

打造人才集聚高地，争创“双一流”大学

山东第一医科大学（山东省医学科学院）

一、案例主题

山东第一医科大学（山东省医学科学院）深入学习贯彻习近平总书记关于教育和人才工作的重要论述，按照省委提出的“培育一流学科，打造一流平台，集聚一流人才，多出一流成果”的要求，大力实施校（院）“135”工程，着力推进“人才强校”战略，以引育一流人才为核心，聚焦引才、育才、用才、留才等关键环节，初步探索出了一条具有自身特色的创新性人才队伍建设路径，管理队伍结构明显优化，高层次人才规模日益壮大，为校（院）融合改革和争创“双一流”大学注入了强劲动力。

二、背景与起因

校（院）成立于2019年2月，三年多来，校（院）步入了深化科教融合、加快改革创新的关键期和攻坚期。人才资源是强校兴校的第一资源，人才是建设一流大学的关键所在，校（院）成立伊始，就将人才建设作为事关改革发展全局的重要课题，着眼于事业长远发展迫切需要，科学谋划机构设置与岗位编制，全力打造人才高原高峰，源源不断为建设国内领先、国际上有重要影响的应用研究型一流大学注入新鲜血液和创新活力。

三、做法与经过

（一）以全球视野，实施学科靶向精准引聚。创新顶尖人才引进方式，通过在国际知名期刊刊登招聘信息、赴海外召开引才引智恳谈会、举办国际青年学者论坛等方式招才引智，2019年以来引进领军类、拔尖类急需人才和海内外优秀青年人才 500 余人，成为我省人才引进成效最显著的省属高校，被省委、省政府评为 2021 年度山东省人才工作表现突出单位。疫情防控特殊时期，通过网络招聘等灵活方式，坚持引才不停歇、不断流。对于意向签约的人才，及时跟踪联络，完善硬件条件，尽快促成他们来校工作，为其提供“店小二”和“保姆”式服务，既帮助解决落户、子女入学、住房、就业、就医等后顾之忧，又提供创业、研发经费、项目申请、薪酬、职务等方面优惠政策，努力打造全省最优人才生态。目前，引进的各类人才在教学、科研和医疗等方面逐步发挥引领作用，其中在我校 2021 年度国家自然科学基金获得者中，引进人才占比达 46%。

（二）以创新机制，为杰出人才“充分赋权”。澳大利亚科学院院士、西湖大学首席专家于长斌教授是国内人工智能与大数据领域的知名专家，校（院）主要领导多次与其沟通，分管副校（院）长亲自带队赴杭州面对面对接，以“一事一议”方式引进，担任2020年10月刚刚成立的医学人工智能与大数据学院院长。为了充分释放其创新潜能，校（院）探索试点实行党委领导下的理事会制度，为其“充分赋权”，除任命学院党

委书记外，不干预学院日常工作，副院长由院长提名，只在合同期限按照约定进行考核，学术带头人可以心无旁骛扑在科研上；在资金使用上采用“经费包干”，额度以下经费支出院长签字即可，额度以上交理事会审议通过。这所充满活力的学院，成立仅两年多，就有来自英国剑桥大学、美国费城儿童医院、中国科学院大学、西湖大学等世界著名学府和医疗机构的博士（后）青年人才联系和签约，现已建成智慧生物医疗机器人实验室、核酸大数据与智慧医学实验室、智能材料平台和康复机器人实验室等。

（三）以国际水准，为青年才俊搭建广阔平台。倾力打造国内一流、全省最大、具有国际影响力的科创中心，全面推行国际通行的课题组负责人（PI）制，引入“非升即走”的考核机制，着力打造积极向上的学术研究氛围，目前引进的 60 余位 PI 均已全部入驻，很多已经有了阶段性成果。如麻省理工学院博士后张书平教授，在 2019 年看到科创中心面向全球招募人才的启事后，第一时间回国来到了这里，成为了一名 PI（课题组长）。这里吸引他的不仅是与国际接轨的年薪制待遇，更是 PI 人、财、物管理与使用的充分自主权：PI 拥有独立的实验室，根据校（院）学科发展需求，结合自身的科研兴趣开展工作，有明确的科研任务和目标，独立申请科研项目，独立管理研究团队，最大限度调动激发科研活力。一年中，他新增面上项目各一项，与北京积水潭医院共同承担国家自然科学基金重大研

究计划培育项目一项，资助经费近百万，入选泰山学者青年专家

（四）以重点培养，充分激发现有高层次人才队伍潜能。在积极搭建平台揽才的同时，出台了《高水平科研成果培育资助计划管理办法》，现有科研人员转换身份之后进入科创中心，享有和引进人才同样待遇，很好解决了不同体制和新旧人才政策的衔接问题。对学科带头人、专业接班人、青年业务技术骨干进行重点培养，为其制定个性化成长方案，按照“缺什么、补什么”的原则给予重点支持，助推有望冲击青年万人、国家优青、青年长江学者等各个层面的人才进入国家高层次人才行列。成立三年多来新增国家“万人计划”专家、长江学者特设岗位教授、国家有突出贡献的中青年专家、国家优青等国家级层面人才 20 人次，泰山学者、省有突出贡献的中青年专家等省部级层面人才 220 人次。

四、成效与启示

通过引育并举、重点培养，校（院）形成了结构优化、梯次合理的高层次人才队伍，既有突击队，又有后备军，为加快一流学科建设，推出重大原创性科研成果和争创“双一流”大学提供了重要人才和智力支持。

（一）取得的显著成效

1. **学科建设成效显著。**临床医学、药理学与毒理学、生物及生物化学、分子生物学与遗传学、神经科学与行为、化学、

免疫学、微生物学8个学科位居ESI全球前1%，ESI全球前1%学科由建校初期的1个增加到8个，学科数量居全国独立医科大学第7位；其中临床医学突破1‰，列全国独立设置医科大学第8位。在2021年度中国医学院校科技量值排名中，居全国独立设置医科大学第7位，较2020年提升6个位次，成为进步最大高校。

2. 顺利成为博士授予单位。2020年3月国务院学位委员会正式批复，决定确认山东第一医科大学为博士学位授予单位。校（院）成立一年就进入博士学位授予单位行列，由此建立起了本硕博和继续教育全过程人才培养体系。

3. 获得国家自然科学奖二等奖。张福仁教授领衔的科研成果《麻风危害发生的免疫遗传学机制》获得2020年国家自然科学二等奖，校（院）成为我省第二个以第一完成人获得该奖项的省属高校，凸显了在基础医学研究领域的地位和实力。

4. 入选省高水平大学建设项目“冲一流”建设高校。校（院）入选山东省“冲一流”建设高校，临床医学入选“高峰学科”建设学科，跻身省属高校的第一方阵，这是省委、省政府对人才和学科建设成果的充分肯定。

（二）主要启示

1. 坚持和加强党对人才工作的全面领导。必须坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入理解贯彻习近平总书记的人才观，压实“一把手”抓“第一资源”责任，抓引进、强培育、重使用、优服务，以卓有成效的人才工作为综合

改革发展提供重要保障。

2. 推进体制机制创新。全面贯彻尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，深化收入分配制度和科研管理制度改革，大力营造有利于各类人才创造力竞相迸发、聪明才智充分涌流的人才生态环境；建立人才分类评价机制，引入“非升即走”、末位淘汰的考核机制，确保科研项目取得实效。

3. 健全人才工作机制。完善顶层设计，不断构筑人才制度优势，坚持引育并举，重点培养，着力通过“含金量”高、吸引力强的优惠政策，引进和培养一批高层次人才；同时深入推进岗位设置和教师分类管理工作，激发现有教师干事创业的活力，决不能厚此薄彼，“招来女婿气走儿子”。

4. 优化人才管理服务。秉持精细化服务理念，既做好人才生活方面“关键小事”的服务，更要做好事关创业创新“关键大事”的服务，真正实现“科研围着产业转，服务围着人才转”。

5. 注重管理队伍建设。管理人才在高校综合改革和双一流建设中具有不可替代的重要作用。必须优化管理干部队伍结构，提高其开拓创新、破解改革难题的能力，打造一支纪律严明、高瞻远瞩、敢于担当、富有活力的管理队伍。