、拥有创新成果的青年人才，通过兼职创新、长期派驻或短期合作等方式，到基层和企业开展科技咨询、产品开发、成果转化、科学普及等服务，服务成效作为职称评审、职务晋升等的重要参考。鼓励支持青年人才精准服务区域产业发展，企业技术创新需求，推动创新链、产业链、人才链深度融合。（人事处〔教师工作部〕、科技处、人文社科处、成果转化中心）

二、加强对青年人才的培养

3. 支持青年人才在重大科技任务中“挑大梁”、“当主角”。支持和鼓励青年人才积极承担国家省市各级各类重大科技任务，支持青年人才开展原创、前沿、交叉科学问题研究。在推荐国家省市各级自然科学类科研项目中，40 岁以下青年人才担任项目（课题）负责人的比例原则上不低于 50%。（科技处、人文社科处）

4. 支持青年人才在教书育人和教育教学水平上不断提高。根据工作需要和从事的专业方向，由所在教学院部为其配备指导教师。指导教师负责制订年度指导计划，并对青年教师的政治思想、科研、教学等方面进行具体指导。在推荐国家省市各级本科类教研项目中，40 岁以下青年人才参与项目比例不低于推荐项目数的 40%，学校自设教研项目不低于 50%。（教务处、各教学院部）

5. 加强青年科技领军人才培养力度。大力推行“揭榜挂帅”制，靶向遴选发现一批能担纲科研重任的青年科技领军人才。加强新兴领域青年人才培养，重点培养 45 岁以下青年领军人才。对领衔国家级重大科技任务、取得重大突破性成果的青年科技拔尖人才，经学校研究后，给予最高 20 万元的经费支持。（人事处〔教师工作部〕、科技处、人文社科处）

6. 依托科技创新基地大力培养使用青年人才。重点实验室、工程研究中心、技术创新中心等各级科技创新基地要积极推进科研项目负责人及科研骨干队伍年轻化，40 岁以下青年人才原则

上不低于 50%。鼓励各类科技创新基地面向青年人才自主设立科研项目，由 40 岁以下青年人才领衔承担的比例原则上不低于 60%。（各教学学院部、校直属科研机构）

7. 提升青年人才国际化水平。通过“青骨项目”“省政府公派项目”等，大力选派青年人才到国（境）外世界一流大学和高水平科研机构访学研修，学校按上级相关文件规定予以配套经费支持。鼓励和资助青年人才参加国际高层次学术会议，积极推荐青年人才到国际科技组织和国际学术期刊担任职务，鼓励青年学术带头人发起和牵头组织国际学术会议，鼓励青年人才积极申请和承担国外科技计划项目。（人事处〔教师工作部〕、科技处、人文社科处、国际交流处、各教学学院部）

8. 完善博士后培养机制。强化博士后在站管理，创造条件支持博士后独立承担科研任务，培养和提升博士后独立科研能力。强化产学研融合，在产业技术创新实践中培育青年人才。加大吸引海外博士后力度，积极探索联合国外高水平研究型大学、科研机构、企业合作培养博士后。（人事处〔教师工作部〕、各教学学院部）

三、完善青年人才成长激励措施

9. 健全青年人才分类评价体系。突出创新价值、能力、贡献导向，形成并实施有利于青年人才潜心研究和创新的评价体系，激励青年人才多出原创性、标志性重大创新成果。不断完善优秀青年人才职称破格晋升机制。（人事处〔教师工作部〕）

10. 减轻青年人才非教学科研负担。持续推进青年人才减负行动。各类项目管理要坚持结果导向、简化流程，完善科研助理制度，切实落实科研项目和经费管理相关规定，避免在表格填报、科研经费报销等方面层层加码，不断提升信息化服务水平，提高办事效率。减少青年人才个人科研业务之外的事务性工作，杜绝不必要的应酬活动，保证教学科研岗位青年人才参与非学术事务性活动每周不超过1天、每周80%以上的工作时间用于教学科研活动，将保障青年人才教学科研时间纳入单位考核。（全校各单位）

11. 发挥典型示范带动作用。提高“优秀教师”“最美教师”等荣誉称号遴选中的青年人才比例。定期选树一批优秀青年人才典型，充分发挥示范带动作用，形成全校上下关心关爱青年人才的良好氛围。以年轻人喜闻乐见的方式开展各类典型宣传活动，发挥先进典型的示范、引领、凝聚、带动作用。在推荐国家省市各级各类荣誉称号中，40岁以下青年人才比例原则上不低于推荐项目数的40%，学校自设荣誉称号中原则上不低于50%。（宣传部、人事处〔教师工作部〕、各有关单位）

四、加强青年人才服务保障

12. 加大青年人才工作生活保障力度。推动建立一站式服务平台，简化人才服务流程，推动各级各部门（单位）协同服务，在人才经费、实验室空间、仪器设备、研究生导师设置等方面加强对青年人才的倾斜力度，保障青年人才休息休假，定期组

织医疗体检、心理咨询活动，营造宽松和谐的科研文化环境。采取多种方式创造条件帮助青年人才解决子女教育、落户、住房等“关键小事”。对于 40 周岁以下发展潜力较大的青年教师，每年单列研究生指标、适当增加基础科研用房面积定额，用于支持其科研和教学工作。（人事处〔教师工作部〕、研究生院、科技处、人文社科处、财务处、安全管理处、资产与实验室管理处、工会、各教学院部）

五、其它

本计划自发布之日起执行，由人事处负责解释，特殊情况由学校研究决定后实施。如与上级政策和学校新订文件有冲突，以最新颁布文件为准。