

坚持“三破”评价导向 扎实推进人才队伍建设

潍坊医学院

一、案例主题

坚持破“四唯”、破“平均”、破“躺平”（三破）评价导向，扎实推进人才队伍建设。

二、背景与起因

习近平总书记在全国教育大会上明确提出，要深化教育体制改革，健全立德树人落实机制，扭转不科学的教育评价导向，坚决克服唯分数、唯升学、唯文凭、唯论文、唯帽子的顽瘴痼疾，从根本上解决教育评价指挥棒问题。2020年，中共中央、国务院印发《深化新时代教育评价改革总体方案》，为高校深化改革、推进高质量发展、全面落实立德树人根本任务提供了方向和遵循。

近年来，潍坊医学院认真贯彻落实《深化新时代教育评价改革总体方案》的要求，树立科学的教育评价导向，把人才评价改革作为学校综合改革的总牵引，科学处理“破”与“立”的关系，坚决破除“四唯”的顽瘴痼疾，实现了从认识上“唯与要”到操作中“质与量”的衔接，从制度上“破与立”到实践中“评与用”的过渡，建立了科学的、符合时代要求的人才评价制度和机制，扎实推进学校高质量教师队伍建设。

三、做法与经过

人才创新的活力，发轫于优良的制度体系。潍坊医学院高度重视人才评价体系改革，不断加强顶层设计，推出一系列政策措施，破“四唯”、破“平均”、破“躺平”，建立了行之有效的评价体制机制，厚植了人人皆可成才、人人尽展其才的成长沃土。

（一）破“四唯”，完善职称评价标准

职称评聘作为人才评价的关键环节，是破“四唯”的重点和难点。坚持“重品德、重质量、重能力、重业绩、重贡献”的评价标准，全力激发人才干事创业的动力活力。

1. 坚持师德师风第一标准。学校重视筑牢理想信念根基，组织专业教师认真学习领会并铭记立德树人的根本任务。出台《关于加强和改进师德师风建设的实施意见》《师德师风考核实施办法》，坚持把立德树人放在人才评价首位，严把思想政治素质关，实行师德失范“一票否决”，增强立德树人的责任感、使命感。

2. 突出教书育人工作实绩。学校加强教育教学评价结果激励，出台《教授、副教授为本科生上课制度》《课堂教学质量评价实施办法》，把认真履行教育教学职责作为评价人才的基本要求，把教学工作量、教学效果作为职称晋升的必备条件，提高教学业绩和教学研究在评审中的比重，引导广大教师认真履行教育教学职责，上好每一节课、关爱每一个学生。

3. 制定差异化评价标准。学校坚持分类评价，设立教学研究型、教学为主型、研究为主型、临床型 4 种职称类型，避免“一

把尺子”量到底。实行多元聘用方式，设置直聘、优推和正常申报，开辟绿色通道，鼓励优秀青年人才脱颖而出。建立以同行评价为基础的业内评价机制，推行代表性成果评价，提高职称评价的科学性、专业性和针对性。三年来，11名教师获全国优秀教师、省教学名师等荣誉称号；5名教师晋升二级教授，18名教师晋升教学研究型教授，4名教师晋升教学型教授，6名教师晋升临床型教授，其中通过绿色通道直聘晋升11人，通过优推晋升5人，青年教师的积极性得到极大提升，师资队伍建设得到较大改善。

（二）破“平均”，优化薪酬分配体系

学校坚持以绩效分配作为调动人才工作积极性的“牛鼻子”，深化薪酬激励体制机制改革，建立有利于人才潜心教学、研究和创新的薪酬分配体系，持续激发出广大教师的内生动力和发展活力。

1. 多劳多得、优绩优酬。学校强化实绩第一标尺，出台《绩效工资分配实施意见》，推进绩效工资改革，压缩基础性绩效工资占比，让奖励性绩效工资占比达到70%。落实教授、副教授为本科生上课制度，提高教学绩效占比；突出质量与创新导向，设立单项奖，对在教育教学、科学研究、人才培养等方面作出突出贡献的，加大奖励比重，使人才的获得感得到较大提升。

2. 打破常规、突破限制。薪酬分配事关教师薪酬收入水平，是吸引集聚人才的重要“砝码”。学校破除思想藩篱，打破条条框

框，坚持以提升知识价值为导向，对 17 名高层次人才以协议工资制、年薪制、项目工资制等分配方式进行激励，让高层次人才收入与创造的科学价值、经济价值、社会价值相匹配。

3. 能上能下、能进能出。学校积极推行岗位动态管理，打破终身制、大锅饭。对岗位聘任考核优秀、符合晋升条件的，在层次内晋升档次，兑现薪酬待遇；对多年不做科研、不发论文、不出成果的 46 名专业技术人员，进行岗位调整，按照低聘岗位兑现薪酬待遇。制定《专任教师退转工作暂行办法》，让不符合条件的教师退出教师队伍，形成了“能上能下、能进能出、不行即转”的良性循环。

（三）破“躺平”，发挥考核正向作用

高校人才队伍的质量和风貌对高校办学导向有着重要的影响。学校建立健全人才考核评价体系，坚决杜绝人才“躺平”现象发生。

1. 科学设置人才考核体系。学校建立有利于人才成长的激励机制和有利于人才脱颖而出的竞争机制，出台《淮医人才 20 条》《专业技术职务聘用与管理办法》《人才引进与管理实施办法》，对考评制度、考评内容、考评指标、考评方法等方面进行大胆尝试和创新，做到考评对象有分类，考核方法科学合理，考核结果客观公正，引导老师做长远规划，破功利思维。

2. 突出人才工作主体作用。作为教育人才引进、培养、使用的主体和激发教育人才发展活力、发挥作用的重要平台，学校

从全球和全国视野树立标杆，通过对标找准定位，查找人才工作的优势和短板，找出存在的问题和差距，充分调动教研室主任、高层次人才、博士等一切可用资源，为人才“加椅子、留位子、架梯子”，做大人才总量，激活人才存量，提升人才质量。

3. 完善绩效督导考核机制。学校坚持用好督导考核这一“利器”，按照工作协议对人才进行考核，最大限度激发人才潜能。把人才评价作为重要标准纳入学院年度绩效考核、党建考核和领导班子考核，对人才工作成效显著、贡献突出的二级学院和个人，给予重奖；对人才管理工作不力建设滞后的二级学院，启动问责机制，约谈主要负责人。引导全校上下形成工作合力，把党委抓人才工作的决策部署贯彻落实好。

四、成效与启示

济济多士，乃成大业；潍医发展，重在得人。在坚持“三破”评价体系的激励下，人才队伍建设得到了较大提升。高质量发展绩效考核连续两年获得优秀等次。近三年，引进国家级人才 5 名、省部级人才 37 名；引育博士 366 名，博士比例由 22% 提高到 56%，增幅列省属高校前列。人才作用得到充分发挥，学校获批国家级一流本科专业 5 个、省一流本科专业 20 个，入选国家级一流课程 4 门、省一流课程 25 门；省一流学科临床医学持续保持 ESI 全球 1%，公共卫生与预防医学、临床医学（麻醉、感染方向）进入省高水平学科建设行列；获批省部级以上成果奖励 23 项；新增国家级科研项目 114 项，大大提升了学校的核心竞争力。

学校深化评价改革的经验做法得到媒体的高度关注,2022年10月13日,《光明日报》第9版以《潍坊医学院:坚持“三破”评价导向 扎实推进人才队伍建设》为题,报道我校高质量教师评价改革情况,学术桥进行转载,点击量近万次。2022年5月6日,《大众日报》第6版以《潍坊医学院坚定不移实施人才强校战略 奋力打赢人才引育攻坚战》为题,报道我校人才引育工作高质量推进情况;山东省教育厅(省委教育工委)网站等新闻媒体专题报道我校人才引育情况,宁夏医科大学、新乡医学院等兄弟院校来校交流学习。

下一步,潍坊医学院将认真贯彻习近平总书记关于教育评价改革指示要求,严格落实中央、省委人才工作会议精神,按照学校第四次党代会确立的“1128”发展思路,立足大学创建和博士学位授予单位建设,深化教育评价改革,全面落实建设人才强校各项任务,敞开大门,广揽人才,为学校高质量发展提供强有力的智力支持。