

CHANG CHUN ZHONG YI XUE YUAN

长春中医学院

院史

1986 - 1997

主 编 陈广路 王广尧

长 春 出 版 社

第一章 改革篇

进入90年代以来，中国的改革开放发展到了一个新阶段，改革的目标更加明确，改革的步伐更加坚定。1992年邓小平同志视察南方，发表了一系列重要谈话，极大地推动了改革开放和建设有中国特色社会主义的进程。同年召开的中国共产党第十四次全国代表大会做出了三项具有深远意义的决策：一是抓住机遇、加快发展；二是明确我国经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济体制；三是确立邓小平建设有中国特色社会主义理论在全党的指导地位。适应全国改革开放的形势和社会主义市场经济的要求，国家教委于1993年2月颁布了《中国教育改革和发展纲要》，高等教育改革进入了一个新的历史时期。在这一时期，长春中医学院抓住历史机遇，以深化改革为契机，致力于建立和完善适应社会主义市场经济要求的内部管理体制和富有生机与活力的运行机制，不断强化管理，加强内涵建设，推动了全院各项事业的发展和办学质量、办学效益的提高。

一、学院改革领导小组的成立

为使学院改革能积极、稳妥、健康地向前发展，学院党委于1992年9月22日作出决定，成立长春中医学院改革领导小组。党委书记李影任改革领导小组组长，副组长由院长邓明鲁和纪委书记姚德臣担任。领导小组下设办公室，姚德臣兼主任，李秀发为

副主任。

改革领导小组的职责是在学院党委的领导下，就学院各方面改革事宜进行调查研究，分析论证，拟定改革方案，为党委决策提供咨询和参谋意见，对改革进程中的有关问题及各方面关系进行综合协调。

根据工作需要和人员变动情况，学院曾对改革领导小组进行过几次个别调整。最后一次调整是在1997年9月17日，调整后的改革领导小组组长：李影；副组长：隋殿军、姚德臣；办公室主任：季长虹。

改革领导小组成立以后，在学院党委的领导下，在各部门、各单位的大力支持下，做了大量的工作，对学院的改革起到了积极的推动作用。

二、内部管理体制改革方案的制定与实施

1992年11月25日召开的学院第四次党代会，确定了学院改革的总体思路，即：以教学改革为重点，以内部管理体制改革的突破口，积极稳妥地全面推进学院各方面改革，逐步建立起适应社会主义市场经济要求的、富有生机与活力的办学体制和运行机制，不断提高办学质量和办学效益，促进学院各项事业的发展。

1993年7月14日，学院三届三次教职工代表大会讨论并通过了《长春中医学院内部管理体制改革的方案》。该方案于1993年7月16日获学院党委批准，1993年9月1日正式印发执行。

《方案》提出，学院内部管理体制改革的指导思想是：以党的十四大和《中国教育改革和发展纲要》为指针，以“坚持方向，

提高质量，服务中心，增强活力”为宗旨，为实现学院“八五”规划和“教育上质量，科研上水平，医疗上等级，创收上效益，物质条件上标准，职工收入上档次”的目标，为把我院建设成为全国一流的中医院校而奋斗。改革的基本内容包括教学管理体制、后勤管理制度、人事管理制度、分配制度、住房制度等5个大的方面，每个方面的改革都有详尽可行的实施方案。

1. 改革教学管理体制

在原中医系基础上，成立基础教学部。新组建的基础教学部包括原中医系各教研室和体育教研室、外语教研室、部办公室，负责全院各专业的基础课及体育、外语教学。

新的中医系与附属医院合一，对内一套机构，对外挂长春中医学院中医系和长春中医学院附属医院两块牌子。包括临床课各教研室、系办公室。负责中医学专业的全部临床课教学及针灸学、骨伤学两个专业的部分临床课教学与实习。

学生采取分段管理的办法：本科生1至2年级和专科生1至3学期由基础教学部管理，本科生3至5年级和专科生4至6学期由中医系管理。

原编制在学院的24名临床课教员划入中医系（即附属医院）编制内。

附属医院院长即为中医系主任，主管教学工作的副院长即为中医系副主任，附属医院党委书记即为中医系党委书记，增加一名党委副书记职务，分管学生工作。

2. 改革人事管理制度

(1) 调整、合并党政机关机构

党委办公室和院长办公室合并，保留两个办公室的名称和职

能，接受党委和行政的双重领导。

监察室、审计室并入纪委办公室，保留名称，职能由纪委办公室承担。

党委宣传部和党委统战部合并，保留两部名称和职能。

学生工作部、武装部、团委合并，保留原 3 个机构名称和职能。

工会和妇委会合并，保留原名称和职能。

高教研究室并入教务处，原科研医务处研究生科隶属于教务处（后于 1996 年 10 月成立研究生处）。

增设外事工作处、校办产业管理处。

调整原机关一党总支、机关二党总支为机关党总支和联合党总支。

通过调整，使学院党政机关机构由原来的 23 个部门减少到 16 个，减少 30%。

（2）精减压缩机关、事业人员编制

重新核定了人员编制。将全院人员分为固定编制和流动编制两大类，固定编制中又分为事业编制和校办企业编制。校本部事业编制总数控制在 550 人之内，变 20% 的事业编制为企业编制和流动编制。党政机关工作人员由原来的 129 人减少到 105 人，减少近 20%。对人员进行了合理分流，富余人员的流向分别为：接受经济实体聘用，创办经济实体，院内退休，停薪留职，辞职，待聘。学校对各种流向的富余人员均给予相应的扶持和优惠政策。

3. 改革分配制度

（1）改革院内津贴分配办法

在保证事业编制职工基本工资的基础上，实行院内津贴。院

内津贴由岗位津贴、业绩津贴、专项津贴、特殊奖励四部分组成。院内津贴分配改革的基本原则是：

根据职工的工作表现、工作能力、责任大小、完成任务的数量和质量、对学院贡献的大小等确定不同的津贴发放标准。

院内津贴坚持按劳分配的原则，打破平均主义，体现奖勤罚懒、奖优罚劣。

院内津贴体现向教学第一线倾斜的原则，鼓励教师安心本职工作，把主要精力投在人才培养上。

上述原则及院内各种津贴标准参见《关于院内分配制度改革的实施方案》，本书从略。

（2）改革校办产业分配办法

校办产业分配的原则确定为：一是自负盈亏，二是多劳多得，三是允许一部分人先富起来，四是对贡献大的实行重奖。总体上兼顾学院、实体和个人三者利益。据此，学院制定并先后多次修订了《长春中医学院校办产业管理暂行条例》，使经济实体、创收部门的生产经营活动，特别是利益分配更加规范。

（3）对学院直属的二级单位实行工资总额包干

在调整党政机关机构、理顺院系关系、实行新的定编方案的基础上，学院对直属的二级单位逐步实行了工资总额包干的做法。即只负责二级单位定编人数的工资额。对其超编、富余的人员，由二级单位通过创办经济实体等各种渠道自我消化，工资自我承担；对于空编的二级单位，实行减人不减工资总额。工资总额包干从1994年9月起实行，首批实行包干的二级单位有基础教学部、中药系、针灸骨伤系、图书馆、编辑部。

4. 改革后勤管理制度

后勤改革以服务教学为根本宗旨，以提高工作效率、节约经费开支为目的，全面推行承包管理。先后对学生食堂、车队、电话班以及采暖、维修、水电等部门和岗位实行了承包管理。通过核准任务、经费包干，在保证服务质量的前提下，着眼于节支，厉行节约，挖掘潜力，减少支出。并提出逐渐由服务型管理向经营型管理转变，在搞好校内服务的基础上，面向社会服务，积极组织创收。把节支和创收所形成的效益同后勤职工的个人利益挂钩，使后勤职工在付出辛勤劳动的同时，个人收入有所增加，有效地调动了后勤职工的积极性。

5. 改革住房制度

住房制度改革主要是改革依靠国家和学校包下来的低租金和无偿分配的福利性住房制度，转向以商品性为主，福利性为辅，国家、集体、个人三者相结合的建房投资体制和住房管理制度。其基本内容一是集资建房，二是征收住房保证金，三是超标加租，四是提高房租。后来依据上级房改精神，将部分学院职工住宅出售给了居住者个人。

6. 进一步向系部下放权力

为更好地强化系部的地位和管理职能，发挥其在学院建设与人才培养中的主体作用，学院在1994年7月下发了《关于理顺关系，明确职责，下放权力的实施意见》。依据这一文件，各系部在教学及科研管理、内部人员调整、奖金分配、教研室主任任免、教师职称评定、学生管理、经费分配及使用以及组织创收等方面都较过去享有更大的自主权，调动了系部的办学积极性，在一定程度上改变了学院包得过多，管得过细、过死的状况，强化了基层

管理环节。

三、改革的不断深化

1995年2月24日，学校下发了《关于进一步深化改革的意见》，总结了学院第四次党代会以来改革的进程和经验，提出了今后一个时期进一步深化改革的基本意见。《意见》指出，要重点深化教学、科研、医疗、后勤、学生管理体制和干部管理体制的改革，在这些领域引进富有生机与活力的新机制，促进学院各方面工作的发展。根据《意见》的精神，学院对下述各方面的改革进行了有效的运作。

在教学方面，改造原有专业，拓宽专业面，调整专业方向，以适应社会主义市场经济对人才的需求。根据中医药人才市场状况和未来人才需求趋势，一是对针灸学专业进行了改造，主要培养外向型人才。注重新招生源的外语基础，加大外语教学力度，增加国际交往知识的教学内容，以便毕业后向国外输送。既解决该专业在国内分配上的困难，又发挥了中医的特长和优势，满足国际医疗市场的需要。二是在针灸学专业中进行推拿学专门化培养，拓宽专业面，培养既能从事针灸临床，又具有一定推拿学基础理论和操作技能的中医推拿专业应用型人才。三是在中医学专业的部分定向生中，进行中西医结合专门化培养，增大西医课教学的比重，为农村和基层培养中西并举的复合型人才。

在科研方面，进行了把院属科研单位推向市场的尝试，走以科研养科研和医、教、研一体化的路子。对中医研究所与中药系实行了系所合一，将研究所人员逐年消化在中药系定编人数内，对内一套人员，对外挂长春中医学院中药系和长春中医学院中医药

研究所两块牌子。在逐步弱化学院统办、包办研究所的同时，各基层单位自办科研机构，开展科学研究的积极性不断高涨。附属医院投资兴办的新药开发研究中心，在全国同类医院中居一流水平。其它各系部、各实体的中心研究室、研究所也都不断增强了自我发展的能力。特别是1996年10月学院科技大会召开以后，学院科研基金、科研奖励基金的建立，新的科研课题立项招标、投标制度的建立，科研成果转让及奖励办法的实施更加调动了广大教师和科研人员的积极性，促进了中医药学术的发展。

在医疗方面，一是附属医院不断深化院内经济管理改革，引进竞争激励机制，落实科技兴院方针，注重高层次人才的引进和培养，进一步提高了医疗、教学、科研工作的质量与水平。通过内引外联（建立公安伤害医院、挂省中医院牌子等），拓宽了附属医院的业务范围，提高了知名度。二是在严格执行国家医疗卫生行政法规，保证医疗质量的前提下，允许各系部创办自负盈亏的医疗实体，在为院、系增加经济效益的同时，也促进了基础教学人员与临床实践的紧密结合。三是以针灸骨伤医院为基础，积极开展了第二附属医院的筹建工作。

在校办产业管理上，《意见》主要提出实行两个方面的改革。一是学院各经济实体全部人员工资由所在实体自行承担，列入其上缴学院的效益基数中；二是学院药厂在对学院资产保值增值、保证上缴学院效益基数逐年增加的前提下实行股份制改造。第一个方面的改革，已在1997年召开的学院五届一次教代会通过的《校办产业管理条例》中得到确认并同时开始实施，取得了较好的效果；第二方面的改革是1997年根据药厂的实际情况，对药厂实行剥离，建立了新的“长中制药有限公司”。

在干部管理方面，主要是在学院处级干部（实行选任制的干部除外）中，逐步推行了聘任制。1995年起，处级领导干部需要调整或补充时，原则上都要经过民意测评、组织考核、党委聘任的办法进行。使处级干部形成积极进取的精神风貌及工作状态，以提高工作质量和工作效率。据此，学院党委于1995年6月制定了《关于在处级干部中推行聘任制的暂行办法》，1996年5月，又重新修订下发该《办法》，并将其基本内容收入同时下发的《中共长春中医学院委员会关于处级干部选拔任用工作暂行办法》。

1994年12月，学院首次采用公开招聘的办法聘任总务处处长，汪玉宣同志应聘上岗。此后，相继有成人教育部部长张志、教务处处长王军、人事处处长李秀发、计财处处长张秀兰、老干部处处长温尧民、保卫处处长张力、研究生处副处长刘宏岩、党委宣传统战部部长孙星、科技开发公司经理王大鹏、劳动服务公司经理于健金、附属医院副院长周建民、科研医务处副处长王中男、针灸骨伤系主任王之虹、基础医学部副主任杨茂有、中药系副主任张大方等前后共15位同志经竞选应聘上岗。另有总务处副处长王传璞、常毅，针灸骨伤系副主任王富春、韩永和，教务处处副处长张立侠等5人被聘上岗。实践证明，干部制度的改革，竞争、激励机制的形成，体现了党的干部路线、群众路线和党管干部原则的统一，对于调动管理干部的工作积极性。提高管理水平起到了积极的推动作用，形成了富有生机与活力的用人机制。

在后勤方面，自总务处处长竞选上岗之后，在后勤党政班子的共同努力下，承包改革进一步深化。把后勤服务的任务指标和经费指标一起层层分解，落实到每个科室、班组和人头，自上而下地实行了聘任制。落聘者下岗，取消奖金，减发或停发工资，打

破了铁饭碗、大锅饭，改变了干好干坏一个样的状况，增强了后勤职工的主人翁责任感。自承包改革近4年来，在服务质量不断提高的前提下，每年为学院节约各项经费开支近80万元。同时，通过落实节支奖和对部分岗位实行剥离经营，后勤职工的收入也逐年有所增长。根据后勤改革发展的势头和进一步深化的可行性，学院党委在1998年工作要点中决定，自1998年起，学院后勤（总务处）系统人员工资每年削减10%，10年内完全与学院脱钩，实行自负盈亏、自我发展。

在人事制度改革上，一是在向系部下放权力的基础上，逐步理顺学院与编制单列的附属单位的关系。1997年，学院提出了《关于编制单列附属单位人事管理权限与程序的意见》，对附属单位在机构设置、人员编制、干部任免、人员调配与奖惩、职称评定等人事管理工作方面的权限和程序做出了明确的规定。使人事管理向“宏观管理管而不死，微观放开放而不乱”的方向发展。既赋予附属单位一定的人事自主权，又保证学院在宏观上不失控。

二是加强了制度建设，使人事管理逐步走向规范化和法制化。自1993年以来，学院先后制定下发了《定编方案》、《关于二级单位工资包干暂行实施办法》、《职工考勤规定》、《出国人员延长在国外停留时间的处理办法》、《关于停薪留职的暂行规定》、《关于本院职工报考研究生的暂行规定》、《关于对来院教师确定服务期的暂行规定》、《各类人员考核办法》、《关于流动人员管理的若干规定》等文件，对涉及人事管理的有关事宜规定出明确的制度和办法，使人事管理更加有章可循，更具有严肃性，也更有透明度，更便于实施与监督。

三是在指导思想和观念上，逐步实现从传统人事管理向整体

性人才资源开发的转变。首先是制定了《关于引进和培养高层次专业技术人才优惠政策的暂行规定》，加大了人才培养与引进的力度。从1994年起先后引进王本祥、刘平夫、杨世忠等几名具有博士学位或享受政府特殊津贴的高层次科研及管理人才；选送了一批有发展潜力和培养前途的优秀青年骨干教师攻读博士学位，保证了教师队伍的后劲。其次是在学科优化重组、人才配置上做了一定的宣传和组织准备工作。第三是改革职称评聘。自1995年以来，多次修定《长春中医学院专业技术职务评聘工作实施方案》，认真贯彻执行国家有关评聘政策、规定，坚持各职务系列《试行条例》所规定的评聘条件和标准，坚持公开、公平、公正的原则，客观地考核评价专业技术人员的政治思想、学识水平、工作能力和工作业绩，鼓励中青年专业技术拔尖人才脱颖而出，使考核与评聘工作真正起到了调动广大教师和专业技术人员工作积极性，优化队伍结构，促进队伍建设，推动学院发展的作用。

第二章 党 群 篇

1986 年以来, 我院结合自身实际, 紧紧围绕国家改革开放的大局和学院党委的中心工作, 在精神文明建设、思想政治工作、党建工作、“两课”教学、统战工作、纪检工作及教代会、工会、共青团、妇委会、院报工作等方面都取得了十分喜人的成绩, 很多方面形成了学院自己的特点和优势, 各项工作多次受到上级的表彰与奖励。

一、领导班子建设

(一) 院级班子建设

1. 思想政治建设

为了落实党中央提出的以邓小平建设有中国特色社会主义理论武装全党的战略任务, 加强领导班子建设, 党委坚持理论中心组学习制度, 并推动党风廉政建设, 提高思想政治素质、决策水平和领导能力, 使理论学习更加经常化、制度化。①学院党委理论学习中心组以党委委员为主体, 同时吸收部分科室的负责同志参加。②院系两级理论学习中心组建立定期学习讨论制度。一般情况下, 党委理论学习中心组每双周集中学习 1 次, 全年学习讨论不少于 20 次。③党委理论学习中心组以认真学习马克思、恩格斯、列宁、毛泽东的重要著作和《邓小平文选》为主, 并学习中

央重要文件和中央领导同志的重要讲话精神;学习社会主义政治、经济,现代科学技术,党政管理和法律、法规知识。④为保证学习质量和效果,理论学习中心组成员要根据学习内容和中心议题,认真阅读有关书目和材料,准备好讨论发言提纲。备有集体学习记录,记录学习、讨论、辅导和发言等各项内容。⑤学习倡导理论联系实际的学风,采用边学习理论,边调查研究,边指导工作,边撰写理论文章的学习方法。党委理论学习中心组的组织、检查工作由党委理论学习中心组秘书组负责。从1994年开始,根据上级精神,学院院系两级理论学习中心组坚持了“四个一”的学习制度,即“通读一遍《邓选》1~3卷;记1万字的读书笔记;写1篇读书心得体会文章,解决1个实际工作中的问题。”

2. 制度建设

1992年,党委制定出台了《党委工作规范》,1993年又进行补充修改。对党委的工作任务、原则和党委全委会议作了详尽的要求,作为党委指导全院工作的制度。1991年,党委制定了长中医党发[1991]22号《关于学院党政领导深入师生做好工作的暂行规定》,自文件下发后,学院党政领导深入师生,调查研究,解决问题,收到较好的效果。1993年又重新修订下发。

3. 党员代表大会

1986年1月29~30日,学院党委召开了第三次党员代表大会。确定出今后我院工作的指导思想是:以党的十二届六中全会精神为指导,以改革为动力,以培养有理想、有道德、有文化、有纪律的中医药人才为目的,加强和改善党的领导,调动方方面面的积极因素,团结奋斗,振兴中医。按照上级要求,选举产生了党委委员11名,纪委委员7名,选出原一祥为党委书记,李影为

党委副书记，张天华为党委副书记兼任纪委书记。1992年11月，学院党委召开第四次党员代表大会。确立了今后一个时期学院改革和建设的总体目标是：在党委的领导下，组织动员全院师生员工，团结一致，奋力拼搏，推进教学、科研、医疗和各项事业的改革，每隔几年跃上一个新台阶，努力把我院建设成为一流的中医医院校。选举产生了党委委员17名，纪委委员7名。选出李影同志为学院党委书记，王会田同志为党委副书记，姚德臣同志为纪委书记。1997年6月11~13日，学院党委召开第五次党员代表大会。确立今后4年学院发展的指导思想是：以邓小平建设有中国特色的社会主义理论和党的基本路线为指导，全面贯彻党的教育方针，以教学为中心，科研为先导，医疗为基础，以培养全面适应现代化建设需要的合格中医药人才为目标，加强和改善教学领域和各项管理体制的改革，提高办学质量和效益，为把我院建设成为高质量、有特色的中医医院校而奋斗。会议选举产生党委委员17名，纪委委员7名。选出李影同志为学院党委书记，姚德臣同志为党委副书记，周立同志为纪委书记。

4. 后备干部队伍建设

1993年6月，1995年7月，1995年12月，1998年3月，党委先后4次对院级后备干部进行推荐、调整、充实。目前，我院拥有一支素质高、工作能力强、群众威信高的副厅级后备干部队伍。

（二）处级干部队伍建设

1. 处级干部的教育

几年来，党委对处级干部的教育主要以理论培训为主。自

1986 年以来，党委抓住机会，共派出 44 名处级干部参加省委党校、东北师大党政干部专修班等理论研讨班学习。自 1990 年党委成立党校以来，利用党校这块阵地，党委共举办处级干部理论培训班 11 期，培训 412 人次。此外，举办计算机培训班 1 期，培训学员 15 人。

党委坚持抓各级理论中心组学习，加强处级干部马克思主义理论学习，不断提高其政治思想理论素质和领导能力，使党员干部的理论学习更加经常化、制度化。成立了各党总支理论学习中心组，并建立了学习制度：①各党总支理论学习中心组的成员以总支委员为主，同时吸收系、部主要行政、业务党员干部。实行主要领导负责制，由总支书记或副书记召集成员并主持理论学习。②党总支理论学习中心组要每月集中学习讨论 1 次，全年学习讨论不少于 9 次。每次时间不少于 2 小时。③各党总支理论学习中心组以认真学习马克思、恩格斯、列宁、毛泽东的重要著作和《邓小平文选》为主，并学习中央重要文件和中央领导同志的重要讲话精神；学习社会主义政治、经济、现代科学技术、党政管理和法律法规知识，落实好上级及学院党委下达的理论学习任务。④为保证学习质量和效果，各党总支理论学习中心组成员要根据学习内容和中心议题，认真阅读有关书目和材料，准备好讨论发言提纲。备有集体学习记录，记录学习、讨论、辅导和发言等各项内容。⑤学习倡导理论联系实际的学风，坚持采用边学习理论，边调查研究，边指导工作，边撰写理论文章的学习方法。党总支理论学习中心组的检查和考核工作由宣传部负责。通过学习解决工作中的实际问题，研究新思路，正确处理各种矛盾，力求把工作做得尽善尽美。

2. 处级干部制度建设

1991年11月,根据党的十三届四中全会的精神及市委组织部发[1989]63号文件要求,全面准确贯彻干部队伍“四化”方针,加强党管干部原则,特制定《中共长春中医学院委员会关于干部管理权限及干部任免、调动、考核程序的若干规定》,直到1996年4月,一直作为我院干部调配工作的指导性文件。1994年12月,当时总务处班子面临重新调配,学院党委研究决定将对总务处的经济进行单独核算,指标包干,实行承包。面临此种局面,党委决定公开招聘总务处处长。此次招聘在全院范围内报名者4名,最后汪玉宣同志以较大的优势被聘任为总务处处长。这是我院首次采取公开招聘的办法聘任的第一位处级干部。1995年6月,学院党委根据党的十四届四中全会精神,决定在我院处级干部中逐步推行聘任制。党委在总结总务处处长招聘体制经验的基础上,制定出台了长中党发[1995]17号《关于在处级干部中推行聘任制的试行办法》。它对在新形势下坚持党管干部的原则,改进党管干部的方法,扩大民主,完善考核,鼓励优秀人才脱颖而出,建立富有生机与活力的用人机制,全面提高处级干部素质等方面具有重大意义。1996年4月,学院党委召开第一次组织工作会议。目的是认真研究如何进一步加强干部队伍的思想建设,如何加大干部制度改革的力度,如何在以往工作基础上,再接再厉,狠抓落实,推进我院基层党组织建设,为学院“九五”规划的实现提供坚强的组织保证。下发了《中共长春中医学院委员会关于处级干部选拔任用工作暂行办法》、《长春中医学院1996~2000年干部教育培训规划》。自《暂行办法》下发之日起,原《关于干部管理权限及干部任免、调动、考核程序的若干规定》中有