



廈門大學
XIAMEN UNIVERSITY

人事人才信息简报

2013年第二期（总第二期）

厦门大学人事处编 2013年7月15日

主编：吴立武 副主编：余炳建（执行） 邓净阳 责编：曾天从 何文涛

本期摘要

【人事连线】

校领导深入各院开展人事师资专题调研

校领导深入机关部处和直属单位调研

学校成立能源学院

人员进出情况统计表（2013年第二季度）

推动国际化师资培养与储备计划 校领导率团访问美国高校

我校承办全国高校博士后管理工作研究会常务理事会议

【人才速递】

我校新增三名中央“千人计划”入选者

我校两项成果入选第六届高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学)一等奖

【学术传真】

周大旺教授课题组成果发表在CELL子刊

夏海平教授、朱军副教授等发现的全新芳香体系发表在《自然—化学》

李勇教授课题组重要成果在Nature子刊发表

赵西林教授团队研究成果刊登于Cell子刊

【政策导航】

厦门大学新聘教师任职条件补充规定（摘要）

【他山之石】

浙大面向基础学科教师推行长聘任制

南开大学试水打破教师“铁饭碗” 未能晋升副高不能签长期合同



【人事连线】

校领导深入各院开展人事师资专题调研

截止5月2日，副校长杨斌完成了对全校所有学院、研究院、直属教学部的人事师资专题调研工作，重点听取各单位对建立与世界知名高水平研究型大学相适应的内部治理结构的意见建议。

调研中，杨斌与各单位党政领导班子成员、系主任、学科带头人、中青年代表进行了座谈交流，详细了解各单位人才队伍建设的总体情况、存在问题及发展思路；就大家反映的问题作了解释和说明，要求有关部门认真加以研究、抓好落实；实地考察了实验室等教学科研平台建设情况，勉励教师将科学研究与社会服务有机统一起来，出大成果、出好成果。

座谈会上，杨斌对各单位工作，特别是人才队伍建设情况给予了充分肯定，认为各单位基础扎实、人才汇聚、积极提升，各项工作取得了较好的成效。

杨斌强调，要紧紧围绕建立与世界知名高水平研究型大学相适应的内

部治理结构这一主题，深入推进人事管理体制机制创新。为此，一要加强规划，进一步凝练学科发展的主攻方向，围绕学科发展的主题配置资源、建设团队，形成学科发展的合力，办出特色，办出水平；二要拓宽思路，着力加强战略性科学家等高层次人才引进力度；认真落实好学校“两个一百计划”，加大优秀青年人才的引培力度；三要深化改革，科学划分学术权力和行政权力，完善教师评价体系，形成有利于学科发展、人才成长、队伍稳定的激励机制；推动建立符合中国国情、有利于校内协同创新和学科交叉、能长期产出大成果的体制机制；四要统筹兼顾，保证重点，兼顾一般，合理统筹考虑人员编制、岗位设置的总量与结构，科学设置教学、科研、管理、服务等各类岗位。

杨斌要求人事处要实行首问负责制，做到服务到家，全力以赴服务好基层、服务好教职员，让广大教职员满意。（人事处）



【人事连线】

校领导深入机关部处和直属单位调研

近日，副校长杨斌带领人事处负责人和工作人员，就我校新一轮定编定岗工作深入学校机关部处和直属单位进行调研。

杨斌逐个走访机关部处和直属单位，实地查看各单位的办公条件，与在岗的工作人员进行亲切交谈，深入了解各单位工作人员的岗位职责和工作内容，认真听取各单位负责人就本单位岗位设置、在岗情况及岗位需求的汇报。

杨斌指出，新一轮定编定岗工作必须与学校创建世界知名高水平研究型大学的办学目标相一致，必须保证重点、兼顾一般，合理统筹考虑人员编制、岗位设置的

总量与结构，科学设置教学、科研、管理、服务等各类岗位，必须以岗位的现实状况为基础，充分了解内外部环境、流程再造等因素的变化对未来岗位的新要求，努力实现“人、岗、事”三者之间的合理匹配，以达到“人尽其才、才尽其用”的目标。

杨斌要求人事处对定编定岗工作的相关基础数据进行认真分析，在充分考虑任职者的职业素质与个人特点的基础上，对岗位价值链上每个环节应发挥的作用作系统思考，以认真做好新一轮定编定岗工作。（人事处）

学校成立能源学院

近日，校长办公会议经研究，决定成立能源学院。能源学院以能源研究院为基础组建。能源研究院保留名称，作为能源学院所属研究机构。

等学校本科专业设置备案或审批结果，能源学院“新能源科学与工程”本科专业顺利备案，于2013年起开始招生。

（人事处）

此前，教育部公布了2012年度普通高

人员进出情况统计表（2013年第二季度）

人员类别	新进						离校
	人数	学历		来源			人数
		博士	硕士	国外	港澳台	国内院校	
专任教师	15	15	0	8	0	7	0
教师以外专业技术人员	9	/					0
党政管理人员	3	/					0
合计	27	/					0



【人事连线】

推进国际化师资培养与储备计划 校领导率团访问美国高校

为推进我校国际化师资培养与储备计划，拓展与美国知名高校的合作，吸引优秀人才到我校工作，副校长杨斌率团于5月6日-11日赴美国密歇根大学安娜堡分校、约翰·霍普金斯大学、乔治城大学、杜克大学、北卡教堂山分校、北卡州立大学等知名高校进行友好访问。代表团其他成员包括校长助理兼国际处处长谭绍滨、人事处处长吴立武、研究生院常务副院长陶涛等。

国际化师资培养与储备计划，即学校以建设国际知名高水平研究型大学为牵引，以建立“海外留学合作基地”为依托，积极开创人才培养与学术交流合作的新模式，努力培养一批能够支撑和引领我校可持续发展、结构合理、素质优良、具有一定国际竞争力的储备师资。在未来五年（2014~2019），学校拟投入1000万美元，选拔300名左右优秀本科毕业生到国外一流大学、师从一流导师攻读博士学

位，学成后回校任教，从而培养一批具有良好国际视野和创新潜力的青年学术带头人和学术骨干。

代表团一行受到了美国各校的热烈欢迎，并就我校优秀本科生到对方高校攻读博士学位计划、本科生联合培养等问题展开了深入讨论，达成了初步合作意愿。

结束访问返校后，杨斌主持召开了国际化师资储备与培养计划第一阶段工作总结会，对本次出访成果及访问高校针对我校项目提出的问题进行了认真梳理和总结，并部署了下一阶段的工作安排以及落实跟进措施。（人事处）





【人事连线】

我校承办全国高校博士后管理工作研究会常务理事会议

5月24日，由我校承办的全国高校博士后管理工作研究会常务理事会议在厦门召开。国家人力资源与社会保障部留学人员与专家服务中心副主任李璟、全国博士后管理办公室副主任刘连军、我校副校长杨斌出席会议并讲话。来自清华大学、北京大学等11所高校的代表30余人参加会议。



杨斌副校长在致辞中代表学校对与会代表表示欢迎，并对博士后制度提出了新的希望和要求：更好地适应国家科技战略转型的需求；更好地借鉴国际先进经验，进一步与国际接轨；进一步提高博士后人员的待遇；遴选优秀出站博士后作为师

资。各高校代表围绕国家近期推出的博士后国际交流计划、博士后培养质量以及博士后薪酬等主题展开热烈讨论。兄弟高校博士后工作的经验和做法为我校近期推进的新进教师聘任制度改革以及博士后工作改革提供了有益的借鉴。（人事处）

【人才速递】

我校新增三名中央“千人计划”入选者

近日，中组部公布了第九批“千人计划”入选者名单，我校3人入选。其中，材料学院的解荣军教授、宋光铃教授入选创新人才长期项目，物理与机电工程学院的林立伟教授入选创新人才短期项目。至此，我校中央“千人计划”入选者总数达到39人，其中“青年千人计划”入选者10人。

（人事处）

我校两项成果入选第六届高等学校科学研究优秀成果奖(人文社会科学)一等奖

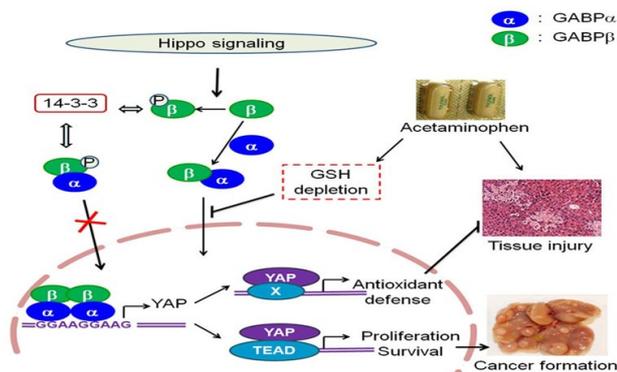
近日，教育部正式公布了第六届高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）获奖名单。我校潘懋元先生主编的《现代高等教育思想的演变——从20世纪至21世纪初期》和刘海峰老师所著的《中国科举文化》均荣获教育学一等奖，占此奖项数的一半。（人事处）

【学术传真】

周大旺教授课题组成果发表在CELL子刊

日前，生命科学学院周大旺教授课题组在国际顶级期刊CELL的子刊Cell Reports上以研究文章的形式发表了题为“The Ets Transcription Factor GABP Is a Component of the Hippo Pathway Essential for Growth and Antioxidant Defense”，首次对原癌基因YAP表达的调控机制进行了详细的阐述。这是生命科学学院继韩家淮教授课题组之后在该杂志上发表的第二篇论文。

周大旺教授是中央首批“青年千人计划”入选者并获得国家首批“优秀青年科学基金”资助，于2010年评为闽江学者特聘教授。（生命科学学院）



夏海平教授、朱军副教授等发现的全新芳香体系发表在《自然—化学》

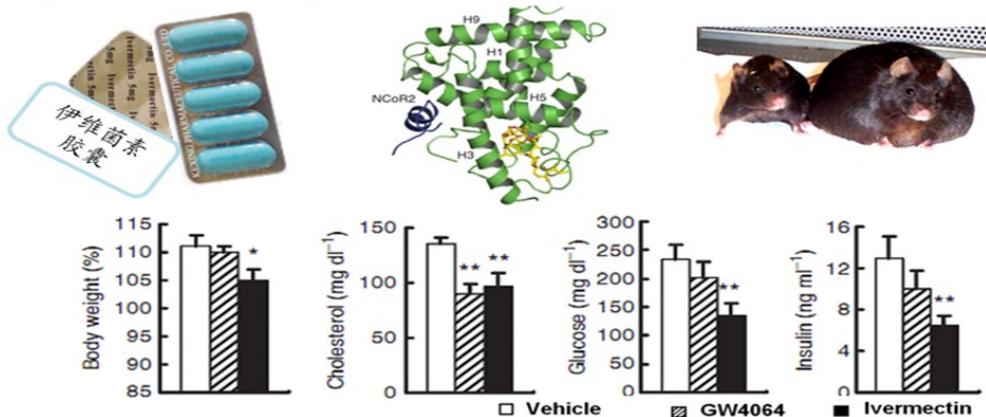
芳香性是芳香化学的基石。除数量庞大的有机芳香化合物外，纳米碳管、富勒烯、石墨烯等都是芳香体，芳香性物质在医药、能源、材料等诸多领域都有着广泛的用途。6月23日，国际权威学术期刊《自然—化学》在线发表了我校化学化工学院闽江学者特聘教授夏海平和朱军副教授等题为“Stabilizing Anti-aromatic and Strained Five-membered Rings with a Transition Metal”的研究成果。该论文发布了一类全新的芳香体系—金属杂戊搭炔。经过实验和理论两方面系统研究证明，这类按照常理应该是反芳香、高张力、极不稳定的化合物具有突出的稳定性和芳香性，并具有与普通有机体系截然不同的光谱特性。（化学化工学院）



李勇教授课题组重要成果在Nature子刊发表

伊维菌素（Ivermectin）是二十多年来一直用来治疗人类和家畜寄生虫感染的药物。迄今为止，尚未报道在哺乳动物体内存在高亲和力高特异性的受体。我校生命科学学院闽江学者特聘教授李勇教授课题组发现了伊维菌素能与哺乳动物体内的核受体FXR特异性结合，还通过结晶学手段解析了伊维菌素与靶标FXR相互作用的结

构机制。



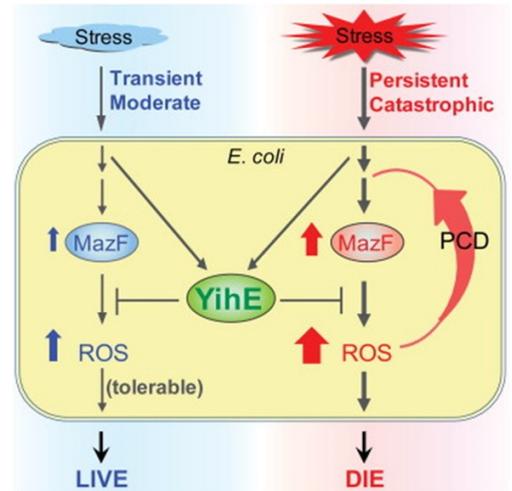
（生命科学学院）

【学术传真】

赵西林教授团队研究成果刊登于Cell子刊

应激反应介导的细菌程序性死亡近年来一直受到众多学者的关注，并期望此类研究能为未来抗菌治疗提供信息与指导。公共卫生学院双聘教授赵西林团队对此开展研究并取得重要突破，在国际顶级期刊CELL的子刊Cell Reports上发表了题为“YihE Kinase Is a Central Regulator of Programmed Cell Death in Bacteria”的最新抗菌研究进展。论文的通讯作者单位为美国新泽西医学院和厦门大学公共卫生学院。

赵西林教授长期从事抗生素作用机制与耐药、结核病新疗法、细菌应急应答等方向研究，于2012年底受聘为厦门大学公共卫生学院双聘教授，并作为课题组负责人筹建病原微生物与抗感染治疗课题组。（公共卫生学院 王岱）



【政策导航】

厦门大学新聘教师任职条件补充规定（摘要）

一、关于新聘教师的年龄要求

1. 申请应聘中初级职务人选年龄不超过35周岁，申请应聘副教授职务人选年龄不超过40周岁，申请应聘教授职务人选年龄不超过45周岁。

2. 两院院士，国家“千人计划”入选者，长江学者特聘教授、在研主持国家973计划项目的首席科学家、在研主持国家社科重大科研课题的总负责人、国家级教学名师、国务院学科评议组成员、国家杰出青年科学基金获得者，或其他相当的高层次人才，年龄可适当放宽。

二、关于新聘教师的学习工作经历要求

应届博士毕业生需先从事博士后研究，经考核优良且符合教师聘任条件者，方可作为师资引进。具体规定如下：

1. 校外博士需进入我校博士后流动站从事博士后研究。若所在学科无博士后流动站，可进入相关学科博士后流动站。

2. 原则上不选留本校博士。若特别优秀，需到国（境）外一流大学（世界排名前200名）或科研机构从事博士后研究；个别特殊学科（如军工类等），可申请到国内一流的相关学科博士后流动站从事博士后研究。

3. 上述人员在进入博士后流动站之前，可与学校、学院（研究院）就博士后出站后的聘任事宜签订意向书。

三、我校为学校资助的博士后研究人员提供参照助理教授标准的薪酬，并提供博士后公寓或房租补贴。



【他山之石】

浙大面向基础学科教师推行长聘任制

近日，浙江大学面向全校的“基础研究人才支持计划”培养人员选拔工作正式启动。据悉，这是学校面向基础研究推出的支持计划，首期共支持300位优秀教师，尤其是中青年教师，入选教师采用较长周期岗位聘任，一期聘任期为6年。

选拔工作计划在12月上旬完成。支持计划将分期分批展开，2012年在理学部、人文学部、基础医学系各支持50位左右的优秀教师。选拔对象为潜心从事科学前沿领域自由探索；面向国家经济社会发展中的关键科学问题开展定向基础研究；面向人类社会发展和文化传承创新的重大理论问题开展研究的优秀教师。对入选基础研究支持计划的教师，在支持期内，由学校提供特别津贴，标准暂定每年3万元。

选拔由各有关学部、学院（系）根据基础

研究发展需要和教师个人发展特点，结合各学部、学院（系）教师所从事的学科领域和工作性质，提出各学院（系）基础研究人才专项计划交由学校审批确定。申请人经由学院（系）推荐、学部评审、学校公示无异议后列入本计划支持。

学校人事处相关负责人介绍，“基础研究人才支持计划”是浙江大学实施“人才强校”战略的新举措之一，旨在坚持“以人为本”的科学发展理念，从政策上完善对从事基础性、战略性科学研究人才的长周期评价体系，营造鼓励创新、宽容失败的学术氛围，遵循科学研究的规律，为教师创造必要的条件，鼓励并集聚一批高水平人才围绕基础科学问题、国家重大需求以及人类社会面临的重大挑战，进行自由探索研究或创建团队协同创新研究。

（浙大新闻办）

南开大学试水打破教师“铁饭碗” 未能晋升副高不能签长期合同

近日，南开大学连续出台5个人才引进及人员管理文件（《南开大学百名高端人才支持计划》、《南开大学百名青年学科带头人培养计划》、《南开大学教师国际化支持计划》、《南开大学人才引进工作暂行办法》以及《南开大学聘用制人员管理暂行办法》等五个文件，即“三个计划、两个支撑”文件），探索高校高层次人才引进及聘用机制的改革，其中南开大学将设置百名高端人才及学科带头人岗位，采取“开放、竞争、激励”的聘任机制，面向国内外公开招聘。其中《南开大学聘用制人员管理暂行办法》尝试打破教师“铁饭碗”机制，教师未能晋升副高级专业技术职务不能签长期合同。

根据《南开大学百名高端人才支持计划》，南开大学将设置百名高端人才及学科带头人岗位，其中包括“南开讲席教授”岗位20

个、“杰出教授”岗位30个、“英才教授”岗位50个，学校将为三类高端人才岗位提供较高的、具有竞争力的岗位薪酬待遇。高端人才岗位将实行公开招聘、动态调整的管理模式，采取“开放、竞争、激励”的聘任机制，面向国内外公开招聘。而《南开大学百名青年学科带头人培养计划》将以高端人才、重大项目和高水平创新团队的培育为目标，用3-5年的时间，重点培养和引进100名左右的优秀青年人才。

以上两计划均非终身制，强调“能进能出”，严格考核，在考核中不合格者降级聘用或退出培养计划。此外，在《南开大学聘用制人员管理暂行办法》中还充分体现了“非升即走”的竞争意识，实行“2+4”的合同管理，即首聘期为两年，两年期满，历年考核合格可续聘四年，六年期满且历年考核合格可考虑续签长期合同，而教师未能晋升副高级专业技术职务则不能签长期合同。（每日新报）