

江苏省省级项目预算绩效目标表

2026年度					
项目名称		人才强校		主管部门	省属高校
项目类型		常年安排项目		项目级次	省本级
开始时间		2023年		完成时间	长期
实施单位		南京工业职业技术大学		项目负责人/ 联系电话	00
立项必要性		贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会精神，贯彻落实习近平总书记关于教育的重要论述，依据《国家职业教育改革实施方案》和全国、省教育大会精神，学校积极推进本科职业教育改革试点，继续发挥引领示范作用，致力成为高层次技术技能人才培养的示范、职业教育“三全育人”的示范、职业院校“三教改革”的示范、“双师型”教师队伍建设的示范和产教融合的示范，实现“办世界一流的职业院校，成为大国工匠的摇篮”的愿景目标。			
实施可行性		一、人才引进：学校成立人才强校工作领导小组，领导小组下设工作小组。学校人才强校工作领导小组加强对人才强校工作的组织领导和综合协调，认真落实党对人才工作的领导，认真落实党对知识分子的各项政策，并从制度和机制上得到保证，及时研究解决实施中的困难和问题。项目工作小组拟定学校人才强校工作具体实施方案，协调相关单位（部门）抓好实施工作。项目的风险和不确定因素会根据上级文件的要求而变化，并根据运行情况进行及时调整，总体风险是可控的。二、师资培养：1.在教师个人申请的基础上，各二级学院根据教学、专业建设需要，有计划地选派教师境内外研修，并报请学校校长办公会审批通过，教师年度进修计划执行情况纳入二级学院年度综合考核。2.为落实立德树人根本任务，学校将教师思想政治教育、业务能力培训、和教师个人的职业规划紧密结合起来，通过教师的素质提升来促进学校高质量发展，学校教师发展中心负责指导教师制订职业生涯规划、教育教学、学术发展计划。学校还成立内部质量保证体系诊断与改进工作委员会，保障一流师资队伍建设。			
项目实施内容		一、人才引进。1、2023年预计在1-2家高层次人才网站及媒体发布海内外优秀人才招聘公告；2、参加人才招聘会、宣讲会，广发人才招聘宣传手册等；3、规范组织各类人员的进校考核，委托第三方组织公开招聘考试约1-2次；4、2023年预计举办各类人才高峰论坛及人才表彰大会1-2场；5、柔性引进全国技术能手、国家级技能大师等成立技能大师工作室。二、人才服务保障。1、引进人才安家费配套；2、引进人才科研启动经费配套；3、人才公寓装修及维修。三、师资队伍培养。1、选树身边的优秀典型，充分发挥校内榜样的示范引领作用；2、选派优秀教师参加国培、省培等各类培训项目，大力支持教师学历进修、海外研修、企业实践；3、强化教师职业成长路径规划，组织教师职业能力提升培训2次以上；4、加强“青蓝工程”等高层次人才项目举荐力度，完善经费配套。5、加强“双师型”教师培养与管理，支持教师“1+X”等双师考证，到企业交流与实践。6、建立健全教师分类评价体系，有力发挥职称评审和岗位晋级等在教师队伍建设中的重要导向作用，规范评审程序，促进优秀教师快速成长。			
项目资金 （万元）	收入				全年（程）预算数
		资金总额			600
		一般公共预算资金			600
		政府性基金			0
		国有资本金			0
		社保基金			0
		财政专户管理资金			0
		上年结转资金			0
		其他资金			0
	支出				半年（程）计划执行数
人才强校		200	600		
中长期目标		目标1：教师数量充足：到2025年，教职工总数达到1800人，专任教师1300人。目标2：队伍结构优化：学历结构优化，具有硕士及以上学历的专任教师达到100%。2025年底，博士达到600人，占专任教师总数的50%，每年新进博士80名左右。职称结构调整，努力提升高级职称比例，高级职称占比达50%。目标3、双师素质比例提升：每年建设10个优质“双师型”教师培养培训基地，在企业建立“教师工作站”“博士工作站”，教师每年至少1个月在企业或实训基地实训，落实5年一周期的全员轮训制度。无企业工作经历的新教师必须100%到企业实践半年，专任教师中具备双师素质教师的比例达92%；一类双师、二类双师人数达到800人，比例提高到65%。目标4：国际化水平提高：分批次地支持教师团队、中青年骨干教师出国（境）研修，不断提高具有海外研修经历的教师数量和比例。专任教师中具有6个月及以上国（境）外留学和研修经历的达20%及以上，有各类海外出访、研修经历的达70%及以上。目标5：高层次人才队伍壮大：造就一批“高层次领军人才”，新增国家级人才（国家名师、全国技术能手、中华技能大奖）5人；新增省级人才（333人才、青蓝工程、双创人才等）70人；新聘技能大师10名、产业教授15名。目标6：高水平团队数量增多：建设一批“高水平教师团队”，新增国家级、省级团队7个。实施“松山学者”教师教学创新团队、科技创新团队支持计划，新增校内教师团队20个；推动企业工程技术人员、高技能人才与学校教师组建“教练型”校企混编教学团队。			

年度目标		目标1：教师数量充足：到2026年，教职工总数达到1300人，专任教师1000人。目标2：队伍结构优化：学历结构优化，具有硕士及以上学位的专任教师达到92%。2026年底，博士达到500人，新进博士40名左右。职称结构调整，努力提升高级职称比例，高级职晋升40人左右。目标3、双师素质比例提升：每年建设4个优质“双师型”教师培养培训基地，在企业建立“教师工作站”“博士工作站”，教师每年至少1个月在企业或实训基地实训，落实5年一周期的全员轮训制度。无企业工作经历的新教师必须100%到企业实践半年，专任教师中具备双师素质教师的比例达92%。目标4：国际化水平提高：分批次地支持教师团队、中青年骨干教师出国（境）研修，不断提高具有海外研修经历的教师数量和比例。专任教师中具有6个月及以上国（境）外留学和研修经历的达30%及以上，有各类海外出访、研修经历的达70%及以上。目标5：高层次人才队伍壮大：造就一批“高层次领军人才”，新增省级以上人才（国家名师、全国技术能手、中华技能大奖、333人才、青蓝工程、双创人才等）10人；新聘产业教授4名以上。目标6：高水平团队数量增多：建设一批“高水平教师团队”，新增国家级、省级团队1个。		
一级指标	二级指标	三级指标	半年（程）指标值	全年（程）指标值
决策	项目立项	立项依据充分性	充分	充分
		立项程序规范性	规范	规范
	绩效目标	绩效目标合理性	合理	合理
		绩效指标明确性	明确	明确
	资金投入	资金分配合理性	合理	合理
		预算编制科学性	科学	科学
过程	资金管理	资金到位率	序时进度	100%
		预算执行率	＝30%	＝100%
		资金使用合规性	合规	合规
	组织实施	制度执行有效性	有效	有效
		管理制度健全性	健全	健全
产出指标	数量指标	引进博士	≥15人	≥40人
		团队研修	≥1个	≥1个
		骨干教师境内研修、双师培养	≥50人次	≥200人次
		紧缺专业领军人才	≥2人	≥6人
		选树校级以上各类先进典型、教师楷模	≥0人	≥12人
		培养校级以上优秀团队	≥0个	≥20个
	质量指标	满足学校人才引进需求	95%	95%
		满足学校师资培训需求	95%	95%
	时效指标			
	成本指标	支出费用	≥1000万元	≥2000万元
效益指标	经济效益	提高学校运行效率	教师离职率低于5%、提高师资队伍建设水平	教师离职率低于5%、提高师资队伍建设水平
	社会效益	招聘公告发布平台	≥0个	≥2个
		参加人才招聘会	≥0场	≥20场
	生态效益			
	可持续影响	提高学校影响力	引领职教本科院校发展	引领职教本科院校发展
满意度指标	服务对象满意度	入职报到率	98%	98%
		评优通过率	90%	90%
		教师培训合格率	95%	95%