

**编者按:**围绕浙江“新春第一会”提出的加强“三支队伍”建设,本报上期刊发了浙江4所高校相关负责人的署名文章,为高校树牢“大人才观”、实施战略人才引育、培育高水平创新型人才提供了思路与方法。本期继续约请4所高校负责人,从师范教育、新工科、新农科、新医科等不同维度分享学习感悟。

## 激活人才“第一资源”,全面推进高水平大学建设

□浙江师范大学党委书记 蒋云良

聚焦浙江“新春第一会”关于人才工作的战略部署,锚定高水平大学建设目标任务,浙江师范大学将坚定不移走好“人才强校”之路,积极探索推进教育、科技、人才一体融合发展,加快培育新质生产力,切实增强做好新时代人才工作的责任感、使命感和紧迫感。

### 一、强化平台赋能,打造人才集聚“强磁场”

人才的发展离不开平台支撑。高校作为人才培养的主阵地,拥有先天的平台优势,要坚持靶向发力,持续放大平台引才效能。

一是建强学科平台。学科建设牵一发而动全身,要努力构建以高端学科平台集聚高端人才、以高端人才引领学科建设的良性循环。学校强化顶层设计,聚焦数学、教育学、中国语言文学全力打造三大优势学科群,围绕中非合作、精准医疗、大数据与人工智能发展、乡村振兴与城乡融合发展等重大战略做实四大特色学科群,分层分类建设理工科科技创新支撑体系和人文社科学术创新支撑体系,用一流的学科平台吸引人才、成就人才。二是建优合作平台。浙师大立足浙中、扎根金华,主动

扛起服务区域经济社会发展办学使命,积极推进政校企深度融合,有效整合优势资源,共同打造高能级科创大平台,构筑人才“凤凰巢”。学校深度融入浙中科创走廊建设,先后与金华共建浙江光电子研究院、数理医学院,建设“产业光源”大科学装置,依托浙师大金华科创园建设国家大学科技园,实现科技创新、成果转化、人才培养等多领域共赢发展。三是建好国际平台。作为教育部“教育援外基地”、商务部“中国基础教育援外研修基地”、外交部和教育部“中国—东盟教育培训中心”,浙师大获批建有2个国家“111计划”学科创新引智基地,与美国堪萨斯大学共建了全国首个聚焦教育的中外合作办学机构,深耕15年的中非智库论坛更是成为国家对非品牌活动,以独具特色的海外美誉度吸引着全球优秀人才。

### 二、创新机制体制,激活人才队伍“源动力”

体制顺、机制活,则人才聚、事业兴。要立足新形势新特点,着力破除体制机制障碍,加大改革创新力度,充分激发人才队伍的主观能动性,让人才创新创造活力竞相迸发。

一是优化引育机制。学校始终抓住“聚焦高端人才”主旋律,努力搭建引人

“大舞台”,建好用好学术干部选聘政策,聚焦登峰、优势特色学科“精准引”;坚持质量优先,围绕高精尖人才“重点引”;利用杭州校区“窗口效应”,积极探索“飞地飞人”“灵活引”;深入实施校地合作,整合有利资源“创新引”。二是创新激励机制。精准把握人才成长的新需求,推进落实人才培养“四大工程”,研制出台“人才新政22条”,落实《师资队伍提升奖励资助办法》。创新人才薪酬分配机制,利用资深教授、杰出教授和“双龙学者”特聘教授等岗位的吸引力,发挥“大师+团队”“以才引才”优势,把团队建设纳入高端人才聘期考核的奖励指标。三是完善评价机制。探索建立以高水平大学建设为目标、以实效实绩产出为导向的人才评价考核体系,推动年度考核与聘期考核有机结合,创建科研、教学各部门齐抓共管的联动考核机制,坚持尊重文理差异、学科差异,实施差异化评价机制,增加人才工作成效在二级单位绩效考核中的权重,以科学多元的评价体系助力高素质人才队伍建设。

### 三、优化服务体系,涵养人才发展“新生态”

“良禽择木而栖,贤才观风听潮。”用心用情用力做好服务,努力构建有温度的人才服务体系,才能让人才心无旁

骛地潜心科研、专心育人、施展才华。

一是强化统筹协调。坚持以系统思维来抓人才工作,形成全校上下“一盘棋”工作格局。学校人才工作领导小组负责抓好整体人才工作规划,综合性政策论证、跨部门统筹协调等工作,人才办、人事处与各学院、研究机构协同作战,切实承担起推进人才工作的主体责任,加强谋划,科学布局,绘就新阶段人才队伍建设行动路线图,形成推进人才工作的强大合力。二是强化“五航”引领。作为师范大学,学校始终立足“树两代师表,铸两代师魂”的教育使命,不断推进师德师风建设,着力培育高素质专业化教师队伍。学校“五航”师德文化品牌获评教育部、浙江省高校思想政治教育工作精品项目,涵育了一批以全国高校首批黄大年式教师团队、央视《立德树人》人物蒋风等为代表的人才典型。三是强化政策保障。只有创新吸引人才的优越政策、提供健全的保障制度和环境,才会吸引各类人才筑巢建窝。学校“人才会客厅”在今年年初正式揭牌,将以“人才一条龙”服务为工作主题,完善人才落户、职称评定、纳税社保等20余项人才服务政务,进一步解决人才福利住房、家属安置、子女入学等后顾之忧,切实提升人才获得感、成就感和幸福感。

□杭州电子科技大学党委书记 吴卿

人才是第一资源,也是关键变量。浙江“新春第一会”从“三支队伍”切入,回答了谁来发展新质生产力、如何激活人才新动能的问题。杭州电子科技大学立足自身电子信息特色高校定位,全力推进教育、科技、人才一体化,瞄准电子信息、人工智能等前沿领域,完善人才自主培养体系、创新高端人才引进政策,激发人才发展创新活力,全力打造与高水平大学建设相匹配的一流人才队伍,为新质生产力注入强大人才动能。

### 一、高站位,顶层设计提升人才育引质量

近年来,杭电始终围绕国家和浙江省重大战略需求,立足电子信息办学特色,科学制定人才队伍建设总体规划,明确人才队伍建设的目标任务、重点领域和优先次序,以人才第一资源推动学校与“315”科技创新体系、“415X”先进制造业集群深度融合,助推发展新质生产力。聚焦“育才、引才、聚才、识才、用才、护才”全链条,变人才管理为服务赋能发展,持续完善人才政策配套供给,以高效制度供给加持人才队伍建设,着力形成理念先进、内容科学、程序严密、配套完备、运行有效的新时代人才发展服务体系。推进有组织的人才队伍建设,锻造能解决未来系统性问题的人才队伍,侧重电子信息等领域解决“卡脖子”问题取向,分层分类制定各学院人才队伍规模和引进指标。教育、科技、人才一体化发展,正成为学科建设的最大推动力、催生新质生产力的最有利土壤,接下来学校将以打造“离新质生产力最近的创新人才队伍”为抓手,调动一切有利于人才成长发展的要素资源,全力推动高水平大学建设。

### 二、全要素,育引组合打造高水平人才队伍

学校始终聚焦电子信息领域,绘制队伍高质量发展战略地图,制定“引、育、留、用”战略体系,从“十二五”“十三五”到“十四五”,从“2213”到“5512”再到“1124”,不断迭代升级人才工程,汇聚了一批战略科学家、一流领军人才、创新团队和优秀青年人才,80%以上的国家级人才集中在电子信息领域。一是开展“繁枝叶”行动,实行更加积极、更加开放、更加有效的人才引进政策,建设高等院校、军工集团、科研院所和行业企业的科技人才信息库,采取“项目+平台+人才”模式,注重“以人才引才、以校友引才、以平台引才”,试行首席专家负责制,创新人才引进模式,探索并实践校企联聘的人才引进机制,打造引才品牌。二是开展“强树干”行动,完善人才差异化和长周期支持机制,构建物质保障与精神激励整体体系,重塑多层次的人才岗位金字塔体系,实施相互衔接的人才培育资助计划;构建一体化人才培养体系,选派优秀教师赴国内外知名高校、重点科研院所进行访学交流,全方位提升人才专业水平;支持科研人员开展创新创业,主动对接地方经济社会发展需求和痛点,促进人才链与创新链、产业链紧密融合。三是开展“优环境”行动,推进人才评价改革,完善专业技术职务评聘制度,拓宽教师职业发展路径。打破“五唯”藩篱,完善薪酬体系,创新激励机制,有序推进校内外人才同等待遇落实。建构“学校—学院—学科平台及团队”的多元服务网络,推进“人才家园”建设工程,做好人才服务工作,为人才减负松绑。细化过渡房、安家补助、配偶就业、子女教育等配套制度,为人才扎根发展消除后顾之忧。

### 三、强机制,构建平台培养拔尖创新人才

一是搭建人才干事发光平台。充分发挥浙江区域优势,利用智能制造、人工智能等新兴产业的战略布局,厚植拔尖创新人才成长沃土。加强区域内高校人才合作共享、促进拔尖创新人才互动共享,实现人才创新规模效益。二是搭建学科交叉平台。着力优化学科布局,发挥特色优势学科引领作用,以重点学科群为支撑,注重细分重组,拓宽学科边界,建设学科基础重整、交叉融合、前沿拓展的一流学科体系。加快建设以计算机学科为核心,以电子科学与技术学科、控制科学与工程学科为两翼,推进计算机科学与技术一流学科群建设,带动和辐射网络空间安全、软件工程、数学、机械工程、通信工程等学科,以高质量学科建设带动拔尖创新人才培养。三是搭建高质量发展创新平台。依托浙江数字经济产教融合联盟,结亲湖畔实验室共同发展新质生产力,打造由协同创新中心、联合实验室、产业学院等科技创新平台为载体的多体联合育人模式,以教育链、人才链与产业链、创新链的深度融合,凝练打造“杭电造”创新型人才培养名片。布局校地校企科研合作载体,加快各地市研究院建设,构建校政企融合人才培养共同体。

接下来,学校将进一步深入贯彻落实浙江“新春第一会”精神,坚持以高水平人才队伍建设为牵引,奋力走好高水平大学建设之路,悉心育才、倾心引才、暖心聚才、尽心识才、精心用才、真心护才,打造一支能培养电子信息领域拔尖创新人才的一流科研师资队伍,为我校“三支队伍”建设和人才强省工作作出杭电贡献、展现杭电担当。

做强做优人才队伍,为新质生产力注入人才动能

## 勇担强农兴农历史使命,涵养农业强国战略力量

□浙江农林大学党委书记 朱斌

浙江农林大学勇担使命,坚持党管人才、重才爱才,着力打造一支堪当强农兴农历史重任的高水平创新型人才队伍,为加快实现高水平农业科技自立自强、助推乡村全面振兴涵养战略力量。

### 一、坚持党管人才,树牢人才强校首位战略

“办好中国的事情,关键在党,关键在人,关键在人才。”浙江农林大学始终坚持党对人才工作的全面领导,加强顶层设计,以大视野、大胸怀、大担当,引培并举、量质并重,聚力建设高水平创新型人才队伍。一是重构体制,打造强农兴农“火车头”。致力做大做强农学,将原农业与食品科学学院“一拆为四”,重新组建现代农业学院、园艺科学学院、食品与健康学院、茶学与茶文化学院,面向全球招聘3位国家级人才担任院长;成立“千万工程”研究院、乡村振兴研究院、生态文明研究院、碳中和学院、竹子研究院和乡村振兴促进处,服务乡村全面振兴;独立设置党委人才工作办公室,由校党委书记直管,强化党管人才体制。二是迭代机制,提升人才引育“加速度”。实施人才队伍建设一号工

程、一把手工程、一流服务、一票否决“四个一”制度;建立学校、学院、学科、人才“四级联动”人才引育工作机制,推行领导干部“一对一”联系人才制度,基层党组织书记抓党建和人才工作年度述职制度。三是优化环境,构筑干事创业“生态圈”。召开全校人才工作大会,树牢人才强校首位战略;制定《关于全面深化人才强校战略的若干意见》等系列制度,强化政策保障;实施“天目人才计划”,实现引育并轨;建立“五心”服务体系,系统构筑近悦远来、干事创业的人才生态环境。

### 二、厚植学科优势,汇聚强农兴农创新人才

学科专业是高等教育体系的支柱,是人才队伍建设的基石。学校聚焦“双一流”目标,推进学科专业集群建设,着力构建科学合理、结构优化、互促互融的学科专业生态体系,为高水平创新型人才引育奠定坚实基础。一是聚焦农林学,强力推进一流学科建设。以超常规举措推动林学登峰学科建设,书记、校长分别兼任林学学科所在学院第一书记和第一院长;成立5个工作专班,启动登峰行动“三部曲”,实行扬长补短实干争先月度推进机制,开展“比拼晒亮”赛马行动,奋

力攻坚林学登峰学科各项任务;引育并举,汇聚院士、长江学者、“杰青”等一批高水平人才。二是筑巢引凤,狠抓学科专业平台建设。优化学科专业生态体系,促进学科交叉融合和学科专业一体化建设,建成亚热带森林培育国家重点实验室、国家木质资源综合利用工程技术研究中心等国家级平台6个、省部级创新平台52个,集聚一大批海内外高层次人才。三是彰显作为,激发人才服务“三农”热情。聚焦农业“双强”、共同富裕、“千万工程”等重大战略,创新实施“全校服务全域”新模式,调动广大人才投身服务“三农”积极性。基于科技特派员的专硕人才培养模式获国家级教学成果一等奖,学校连续14次被省委省政府授予全省科技特派员先进派出单位,获批国家级科技特派员创业培训基地,被评为全国社会扶贫工作先进集体。

### 三、创新评价体系,助力顶天立地双轮驱动

人才评价事关教师队伍质量,有什么样的评价指挥棒,就有什么样的人才队伍。学校创新教师评价体系,引导教师将论文写在大地上,助力学校“双轮”驱动发展。一是注重“实绩”,创立ACI (Academic Competence Index

学术能力指标)高层次人才引育评价体系。坚持以“成果产出”论英雄,基于学校综合贡献积分体系,创立ACI高层次人才评价标准,引育一批有真才实学、真抓实干、真心为农的强农兴农高水平创新型人才队伍。二是破除“五唯”,构建“五位一体”教师综合评价体系。坚持把师德师风作为第一标准,突出教育教学实绩;坚持把国家战略作为第一需求,重点评价学术贡献、社会贡献以及支撑人才培养情况。积极探索建立育人评价、教学评价、科研评价、服务评价和影响力评价“五位一体”的综合评价体系。三是拒绝“躺平”,建立定期评价体系。充分利用岗位聘任机制,对教师进行4年一考一聘的年度考核评价,促进人才队伍持续提升创造性解决实际问题的能力,弥补专业技术职务评聘存在的不足。

开局就要奔跑,起步就要跃进。学校正值全力以赴攻坚高水平大学和农林学登峰学科建设的关键时期,我们将全面贯彻落党的二十大精神,深入学习贯彻中央一号文件精神、浙江“新春第一会”精神,持续推进高水平创新型人才队伍建设,勇担强农兴农历史使命,为奋力推进中国式农业农村现代化浙江先行、实现乡村全面振兴贡献浙农林大的智慧和力量。

## 探索拔尖创新医学人才培养的“温医方案”

□温州医科大学党委书记 吕一军

新医科的快速崛起正深刻改变着医疗环境,作为浙江省新医科发展联盟牵头单位,温州医科大学深入学习贯彻浙江“新春第一会”精神,立足新时代发展目标,牢固树立“大人才观”,以推进新医科建设为抓手,通过准确识变局、科学应变变革、主动求创新,致力于培养拔尖创新医学人才。

### 一、服务国家战略需求是固本之举

党的二十大报告指出,教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑。必须坚持科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力。医学院校作为“三个第一”的重要结合点,肩负着培养拔尖创新医学人才的重任。一是坚持国家战略需求。面向人民生命健康的新需求、面向“健康中国”的新任务、面对世界医学发展的新要求,学校坚持“立足浙江、辐射全国、面向世界”的办学定位,以坚持高层次复合型医学人才培养为核心,一以贯之深化教育教学改革,推进医学人才培养创新发展,助力“健康中国”建设。二是立足“四新”建设需求。以“医学+”推动新

医科建设,依托培养模式立新、课程体系创新和育人平台拓新三大着力点,构建以医学为主体,医工、医理、医文协同发展、交叉融合的学科专业发展体系。率先设置眼视光医学(新医科班),开设临床医学(新医科班)、药学(生物药学创新实验班)、基础医学(周健创新班),学校入选教育部首批5所临床医学(检验医师培养试点)试点单位,与上海交通大学等高水平大学开展战略合作,推进拔尖创新医学人才培养。三是聚焦未来社会需求。打通本研贯通培养通道,加强“早临床、早科研、早实践”三早教育,有组织地将人才培养与重大科研结合起来,培养能满足“健康中国”建设需要的新时代复合型医学人才。

### 二、打造一流人才队伍是关键之招

拔尖创新医学人才的培养,关键在人、在队伍。学校重点围绕人才“引、育、留、用”全周期,全面加强高素质干部队伍和高水平人才队伍建设,为拔尖创新医学人才培养提供有力支撑。一是实施干部能力提升工程。开展干部教育培训工作,全面加强干部队伍能力素质的提升,深入实施“双带头人”培育计划,育优建强“双带头人”队伍,选拔

优秀“双带头人”领导干部,发挥头雁效应;完善激励干部担当作为机制,拓宽干部成长成才通道,激发干部队伍活力。二是实施高层次人才荟聚工程。根据学科发展需求靶向,突出“高精尖缺”导向,充分利用“顶尖人才引进计划”“海外高层次人才引进计划”等政策红利,用好世界青年科学家峰会等平台,引进海内外高层次人才来校创新创业。实施“高水平创新团队培育计划”,以重点学科和重大项目为依托,形成以领军人才为主导,相关人才为补充的优秀人才集群,培养一批具有竞争力的创新团队。三是实施青年英才发展工程。打通青年人才的多维度发展路径,深化“院士结对培养青年英才计划”“校杰青优青培养计划”,长期稳定支持一批青年人才,引导青年人才挑大梁担重任。大力推进“百名博士后预聘计划”,开展临床博士后培养项目试点工作,探索建立师医联合博士后制度,拓宽博士后培养渠道。

### 三、强化协同育人机制是长远之策

学校将以优质资源供给为支撑,打造协同育人体制机制,持续赋能学生成长成才。一是构建校内全员育人体系。以国家级虚拟教研室建设

为契机,推进校内校外、线上线下基层教学组织建设,健全院士领衔的教名师建设体系,支持高层次人才通过建设微专业、创新课程等方法深度助力医学创新人才培养。通过校院协同积极推进高质量线上资源、数字教材、考试题库和学习平台开发,打破学院(医院)壁垒,切实强化临床医学基地建设。二是拓展校外实践育人基地。强化科教融汇育人平台,依托国家重点实验室、中国眼谷、中国基因药谷、瓯江实验室等平台,全面实施本科生导师制,提供集科研训练、专业学习、实训操作、创新创业等于一体的丰沃育人土壤。创新“六抓一服务”产教融合模式,依托省级重点支持现代产业学院、浙江省健康产业产教融合联盟等高水平产教融合创新平台,与高水平创新企业强化战略合作,推进需求牵引式医科教研联合攻关。三是搭建人才培养国际平台。成立全国首个聚焦临床医学的中外合作办学机构温州医科大学阿尔伯特学院,与国际顶尖院校和科研机构开展本硕博多层次联合培养项目,推进师生学术出访交流,拓展拔尖创新医学人才培养的国际视野。