### 上海中医药大学 上海市中医药研究院

### “十三五”事业发展规划（2016—2020）

**（三）发展目标**

**1. 总体目标**

到2020年，形成以党委领导下的校长负责制为核心、以依法治校和民主管理为主线的学校治理体系，建立与国家和上海发展战略需求相对接、以协同融合为导向的学科创新体系，探索全球视野的学科专业发展、课程建设、以多元合作分享为特征的国际化办学体系，在学校的主干学科初步形成梯队结构合理、在全国具有较强吸引力和竞争力的人才队伍体系，成为中医药防治重大疾病临床研究基地、中药复方现代创新研究基地、中医药国际化教育基地、中医药文化传承和发展研究基地，在保持全国中医药院校第一梯队地位基础上率先实现“治理现代化、办学国际化”，初步形成“世界一流中医药大学”核心要素。

到2030年，中医药人才培养与健康服务位居全国领先水平，中医药学科与人才队伍具有较强的国际竞争力，中医药科技创新具有引领全球中医药传承发展的影响力，协同育人和协同创新取得具有示范效应的标志性成果，基本实现建设“世界一流中医药大学”的目标。

**2. 具体目标**

进一步贯彻落实“人才强校主战略”，将“师资队伍建设”作为主攻方向，以实施教师分类发展改革为核心，推进学校人才分类考核评价机制改革，激发教师队伍及其他各类人才的活力，为学校发展提供坚实的人力资源保障。

**四、“十三五”发展的战略任务和重大举措**

**（四）加强对外交流合作，促进中医药国际化**

**实施全球上中医计划。**通过WHO传统医学中心和ISO-TC249中医标准化秘书处的平台，培育一批具备参与中医药国际项目能力的专业人员，组织开展中医药国际标准、信息、质量的研究，掌握中医药在国际舞台的话语权。完成世界卫生组织ICD-11的修订，启动临床监测；

**开展国际化人才培养计划。**定期举办“杏林学者—外向型人才培养项目”等外向型人才培养活动，持续培养和建立一支能够熟练应用外语、懂专业、善于沟通和协调的国际交流人才队伍，使之能够独立参与国际项目和活动、组织举办国际会议、协调国际项目和国际合作关系。扩大和国际组织的合作，积极派遣人员到相关的国际组织实习，熟悉国际组织的运作。

**（五）加强一流学科建设，提高学术影响力**

**引进和培养相结合，集聚一批高层次创新人才，组建高水平创新团队。**以高层次人才为核心，根据科学研究的客观规律，组建不同学术经历和背景、不同年龄结构、有明确团队分工和协作机制的高水平创新团队，聚焦重点突破方向，协同攻关，最终达到以高层次人才和团队引领学科走向国际学术前沿的目标。

**（六）加强人才队伍建设，促进一流人才集聚**

**优化师资队伍规模与结构。**着力打造一支学历、职称、年龄结构合理，发展潜力较强的教师队伍。到2020年，校本部教职员工中专任教师扩大到850人（含编制内专职科研人员），教师队伍中具有博士学位的比例提高至60%；异缘结构比例达到75%以上；具有海外知名大学博士学位的教师比例提高至8%；具有海外学位及连续一年以上研修经历的教师比例提高至30%。加强高层次人才队伍建设，五年新增省部级以上人才40～50人次，其中两院院士、国医大师1～2名；国家杰青、长江学者、千人计划、国家优青等5～8人次；地方千人计划、上海市高校“东方学者”、上海市领军人才、浦江人才等省部级人才35～40人次。

**构建学术荣誉体系。**以高峰高原学科建设为契机，在正高级人才和特别优秀的副高级人才中，构建学术荣誉体系，充分发挥高层次人才的学术标杆、学科引领及团队统帅效应，通过目标考核与协议工资制，充分释放高层次人才创新的动力和协同创新的效应，提升学科影响力与人才竞争力。

**构建杏林中青年人才培养体系。**建立择优滚动资助的遴选机制和尊重学科差异的评价机制，构建广覆盖、分层次的杏林中青年人才培养体系，该体系包括：新进青年教师资助计划（全覆盖）、杏林青年学者（择优资助培养）、杏林学者（择优资助培养）、杏林跟踪及杏林团队（择优资助培养）等多个层次，通过中青年人才培养链的建立，进一步加强中青年人才培养的政策关注、资源投放与绩效评价。

**推进高层次人才引进与培育计划。**以高层次人才引进为引领，推进公开招聘、岗位聘任、开放透明为基础的用人制度改革；以提高学术水平和创新能力为导向，以中组部“千人计划”和上海市“千人计划”、“东方学者”等人才项目为牵引，加大海内外高层次人才引进力度；通过领军人才个体引进和研究方向团队整体引进相结合，引进在中医药现代化前沿领域具有国际一流地位和影响力的领军人才及研究团队；继续推进国际、国内知名高校高层次人才的特聘教授、客座教授、兼职教授等柔性引智工作。建立高层人才引进与考核的国际同行评价机制。

**实施优秀人才“双聘制”。**以中医健康服务协同创新中心、高峰高原学科建设为契机，实施人才“双聘制”。鼓励并支持学校内部各二级单位之间、学校与其他高校、研究机构、企业间通过项目合同制“双聘”优秀人才。通过明确“双聘”教师教学、科研、学术活动等责、权、利，探索建立优秀合同制科研人员转为我校公开招聘教师的通道以及对项目任务考核不合格的双聘、人才特区教师退出机制。

**推进各类人才分类发展改革。**坚持“人尽其才、才尽其用”理念，以明晰岗位职责、厘清岗责边际、建构考核体系为抓手，推进以教学、科研、管理、服务职能分类管理为基础的教师评价制度改革，通过建立教师分类考核聘任新机制、建立支撑队伍的分类发展体系和探索教育职员制改革，促进各类人才的发展。

**实施教师国际化能力提升计划。**坚持“走出去、引进来”相结合，拓宽师资来源，形成多元化、开放式的师资来源格局，优化师资学缘结构。物色和吸引国外知名学校或研究机构的优秀博士毕业生充实到学科队伍；选派中青年骨干教师到国外一流高校、实验室访问学习或合作研究，支持教师交叉学科国外访学进修，促进学术气氛活跃、知识结构优化。以海外柔性引智为契机，与国外知名大学、研究机构深度合作，通过国际合作学位教育建立境外教师培训基地。

**稳步增长，实现人均收入水平倍增。**在学校层面建立稳定的薪酬增长机制，深化薪酬体制改革，鼓励二级单位建立符合自身特点的薪酬制度，实现到2020年人均收入水平比2010年翻一番。推行薪酬分配改革，按照同岗同酬、基本保障与绩效激励相结合的原则，全面推进以绩效工资、行业薪酬为基础的教师分配制度改革，建立“岗位基础 + 绩效激励”的分配制度和结构体系，继续深化学校总体分配资源导向、学院二次分配自主调节的校院联动分配机制改革。