

十年，引育并举厚植人才成长沃土

党的十八大以来，复旦大学坚持党管人才，确立人才引领发展的战略地位，集全校之力开创人才工作新局面，把党中央对人才工作的重要部署转化为做好人才工作的强大动力，为建设好“第一个复旦”打造一流战略人才队伍，为服务国家战略和上海发展作贡献。

9月14日，台风“梅花”过境，傍晚的光华楼西辅楼207教室内，一位头发花白的教授正在给本科生讲授《定量生物物理学前沿导论》课程。窗外暴雨如注，狂风阵阵；室内座无虚席，欢笑伴着掌声。

这位教授，是学校2018年引进的诺贝尔奖获得者、复杂体系多尺度研究院名誉院长迈克尔·莱维特(Michael Levitt)。十年间，学校全职引进两院院士15人，引进各类高层次人才1500余人，校内新增入选两院院士10人、遴选文科资深教授16人，自主培养国家级人才358人，一流人才队伍不断壮大。

引得进，复旦成为优秀人才首选地

2018年3月，时任副校长的金力、筹建中的复杂体系多尺度研究院院长马剑鹏、人才工作办公室主任俞燕蕾，按照时任校长的许宁生指示，乘坐10个小时的飞机，来到以色列。学校的诚意打动了莱维特，他当天就在聘任合同上签了字。

为何选择复旦？莱维特表示，他与复杂体系多尺度研究院理念一致，同时“喜欢学校的多样性”。复旦有很多学科，而且以基础研究为主，鼓励自由探索。

曾在斯坦福大学、剑桥大学等多所世界知名大学学习、研究的莱维特认为：“造就一所优秀大学的，是人才。”优秀的大学有优秀的人才，好的实验室(或研究机构)应该为年轻科学家，提供充分的资源和鼓励，让他们有舒适的环境。

复旦便是如此。在莱维特来到上海后，学校人才工作办公室等相关部门和复杂体系多尺度研究院，事无巨细地协助他的工作和生活。莱维特在学校结识了很多优秀的专家和学者，带领团队引进来自生物化学、计算科学、人工智能等不同学科、从事基础理论和实验研究方向的优秀人才，共同推动复杂体系多尺度研究的深入发展。

计算神经科学家、IMAGEN之父冈特·舒曼(Gunter Schumann)于2021年3月全职加盟学校，担任复旦大学类脑智能科学与技术研究院特聘教授、复旦大学-伦敦国王学院群体神经科学中心(PONS)主任。“因为我信任这里的人们，我了解他们的素养和能力。”冈特·舒曼在

采访中强调，是复旦的人才资源吸引他选择留下。

2019年，已是斯坦福大学终身教授的李骏回到复旦大学任教。李骏本科、硕士阶段均就读于复旦，人才引进回到母校后，担任上海数学中心首席教授，并任上海数学中心主任、上海国家应用数学中心联席主任，2021年，李骏当选为中国科学院院士。在李骏的带领下，复旦数学一流研究成果迭出。

长得好，复旦本土人才发光发热

日前，中国科学院院士、复旦大学化学与材料学院院长赵东元受聘“海聚英才”全球大使。和他一同受聘的，还有中国工程院院士陈赛娟、2013年诺贝尔化学奖得主迈克尔·莱维特等一批具有国际影响力的顶尖人才。赵东元作为从复旦成长起来的“海聚英才”全球大使，受聘后将为上海市和复旦大学的人才引进、培育工作贡献力量。

1998年，结束加州大学圣芭芭拉分校博士后工作后，赵东元选择了上海，选择了学校作为职业生涯的新起点，至今已经24年。

从一名年轻的科研人员成长为享誉国际的科学家，赵东元在复旦经历了引进人才成长的全过程。“学校宽松的科研氛围和自由探索的精神培育了我，让我成为了中国科学院院士。”赵东元这样说。

赵东元专注功能介孔材料研究，取得一系列创新研究成果，同时为学校培育了一批学术领军人才。化学系教授李伟本科毕业后保研复旦，师从赵东元，从此扎根复旦14年，成为介孔材料领域的新星。

张军，复旦文科资深教授、经济学院院长、中国经济研究中心主任，1981年在复旦大学经济学院本科学习。在求学过程中他遇到一批拥有真学问的大先生，之后他的求学、教学、研究，再也没有离开学校。他在复旦脚踏实地、一步一步走到今天，在研究中国经济方面积累了长达30多年的丰富的学术研究经验，研究成果多次获得教育部人文社会科学优秀成果奖和上海市哲学社会科学优秀成果奖一、二、三等奖。他人选《影响新中国60年经济建设的经济学家》、入选“影响新中国六十年”的第三代最有影响力的经济学

家，他还以经济学家的身份向地方和中央政府积极建言献策，并获得采纳。如今，张军在学校教书育人已35年，培养了一批优秀学生，包括4位国家级领军人才。

高强，复旦大学附属中山医院肝外科主任医生，2003年考入复旦上海医学院外科学专业硕博连读，师从肝外科专家樊嘉院士，博士期间就取得了众多科研成果。博士毕业后，他继续从事肝胆外科及肝脏移植工作，擅长微创外科，聚焦“肝肿瘤的异质性和个体化诊疗”的临床和科研攻关，主刀肝切除手术400多例/年，率领团队实施肝癌个体化综合治疗1000多例/年，创新了多种手术和诊疗策略，特别是在早筛早诊、精准分型和多学科规范精准治疗等方面取得了诸多突破性成果。在Cell, Cancer cell等期刊发表SCI论文50多篇，曾获国家科技进步二等奖、教育部自然科学一等奖、中国青年科学家、全国青年岗位能手、上海市杰出专科医师奖、以及上海市“银蛇奖”。

在他看来，自己的这点成绩是导师樊嘉院士以及周俊教授、邱双健教授和王晓颖主任医师等医学前辈们给予他谆谆教导的结果，更是复旦上医“为人群服务，为强国奋斗”文化基因代代相传。

彭慧胜、林伟、鲁伯坝、张卫、周鹏、章清、苏长和、陈钊、李冉、阙海东、毛颖、虞先凌……一批复旦本校培养的优秀人才，在复旦成长，在各领域取得硕果，引领人才队伍发展。

引育并举，打造高水平人才队伍

今年1月，复旦召开学校人才工作会议，校领导、中层干部、专家学者集全校之智共同研讨复旦未来人才工作。会议提出，建设“第一个复旦”，人才是根基、是灵魂。有什么样的人才，复旦就有什么样的未来。未来，学校将实施“大人才”战略。

党的十八大以来，校党委按照党中央完善党管人才工作格局的要求，不断加强党对学校人才工作的全面领导，成立学校人才工作领导小组，完善工作体系，健全人才工作格局，打造“三线联动”格局，形成学校党委负总责、二级党组织承担人才引育主体责任、基层党支部加强人才团结引领的党管人才工作体系。

十年间，学校坚持一流导向，聚焦国家重大战略需求和上海科创中心建设，重点在大数据、集成电路、重大传染病研究、高端智库等前沿领域，依托“张江复旦国际创新中心”、“新工科”建设、地方高水平学校建设

等众多平台，高站位进行人才布局。

为创新引才模式，学校实施“卓越2025”人才引进计划，持续打造“光华青年学者论坛”引才品牌，自2016年开始已连续举办六届，吸引3500余名海内外优秀青年人才报名，形成广泛影响力。重点依托学术交流开展海外“云”招聘、教师和海外校友推介为主要渠道的高层次人才引进常态化机制，创新“领军人才+青年人才”“大师+团队”“靶向引进”等引才模式。主动对接国家和上海重大人才工程，重点引进活跃在国际前沿、满足国家和上海重大需求的战略人才。

日前，金力在参加“对话大脑”院士论坛时透露：复旦将推出“非升即走”的替代计划，不升也能留，只要青年科学家可以在行业内做得足够好，就可以留下来，化解人才评价中“唯论文、唯帽子、唯职称、唯学历、唯奖项”的“五唯”压力。

十年间，学校遵循人才成长规律，分类建立体现不同岗位特点、不同层次人才特点的评价机制，细化分类建立16个系列职称评聘体系，分系列制定职称评审办法，避免“一把尺子量到底”。

为了打破“唯资历”倾向，拓展青年人才事业发展空间，促使青年拔尖学者能够脱颖而出，2015年，学校开通“青年杰出人才”晋升高级专业技术职务的专门渠道。自实施以来，一批青年杰出人才已在相关领域崭露头角，成为相关学科领域具有较高学术影响力的领军人才。

从引才、育才、留才出发，学校拓展公租房、租赁房源，筑巢引凤，搭建起住房“立体保障网”，切实保障教师住房，为人才安居乐业保驾护航；成立基础教育集团，在校区和附属医院所在的杨浦、徐汇、闵行等地开展合作办学，为人才解决子女入学、入托的后顾之忧；充分用好附属医院资源，积极为各类人才提供优质医疗保健服务。

展望未来，复旦人才引育怎么做

党的二十大报告强调：要坚持教育优先发展、科技自立自强、人才引领驱动，加快建设教育强国、科技强国、人才强国，坚持为党育人、为国育才，全面提高人才自主培养质量，着力造就拔尖创新人才，聚天下英才而用之。

展望未来，复旦大学将持续贯彻落实中央人才工作会议精神，深入实施“大人才”战略，拿出新举措，开创新局面。坚持一流导向，启动战略人才引进计划。在引进人才的整体策略上

2012-2022 喜迎二十大 见证十年

复旦大学十年人才引育情况

创新引才模式

实施“卓越2025”人才引进计划，党的十八大以来共引进各类高层次人才1500余人。
自2016年起，连续举办六届“光华青年学者论坛”，吸引3500余名海内外优秀青年人才报名。
党的十八大以来全职引进两院院士15名。
2018年，首次引进诺贝尔奖获得者迈克尔·莱维特。

创新培育模式

实施“卓越2025”人才培养计划，先后已有214位教师获得支持，学校整体投入经费超过2亿元。
目前，学校共有各类国家级人才计划入选者661人，在教师队伍中占比19%。

优化师资队伍结构

着重发展教学科研队伍，10年间增幅达35.8%。
教学科研人员占全校教职员工的比例从49.2%提升到58.2%，获得博士学位人员占比由75.8%增长至92.2%，具有一年以上海外学习、工作经历的有2039人，占比从19.2%提升至56.9%，师资队伍规模进一步扩大、结构持续优化。

在编教学科研人员变化

年份	全职人数	兼职人数
2012	2641	1000
2022	3586	1300

博士后科研人员是科技创新的生力军

2019年，学校发布博士后队伍建设新方案，全面实施博士后制度改革工作。博士后招收数量大幅增加，招收质量显著提高。自2020年以来，学校每年招收的全职博士后均超过500人，其中海外引进和C9高校毕业生占比超过50%，对国内外优秀博士生的吸引力明显增强。

十八大以来年度招收全职博士后情况

年份	招收人数
2012	100
2013	120
2014	150
2015	180
2016	220
2017	280
2018	350
2019	450
2020	520
2021	580

进一步统筹，制定院系人才规划，多轨合一，围绕一流学科建设，全面提升人才引进质量，聚焦顶尖人才、领军人才和青年英才等战略型人才，举全校之力给予战略人才更大力度的资源保障，加快聚集全球一流人才。构建全生命周期的人才成长阶梯，营造人才成长沃土。以“卓越2025”人才培养计划为基础，不断丰富内涵、完善配套举措，构建发现、支撑、跟踪、评价全生命周期的人才培育体系，通过综合保障、个性化支持，搭建平台，让人才能够一步一个脚印、一段一个台阶更好地实现成长发展，让学校真正成为一流人才集聚、孵化、成才的沃土。充分激发院系在人才工作中的“主力军”作用。将人才工作的责任压实到院系，权力下放到院系，资源汇聚到院系，充分发挥其人才工作的东家作用，激发人才工作活力。

文/胡慧中 制图/曹丛钰