

校训和“自强不息、团结向上、奋发有为、追求卓越”的精神内化于心、外化于行;坚持用改革精神和严的标准管校治校,以“党建+改革”融合整体推进,严格落实落细并不断优化已经出台的《管理服务机构改革方案》《推进干部能上能下实施细则》《绩效改革总体原则》《中层干部绩效方案》《各二级单位绩效改革方案指导意见》等,进一步明确职能部门“定编定岗定责方案”,科学合理精简优化机构设置,明确部门职责,努力配强配优领导干部,提升管理和服务效率;认真组织实施《优秀年轻干部培养对象选拔和培养实施办法》,激励年轻干部成长,培养一支素质优良、数量充足、结构合理的高素质专业化年轻干部队伍;进一步促进“院为实体”及“院院合一”改革等重大举措落地生效,切实压实二级学院和附属医院的目标任务和责任;围绕解决突出矛盾设置新的改革议题,优化重点改革方案生成机制,及时发现问题、纠正偏差,坚持真理、修正错误;强化内控机制建设,严格执行《预算管理办法》《预算资金审批管理办法》《建设工程项目和日常经费审计实施办法》等,着力铲除腐败滋生的土壤和条件;不断完善改革激励和舆论引导机制,营造良好改革氛围。

二是实施更加积极、开放、有效的人才政策,加大人才引育力度,完善人才自主培养机制,多措并举激发人才活力,大幅提升师资水平和育人能力。

营造良好的人才成长环境,加快建设吸引集聚人才平台,主动出击、广泛宣传,采取招聘、洽谈、论

坛平台、建立沟通机制等多种形式,根据《引进高层次人才工作实施办法》《全职引进青年人才实施办法》及其细则和《引才奖励实施办法》,构建更加开放的引才机制。

以才引才,高效实施高层次人才引领计划;重视传帮带和发挥团队效应,加快实施《青年教师学术提升计划实施办法》,依托支持海医高质量发展共同体院校及其附属医院,稳步实施《青年医师能力提升计划》,以高层次人才牵引赋能青年人才的成长成才,输血造血并重;大力实施《博士后激励计划》,加强博士后流动站的建设,常年保持150至200名左右的博士后研究队伍,加强博士后培养过程管理,提升博士后培养质量;克服阻力,迎难而上,深化以业绩贡献为导向的职称制度改革,实现人才与教育、科技和医疗的深度融合,公开公正公平落实《各类专业技术资格条件》和《专业技术资格评审办法》等规制,强化职称动态管理,稳步提升标准,推动职称能上能下,以严的基调拒绝躺平,不断壮大适于海医、层次合理、专业特色突出的师资和医疗队伍。

三是完善立德树人机制,健全德智体美劳全面培养体系,健全师德师风建设长效机制,深化教育评价改革,完善本科人才培养教育体系。

坚持立德树人,加强辅导员和思政队伍建设,稳步提升重点专业生源质量,培养有温度、讲奉献的医学创新人才;进一步强化文化引领和开学、毕业典礼等仪式教育,通过整合课程深化知识探究、综合实践推动能力建设、价值引领强化

灵魂塑造、医学人文助力人格养成等本科综合教育改革,大力发展数字教育,进一步推动各专业课程体系、教学内容、教学方法、教学评价和督导队伍改革,推动基础与临床融合,提升医教协同、医防协同育人质量,建立健全“科研反哺教学,教学推动科研”的双向奔赴机制,将科研精神融入教学、科研方法进入课程、科研项目面向学生、科研骨干担任导师,着力强化和提升学生的科学精神、自主学习和创新实践能力,严格执行《教育教学质量评价管理办法》《全日制本专科课程成绩评定与考试管理办法》《本科专业“三段式”综合考试管理办法》等新修订的教育教学规制,大幅提升执业医师考试通过率。

四是以新增4个博士点和人才引进为契机,深化研究生教育综合改革,加强学位点建设,大力推动研究生教育发展。

严把“入口关”和“出口关”,不断提升研究生生源质量,稳步增加研究生规模、提升导师质量,强化导师是研究生培养的第一责任人,严格执行《研究生导师岗位职责管理细则》《研究生指导教师选聘条件及实施细则》《研究生指导教师动态考核管理办法》等制度,以承担国家级项目和扎实的科研能力为导向,实现“导师越优秀、指导学生越多”并兼顾学科平衡发展,动态调整研究生招生计划分配方案,实行学术不端等一票否决制,努力稳步践行“让优秀导师依托优秀平台、培养卓越学生”的理念。认真执行《研究生津贴实施办法》和《研究生国家奖学金评选管理办法》,努力让研究生心无旁骛从事主业,