

编者按：12月24-26日，首届中山大学国际青年学者深圳论坛在深圳市南山区举行，论坛以“延揽英才，建业中大”为主题，通过向海内外优秀青年学者宣传、推介中山大学与深圳市，吸引、延揽海内外优秀青年人才扎根中大、落户深圳，为中山大学建设世界一流大学和服务深圳经济社会发展贡献力量。我们邀请学校和相关院系、医院负责人畅谈校区、学科和人才队伍建设。稿件来源：新闻中心、中大官微。因版面限制，文章有删减。

校长助理骆腾：延揽人才 建业中大

记者(以下简称“记”)：请您谈谈“首届中山大学国际青年学者深圳论坛”的筹备情况。

骆腾(以下简称“骆”)：2015年底，中山大学与深圳市政府签订了共建世界一流大学合作协议，根据学校“十三五”规划部署以及合作协议的精神，为把中山大学深圳校区建成具有中国特色、传承中山大学办学传统、若干学科水平居于国内国际前列、具有世界一流水平的大学校区，在连续成功举办两届“中山大学国际青年学者论坛”的基础上，学校决定在2016年下半年举办“首届中山大学国际青年学者深圳论坛”。通过论坛搭建一个青年学者的学术交流平台，同时也让更多的海内外优秀青年学者深入了解中山大学和深圳市，展示我校一流的办学条件、深圳校区发展规划以及深圳良好的创新环境和发展前景，吸引、延揽海内外优秀青年人才扎根中大、落户深圳，为把我校建设世界一流大学和服务深圳经济社会发展贡献力量。

经前期筹备，深圳论坛得到海内外优秀青年学者的热烈关注。自9月份报名系统开放以来，共有800余名来自美国、英国、德国、澳大利亚、新加坡等国家的知名大学优秀青年学者报名参加，经学术组织甄选后邀请400多位参会。论坛将举办主题大会、医科和理工科学术交流专题论坛以及各院系(医院)举办分论坛。其中，主题大会将有海内外青年学者、相关学院和医院的教授及医生代表300余人参加；广州、深圳、珠海校区的30多个院系将举办分论坛，进行学术交流。

记：“中山大学国际青年学者珠海论坛”已经举办了两届，有哪些成功经验值得深圳论坛借鉴？

骆：我想有以下几点：一个是宣传方面：多渠道开展宣传工作。一方面依托国家“千人计划”官方网站和微信公众号、学术网站和期刊、专业媒体、中山大学官网和微信公众号等网络媒体平台以及海外招聘会，对深圳论坛进行宣传和推广，提高深圳论坛海内外知名度。另一方面通过各院系、附属医院带动校内教师有针对性地物色和推荐海内外优秀青年学者。

再一个是论坛安排方面：两届珠海论坛充满了浓厚的学术氛围，注重学科交叉与融合、学术交流与分享。本次深圳论坛新增学科专题学术报告会，各学科的青年学者通过学术分享与

交流，有助于碰撞出新的研究思路，拓展学科交叉合作研究。

还有一个是服务方面：深圳论坛开发了报名系统，加快信息传递和数据处理，及时掌握报名情况，有助于论坛会务筹备工作顺利开展。

记：深圳校区面向全球公开招聘学院院长和学术带头人，目前应聘的情况如何？

骆：2016年9月，我校面向海内外公开招聘深圳校区学院院长和学术带头人，诚邀全球各界学术英才加盟。招聘职位包括：基础医学院(深圳)、药学院(深圳)、临床医学学院(深圳)、公共卫生学院(深圳)、生物医学工程学院(深圳)、材料科学与工程学院(深圳)、智能工程学院、海洋工程学院(深圳)、航空航天学院、信息与通信工程学院(深圳)等10个学院的院长和学术带头人，以及附属第七医院、附属第八医院的科室主任。

经公开答辩、考察、学校审议等程序，目前已确定3个学院院长拟聘任人选。其中，基础医学院(深圳)院长郭德银教授、药学院(深圳)院长邓文斌教授已入职并开展工作。相关学院的学术带头人以及医院的科室主任正在通过学校“百人计划”人才引进等程序。另外，附属第七医院和附属第八医院的院长、副院长等均已到位。

记：为确保海内外优秀人才能够引得进、留得住、用得好，学校在人才引进方面有哪些政策？

骆：学校坚持“引进与培育并重，多层次、多门类并进，引导与激励并举，创造人心向上干事的氛围”的人才工作战略，提出“以制度激励人，以氛围吸引人，以资源保障人，全面创造适合创新人才引进与成长的宽松学术氛围和良好学术环境”的人才工作理念。

首先是全面实施人才倍增计划。围绕高水平人才培养、“双一流”建设和国家重大战略需求，大力加强核心教师队伍引进、专职科研队伍建设，引进优秀和有潜力的学者，致力于构建更加完善的人才体系。

一是大力加强核心教师队伍引进。根据学校发展定位和规划，通过学校“百人计划”重点引进一批学校发展所需的具有重要国际学术影响的领军人才、一批具有较强创新能力和学术发展潜力的中青年杰出人才和一批符合学



校学科发展需要的青年学术骨干。为积极推进新建院系的发展，实施新建院系过渡期教师职务聘任政策，加快教师队伍建设；设置高年资教师岗位，面向全国招聘资深主讲教师，作为学校教学力量的有益补充，为教学人员紧缺的院系提供教学支持，为青年人才的成长提供指导和帮助。

二是统筹推进博士后和专职科研队伍建设。通过加快专职科研系列人员队伍和博士后人员队伍建设，拓深青年人才“蓄水池”，打造学校师资队伍“战略储备”，逐步建立符合科研团队发展的聘任、考核、激励制度，形成有利于高水平团队建设的制度环境，解决团队建设最核心的人力资源问题。

其次是加强制度建设，营造良好的学术环境。学校在人才管理体制改革的，坚持规范化管理，加强制度的设计和执行力度，为学校 and 教师的稳定和发展提供保障。从顶层设计、人才评价、配套支持、制度保障等方面进一步营造人才引进的良好制度环境。实行高层次人才的工作进展评估制度，以鼓励引进人才积极开展创新工作、尊重和保护人才创新思想和探索性研究、为人才营造宽松环境为原则，通过评估交流了解高层次人才的工作实绩、发现存在的问题及探讨解决的方案。

第三是加大支持力度，支撑人才发展。统筹建设各类人才培养项目，构建定位明确、层次清晰、衔接紧密、促进优秀人才可持续发展的人才培养支持体系。学校发展规划、教务、科研、总务等部门也在密集调整政策，优化资源配置，加大投入及保障，合力吸引、聚集和激励优秀人才，解决人才的后顾之忧，让人才安居乐业，促进人才成长和发

化学工程与技术学院院长刘鸿：建设面向海洋与环境的可持续发展的新型化工学科



记者(以下简称“记”)：化学工程与技术学院作为学校新的发展战略部署下诞生的新学院，请您谈谈对学院的定位、与广州校区的化学学院相比，在研究发展方向上有什么不同？

刘鸿(以下简称“刘”)：2015年学校在原化学与化学工程学院化工系基础上，成立“化学工程与技术学院”。学院将遵循罗俊校长提出的“三大面向”指导方针，依托珠海校区的临港优势及中大原有的化工学科基础，建设面向海洋与环境可持续发展的新型化工学科。

根据这一定位，我们将构建“海洋化工”和“绿色化工与节能减排”两大研究方向。化工与化学是两个独立的一级学科。与广州校区的化学学院相比，化工学院的研究方向将突出“工科研究型”学院的特色，即以学术创新为牵引，开展工程科学研究，更加注重应用基础研究，更加注重发明创造，更加关注社会服务与科技成果转化成效。而化学学院则是面向国际学术前沿和国家重大需求，创造新物质、新材料，探索其构效关系、机制及应用成果转化。

记：请问化学工程与技术学院在学科建设上有何具体建设目标与思路规划？如何更好地支撑化学工程与技术这个一级学科的发展？

刘：我们将通过8-10年的努力，争取在中大珠海校区建成处于国内前列、国际上有较大影响、特色鲜明的化工学院。学院将发展四个二级学科(“能源化工”、“材料化工”、“环境化工”和“化学工艺”)来支撑化学工程与技术一级学科的发展。

在“海洋化工”研究方向，我们将重点发展“岛礁化工”、“海洋材料化工”两个重要的分支方向。“岛礁化工”瞄准“岛礁资源”和“岛礁能源”两个目标，“海洋材料化工”瞄准“海洋环保材料”、“海洋防腐材料”、“海水淡化材料”三个目标。

在“绿色化工与节能减排”研究方向，我们将重点发展“药物精细化工”、“系统节能”、“化工废弃物治理”三个重要的分支方向。“药物精细化工”瞄准“绿色合成工艺”和“催化剂理论与技术”两个目标，“石化过程节能”瞄准“石化过程强化与节能”和“界面传热”两个目标，“化工废弃物治理”则瞄准“废水处理与资源化”和“工业烟气污染控制”两个目标。

记：学校目前正在大力发展新型工科，珠海校区以海洋学科群建设为重办一流校区，请问在此契机下，化工学科面临哪些战略机遇？以及如何更好地与海洋学科群融合？

刘：建设化学工程与技术学院是学校大力发展新型工科总体战略的一个重要环节，由此学校获得了更为广阔的内部发展空间。同时，海洋纵深发展等国家战略需求，在资源能源利用、新材料、污染防治等诸多领域都离不开化工学科的理论和技术支撑。由此化工学院迎来了前所未有的外部发展机遇，化工学科也具备了更加丰富的“可持续”内涵。因此，罗俊校长创造性地提出了将化工学院纳入海洋学科群的战略部署，激励我们去迎接国家海洋战略为化工学科提出的崭新挑战。

在此契机下，学院将在两个方面突出化工学科与海洋学科群的紧密联系：在国际上率先建立岛礁可持续发展的“岛礁化工”新兴学科，研究岛礁资源利用和隔离系统的能源与物质循环规律和应用技术；在南海海岸发展全国一流的海洋新材料学科，研究海洋污染防治、防腐、海水淡化等新材料及相关应用技术及设备。这些交叉学科的研究成果，将赋予我们学院鲜明的特色，也将为国家海洋纵深发展战略提供持续的理论和技术支持。

记：我们知道，学科建设的效果或者说落脚点最终还是要体现在人才培养上。围绕学校的“德才兼备、领袖气质、家国情怀”十二字人才培养目标，作为一个新学院，化学工程与技术学院将会采取哪些举措？

刘：围绕学校的十二字人才培养目标，学院结合自身的学科特色也进一步制定了学院的人才培养目标，旨在培养德智体美全面发展的，基础扎实、理工结合、素质全面、工程实践能力和创新能力强的应用研究型领军人才。围绕这一培养目标，我们重视培养质量要素的梳理，完善培养方案与课程体系，抓好第一课堂与第二课堂的有效衔接与协同育人。

一是通过化学化工基础与专业课程、化工设计与实验专业课程、跨学科专业课程的教学与训练，掌握化学工程的知识与技能，掌握化工工艺与设备的开发研究与设计方法，培养学生自主学习、解决问题的能力以及团队协作精神。

二是通过通识课程、职业指导课程、小班培养、人文讲座等，培养学生全面的人文素养、科学精神和社会责任感，具备环保意识和可持续发展理念，遵守学术道德、职业道德和职业规范。

三是通过双语教学、国外专家专题讲座、与国外著名高校实施联合培养及互访等形式，培养学生具备国际视野和跨文化沟通交流能力。

四是通过辅导员、班主任、学生导师制、研究室开放与实习实训、专业选修课与研究课程贯通、社会实践等形式，培养学生的专业视野、战略思维、领导意识，能够适应未来创新创业的发展。

记：高水平的科研、教学需要优秀的人才支撑。请问学院目前总体人才队伍状况如何？接下来在人才培育和引进方面有何举措、思路？

刘：化工学院现有一支26人的小规模优秀教师队伍，包括教授6人、副教授7人、杰青1人、新引进百人计划3人，超过2/3的教师有境外交流和工作经历，已经获批两个省级工程研究中心。按照学院未来科研大平台的建设布局，我们将围绕我们的学科发展总体布局，在世界范围内延揽高层次人才和有潜力的优秀青年人才，遵循“引进与培养并举”的方针，建立以高层次人才领衔、具有海外经历的优秀人才为主体的教师队伍。

记：对于一个新诞生不久的学院，学校充满期待，也请谈谈您的愿景。

刘：学校希望在我们中大率先建成典型的工科研究型学院。这是一项非常艰巨的任务，需要学校的全方位支持，需要全院师生的不懈努力，一步一脚印地发展进步。我们希望通过五至十年发展，为学院未来的进一步发展筑牢基础：一是建立完备的教学平台，完成化学工程一级博士点建设；二是争取省部级、国家级科研平台；三是按学校的统一部署，推动珠海化工大楼尽早建成投入使用；四是完善学科重点发展方向和人才队伍建设，提升学科影响力，实现学科整体水平进入全国前20名、为冲击前10名做准备。

记者(以下简称“记”)：旅游学院自2004年正式成立至今，不断壮大，在学科建设、人才培养、科学研究、社会服务等方面取得了长足发展。可以想见，刚落户珠海校区，旅游学院应该也经历过学院建设之初时的困难与艰辛，当时遇到的主要困难有哪些？又是如何克服这些困难的？

保继刚(以下简称“保”)：学院建设之初碰到的最直接的困难就是没有专门的学院楼，教师办公只能临时借用校区行政楼里的部分办公室。办公空间不足、设施简陋，给教师和学生造成了诸多不便。但珠海校区为学生提供了充足的教室、宿舍及饭堂，使得我们在教学活动中没有遇到太多困难。

对于新建学院来说，遇到的最大困难其实是师资。旅游学院自落户珠海开始，就承担了学校的扩招任务。短短三年时间，学院在读学生达到近600人的规模。要在短时间内配备足够的且符合学校要求的优秀教师，是非常困难的。

对于新建学院来说，遇到的最大困难其实是师资。旅游学院主要是通过两个途径解决这一困难。一个途径是依托老学院的部分师资解决学院开办之初师资匮乏的问题。这是一个非常重要的经验。另一个途径是学院自主聘请教师。当时，学校给了新建学院很大的支持，其中很重要的一点，就是按照学生人数核算学院教职工工资总额，并赋予学院一定的自主权。因此，学院可盘活使用工资总额，灵活聘请来自校内外、国内外的教师。

记：经过十余年的发展，旅游学院已经具有了从本科到硕士、博士研究生在内的完整的办学层次。您能否谈谈旅游学院在教师人才队伍建设，特别是人才引进方面的总体思路？

保：经过十多年的发展，旅游学院已经形成一套完整的办学体系，也取得了一些成绩。旅游学院是全国首批旅游管理博士学位、旅游管理专业硕士(MTA)学位授予权单位、中国旅游协会旅游教育分会会长单位、联合国世界旅游组织(UNWTO)外设科研机构依托单位；高分通过联合国世界旅游组织(UNWTO)旅游教育质量整体认证；旅游管理专业国内排名第一，旅游学术研究全国排名第一、全球第二十九。我们培养出了一批优秀的毕业生：有7人在海外任教，16人在国内985高校任教；近五年有200余人前往世界排名前200的高校留学深造；也有通过创业取得成功的案例……

这些成绩的取得离不开我们教师队伍的建设。经过十余年的发展，旅游学院依然是很年轻的学院，但已经搭建起了同样年轻但有活力、有竞争力的人才队伍梯队。我们的每个梯队层次都有特别优秀的人，在全国相应年龄段中成绩非常突出。

建立人才梯队的过程也是人才引进的过程。在人才引进方面，我们贯彻始终的总体思路是坚持走国际化道路。我们主要引进三种人才：第一，拿到国外知名高校博士学位的人才；第二，拿到国内著名高校学位的人才，并尽可能派到境外进修学习；第三，境外、海外教师。

目前，我们85%的教师拥有海外学习经历。有了国际化的师资队伍，才利于国际化的学生培养，我们与澳、法、英、美等知名高校联合办学，为学生提供丰富多样的国际交换、海外游学和实习项目等。

当然，吸引人才的关键在于搭建优质的学术平台。这不仅仅要依靠中山大学的平台，更需要学院自身建立起在全国有竞争力的平台，打造学术高地。旅游学院已经具有国内一流的科研平台，且成为联合国世界旅游组织的外设研究机构。当你拥有在中国做得最好甚至在世界知名的项目时，就很容易吸引到一流的人才。

记：旅游学院在人才引进、师资队伍建设和学生培养等方面都着眼国际化，并且已经取得了不少成绩。在未来发展上，学院有怎样的规划？

保：我们有一个十年发展目标，希望通过努力建成三个目标：第一是打造学术高地，将旅游学院建设成为世界前十的旅游研究机构；第二是打造人才摇篮，将旅游学院建设成为面向亚太地区的人才培养重地；第三是打造国家智库，将旅游学院建设成为旅游与休闲业的国家智库，旅游与休闲领域服务于亚太地区的国际知名学术咨询机构。

为实现目标，我们制定了一些具体措施：一是

建设一流的学术团队，包括引进讲座教授、新兴领域优秀青年海归人才、行业精英兼职教师，将学院现有教师送至全球著名教学科研机构进行培训，每年对获得的重要科研成果和优秀教师进行奖励等。二是强化国际化办学，在人才培养方面继续努力建设优才培育奖励基金、研究生海外学习基金；在国际合作方面，充分借鉴引进国际著名旅游学院的教学管理办法、课程体系设置、教学资源、核心教学团队，通过2+2、3+1、4+1、3+1+1模式，对会展、酒店、休闲运动、旅游信息化等专业与国际著名高校合作，培养学生。三是建设重大科研平台，努力将中山大学旅游休闲与城市发展研究中心打造成人文社会科学重点研究基地，将UIUC-SYSU国家公园研究国际联合实验室打造成为教育部国际联合实验室/地方共建工程中心。

记：自学校开创“三校区五校园”的全新发展格局以来，深圳校区将迎来一批“开疆拓土”、建立各自主学“王国”的院系。作为首批落户珠海校区学院的院长，旅游学院有哪些做法值得深圳校区的新院系参考或借鉴？

保：深圳校区在校区建设、教学设施配套等方面得到了深圳政府的大力支持，物质准备会很充分。正如我们刚刚讨论的那样，院系初建时的最大困难就是师资，最棘手的问题就是解决人才引进的问题。

青年国际论坛很重要，是新建院系引进人才的重要途径。此外，我们还有更多引进人才的渠道，比如，根据学院教学需求，在国外的专业网站上发招聘广告；又比如，我们的教师有很多参加国际会议的机会，在各种国际会议上主动物色人才，向学院推荐，等等。

最近，罗俊校长带队出访欧洲，我们也同去招聘人才，有非常优秀的已在国外大学取得终身职位的青年学者，也有意加盟我们，看中的就是我们的学术平台。因此，更为重要的，新学院要尽快建立起自己的学术声誉，构建起优秀的学术平台，打造学术高地，使招纳贤才变成常规性的工作。

(采写：金凤 陈晓琳)



(上接第四版)

工程完成后，建筑面积将达21万平方米，拥有床位1500张，停车位也将达到1200个。附属第八医院将在满足区域内居民基本公共医疗服务需求的同时，充分利用中大医科各附属医院的优质医疗资源，搭建中山大学名医平台，真正实现让区域内的老百姓不出深圳享受中大名医的医疗与保健服务。

记：作为大学直属附属医院，附属第八医院除了繁重的医疗服务工作之外，还将承担必要的科研和教学任务，为深圳的社会经济发展和创新驱动服务。在学科发展和科学研究上，附属第八医院有什么规划和思考？

伍：附属第八医院是中山大学系统由地方政府强力支持、医教研、人、财、物等全方位纳入中山大学管理的直属附属医院之一，是中山大学深圳校区的重要组成部分，是深圳校区医学院建设的重要支撑和高水平、高层次医学人才培养的重要基地之一。根据医院的发展规划，未来5-10年医院将广揽海内外医学英才，重点扶持和打造3-5个有影响力的国家级重点专科。在科研能力提升和平台建设上，福田区政府将每年扶持资金3000万元用于医院学科建设。同时医院也积极与中山大学相关知名专家和学科团队进行密切沟通，待条件成熟建立联合研究中心，尤其是转化医学与产学研结合创新平台。

记：附属第八医院将为高水平医疗人才培养提供临床教育支撑，您能否谈谈医院在人才培养方面的总体思路？

伍：我们将建立医疗卫生人才全周期培养机制，围绕医院队伍建设“十、百、千”的总目标，切实推进人才培养工作。一是设置人才培养专项经费，开展“人才助推工程”和学科带头人培养计划。

通过鼓励外出进修、学术交流、学术合作等方式，推动人才快速成长。第二，强化三基三严训练，住院医师规范化培训，开展专科护士培训。第三，选好苗子到中山大学附属第一医院系统对口“拜师学艺”。每年有计划地安排30-50人外出到国内外知名医院进修。培养中青年医生业有专攻，术有专长。第四，建设中山大学临床学院，让更多专家成为大学的教授，硕士生导师、博士生导师，以教促医，以教促研。争取有十名以上专家成为国内知名的学科带头人，百名专家成为省市知名的学科带头人或学科骨干，千名中青年医生、护士和管理人员素质得到快速提高。

记：在人才队伍建设过程中，附属第八医院非常重视招纳贤才。未来附属第八医院重点引进哪些类型的人才，有什么标准吗？

伍：由于医院大规模改扩建工程将于2017年底完成，床位数量将大幅增加，因此医院将继续引进和招聘大量医技和科教人才，主要是引进高端人才和基础人才相结合。对于高端人才的引进，医院主要考虑具备高学历、高学术地位的人才，临床型和科研型均可，国家级重点学科骨干、海外留学经历和团队优先。基础人才主要考虑实用型，重点院校毕业、硕士以上学历优先。

记：附属第八医院出台怎样的政策吸引这些海内外优秀人才，将采取什么措施留住人才？

伍：我们制定专门的人才引进政策，在制度上确保人才引进得来，留得住，干得好。同时，福田区政府将专门为我们提供不少于200套的人才周转房，并承诺协助引进人才解决配偶工作、子女入学等问题。凡是符合深圳市和中山大学的人才引进标准的引进人才，将可享受相应级别的待遇。

(采写：卢旖维)