

包头医学院“十三五”人才队伍建设专项规划

为贯彻落实学校第五次党代会提出的战略目标，明确学校人才队伍的发展思路、目标和重点，增强人才队伍建设的科学性、前瞻性与战略性，根据国家和自治区《中长期教育改革和发展规划纲要（2010-2020年）》《中长期人才发展规划纲要（2010-2020年）》和学校顶层设计的总体要求，结合学校“十三五”规划和人才队伍的现状，制定本规划。

一、“十二五”人才队伍建设回顾

“十二五”期间，学校高度重视人才队伍建设工作，始终将“人才资源是第一资源”作为学校人才建设理念，积极探索适合学校发展的人才队伍建设中的引进和培养模式，紧紧抓住引进、培养和使用三个重要环节，不断加大对人才队伍建设投入力度，人才队伍建设状况得到明显改善。

（一）人才队伍总量显著增加，结构进一步优化

1. 总体规模

“十二五”期间，根据学校发展和在校生规模增长的需要，加大引进和培养力度，引进博士研究生11人，硕士研究生92人；在职培养博士研究生22人，专任教师总量从443人扩充到546人，专职科研人员9人，实验技术人员59人，占学校教职工总数的74.5%。具有硕士以上学历的教学辅助人员和管理人员83人，占教辅和管理人员总数的31.4%。

2. 人才队伍结构

学历结构

学历	博士	硕士	本科	专科
百分比	8.4%	64%	27.2%	0.4%

年龄结构

年龄	35 岁以下	36-45 岁	46-55 岁	55 岁以上
百分比	44.1%	31.3%	17.2%	7.4%

职称结构

职称	正高	副高	中级	初级
百分比	18.5%	27.1%	46.7%	7.7%

(二) 人才队伍的整体素质显著提升

学校紧紧围绕“十二五”期间的发展目标，采取国外进修访学与国内培养相结合的方式，重点培养具有发展潜力、学术水平较高、创新能力较强的青年学术骨干人才。截止 2015 年底，学校选送 16 名教师和科研人员通过国家公派、自费留学等途径出国进修访学、合作研究或攻读学位；选送 7 名教师到国内知名院校和科研院所进修访学或引入博士后流动站工作；3 名骨干教师分别被首都医科大学、湘雅医学院聘为博士生导师；入选自治区“321”人才工程第一层次人选达到 9 人，第二层次人选达到 11 人；获得自治区教学名师奖 8 人；自治区教坛新秀奖 6 人；入选自治区“草原英才”工程 7 人，入选自治区“草原英才”工程创新团队 1 个；入选包头市“5512”人才工程领军人才 26 人，入

选包头市“5512”人才工程创新团队8个；学校现有4个院士专家工作站。

（三）人事制度改革逐步深化，人才竞争机制初步形成

“十二五”期间，积极探索人事制度改革，稳步实施全员聘任制，建立按需设岗、择优聘任、合约管理的岗位聘用和管理制度；加大管理干部竞争上岗工作力度，逐步确立管理干部公开选拔、竞争上岗、试用期和轮岗交流等管理制度；不断完善校内岗位业绩津贴分配制度，以业绩为导向、兼顾公平与效益的分配激励机制初步形成；人才发展的环境和氛围得到明显改善。

（四）存在的问题和不足

1. 人才队伍数量、结构和能力与学校第五次党代会提出的发展目标差距较为明显，高素质、高水平的人才队伍尚未形成，人才队伍发展不平衡，高层次人才严重不足，学术领军人物和杰出青年学者数量偏少；管理队伍的执政能力和水平达不到学校改革和发展的要求；教学辅助队伍结构不合理，缺乏稳定的、高水平的实验技术队伍；服务保障队伍学历、技能水平、待遇偏低。

2. 人才引进受地域限制，尤其是高层次人才引进存在较大困难，人才后续培养和扶持力度需要加强；人才队伍管理体制和运行机制有待完善，尚未形成科学、合理、有效的人才激励评价体系。

二、人才队伍建设的指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，深入贯彻党的十八大、十八届三中、四中、五中全会精神和习近平总书记系列重要讲话精神，全面落实人才强校战略，以科学发展观统领人才队伍建设，加快

内涵建设，促进发展方式转变，充分认识人才队伍建设在学校发展中的基础性、战略性和决定性作用，以建设高水平人才队伍和后备人才队伍为重点，加快体制机制改革和信息化平台建设，全面提高人才队伍素质、激发人才队伍活力和增强人才队伍的凝聚力，努力建设高水平的教师队伍、职业化的管理队伍和专业化的服务保障队伍。为提升学校的综合实力和核心竞争力提供强有力的人才保障，推动学校向建成在国内有一定影响、在少数民族边疆地区同类院校中处于先进水平、办学特色鲜明的高等本科医学院校的奋斗目标迈进。

三、人才队伍建设的发展目标

到“十三五”末，学校基本形成一支数量规模充足稳定、结构优化、师德高尚、业务精湛的人才队伍建设体系。力争高端人才柔性引进实现突破，培育数名品德高尚、治学严谨、造诣精深、自治区同行业知名的学科领军人才；培养一批学术思想活跃、富有创新精神、具有发展潜力的中青年骨干力量；建成多个处于自治区领先水平、勇于创新的优秀科研教学团队；管理、服务保障能力得到明显提高。

——依据学校整体发展规模，稳步提高师资队伍数量。到2020年，按在校本专科生10000人、研究生500人的规模，专任教师总数将达到650人左右，生师比控制在16:1以内，人才队伍总量基本满足学校发展需要。

——人才队伍结构进一步优化，整体素质大幅提升。专任教师中具有博士学位教师比例达到30%以上；具有硕士学位以上的教师比例达到80%以上；教授、副教授占专任教师总数的比例达

到 50%以上；逐步提高 40 岁以下教授和 35 岁以下副教授在高级职务教师中的比例；教师队伍学缘结构得到明显改善。

——推进各类人才队伍协调发展，加强管理队伍、服务保障队伍培养培训，专职辅导员队伍和教学辅助队伍稳步发展，优化学历结构、职称结构和技能结构，各类人才数量、结构趋于合理。

四、人才队伍建设的主要任务

1. 实施高层次人才引进计划，突出高端人才引进，构建领军和学科带头人群体。

——争取在“创新 2020 人才推进计划”、“国家千人计划”、“长江学者奖励计划”、“国家青年科学基金”、“新世纪优秀人才支持计划”等人才项目中实现柔性引进零的突破，柔性引进 1-2 名左右在国内外有较高知名度的学者及一流学科带头人，来校讲学、合作研究、指导教学科研团队建设，使特色学科尽快达到国内较高水平，为创建国家重点建设学科和重点实验室奠定良好基础。

——到“十三五”末期，引进和培养具有较强发展潜力、德才兼备的博士毕业生达到 200 名左右，使他们尽快成长为学校教学、科研成绩突出的杰出青年学术技术带头人。

2. 实施骨干教师提升计划，加速高水平学术带头人队伍建设。

——依托自治区“草原英才”、“自治区杰出人才奖”、“自治区 511 人才工程”、“自治区杰出青年科学基金”、“自治区教学名师”等项目，对重点学科、优势学科领域极具发展潜力的优秀学术骨干、教学骨干进行专项配套、重点支持，通过聘请海内外专家设计职业规划、学术交流、国内外研修访学等多种形式，

加速培养造就一批了解国际前沿、自治区领先的优秀学术带头人。“十三五”期间，培养自治区领先学科和重点学科高水平学术带头人10名左右。争取每年选派2-3名具有高级职务的学科专业急需的高层次人才到国内外著名大学或科研院所做高级访问学者，选送2-3名博士到“985”或“211”学校拜名师做博士后。

3. 实施青年教师培养与成长计划，着力加强后备人才队伍选拔和培养，建立健全青年教师学位教育、学科知识技能培训和高层次研修“三位一体”的培训体系。

——以进一步提高教师学历层次为目标，实现培养重心和培养方式转变。即从青年教师个人意愿向学校出台相关政策鼓励和督促青年教师攻读博士学位转变；从单纯依靠学校培养的方式转变为多方面共同培养的方式，鼓励青年教师到国内外重点高校攻读博士学位，以改善师资队伍の学历、学缘结构。青年教师攻读博士学位期间，将根据工作期间的业绩表现、报考院校的不同，每年给予工资以外的资助，每人每年不低于1万元。对在国内知名高校攻读在职博士学位的教师，给予更高资助。毕业返校后，提供一定的科研启动费或项目资助费。利用学校学科和专业的资源优势，在校内开展短期的学术研讨班或培训班，继续开展新任教师岗前技能培训和现代教育技术培训，通过多种形式的培训和学术交流，不断提升教师队伍整体素质。

——制定青年教师后备人才遴选考核与激励扶持政策，结合各学科特点和发展战略，运用政策倾斜、重点扶持、平台推荐、海外研修、联合培养、团队融入等多种形式，激发青年教师的积极性和潜能，促进成长。按聘期滚动遴选20名左右有创新意识、

发展潜力、素质精良的优秀教师青年做为后备人才，研究制定特殊政策，采取激励措施，鼓励青年教师出国研修访学。积极动员和鼓励教师申请国家留学基金项目，以竞争优选的方式选派和推荐具有较强创新能力、较大发展潜力的青年教学科研骨干出国进修深造，使青年学术骨干更多地具有国外留学、研究的经历，提升青年教师的国际学术背景和整体素质水平。“十三五”期间，具有博士学位专任教师比例达到 30%，具有国内外访学和研修经历的青年教师比例达到 40%。

——建立健全青年教师成长成才的体制机制，加强青年教师创新能力的培养，设立青年教师创新基金，资助青年教师开展跨学科、跨地区的教学创新和科研活动，鼓励青年教师不断探索、创新教学方法和科学研究。坚持开展岗前培训，使之在培训中获取新讯息、了解新需求、把握新方向，提升专业实践能力。帮助并指导青年教师建立中远期个人职业生涯发展规划，完善新进青年教师导师培养责任制度，强化教授和教学名师等杰出人才培养青年教师的责任，重点对青年教师的教学科研环节、实践环节进行指导。鼓励青年教师参与创新团队建设，以科研项目为载体，引导青年教师尽快熟悉科研主流和前沿。

4. 建设高水平的实验技术人才队伍，科学规划实验技术人才的发展，理顺教学科研辅助队伍的关系，加强岗位培训，培养研究实验型和教学实验型的实验人才。设立“首席实验师”岗位，制定相关支持和奖励政策，增强实验技术岗位的吸引力，鼓励实验技术人员开展实验教学改革。

5. 统筹推进各类人才队伍协调发展。

——加强管理队伍、服务保障队伍专业化建设。建立行政、工勤人员工作绩效考核制度、问责制度和激励机制。加强对管理人员、服务保障的培养和培训，提高管理者决策能力、决策执行力、制度设计能力等，全面提高管理服务水平。

——加强教学辅助队伍建设。开展切实有效的专业技术人员教育和培训，提高专业技能、育人水平和辅助水平。

——配齐配强专职辅导员队伍，专职辅导员必须具备硕士研究生以上学历。到 2020 年，专职辅导员力争达到 200:1 的要求。加强辅导员队伍建设，提高辅导员队伍职业化、专业化水平。进一步完善辅导员、班主任的培训和考核制度。

6. 健全创新人才激励机制。完善校院两级管理体制，努力营造广纳群贤、人尽其才、充满活力的人才发展环境，探索校内分配、考核、晋职与人才队伍建设关系、专业技术职务评聘新方法、岗位聘任与聘期考核等关键问题上取得政策创新和突破。

——合理规划二级机构编制和岗位设置及各类岗位的总量及结构，实施教师队伍分类管理和聘用，积极推进教职工聘用制改革，通过有限期聘任、职务晋升等竞争机制，促进人才的有序流动；通过无限期聘用，稳定骨干和高层次人才队伍；进一步强化各类人员的聘后管理。管理重心下移，建立责权利相统一、党政职能部门与二级院系协调配合、有利于调动二级院系积极性、提高执行力的运行机制。

——完善教师岗位聘任制度，健全“公开招聘、竞争上岗、择优聘任、合同管理”的用人机制。完善重能力、重实绩、重贡献的分配激励机制，实行以岗定薪，按劳取酬，优劳优酬，以绩效工资为主要内容的分配办法。创新人才评价发现机制，建立以

业绩为核心，由品德、知识、能力等要素构成的考核评价指标体系。

——充分发挥职称评审、聘任在学校发展中的导向作用，改革和完善职称评聘制度，制定既符合学校发展需要又切合人才队伍现状的评聘条件。

——优化学术管理体制。充分发挥学校学术委员会在规划编制、学科建设、人才引进和考核评价中的作用，建立科学的学术评价体系 and 考核评估制度，重点加强人才队伍能力水平和效益评价；建立以学术贡献为主要依据的资源分配机制和动态投入机制；营造激励创新、竞争向上、客观公正、民主宽松的学术环境。

——促进人才队伍整体和谐，统筹发展好教学科研、行政管理、实验教辅、后勤服务等人才队伍。创建人尽其才、人人皆可成才的人才发展文化，以人为本、以用为本、尊重科学、宽容失败的人才环境，各类人才整体、协调发展。

五、保证人才队伍建设规划的支撑措施

（一）健全人才队伍建设工作领导小组机制。坚持党管人才原则，建立健全学校人才工作领导小组，充分发挥人才领导小组的统筹、协调作用。加强基层单位人才工作的建设和领导，把人才队伍建设作为“一把手”工程。各级领导要把人才队伍建设放在首位，统筹考虑人才队伍建设与学科建设等各类关系。

（二）健全人才队伍建设规划体系。按照学校、院（系）、学科三个层面进一步完善和制定三级《人才队伍建设规划》，分别确定各级师资队伍建设目标并制定具体措施。

（三）树立正确导向，加强思想政治教育，营造实施人才队伍建设“十三五”规划的良好氛围和环境。大力宣传党和国家人

才工作的重大战略思想和方针政策，借鉴宣传人才工作中的典型经验、做法和成效，形成全校关心、支持人才发展的良好氛围。充分发挥党的基层组织在教师思想政治素质教育中的作用，通过理论教育与学习，促使我校教师坚定政治立场和方向，提高职业道德素质，增强学术道德和团结协作精神，自觉抵制学术腐败。要明确制定教师的道德规范和行为准则，使广大教师和管理部门有章可循，要完善并严格实行对教师的年度考核制度和必要的奖惩制度。把落实教师思想道德规范与干部的培养和选拔、专业技术职务的评定和晋升、出国进修、优秀中青年学术骨干等人选的选拔及各种荣誉称号的授予等有机地结合起来，把思想道德素质作为必不可少的重要内容和条件。同时还应加强舆论宣传，通过各种有效的评优活动，大力表彰先进，树立榜样，对那些思想道德素质优秀、教书育人事迹突出、贡献较大、学生称颂的优秀教师予以表彰，充分树立、发挥优秀教师的先进形象和示范作用。

（四）统筹各类资源，加大经费投入。改善物质条件，设立专项经费，不断增加人才师资建设的投入。学校每年投入经费300万元用于高层次人才的引进、现有人才的培养和各类人才队伍培训。随着办学效益的不断提高和办学规模的不断扩大，人才队伍经费力争逐年递增。加大二级院系人才培养的投入力度，学校给予必要的经费支持。加强基础设施建设，改善教学科研条件。进一步加强教学科研公共平台建设，加大实验室建设力度，探索教学科研资源集成管理机制。优化资源配置，进一步加强中心实验室建设，实现大型仪器设备共享，提高中心实验室开放度和资源使用效率。加强基础设施建设，缓解学校用房资源紧张问题。

建设数字化校园，逐步形成信息化、网络化、数字化新型校园环境。

（五）加强师德建设，营造良好氛围，不断提高教师队伍的思想素质。坚持政治、业务标准并重原则，不断强化以德育人、以德治教的观念，积极挖掘教师职业道德的新内涵，探索加强教师师德修养的有效途径，倡导积极进取、爱岗敬业、无私奉献、严于律己的精神风尚。创建一支符合时代精神、德才兼备、开拓进取的教师队伍。崇尚学术道德，维护学术尊严，严守学术规范，遵守学术纪律。建立并完善学术评价机制和学术惩戒制度，把端正学术风气、加强学术道德建设纳入校风和学风建设的整体工作中。加强教师的集体荣誉感、团队责任感教育，提倡合作精神，营造相互理解、相互支持、沟通协调、和谐发展的人际关系，在合作研究中提高教师的整体素质。营造关心人才、爱护人才，尊重人才的良好氛围。特别要处理好引进人才和稳定人才的关系，营造宽松的学术环境、健康的学术气氛、协调的工作氛围，最大限度地发挥人才潜能。及时了解学校各类人才，特别是高层次人才的思想、工作、学习、生活等方面的情况，主动听取他们对学校教学、科研工作，特别是对学科建设方面的意见和建议，适时调整政策，完善管理制度，千方百计创造良好条件使他们安心工作、多出成果。