**福建省竹材工程技术研究中心人才管理制度（修订）**

竹材工程技术研究中心依托武夷学院学科人才优势、竹产业合作企业的技术优势，培养、引进一批具有丰富经验和技术理论的学术带头人，成为中心的技术骨干，确保中心技术和管理梯队的形成。

1．制定人才发展规划。统筹管理人才、科技人才、技能人才三支队伍建设，以培养造就高层次创新型人才为重点，着力打造数量充足、结构合理、素质优良、具有较强竞争力的人才队伍，为工程技术研究中心科学发展提供强有力的人才保障。

2．加强培养、优化结构、打造团队。坚持人才工作先行一步的方针，确保优先积累人才资本、优先创新人才机制、优先投入人才培养，不断提高各类人才的学习能力、实践能力。

（1）实行引进和培养相结合的方式，加强创新型科技领军人才培养，加强创新型科技骨干队伍建设。关心现有教师和技术人员的培养和水平提高，尤其是关心35岁以下青年教师的培养，制定有效的激励机制，使他们成为工程纵向发展的优秀后备人才。

（2）加强与科研院所及行业的合作与交流。积极与国内外科研机构、高校进行合作，鼓励中心教师和技术人员到相关研究机构进修，同时，聘请专家学者到本中心进行专职或兼职研究工作。

（3）加强“产学”合作。积极与行业企业进行合作，鼓励中心教师和技术人员到企业从事研究指导活动，同时，聘请行业企业的高层次专业技术人员到工程技术研究中心从事兼职开发和研究工作。

3．创新人才机制。运用科学的方法引进、使用和培养人才，把中心的人才和技术优势转化为发展优势，把人才队伍的活力转化为发展活力。

（1）引进竞争机制。围绕确定的主要研究和建设方向，引进高水平学术带头人和学术骨干。通过优化组合，建设好4个学术方向研究组和1个技术应用推广组（PI制），产生相应的课题组长。鼓励各个PI组进行学术创新，并给予充分的学术自由。

（2）岗位设置模式。在人员聘用上，实行固定岗位和流动岗位两种模式，固定岗位人员可在学校与工程中心间实行双聘制，由学校按聘用岗位发放工资和绩效津贴。对合作单位的客座研究人员可根据研究任务设流动岗位由学校聘任，其在本中心工作期间的费用（包括科研经费、差旅费、伙食补助费等）可以在批准的经费中支出。