

浙江中医药大学文件

浙中医大发〔2016〕58号

浙江中医药大学关于印发 “十三五”人才师资队伍建设规划的通知

各学院、医院，各职能部门，富春校区管委会，直属各单位：

《浙江中医药大学“十三五”人才师资队伍建设规划》已经学校审定，现印发给你们，请认真贯彻执行。

浙江中医药大学

2016年6月13日

浙江中医药大学

“十三五”人才师资队伍建设规划

为深入贯彻落实学校第二次党代会精神，进一步推进人才强校战略，着力建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理的人才师资队伍，根据学校“十三五”发展规划，制定本规划。

一、规划背景

（一）“十二五”主要成就

“十二五”期间，学校围绕“建设一支师德高尚、业务精湛、结构合理、相对稳定、人员精干、专兼结合、开拓创新、富有活力、与学校发展及社会需要相适应、可持续发展的高水平人才师资队伍”的目标，贯彻落实人才强校战略，持续推进体制机制建设，加大人才引进培养力度，不断优化师资队伍结构，建设成效初显。

1. 教师队伍数量稳步增加，结构更加优化。截止 2015 年底，学校共有专任教师 891 人，专职科研人员 44 人；专任教师和专职科研人员总数占全校教职工总数的 83.6%，分布在医学、理学、工学、管理学、文学等 5 个学科领域。从学历结构上看，硕士以上专任教师比例达到近 84%，其中专任教师具有博士学位 198 人，具有硕士学位 282 人，分别占教师总数的 34.5%、49.13%。从年龄结构看，年轻教师队伍壮大，专任教师中，40 岁及以下人员 320 人，占专任教师总数 52.3%。具体年龄分布情况如下：35 岁

及以下 168 人，占 29.3%；36-40 岁 152 人，占 26.5%；41-45 岁 82 人，占 14.3%；46-50 岁 65 人，占 11.3%；51-54 岁 64 人，占 11.2%；55 岁及以上 43 人，占 7.5%。

2. 师资队伍建设机制更加健全。建立健全人才师资队伍建设机制。“十二五”期间围绕人才培养、吸引、使用、评价、流动、激励等制定相关文件 50 多个，建立健全岗位设置与聘用制度，优化绩效考核与分配制度，进一步规范公开招聘工作，改革专技职务与职员职级评聘制度，完善基层学术组织建设和医教研结合运作机制等。建立了一整套较为完整、规范的人才师资队伍建设机制和人事管理制度。

3. 师资培养工作实现跨越式发展。实施“教师职业发展计划”，成立“教师职业发展中心”，出台《教师职业发展中心组织章程》、《促进教师职业发展实施办法（暂行）》、《教师职业发展学分认定办法》等相关文件。举办了各类培训班 220 余个，开放了教师发展在线学习平台，组织教师进行网络课程在线培训。加强教师继续教育学分制管理。继教学分作为教师晋升职称的必备条件。推进“博士化工程”与国内进修访学。制定《专业技术人员进修学习暂行规定》，推进中青年教师博士化工程，进一步激励教师攻读博士学位，共计有 36 人考取了博士。大力支持教师参加国内进修访学活动，“十二五”期间，选送教育部和省内访学共计 28 人（其中 19 人访学单位为 985、211 大学），获得访学教师专业发展项目 23 个。促进中青年骨干教师国际化。“十二五”

期间学校中青年骨干教师出国（境）研修人数、时间、质量等有较大幅度提升，公派出国（境）研修 3 个月以上教师人数达到 80 人，其中国家留学基金资助 3 人，省高校优秀中青年骨干教师出国研修资助、151 人才出国资助 10 余人，研修多集中于美国、英国等地知名大学。开展新教师规范化培训，青年教师导师制。印发《新教师规范化培训实施办法》。落实新教师助讲制、导师制、坐班制和培训学时学分制。开展两期新教师规范化培训，32 位新教师参加培训，目前 12 位新教师中期考核合格，获得教学上岗证书。开展校内高层次人才遴选与培养。在学科梳理的基础上，根据学校《高层次人才遴选与培养办法》，启动首批高层次人才遴选工作，遴选首席教授（首席研究员）10 名，学科带头人 17 名。

4. 学科梯队建设显著加强。“十二五”期间，新增国务院政府特殊津贴专家 2 人；新增国家“973 计划”项目首席科学家 1 人；新增浙江省有突出贡献中青年专家 3 人；新增浙江省“千人计划”专家 4 人；新增浙江省“钱江学者”特聘教授 6 人；新增浙江省“新世纪 151 人才工程”重点资助及第一、二层次 10 人；新增浙江省高校中青年学科带头人培养对象 18 人；入选第五批全国老中医药学术经验继承指导老师 16 人；新增浙江省名中医 3 人；新增浙江省卫生领军人才 3 人、卫生创新及医坛新秀 13 人。

5. 师德建设机制不断完善。建立健全科学规范的教师准入制

度,把好入口关。制定《浙江中医药大学公开招聘人员实施办法》,加强新教师招聘、人才引进中思想政治素质考察。制定《新教师规范化培训实施办法》,把职业道德培训纳入培训重要内容。推行岗聘、专业技术职务评聘民主推荐和评议制,严格执行公示制度。在教师资格认定、专业技术职务评聘中,实行“师德、学风一票否决制”。

(二)存在的主要问题

1.人才层次需要进一步提高。高水平学科带头人及骨干教师数量不足,师资队伍中领军人才匮乏,高、精、尖人才相对缺乏,在国内外有影响的学科带头人、名教授、名学者、名专家不多,高水平创新团队数量较少。学科梯队发展不平衡。部分学科因人员年龄结构问题或人员流动、退休出现断层,队伍新老交替形势严峻。高端人才紧缺,中医药学科梯队断层,高层次人才分布领域较窄。

2.梯队培养需要进一步加强。部分教师在教育理念、工作责任心和教书育人方面上还存在一些问题,教学不认真,治学不严谨,思想不稳定,工作不安心,敬业精神不强,功利思想、实用主义在一部分教职工中有所表现,终身学习和继续教学动力缺乏,奉献意识弱化。

3.选人机制需要进一步优化。在新教师招聘中国内外重点大学、有名博导的博士生招聘报名较少;人才的学缘结构、层次结构、性别结构问题比较突出。人才招聘过程中,人岗相适度缺乏

科学的评价方法，如何合理配置人才资源在方法、程序、规范等方面还有待于进一步研究优化。

二、目标要求

（一）总体目标

在创新、协调、绿色、开放、共享五大发展理念的指引下，认真贯彻国务院《中医药健康服务发展规划（2015—2020年）》、浙江省人民政府《关于加快推进中医药健康服务发展的意见》、《浙江省人民政府关于大力推进大众创业万众创新的实施意见》精神，紧紧围绕学科专业建设与发展的需要，继续大力实施“人才强校”战略，全面启动“5151 远志人才工程”的实施工作。通过完善岗位设置、岗位聘用、聘用考核、绩效管理制度，形成公平竞争、优胜劣汰、能上能下的用人机制，建立以岗定薪、岗变薪变、注重贡献、优绩优酬的绩效分配制度，调动和激发广大教师的积极性和创造性。到“十三五”末，造就一批品德高尚、治学严谨、造诣精深、国内知名的学科领军人物，培养一批学术思想活跃、富有创新精神、具有发展潜力的中坚骨干力量，建成一批处于国内领先水平、勇于创新的优秀学科团队，最终形成一支师德高尚、业务精湛、结构合理、相对稳定、人员精干、专兼结合、开拓创新、富有活力、与学校发展及社会需要相适应的、可持续发展的高水平人才师资队伍。

（二）主要目标

——在数量上，教师总量有较大增加。到“十三五”末，根

据学校事业发展的规划和在校本科生、研究生、成教生、留学生的规模，专任教师总数增加到 1200 人以上，全校专业技术人员比例提高到 85%以上。

——在质量上，队伍结构进一步优化。（1）职称结构：专任教师中高级职称比例达到 60%左右，正副高比达到 1:2 左右。各学科的高级职称及结构比例更趋合理。（2）学历结构：具有博士学位教师的比例达 60%左右，具有出国研修访学经历的教师比例达到 40%。（3）学缘结构：除外语、计算机、社科、体育、思政学科之外，非本校毕业专任教师力争达到 80%以上。（4）高层次人才数量：按 5151 远志人才工程要求，培养和引进国家级人才 5 名，省部级人才 10 名，学科带头人 50 名，学术骨干 100 名。

三、主要任务与举措

（一）强化人才意识，加强组织领导

进一步提高对“人才强校”战略的认识，牢固树立“人才资源是第一资源”和“人才是学校事业发展的根本”的思想，坚持“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，更新和提高对人才工作的认识，在全校营造重视人才的良好氛围。

实行人才师资建设校、院两级负责制，校、院两级分别建立“人才师资队伍建设领导小组”，理清和明确各自的责、权、利。充分发挥校、院两级组织的作用，协调解决人才引进和培养中遇到的各种困难。学院院长和学科带头人作为教师队伍建设的第一责任人，要分析学科梯队结构现状，制订发展目标和计划，及时

督促落实。学校要把对教师队伍建设力度、管理水平和建设成果的综合评价，列入对学院年度工作考核和学院领导任期目标考核的重要内容。

（二）着眼教师发展，提升教师素质

实施“中青年教师素质提升计划”。加强中青年教师职业发展指导，从教师个人的专业素养、双创意识、教学能力和国际化水平等方面入手，满足教师素质提高的需要。发挥教师职业发展中心作用，加强协调，充分发挥各业务单位的培训功能，提高培训力度和质量，努力实现培训项目品牌化。对现有校本培训资源进行梳理，形成培训模块和体系，加强培训统筹性、提升培训针对性，跟踪培训有效性。完善教师职业发展学分认证机制，实现数字化管理。加强教师攻读学位、研修访学规范管理，健全研修访学目标管理制度，强化研修实际效果，加强后期跟踪考核，把教师通过研修促进专业发展落到实处。进一步完善新教师规范化培训制度，专任教师规培期间绩效分配由学校监督落实。积极支持教师教学发展中心创建省级示范中心。加强对青年教师协会、辅导员协会和博士后联谊会等教师群众组织的指导。

继续实施“博士化工程”，进一步提高教师的学历层次。以进一步提高教师学历层次为目标，从内培和外引两个途径，提高专任教师中博士学位比例。鼓励中青年教师到国内外重点高校攻读博士学位，参照引进人才的规定，对在国内外知名高校通过在职培养取得博士学位的教师提供一定的科研启动费或项目资助

费。完善重点学科、新兴学科、新办专业等紧缺博士引进待遇支持政策，吸引国内外知名高校、重点高校的博士来我校工作，改善师资队伍学历、学缘结构。

推进“教师国际化水平提升工程”。认真总结前阶段中青年骨干教师出国（境）研修访学工作的经验和不足，进一步完善制度，明确目标，加大考核，加强跟踪。积极鼓励并创造条件让广大青年教师参加外语培训和国家出国外语水平考试，为争取申请国家留学基金项目、留学基金项目地方合作项目、151人才出国项目等奠定良好的语言基础，提高项目中标率；学校层面积极拓展出国进修渠道，争取出国进修的项目和机会，在海外高层次人才柔性引进的同时，建立师资国际化培养的通道和模式。进一步健全学校中青年学术骨干出国（境）研修访学遴选机制，把真正具有较强创新能力、较大发展潜力的中青年教学科研骨干遴选出来赴国（境）外进修深造，使中青年学术骨干更多地具有国外留学、研究的经历，提升教师的国际学术背景和整体素质水平。进一步加强双语教学师资力量，通过国（境）外研修访学，既开拓专业视野，又提升外语水平，回校后从事双语教学工作，学校在其进修费用的承担和双语教学工作量的核算上给予政策优惠。

深入落实“青年教师导师制”，提高青年教师教学科研能力。按照省教育厅《关于在全省高等学校全面实施青年教师助讲培养制度的指导意见》的要求，选派师德好、学术造诣高、责任心强的教师，作为青年教师的导师，负责青年教师的培养和指导，帮

助他们尽快通过“教学关”和“科研关”。制定相关政策，加强导师激励及考核，会同相关部门，把导师承担的培养工作折算为工作量，计入教学工作业绩考核，并给予相应的教学工作量补贴，并在推荐硕士生导师、博士生导师及评选先进中优先考虑参与指导的教师。

实施“实验人员技能提升计划”。梳理现有实验人员队伍现状及人员结构，制定实验技术人员队伍建设规划。根据学校公共服务平台建设需要，培训现有人员，掌握先进设备操作技术，提高实验室管理和服务水平；引进优秀毕业生，充实实验队伍，改善人员结构。制定相关政策，为实验队伍的专职化、专业化、现代化提供制度保障。

（三）优化引才环境，健全激励机制

围绕战略布局和学科重点发展方向，更加精准地引进和培养高层次人才，着力提升师资队伍的水平。制定并实施“5151远志人才工程”。该人才工程既面向校内教师，同时面向校外优秀人才。既有人才培养的属性，也有引进人才的功能。坚持公平公正、引培并举的原则，以学术水平和能力作为衡量人才的重要标准，建立同台竞技、共同发展的队伍建设机制；坚持重在使用、目标导向的管理原则，实现设岗、选人、做事的有机统一。在前期梳理的校内“人才清单”基础上，进一步明确培养目标和支持措施，建立校院协同培养机制。对列入清单的各层次人才，会同科研处、教务处、研究生处等有关部门，在各级各类人才项目申

报、公派国内外进修访学、教学科研项目申报、研究生招生、科研启动经费等方面予以重点保证。

落实“引才目标责任”制度，确保人才引进数量和质量。为确保学校事业的顺利发展和学科建设的长足进步，根据教学、科研的实际情况，学校给院（所）下达指令性引进计划，用于引进、选留高层次人才。同时做好人才引进后协调服务工作，切实解决人才在工作和生活中遇到的问题和困难。人才引进和服务工作纳入学院年度考核内容，对完成任务较好的院（所）和责任人给予表彰。在引进教师时，既要大力补充专任教师数量，更要注重引进质量；既要大力引进学科建设、专业建设急需人才，又要保证基础课、公共课教学急需师资；同时兼顾特殊学科、新办专业的特点。为防止“近亲繁殖”、优化学缘结构、改善学历结构，继续执行并不断完善选留本校毕业生的有关政策；尤其注重引进名校、名导师的高水平博士生。

引进国际学术背景人才。顺应人才国际化趋势，重点引进有国际学术背景的高层次优秀人才。重视吸引留学回国人员到学校任教，重点引进具有国外学习和研究经历的高层次优秀人才。计划每年引进 5 名左右的高层次优秀人才。

加强博后流动站管理。加大博士后工作的支持力度。完善对博士后研究人员的工作考核，强化博士后工作的激励机制，设立校博士后科学研究基金，保证博士后在站期间的科研经费，鼓励博士后研究人员多出成果，对于成果显著的优秀博士后研究人

员，学校给予一定的奖励。

（四）强化岗位聘任，创新用人机制

科学合理设置岗位。在上级主管部门核定的岗位比例结构内，按照“按需设岗、动态调整”的原则，根据学校事业发展规划，按照教学、科研、社会服务、管理等各项工作的需要科学合理设置岗位，并根据学校办学规模变化等实际情况，实行动态调整，优化人员结构；按照“精简效能、突出重点”原则，优先保证教学、科研、社会服务工作需要，同时对重点学科、重点专业、创新团队给予倾斜；按照“分类设岗，分类管理”的原则，探索教师在教学、科研、医疗、社会服务等方面的不同特长和不同侧重，进行分类设岗、分类管理、分类考核。明确各岗位的任职条件、工作职责、目标任务、绩效考核等要求，并保持相对稳定。

强化聘后考核管理。按照省人社厅《关于事业单位岗位管理制度实施后有关问题的意见》精神，加强聘后管理，规范合同管理，完善聘期考核。进一步完善师德与业务相结合，教学、科研、社会服务相结合，定性与定量相结合，数量与质量相结合，重点考核工作实绩的考核机制。强化聘期考核管理，聘期考核结合年度考核情况，重点考核教师完成聘期目标任务情况。设置明确具体的聘期考核标准，体现不同类别、不同等级岗位教师在业务水平和工作业绩方面的不同要求。明确“双肩挑”人员的聘期考核内容，包括所聘两个岗位的职责任务。

建立能上能下机制。科学合理运用聘期考核结果，逐步形成

公平竞争、优胜劣汰、能上能下的用人机制。考核结果作为教师续聘、晋升、奖惩的依据，对聘期考核不符合岗位任职条件和考核要求的教师，聘任到低于原聘岗位等级的岗位工作，并执行新聘岗位等级的待遇标准。对不能认真履行教育教学职责或者经考核不称职者，通过岗位调整，甚至解聘、辞聘等形式解除聘用合同，终止聘用关系。建立越级竞聘机制，鼓励优秀人才脱颖而出。

（五）深化评聘改革，坚持激励导向

优化专技职务评聘制度。建立与事业单位岗位设置和人员聘用制度相结合专业技术职务评聘制度，根据国家和省有关政策的规定，逐步实施以岗位聘用为主要内容的教师专业技术职务聘用制，淡化资格，强化聘任，竞聘上岗，按岗评聘。形成竞争择优、能上能下，优秀人才脱颖而出的用人机制，打破聘任终身制。

调整专技职务评聘标准。按照分类评价的原则，根据不同学科、专业、岗位的特点和要求，以及近年来学校教学、科研、社会服务能力水平提高，相应调整申报业绩条件，以催生新的发展动力，拓宽新的发展空间。

完善评聘方案。健全评聘机构，完善评聘程序。科学规范的组建评聘委员会，严格按照规定的程序实施评聘工作。综合采用考核推荐、竞聘推荐、专家保荐、同行评议等多种方式，营造公平、公开、公正的评聘环境，破除论资排辈，完善破格晋升方案，鼓励优秀人才脱颖而出。

（六）完善绩效考核，优化薪酬分配

完善绩效考核办法，调整部分人员奖励性绩效工资办法，如建立校级公共服务平台奖励性绩效工资与服务业绩挂钩、校级研究所奖励性绩效工资与科研业绩挂钩的机制，在考核基础上根据完成的工作业绩发放奖励性绩效工资机制。规范学院领导及学院管理人员奖励性绩效工资分配办法。

完善校院两级自筹收入分配办法，提高富春校区学院本科生学费分成比例，促进新校区稳定发展；完善教学科研奖励办法，规范教学计划。进一步调动二级单位创收积极性，调整收入分配比例，取消补助政策，完善机关创收单位管理模式，建立学校、创收部门“双增长”机制。逐步实行成教学院、国教学院编制内职工的绩效工资、合同制职工的人员经费由部门创收经费开支，同时建立奖励性绩效工资随创收收入的增长而提高的机制。

（七）落实医教结合，整合师资资源

加强附属医院“双师型”队伍建设。在确定“双师型”队伍数量规模的基础上，建立健全“双师型”人员的遴选、培养、考核、职务评聘、薪酬分配机制。指导和督促附属医院完善各类人员的工作业绩考核办法，对科室（教研室）人员统一进行考核，建立医疗、教学、科研等工作等效评价机制，建立充分体现“双师型”人员工作业绩及贡献的绩效分配制度。

整合“双师”资源支持相关专业建设。根据护理学、医学检验、预防医学等专业教学特点，整合附属医院优质资源，充实到“双师型”队伍中，同样适用学校医教结合相关政策，并在分配

中对教学工作要充分体现。

加强中医药临床教学人才队伍建设。通过招聘中医药高级临床专家，遴选优秀中医药临床卫技人员等方式充实中医药临床教学队伍，通过师承、访学、研修等方式重点培养一批经过中医经典课程系统培训，理论功底深厚，有丰富临床实践经历，在业内有一定声誉，又擅长教学的中医药学术继承人。

（八）加强师德建设，营造良好环境

建立健全科学规范的教师准入制度。加强新教师招聘、人才引进中思想政治素质考察，探索建立引入、进人品行考察制度，多途径了解新进教师学术和师德品行。实行新入职教师宣誓和师德承诺制度。强化教师立德树人责任，配合教学部门强化教学管理，坚持和完善教授为本科生系统上课制度。

加强教师学术道德规范建设。规范专业技术职务评聘程序，严格遵循公正、公平、公开原则，认真负责审核相关材料，对材料审查中发现的学术不端行为，及时制止，在全校形成学风正、师德端的良好环境。完善师德师风考评方式。建立教师师德考核档案，在年度考核、岗位聘任、专技职务晋升、评优评奖中充分、优先考虑师德表现和育人工作。做好在职教职工参加门诊工作的规范和管理工作的情况，把违反门诊规定（及校外兼职）的情况计入师德考核档案，促使各项政策实施落地。

四、保障措施

（一）强化人才意识，加强组织领导，狠抓责任落实

坚持“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的方针，以科学人才观为指导，进一步更新思想观念，牢固树立人力资源是学校发展第一资源的观念，进一步提高对“人才强校”战略的认识，增强人才队伍建设的责任感和紧迫感，形成领导重视，师生员工关心、部门单位通力协作的人才工作机制，真正为加强人才队伍建设提供有力的组织保证。

（二）加强制度建设，强化师资管理，优化用人机制

按照“按需设岗、公开招聘、竞争上岗、择优聘任、科学考核、合同管理、以岗定薪、岗变薪变”的原则，建立责、权、利相统一的用人机制，树立合同观念和绩效观念。逐步实行评聘分开和全员聘用制度，鼓励本校教师在校内合理流动，逐步建立“能进能出，能上能下，优胜劣汰”的师资队伍管理机制。建立健全一套符合我校实际、适应新形势需要、科学规范的考核奖惩制度。深化分配制度改革，调整校内津贴分配办法，充分发挥绩效工资在师资管理中的激励作用。

（三）加大经费投入，改善物质条件，保障师资建设

加大师资培养经费的投入，在每年设立专项经费的基础上，随着办学效益的不断提高和办学规模的不断扩大，师资培养经费力争逐年递增。各学院要加大师资培养力度，确保发展基金投入到师资培养中去。注重事业留人、感情留人、环境留人，为教师的成长发展提供工作条件，构建有利于高层次人才干事创业、有利于青年教师脱颖而出和有利于骨干教师事业发展的

平台；稳步提高教师的物质待遇，真正使人才留得住、用得好、贡献大，学习有条件，发展有空间，创业有机会，干事有舞台。

浙江中医药大学“十三五”人才队伍建设目标

一级指标	二级指标	基础医学院	口腔医学院	药学院	护理学院	医学技术学院
队伍结构	职称	正高 20% 副高 36%	正高 15% 副高 34%	正高 20% 副高 36%	正高 15% 副高 34%	正高 15% 副高 34%
	博士比例	80%	80%	80%	40%	40%
	非本校毕业率	80%	100%	80%	90%	90%
	国境外访学	40%	40%	40%	40%	40%
人才目标	引进高层次人才 <small>(学科带头人、学科方向带头人)</small>	10	2	10	3	3
	引进优秀紧缺人才 <small>(学术骨干、优秀博士)</small>	35	2	15	10	4
	选送攻读博士	6	3	11	9	16
	选送出国境访学 六个月以上	25	5	20	10	17
	选送国内进修	20		16		9
	国家级人才	1—2		1—2		
	省部级人才	4—8	1—2	2—3	1	2

注：临床医学院“十三五”人才队伍建设目标任务待学科目录公布后另行核定。

抄送：各党总支（党委），党委各部门，富春校区党工委，纪委办公室，
工会、团委。

浙江中医药大学校长办公室

2016年6月13日印发
