

新乡医学院文件

校发〔2022〕21号

关于印发《新乡医学院创新人才提升工程 实施办法》的通知

全校各单位：

现将《新乡医学院创新人才提升工程实施办法》印发给你们，
望认真遵照执行。

新乡医学院

2022年5月2日

新乡医学院创新人才提升工程实施办法

为贯彻习近平总书记在中央人才工作会议上的重要讲话精神和新时代人才工作新理念新战略新举措，紧密结合河南省第十一次党代会关于人才强省战略部署，进一步实施人才强校工程，集聚创新人才，畅通人才成长通道，促进学科和创新平台建设，提高科学研究水平与核心竞争力，加快特色鲜明的高水平医科大学建设步伐，结合学校实际，特制定新乡医学院创新人才提升工程实施办法（以下简称“创新人才提升工程”）。

一、总体目标

围绕建设特色鲜明高水平医科大学的战略目标，根据学校“十四五”师资队伍建设发展规划，坚持提质增量、引育并举，有计划、有重点地培育和引进一批高端人才和创新型优秀青年人才，着力构建与国家和社会地方各级各类重大人才计划对应衔接、系统性的“金字塔”型人才成长与发展体系。

二、基本原则

（一）突出高端

以国家和地方经济社会发展需求为导向，以服务学校、学院发展为宗旨，立足高端，重点引进一批能够代表学科一流水平的

高端人才，同时注重培育极具创新能力和发展潜力的优秀青年人才。

（二）突出重点

重点支持高质量建设现代化河南重大项目、学校重点发展的优势学科，结合学校“申博工程”和“特色骨干学科建设”等战略目标，优化人才发现机制和项目团队遴选机制，按照高端人才重点引进，青年人才重点培育的原则，有计划地分层分类实施。

（三）突出团队

着力构建和完善人才分类培育体系，从促进人才个体发展转向侧重推动创新团队建设。围绕学校发展战略，鼓励整合校内资源，凝练团队发展方向，组建大学科、新型交叉学科、大专业团队。

（四）突出评价

对拟引进人才进行思想道德及学术诚信评价、学术水平第三方评价、实际需求综合性评价以及预期目标发展性评价。进一步完善考核评价与激励机制，以价值目标为导向，建立以质量贡献和关键绩效为主要考核指标的评价体系，在考察科研项目学术成果产出、社会服务、人才培育等方面的同时，考虑投入与产出。

三、人才类别

（一）创新人才提升工程

“创新人才提升工程”是学校面向“十四五”时期重点建设

的“金字塔”型人才体系。从“塔尖”人才依次分为战略人才、领军人才、太行人才和青年太行人才。引进与培育共进，成长与发展融通，为各类人才提供成长平台和发展通道。参照河南省高层次人才认定和支持办法，具体为：

1.战略人才

中国科学院院士；中国工程院院士；中国社会科学院学部委员；或符合省高层次人才认定的顶尖人才（A类人才）。

2.领军人才

“长江学者奖励计划”特聘教授；国家杰出青年科学基金获得者；全国杰出专业技术人才；百千万人才工程国家级人选；省科学技术杰出贡献奖获得者；“中原英才计划”中原学者；或符合省高层次人才认定的领军人才（B类人才）中1、2、3、4标准之一者。

3.太行人才

校太行名师（教学系列）、太行名家（科研系列）、太行名医（医疗系列）。“国家高层次人才特殊支持计划”青年拔尖人才、“长江学者奖励计划”青年学者、国家优秀青年科学基金获得者、“中原英才计划”中原领军人才、“中原英才计划”创新人才项目入选者、省杰出专业技术人才、省特聘教授等人选可重点推荐。

4.青年太行人才

校青年太行名师（教学系列）、青年太行名家（科研系列）、

青年太行名医（医疗系列）。

学校引进和培育的相当于上述各层次的其他人才。

根据国家和河南省人才政策，结合学校事业发展和人才需求评价，以上分类可适时调整并实行动态发布。

（二）太行人才支持计划

“太行人才支持计划”作为“创新人才提升工程”的重要组成部分，面向校内外公开遴选优秀人才。主要包括纵向二个层次和横向三个系列（教学系列—太行名师、科研系列—太行名家、医疗系列—太行名医），针对不同层次、不同系列的人才提供相应支持条件，使“医教研”人才实现阶梯式发展，构建与高一层人才对应衔接、系统协调的人才发展支持体系。具体为：

1.第一层次

教学系列—太行名师：

（1）原则上申报当年1月1日，年龄不超过55周岁。

（2）具有正高级职称，且长期坚持在教育教学一线，教龄20年以上，教学理念先进，教学水平高，学生、同行和社会公认一流；

（3）在国内外同领域具有较高学术地位和知名度，能很好地将科研成果转化运用到教学实践中；

（4）作为主持人主讲的课程获得过省级以上精品课程、一流课程等荣誉；

(5) 作为主持人获得过省级高等教育教学成果奖特等奖；

(6) 主编省级统编、规划教材 3 部以上；或主编国家级统编、规划教材 1 部以上。

科研系列—太行名家：

(1) 原则上申报当年 1 月 1 日，年龄不超过 55 周岁。

(2) 国内应聘者应为博士研究生毕业，本硕博阶段的学科专业方向一致或相近，具有教授职称；留学归国人员应具备博士学位或助理教授以上职称。

(3) 学术造诣深，在科学研究方面取得高水平研究成果，具备下列条件之二（成果为近五年取得）：

①自然科学类在公开出版的学术期刊上发表一区论文 3 篇以上；人文社会科学类发表 SSCI 收录论文 3 篇以上，或 CSSCI 收录论文 4 篇以上，其中需含河南省教育厅认定的 CSSCI 权威核心期刊收录论文 2 篇以上；

②主持国家自然科学基金重大项目、国家自然科学基金（社会科学）基金重点项目 1 项以上；或主持省部级重大项目 1 项以上；或主持国家自然科学基金面上项目、国家社会科学基金一般项目 2 项以上；

③形成稳定研究方向，在本学科领域发表高质量学术论文 3 篇以上（SCI、SSCI、CSSCI 收录论文）并主持省部级科研项目 1

项以上，且近三年内到校横向科研经费 300 万元（人文社会科学 100 万元）以上；

④省部级自然科学类成果奖二等奖以上的第一完成人；或省部级人文社会科学类成果奖一等奖的第一完成人；或国家级奖的主要完成人（限前 3 名）。

医疗系列—太行名医：

(1) 我校附属医院职工，原则上申报当年 1 月 1 日，年龄不超过 55 周岁。

(2) 具有执业医师资格，并具备高校教师系列职称，取得本专业主任医师（教授）职称，从事临床诊疗工作 20 年以上。

(3) 热爱党的教育事业和医疗卫生事业，在临床诊疗工作中成绩卓越，确立行业标准、推动临床发展，具有对疾病治疗有根本性改善的独一无二的标志性成果。

(4) 医德高尚，有丰富的医学人文素养与良好的患者口碑，重视并参与疾病预防与健康教育。

(5) 临床科研成果卓越，在公开出版的学术期刊上发表二区以上论文 4 篇以上，其中一区 2 篇；或在本专业中华系列杂志（中文核心期刊）上发表论文 5 篇以上。获得省部级以上表彰、称号、奖章、科研成果。

(6) 曾任或现任国内外权威专业协会、团体重要职务；省级以上重点学科带头人、科室主任，为其专业领域的全国性、区域性整体诊疗规范、水平、学术做出卓越贡献。

2.第二层次:

教学系列—青年太行名师:

(1) 原则上申报当年1月1日，年龄不超过40周岁。

(2) 具有高级职称，从事一线教学工作。

(3) 学术造诣高，长期从事科学研究，并能够将最新研究成果和科研思想融入课堂教学。

(4) 在教学工作方面，具备下列条件①、②条，同时具备③至⑦条中的3条（成果为近五年取得）：

①近5年来承担本科教学任务，每学年必须系统主讲1门以上本科课程。

②主讲课程在校内或本专业有较大影响，教学效果好，学生评价优良，积极开展主讲课程的建设与改革，积极开发、引进和使用现代教育技术手段，注重教材建设。

③作为主要完成人获得省级以上高等教育教学成果奖一等奖以上（省级限主持，国家级限前3名）。

④参与省级以上本科教学质量工程项目2项以上（省级限主持，国家级限前3名）。

⑤获得学校教学竞赛特等奖。

⑥主编省级以上统编、规划教材 1 部以上。

⑦自然科学类在公开出版的学术期刊上发表二区以上论文 3 篇以上，其中一区 1 篇；人文社会科学类发表 CSSCI 收录论文 3 篇以上。

科研系列—青年太行名家：

(1) 原则上申报当年 1 月 1 日，年龄不超过 40 周岁。学校重点建设学科（群）优先设岗，同时兼顾相关学科均衡发展所需。

(2) 具备良好的师德师风，身心健康，为人师表，学术端正，近三年内未出现教学违纪。

(3) 具有广阔的学术视野和创新思维，有很好的学术发展潜力；有志于在一线潜心研究，建功立业。

(4) 在科学研究方面，具备下列条件（成果为近五年取得）：

①主持国家自然科学基金面上项目 1 项以上；或主持国家社会科学基金一般项目 1 项以上；或承担省部级科研项目，且近三年内到校横向科研经费 150 万元（人文社会科学 50 万元）以上。

②自然科学类在公开出版的学术期刊上发表二区以上论文 4 篇以上，其中一区 2 篇；人文社会科学类发表 SSCI 收录论文 2 篇以上，或 CSSCI 收录论文 4 篇以上。

医疗系列—青年太行名医：

(1) 我校附属医院在职在岗职工，原则上申报当年 1 月 1 日，年龄不超过 40 周岁。

(2) 硕士以上学位，具有执业医师资格，具备高校教师系列职称，取得本专业副主任医师（副教授）以上职称。

(3) 热爱党的教育事业和医疗卫生事业，遵守医德规范，廉洁行医，作风正派，模范作用突出，在同行及群众中享有较高名望。

(4) 长期坚持在临床医疗第一线工作，年均门诊量、年均收治患者数、患者满意度等指标，在本院同行中领先。

(5) 负责一门以上本科生课程的教学工作，积极组织、定期开展教学活动，带动本专业教师对授课内容、方式、方法进行积极探索和改革。

(6) 在教育教学、科学研究方面，同时具备以下条件（成果为近五年取得）：

①在公开出版的学术期刊上发表二区以上论文 3 篇以上，其中一区 1 篇；或在本专业中华系列杂志（中文核心期刊）上发表论文 4 篇以上。

②主持完成省部级以上科研（教学）项目 2 项以上；或省部级自然科学类成果奖二等奖以上的主要完成人（限前 3 名）。

③省、市临床专科的学科带头人或在省级以上学会相关学科分会担任副主委以上职务或省中青年知名专家、省卫生科技领先专家等荣誉获得者。

四、引育程序

战略人才和领军人才以引进为主，每年重点在首批冲击博士学位授权点的一级学科引进 1-2 人；太行人才以引进和培育相结合，每年重点在省特色骨干学科、重点学科、医学人文、新兴交叉等学科引进和培育 5-8 人；青年太行人才以支持培育为主，每年培育教学、科研、医疗青年创新人才 10-20 人。

（一）校外人才引进程序

1.学院推荐

各学院在前期充分宣传对接的基础上推荐拟引进人选，并根据学院学科、平台和团队建设实际，对推荐人选业绩、能力、预期贡献等进行综合评价，提出引进层次报人事处。

2.人才评价

人事处会同科技处、学科建设办公室、校地合作办公室等部门及相关学院对拟引进人选进行学术水平第三方评价、实际需求综合性评价、预期目标发展性评价等，形成评价意见。

3.确定人选

根据评价意见，经校学术委员会论证，提出引进意见，报校长办公会研究。

4.签订协议

学校与引进人才签订协议书。

（二）校内人才培养程序

1.个人申报

符合条件的个人向学院提交《新乡医学院“太行人才支持计划”申报书》(见附件)及相应业绩材料,申报人应结合自身实际,对标目标层次应具有的学术成果。

2.学院推荐

各学院根据选拔条件,对申请人的申报条件、师德师风和工作业绩等进行全面评价审核,提出推荐意见,将申报材料报人事处。

3.专家评审

人事处负责申报人员业绩第三方评价,同时组织专家开展实际需求评价和预期目标评价等。

4.确定人选

根据评审结果,由校学术委员会论证,提出培育意见,确定入选者,报校长办公会研究。

5.签订协议

学校与入选者签订协议书。

五、支持措施

(一)学校对入选人员授予相应人才荣誉称号,颁发荣誉证书并进行表彰。

(二)校外引进的战略人才和领军人才实行一人一议,提供年薪60-300万元(税前,下同)、科研启动金500-5000万元,同时选配学术团队,提供校内人才住房一套(不低于120平方米,

服务期满归个人所有), 解决配偶工作和子女入学等问题。学校鼓励引进人才带领优秀创新团队到校工作, 团队成员符合相应人才层次标准的, 给予相应的人才待遇。对引进的优秀创新团队, 结合相关学科建设要求, 根据整体学术业绩、学术水平等, 给予团队科研启动金 500 万元-1000 万元。实行专家负责制、项目负责制, 支持各类人才牵头组建跨学院联合、产学研协同、多学科融合的创新团队。

校内支持培育的战略人才和领军人才, 且本人或配偶已在学校拥有住房的, 不再提供人才住房, 其它待遇参照引进人才执行。

(三) “太行人才支持计划” 各层次人才待遇如下:

第一层次:

1. 教学系列

一次性奖励 10 万元。教学改革团队支持经费 20 万元。

2. 科研系列

(1) 提供年薪自然科学类 60 万元, 人文社科类 40 万元; 科研启动金自然科学类 300 万元, 人文社科类 100 万元; 校外引进人才提供校内人才住房一套, 服务期满归个人所有; 校内支持培育者, 如果在学校已有住房或已享受引进人才安家费者, 不再提供人才住房。

(2) 校内支持培育者如果为管理岗人员, 上岗后享受除年薪以外的相关待遇。

(3) 每年优先招收硕士研究生 1-2 名。

3.医疗系列

一次性奖励 10 万元人民币,医疗创新团队支持经费 20 万元。

所在附属医院按照 1:1 匹配经费。

第二层次:

1.教学系列

提供专项支持资金 10 万元,用于教研论文发表、教学调研、教学学术交流、课程建设等。

2.科研系列

(1) 提供科研专项资助基金: 自然科学类 100 万元; 人文社科类 30 万元。

(2) 每年优先招收硕士研究生 1 名。

3.医疗系列

学校提供专项资助资金 10 万元,所在附属医院按照 1:1 匹配经费。

六、考核管理

(一) 对引进和培育的人才实施考核管理,以人才聘任合同约定的工作任务和人才项目规定的考核内容为基础,注重实际业绩和贡献、尊重差异、分类评价的原则,采取定性与定量评价相结合、个人与团队评价相结合、自评与他评相结合的方式,实事求是、科学合理、公平公正地对其师德师风、教学工作、科研工

作、社会服务等情况进行考核。考核包括年度考核、中期考核和届满考核。采取校院两级负责制，坚持两级管理和考核。实行代表性成果评价、同行评价和第三方评价。具体按照《新乡医学院人才考核实施办法（修订）》（校字〔2022〕7号）和签订合同严格执行。

（二）在聘期内新增业绩达到高一层次选聘条件的人才，可以申请聘任高一层次，按程序审批通过后，享受相应层次薪酬待遇。

（三）入选者有违反法律法规、职业道德、学校规章制度的行为，考核不合格或因个人原因不能正常履职，学校将解除其相应层次岗位聘任，情节严重的，解除人事关系。

（四）所有业绩成果，须为在本专业或本学科领域取得的，且本人应为第一作者（排名第1位）或通讯作者（排名最后1位）。作为通讯作者时，第一作者须为本人指导的学生；若本人作为科研团队的负责人，第一作者可以为本团队成员。校内培育人才业绩成果应以我校为第一完成单位。

七、附则

（一）申报人若已获得校内同等类别的培育项目资助，不得再次申请。

（二）入选人才若离岗或调离学校，战略人才和领军人才按照协议执行，太行系列人才按照学校教职工离职管理办法执行。

(三) 以上各层次人才选拔条件为基本条件，有其它特别突出业绩或贡献的，经由第三方评价和校学术委员会认定，可视为相应同等条件使用。

(四) 同时符合多个层次入选条件的，待遇就高，不重复享受。

(五) 学校引进的其他人才或特聘教授，根据实际情况采取一事一议的方式商定。

(六) 入选人才聘期内须全职在校工作，战略人才和领军人才不能全职到校工作的，须与学校协商具体事宜，以兼职形式柔性引进。

(七) 太行人才以上入选人才原则上非现任校级领导及有关职能部门负责人。

(八) 各附属医院根据实际情况参照制定相应的实施办法，下大气力全方位培育、引进、用好人才。附属医院博士可自愿申请加入学校编制。

(九) 本办法中所称“以上”均含本级。

(十) 本办法自发文之日起执行，由人事处负责解释。

附件：《新乡医学院“太行人才支持计划”申报书》

新乡医学院校长办公室

2022年5月2日印发

