

药学人才强院战略的探索与实践*

刘丹丹 李 璠 张有福

(昆明医科大学 云南昆明 650500)

摘要: 高校发展中最为关键和核心的就是人才。多年来,昆明医科大学药学院(以下简称药学院)认真做好顶层设计,坚持“内生”与“外引”相结合,着力加强师资队伍建设和实施药学人才强院战略取得明显成效。

关键词: 药学 人才强院 探索与实践

中图分类号: R9 **文献标识码:** A

DOI: 10.12218/j.issn.2095-4743.2023.03.064

引言

一流大学必须要有一流的人才。党的二十大报告对教育、科技、人才、卫生健康工作提出新要求,国家支持云南加快建设面向南亚东南亚辐射中心为开放发展带来新机遇,“新医科”建设对药学教育创新发展赋予新使命,高质量跨越式发展迫切需要形成新动力。高校之间的竞争不在其他,就在人才。药学人才队伍建设在学校党委行政重视支持下,经过药学院历届党政班子的不懈探索取得明显成效。

一、药学人才队伍建设现状回顾

多年来,药学院认真做好顶层设计,勇于抢抓机遇,积极整合各方资源,坚持“内生”与“外引”相结合,着力加强师资队伍建设,大力提升学科现有教师队伍的能力素质,积极创造机会和平台,鼓励和帮助教师进行学历提升、对外交流学习等;努力拓展人才引进渠道,对接科研院所、校外单位,通过高层次人才引进等,进一步优化教师队伍学缘、学历结构,逐渐形成了以学科带头人为引领,整体结构合理、业务精良的人才队伍。用优厚的待遇吸引人,用科学的制度稳定人,用真诚的感情留住人,用和谐的环境凝聚人,用一流的事业鼓舞人,真正做到尊重人才、以人为本,切实推动学院各项事业的发展。

药学院人才队伍状况有了明显的改善。药学院有教职员工87人,男性36人,女性51人。药学院具有博士学位的教师有45人占51.72%,硕士学位教师有38人占43.68%,本科学历4人占4.59%;45岁以下教师59人占67.8%,学缘比为即80.5%的教师为非昆医学学历背景;具有正高级职称的教师有17人,其中教授14人(二级教授2人),研究员3人,具有副高级职称的教师有29人,中级以下职称41人;其中近三年药学院引进第三层次、第五层次人才各1人,从中科院、四川大学、厦门大学等985、双一流高校招聘第六层次人才11人。目前,药学院已经基本形成了队伍结构比较稳定,结构较为

合理,规模适当,素质优良,具有发展潜力的师资队伍。

高层次人才队伍建设方面,药学院省级以上人才有26人次,其中“百千万人才”国家级人选1名、云南省中青年学术和技术带头人7名、后备人才5名、云南省“千人计划”青年人才3名、“万人计划”青年拔尖人才5名、“兴滇英才支持计划”青年人才4名、教学名师1名。

学院支持人才开展科学研究工作,完善科研奖励政策,加强课题申报的辅导培训和组织指导,充分调动了广大科研人员,特别是中青年学术骨干的科研积极性。科研方面,“十三五”以来,学院累计承担国家级项目38项、省部级科研项目75项(其中重点项目15项,重大科技专项6项),纵向经费4344.1万元;新获横向科研项目31项,新增横向经费529.8万元;以第一或通讯作者发表学术论文254篇,其中SCI收录147篇,累计影响因子393,包括中科院JCR一区论文12篇、北大核心期刊论文52篇;获授权专利43项,其中发明专利10项、实用新型及外观设计专利33项;获云南省科技进步奖一等奖2项、二等奖2项、三等奖1项、云南省自然科学奖三等奖1项,云南省卫生科技成果奖4项。45岁以下教师表现出较强的科研能力,占国家自然科学基金立项数的85%、发表JCR一区论文的90%。一批青年教师成长为学术骨干,为科研工作的可持续发展奠定了良好基础。教学方面,获云南省教研教改重点项目2项、云南省教学成果二等奖1项。青年教师在全国性教师讲课比赛中连续获特等、一等、二等奖励10余项;指导学生获“大创项目”国家级11项、省级25项。

二、药学人才队伍建设的具体举措

1. 始终坚持“党管人才”原则,加强党对人才工作的组织领导

学院党委把教师队伍建设作为一项战略性全局工作,大力推进人才强院战略的实施。按照“管宏观、管政策、管协调、管服务”的要求,发挥学院党委在人才队伍建设中的政

治核心作用,促进人才健康成长和充分发挥作用。研究制定了《药学院“十四五”发展规划》《药学院“一流学院、一流学科”建设实施办法》等方案,整合协调各部门工作力量,研究解决学院人才工作中的问题。

2. 做好人才队伍建设规划,加快人才强院的战略布局

一是将人才强院战略作为建设药学院学院的有力抓手。强调要牢固树立人才资源是第一资源的理念,深入实施“人才建设工程”,着力稳定和用好现有人才,重点培养和引进高层次人才,努力形成一支结构合理、业务精湛、勇于创新、潜心育人的师资队伍。二是编制《药学院“十四五”人才发展规划》,提出了“全面实施博士化工程,完善中青年教师培养制度,加大高层次人才引进力度”等人才建设目标,坚持重点布局、梯次推进,牢固确立人才引领发展的战略地位,努力建成云南药学人才中心和创新高地。三是推进学院人才规划体系建设。将人才建设目标与部门考核挂钩。要求各系、中心、办根据学院总体规划结合自身实际,编制相应人才成长规划,做到层层有落实,人人有回应。四是与学科建设融为一体,确保人才目标实现。将学科建设中人才涉及的重点任务进行分解,并明确每年需要完成的具体任务,使规划落实有目标、有责任、有时限。

3. 多维度构建人才生态,全链条推进人才建设

一是培养方面。出台了《药学院青年教师培养计划》《PI聘用及管理办法》等方案。从招聘源头上把关,同等条件下优选双一流、985院校学生,保障师源质量。抓紧青年教师进校头三年,通过“老带新”的培养模式,提高青年教师教学能力、科研能力,有效地提高了教师队伍的整体素质,形成优秀的创新集体。二是引进方面。通过省院省校合作、海外引智、“校友情、家乡行”等项目,主动加强与国内外优秀院校、科研院所联系,针对性地引进高层次人才。目前已完成1位三层次人才引进,正在与2位四层次人才、1位产业转化人才积极沟通中。三是使用方面,坚持“重在使用、用当适任、用当其时、用当尽才”的原则,发掘、培养在教学、科研、学生工作、党务等方面擅长的人才。四是激励方面。首先是给足待遇,除了学校的配套经费,每位新进博士都给予3万元科研启动金,在年终科研教学奖励中对初值中职称给予系数上浮;其次要给足荣誉,对国基立项、转化成功的老师给予表彰,在职称评定中给予倾斜,推动形成“人人是人才,赛马不相马”的新风尚。

4. 完善人才培养制度,加大高层次人才引进力度

按照“内培外引,专兼结合”的原则,坚持把师德师风

作为教师评价的第一标准,不断完善师德师风建设机制和管理措施。一是将教师个人职业发展与健康中国、健康云南、云南生物医药大健康产业等发展战略紧密结合,扎根云南、服务边疆、辐射南亚、东南亚,为云南及周边地区经济社会发展作出应有的贡献。二是加强药学文化建设,不断培育师德师风优秀典型,在引领、示范云南省药学学科建设、发展中行稳致远。三是学院出台了《药学院青年教师培养计划》《药学院PI聘用及管理办法》等方案,实现“老带新”的培养手段,培养达到省内甚至国家内领先水平的学科带头人和具有创新力、发展潜力的学术骨干,形成优秀的创新集体。四是加强药学背景高水平师资的引进,强化与国内外药学本科教育教学质量优秀的院校及专业的联系,通过长聘、短聘、临聘等各种形式,外引内育并举推动师资队伍建设,引进高层次人才尤其学术技术领军人才。围绕学科专业建设,努力打造一支师德高尚、懂医精药、结构合理、活力进取的高素质专业化教师队伍。

三、药学人才队伍建设存在的突出问题

1. 师资队伍专业失衡,团队建设机制欠缺

在学科分布方面,药剂学和微生物与生化药学十分短缺,造成部分二级学科发展滞后,教学科研工作受到影响。需要进一步建立短板二级学科教学和科研创新团队,完善教学和科研创新团队建设机制。团队遴选机制、评价机制需要进一步优化,教学或科研组织模式需要进一步创新。优化学院、科研院所、行业企业高端人才资源在教育教学方面的交流共享机制没有真正建立起来;创新团队文化建设有待加强,进一步营造鼓励创新、宽容失败的环境氛围。

2. 师资管理运行机制缺乏有效的竞争激励机制

目前,药学院师资管理尚未形成科学有效的、开放的、动态师资管理模式。在日常管理中,对教师的考核重“量”轻“质”,使得管理机制无法有效地激发教师努力提高教学质量的积极性。又由于合理的师资流动机制尚未建立,一些教师安于现状、缺乏竞争意识,导致爱岗敬业精神有差距。

3. 高层次人才引进乏力,人才梯队建设后劲不足

学院虽然培养了多名省级高层次人才,但在国家级高层次人才方面有严重的不足。在引进高水平研究团队及人才培养方面,需要继续拓展思路、创新机制,充分吸引人才、留住人才。

四、加强药学人才队伍建设的展望

1. 学院坚持引育并举,打造高水平师资队伍

坚定实施人才强院战略,培养和造就一支德才兼备的高

素质专业化教师队伍。结合学院学科建设、人才培养、科技创新的需要,健全人才发展支持体系,优化人才发展布局。坚持培引结合,教师队伍年龄、职称、学历结构进一步优化。一方面,提升引进人才政策的科学性,针对引进人才的不同岗位制定专属的引进协议及相应的岗位任务。另一方面,创新引进人才的管理模式,要不断改善创新人才的科研环境,通过与企业或研究院合作,支持并鼓励引进人才在完成既定职责的前提下到相应的企业或者研究院从事相关科研工作,合理协商科研成果的分配。同时,鼓励企业中符合高校要求的高端人才以兼职或者合同制形式到高校从事相关科研工作。通过建立良好的人才双向流动机制,加大高校对引进人才的核心竞争力。“十四五”期间,一方面依托本校博士点学科提升10—15名青年教师的学历,另一方面重点招聘具有博士学位青年教师12—15名,进一步优化教师队伍年龄、职称、学历结构。专任教师博士学位比例达60%,硕士学位比例达100%,海外留学经历达50%。获国家级高层次人才称号1—2名,云南省高层次人才称号20—30名;获省级教学名师1—2名,力争实现国家级教学名师的突破。进一步强化干部队伍和辅导员队伍建设,确保干部队伍结构合理,专兼职辅导员队伍的数量和质量完全达到国家有关要求。聘用教学PI 2—3名。引进聘用海内外客座或兼职教授10—15名、兼职教师30—40名。

2. 加强青年人才培养工作

鼓励高校扩大博士后招收培养数量,将博士后作为师资的重要来源。加大长期稳定支持的力度,为青年人才深入“无人区”潜心耕作提供条件和制度保障。关心关爱青年人才,加强青年骨干力量培养,破除论资排辈、求全责备等观念和做法,支持青年人才挑大梁、当主角。完善青年人才脱颖而出、大量涌现的体制机制,挖掘培育一批具有学术潜力和创新活力的青年人才。学校2022年出台《昆明医科大学中青年学科带头人及后备人选——“乘风”人才培养计划实施办法》,将在“十四五”期间培养支持30名左右学科带头人和学科带头人后备人选,培养支持周期为3年。培养支持期内培育对象入选国家级人才计划、云南省“兴滇英才支持计划”第二层次及以上、省级有突出贡献专业技术人才、获得云南省基础研究计划杰出青年项目等均视为培养任务完成优秀。切实加强学校学科建设和师资队伍建设,有计划、有目的地培养学科带头人和学科带头人后备人选,建设一支高素质专业化创新型的高层次人才队伍。

3. 加强专业带头人和骨干教师培养

通过国内培训、国外研修、企业锻炼、网络培训、师德结对、跟岗见习等形式,加强专业带头人和骨干教师培养,定期开展专业带头人和骨干教师评选活动,定期举办专业带头人优质课、骨干教师公开课等教学比赛,提高教师教学能力、科研能力。

4. 建立健全药学人才队伍建设长效机制

药学院去年底以来已将理顺关系、整合资源、形成合力、发挥优势作为学院今后一段时期的重点工作和努力达到的目标要求。确定学院这次理顺关系、整合资源的目的是科学规范管理,坚持用制度管人管事,主导思想是全面系统整体推进。学院这次理顺关系、整合资源的3个重点是:理顺学院管理层级关系,以系为单位建立党政工团,切实发挥学院中层管理职能作用;理顺实验中心与系之间的实验室管理关系,即人员、实验室管理、办公实验用房等;理顺学院与系之间的层级管理关系。坚持党管人才原则,弘扬用好一个教师就是树立一面旗帜的优良作风,充分发挥干部选拔、职称评审、岗位聘用等的风向标和指挥棒作用,健全完善以品德、能力、业绩和贡献为导向,以岗位需求为目标的人才评价使用机制。加大专业技术岗位定期考评、岗位竞争聘任机制,推进薪酬和奖励分配制度改革,建立与学院一流学科、一流专业、一流课程、一流业绩贡献等相匹配的绩效分配激励机制,规范学院收入分配决策管理,建立效率优先、科学公平合理的收入分配秩序。

参考文献

- [1]吴照云,汪业军,徐李全.高校人才队伍建设若干思考[J].人力资源管理,2011(5):110-112.
- [2]许谦.高校高层次人才队伍建设策略研究--基于江苏的十年数据统计[J].江苏科技信息,2018,35(30):11-14.

第一作者简介

刘丹丹(1981—),女,辽宁鞍山人,博士研究生,副教授,主要从事学科科研及研究生管理、药学教育研究工作。

第三作者简介

张有福(1969.6—),男,昆明医科大学药学院党委书记、研究员,主要从事党务、教育、管理、农村工作及经济学研究。