

广州医科大学文件

广医大发〔2017〕7号

广州医科大学关于印发“十三五”人才队伍 发展规划的通知

学校各部处，各学院，各科研单位，校办产业各单位，各直属医院：

《广州医科大学“十三五”人才队伍发展规划》业经学校领导同意，现予以印发，请各单位认真贯彻落实。

特此通知。

广州医科大学
2017年1月10日

广州医科大学“十三五”人才队伍发展规划

为进一步实施广州医科大学第一次党代会提出的“人才立校、学科强校、特色兴校”战略，努力建设一支具有创新能力和发展潜力的人才队伍，全面提升学校的整体竞争力和可持续发展能力，为建设高水平大学奠定坚实基础，根据《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》、中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》、《珠江三角洲地区改革发展规划纲要（2008-2020）》、《中共广东省委、广东省人民政府关于建设高水平大学的意见》、《中共广州市委 广州市人民政府关于建设高水平大学的实施意见》等文件精神，结合我校实际情况，特制定本规划。

一、“十二五”期间人才队伍建设的主要成绩

（一）人才队伍结构不断优化

“十二五”期间，我校积极实施“人才兴校”战略，坚持“立足培养、积极引进”方针，人才队伍建设取得了较好成效，增加了不少学历高、业务好的专业技术人员。至2015年7月，全校系统（含七家直属附属医院及卫生职业技术学院）新增加专业技术人员2303人，其中正高级40人，副高级82人；博士学位301人，硕士686人。人才总量增幅较好，适应我校的创新发展。校本部在编教职工755人，专任教师410人，占54.3%（见表一）。在专任教师中，博士218人，占53.17%；硕士173人，占42.20%；具有硕士及以上学位者占95.36%（见表二）；具有正高职称74人，副高职称151人，

高级职称者占 54.88%（见表三）；45 岁以下专任教师 298 人，占 72.68%；56 岁及以上者 13 人，只占 3.17%（见表四）。师资队伍职称结构、学历结构、年龄结构得到进一步优化，形成合理的人才梯队。附属医院的卫生人才队伍的整体素质也得到较大提升。

表 1. 2010 年与 2015 年校本部专任教师比例

项目		教职工人数	专任教师数	比例 (%)
时间				
2010		732	360	49.18
2015		755	410	54.30

表 2. 2010 年与 2015 年校本部专任教师学位结构

学位		具有博士学位		具有硕士学位		具有学士学位		无学位	
时间		人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
2010	360	122	33.9	191	53.1	43	11.9	4	1.1
2015	410	218	53.17	173	42.20	18	4.39	1	0.24

表 3. 2010 年与 2015 年校本部专任教师职称结构

职称		正高		副高		中级		初级		其他	
时间		人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
2010	360	65	18.1	96	26.7	113	31.4	19	5.2	67	18.6
2015	410	74	18.05	151	36.83	113	27.56	2	0.49	70	17.07

表 4. 2010 年与 2015 年校本部专任教师年龄结构

年龄		≤35 岁		36~45 岁		46~55 岁		≥56 岁	
时间		人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)	人数	比例 (%)
2010	360	158	43.9	121	33.6	67	18.6	14	3.9
2015	410	138	33.66	159	38.78	100	24.39	13	3.17

（二）高层次人才建设取得新突破

新增长江学者讲座教授 1 人，千人计划 3 人，卫生部有突出贡献中青年专家 1 人，享受政府特殊津贴专家 2 人，广东省珠江学者

特聘教授 2 人，广东省高校“千百十工程”国家级培养对象 2 人、省级培养对象 11 人，广东省教学名师 2 人，“广东特支计划”科技创新青年拔尖人才 1 人、百千万青年工程拔尖人才 1 人，广东省高校优秀青年教师培养计划培养对象 15 人，广州市杰出专家 3 名、优秀专家 22 名、青年后备人才 2 名，广州市“121 人才梯队工程” 17 人。在数量上、质量上均比“十一五”期间有明显增长，其中由学校申报成功的长江学者、千人计划、省高校“千百十工程”国家级培养对象均实现零的突破。

（三）人才队伍国际化程度进一步提升

学校围绕建设高水平医科大学目标，重视人才队伍的国际化，校本部先后有计划选派 200 多名具有较高学术水平、突出创新能力及发展潜力的骨干教师赴境外做博士后、访问学者等，积极参与国际高水平学术交流、学术研讨会，目前有海外学习、工作经历的专任教师占师资队伍 50%。

二、人才队伍发展存在的问题与挑战

（一）存在问题

近年来我校人才队伍建设取得了明显进展，但仍存在一些突出问题，与建设高水平大学的要求还存在着一定差距，人才问题已经成为学校新一轮发展的主要瓶颈。主要表现在：

1. 两院院士、千人计划、长江学者、国家特支计划百千万工程领军人才、国家杰青、南粤百杰、省领军人才等高端人才仍然偏少，高水平科研创新团队、教学团队不多，引进与培养难度大。

2. 有海外留学或工作经历以及具有国际视野的教师仍然偏少，来自国内顶尖大学的毕业生不多，学缘结构比较单一，各学科之间人才队伍发展不平衡。

3. 随着全国高水平大学建设的推进，各高校均加大人才引进和培养的力度，人才争夺战日益激烈。我校作为广东省进入高水平大学建设行列以及一本招生的医科大学，人才队伍的整体水平与实力与此地位不相称，与学校发展需要不协调；与首都医科大学、南京医科大学等全国同类院校佼佼者相比较，不管是人才的数量还是质量均处于落后地位。另外广州地区房价居高不下、生活成本高企，使我校人才引进困难加大。

（二）面临的挑战和机遇

1. 广东省、广州市全面启动了高水平大学建设与创新强校工程建设，对高等教育在经费上和政策上给予了大力支持，政府对高校人才队伍建设和科技创新的政策支持将为我校人才队伍建设提供动力与保障。

2. 广州目前正在全力推进产业转型升级，高标准建设南沙自贸区，全面推进国家中心城市、世界文化名城、国家创新型城市、全省宜居城乡“首善之区”等建设，这必然推动高等教育以及医疗卫生事业的发展，也亟需高校以及医院为此提供人才支持与智力保障，这为我校以及附属医院的人才队伍建设提供了难得的发展机遇。

3. 我校更名成功、进入省高水平大学建设行列以及整体进入一本招生，使我校知名度、美誉度明显提高，这将为我校引进人才增

强吸引力，对现有人才产生更强烈的自豪感、认同感和归属感，提升他们尽快成才的信心和责任感。

三、“十三五”期间人才队伍建设的指导思想、发展目标、工作重点和主要措施

（一）指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，深入贯彻习近平总书记系列重要讲话精神，牢固树立科学人才观，实施人才优先发展战略，以高水平大学建设和创新强校为契机，坚持“积极引进、加速培养”方针，紧紧抓住人才引进、培养、使用三个环节，增强人才活力，构建科学规范、运行高效的积极探索人才队伍建设新机制，全面提升人才素质，为实现学校“十三五”发展目标提供坚强的人才保障和智力支持。

（二）发展目标与工作重点

1. 发展目标

“十三五”期间人才队伍建设的总体目标是：根据学校“十三五”发展规划及高水平大学建设目标，深入推进人才队伍建设以及岗位设置、职称评审、分配制度、养老保险等人事制度改革，构建培养、引进、使用、评价、激励、服务等比较完善的人才管理体系，形成充满生机与活力的人才工作机制，逐步实现人才队伍职称结构科学化、学历结构高层化、年龄结构年轻化、学缘结构多元化，最终成功打造一支规模适当、素质优良、结构合理、充满活力和创新

精神的人才队伍。

2. 工作重点

“十三五”期间，继续坚持引进与培养并重，加速打造一支创新型高水平人才队伍，提高综合竞争力。

(1) 实施“领军人才计划”

积极招揽及培养院士、千人计划、长江学者、国家杰青、“国家特支计划”等拔尖人才 25 名左右；以及具有冲击院士、千人计划、国家杰青、长江学者等潜力的广东省特支计划（杰出人才、领军人才）、青年千人计划、珠江学者、省高校“千百十人才培养工程”国家级培养对象等高端人才 50 名左右。新增国家级教学名师、国家级教学团队骨干成员或国家级教学指导委员会委员 1-2 名。

(2) 打造一批一流的创新团队

以现有省级以上重点学科和实验室的科研团队为基础，对优势学科的学术梯队加大支持力度，积极培养创新团队，同时加大引进团队的力度，努力打造 1-2 个国际一流的学术创新团队、2-3 个国家级创新团队、3-5 个省部级创新团队，使学科建设和科技创新整体实力得到大幅提升。

(3) 实施“青年骨干人才培育计划”

对于符合一定条件、前期基础较好、创新能力强、具有较大发展潜力、有望获得国家“青年千人计划”、“长江青年学者”、省“杰青”、“珠江青年学者”的年轻学术骨干，从资金、平台、团队等多方面给予支持，使其在科技创新中挑大梁，逐步成长为科技创新的

主力军，计划培养 100 名青年骨干人才充实到各个学科和专业。选送 100-150 名博士或者博士后青年教师出国进修 2-3 年，打牢学科基础；充分发挥博士后流动站在青年教师培养中的重要作用，5 年期间吸收在站博士后 400-500 人，留住出站优秀博士后 200-250 人。

（4）进一步优化师资队伍结构

校本部专任教师中拥有博士学位者占 70%以上，45 岁以下专任教师中具有海外学习、培训或工作经历者占 70%以上，国内外知名高校毕业的博士生占全校所有博士的 70%以上，教授中 45 岁以下者占 40%以上，副高级以上职称占专任教师总数比例稳定在 60%左右。附属医院高级职称专业技术人员中，具有高校教学职称者的比例达到 30%以上；医生中具有硕士以上学位者达到 60%以上。

（三）主要措施

1. 加强党委对人才工作的领导，完善人才工作组织协调机制，统筹协调人才的引进、培养、考核、管理、服务等工作。

2. 充分利用上级对高水平大学建设的政策和经费支持，在校内设置人才队伍建设专项基金，扶持高层次人才、青年骨干教师、创新团队建设。

3. 创新引才机制，切实加大人才引进力度。积极开展各类招才引智活动，调动用人单位（部门）引才积极性和主动性，在科研经费、购房补贴、科研团队建设方面给予更大力度支持，对配偶工作安排、子女入学等给予大力帮助。继续创新人才柔性引进机制，探索学科带头人年薪制以及一人一薪，加强聘期目标考核，促进柔性

引进人才更好发挥作用，为我校各项事业发展服务。

4. 创新人才培养机制，切实加强人才的创新能力建设。以国家“特支计划”、广东省“特支计划”、广州市“121 人才工程”以及学校“青年骨干教师培养工程”等各类各级人才培养工程为抓手，以高层次人才为重点，加快培养学科带头人和专业领军人才，加强青年教师实践教学技能建设，积极选送中青年骨干教师到国内外名校、研究机构培训进修。加强博士后科研流动站建设，扩大博士后招收规模，充分发挥博士后科研流动站在人才培养和储备中的积极作用。

5. 创新人事管理制度。以改革和创新为动力，以我校教师职称制度改革试点工作为契机，建立、完善专业技术岗位设置与职称评聘相结合的新机制；继续深化人事管理和分配制度改革，以校院两级管理为契机，适当下放管理权限给各学院，充分调动各学院的主动性和积极性；积极探索建立科学规范、符合现代大学体制的用人制度，建立高效、灵活的人才工作和师资管理体系；进一步完善人才分类管理和绩效考核机制，建立以业绩为核心，由品德、知识、能力等要素构成的人才评价体系，充分调动优秀人才的积极性、激活他们的创造力。盘活现有人才，最大限度地发挥现有人才的作用。

6. 进一步创造良好的人才发展环境。以建设和谐校园为契机，通过观念、体制和机制的创新，逐步形成人人可以成才、人人尊重人才的工作环境；加大人才工作宣传力度，大力宣传我校优秀人才典型，营造良好的校园氛围；倡导团队合作精神、鼓励创新和争先

创优的良好人才生态环境和大学文化氛围；改善人才的工作条件、生活环境和待遇，努力为人才构建和谐、优良的工作、生活环境以及人文环境，使各类人才能够人尽其才，才尽其用。

7. 建立健全师德建设长效机制，以立德树人为出发点和立足点，落实学校教师主体地位。创新师德教育、加强师德宣传、完善评教机制、严格师德考核、注重师德奖励，并将师德考核融入到年度考核中。

8. 提升管理人员的服务水平和能力，切实加强对管理人员的教育培训。强化服务意识，健全激励机制；加强考核监督，促进管理出效益；灵活创新干部培训模式，有计划开展各级管理人员的国内和海外培训。

9. 统一规划与师资队伍密切相关的教辅人员队伍的建设，进一步加大培训力度，优化结构，建设一支相对稳定、结构合理、素质高的能适应教学和管理需要的教辅人员队伍。