

本文引用: 刘 琰. 新质生产力视域下中医药青年人才培养路径研究: 基于青年人才托举工程项目的实践探索[J]. 湖南中医药大学学报, 2026, 46(2): 381-386.

## 新质生产力视域下中医药青年人才培养路径研究 ——基于青年人才托举工程项目的实践探索

刘 琰\*

中华中医药学会, 北京 100029

**〔摘要〕** **目的** 总结中医药青年人才托举工程项目(简称青托项目)在促进青年科技人才成长方面的具体成效,并分析新质生产力背景下项目存在的问题与优化方向。**方法** 本研究选取2017—2021年已完成青托项目的193人为调查对象,采用问卷调查法调查其基本信息及成长情况,并通过访谈法调研了解青年人才需求与建议。**结果** 青托项目对刚参加工作的青年科技人才具有显著的职业助推作用,其成效不仅体现在科研能力提升上,更在其职业发展路径上形成“加速效应”。数据显示,19%的托举人入选青托项目后获国家级人才项目,45%获省部级人才项目,50%有职称晋升,且25%存在破格晋升情况,45%主持2项国家级科研项目,34%获省部级科学技术奖,24%获全国学会奖项,70%持有2项及以上授权专利。但在新质生产力背景下,青托项目存在区域发展不均衡、传统与现代融合不足、成果转化率不足等问题。**结论** 青托项目能有效加速中医药青年科技人才的职业成长与科研产出。未来需从优化顶层设计、构建多维培养平台、完善成果转化机制等方面着手,为中医药现代化发展培育更多高素质后备领军人才。

**〔关键词〕** 中医药;青年;人才培养;新质生产力

**〔中图分类号〕**R2

**〔文献标志码〕**A

**〔文章编号〕**doi:10.3969/j.issn.1674-070X.2026.02.023

## Cultivation pathways for young talents in Chinese medicine in the context of New Quality Productive Forces: A practical exploration based on the Young Talent Support Program

LIU Yan\*

China Association of Chinese Medicine, Beijing 100029, China

**〔Abstract〕** **Objective** To summarize the specific outcomes of the Youth Talent Support Program (YTSP) in fostering the growth of young sci-tech talents in Chinese medicine, and to analyze the existing problems and optimization directions of the program within the context of New Quality Productive Forces. **Methods** A total of 193 young talents who had completed the YTSP between 2017 and 2021 were recruited as the study participants. A questionnaire survey was conducted to investigate the basic information and professional development status of these participants, and interviews were carried out to identify their needs and suggestions. **Results** The YTSP demonstrated a significant career-boosting effect on young sci-tech talents who have recently entered the workforce. Its effectiveness was reflected not only in the enhancement of scientific research capabilities but also in generating an "accelerating effect" along their career development pathways. Data indicated that following their selection for the YTSP, 19% of the sponsored talents were selected for national-level talent programs; 45% for provincial or ministerial-level talent projects; 50% received professional title promotions (including 25% receiving exceptional promotion); 45% presided over two national-level research projects; 34% received provincial or ministerial-level sci-tech awards; 24% won awards from national academic societies; and 70% held two or more authorized patents. However, in the context of New Quality Productive Forces, the

**〔收稿日期〕**2025-07-01

**〔基金项目〕**国家中医药管理局青年干部大调研课题(2024QNDY0011)。

**〔通信作者〕**\* 刘 琰,女,硕士,助理研究员,E-mail:ilyly\_108@163.com。

program still faces challenges such as unbalanced regional development, insufficient integration of traditional and modern approaches, and a low rate of achievement transformation. **Conclusion** The YTSP effectively accelerates the career development and research output of young Chinese medicine sci-tech talents. Future efforts should focus on optimizing top-level design, constructing multi-dimensional cultivating platforms, and perfecting mechanisms for the transformation of sci-tech achievements, thereby nurturing more high-quality reserve leading talents for the modernization of Chinese medicine.

[**Keywords**] Chinese medicine; youth; talent cultivation; New Quality Productive Forces

2023年9月,习近平总书记在黑龙江省考察时首次提出“新质生产力”概念。新质生产力的本质是“以科技创新为主导、以劳动者素质提升为支撑、以产业结构优化为导向的先进生产力形态”,核心要求包括科技创新与产业深度融合、区域发展协同均衡、人才队伍高素质化<sup>[1]</sup>。中医药作为我国独特的卫生资源和科技资源,其传承创新发展的关键在于青年人才,他们既是中医经典理论的继承者,也是中医药与现代科技融合的践行者,更是中医药领域新质生产力培育的核心载体。

习近平总书记在党的二十大报告中强调:“人才是第一资源。”<sup>[2]</sup>近年来,中央层面相继出台多项政策,大力支持高质量中医药人才的培养。2019年10月,中共中央、国务院出台《关于促进中医药传承创新发展的意见》<sup>[3]</sup>,提出优化人才成长途径,培养造就一批高水平中医临床人才和多学科交叉的中医药创新性领军人才。2022年10月,国家中医药管理局印发《“十四五”中医药人才发展规划》<sup>[4]</sup>,强调加强中医药高层次人才队伍建设,重点提到了“中医药青年拔尖人才培育项目”。2023年2月28日,国务院办公厅印发《中医药振兴发展重大工程实施方案》<sup>[5]</sup>,再次强调建设以领军人才为引领,以青年优秀人才等为主体的高素质中医药特色人才队伍。

作为中医药发展的基石,中医药青年人才的培养对中医药传承创新发展起着至关重要的作用。青年人才托举工程项目(简称青托项目)是由中国科学技术协会于2015年10月立项的国家级青年人才计划,采用以奖代补、稳定支持的方式,大力扶持有较大创新能力和发展潜力的32岁以下青年科技人才,帮助他们在创造力黄金时期做出突出业绩,成长为国家主要科技领域高层次领军人才和高水平创新团队的重要后备力量。青托项目的设立初衷是补齐科技人才扶持的结构短板。

中华中医药学会作为全国性中医药学术团体,于2017年启动实施青托项目,在申请中国科学技术协会项目的同时,配套实施中华中医药学会青托项

目,旨在为国家中医药高层次人才梯队(如岐黄学者)培养后备力量,解决中医药领军人才断层问题。但研究发现,中医药人才的成长之路复杂,具有学习任务重、成长周期长、实践要求高等特点,亟须深入研究不同时期、不同阶段人才成长特点和需求,并给予全方位系统的支持。本研究首次将新质生产力理论与中医药青年人才成长周期结合,通过分析186位青托人才的成长数据,明确项目成效与现存差距,提出针对性培养路径,为中医药人才培养模式改革提供理论与实践依据。

## 1 资料与方法

### 1.1 研究对象

以中华中医药学会2017—2024年8期青托项目303人(其中中国科学技术协会立项35人、中华中医药学会立项268人)为总体,选取2017—2021年已完成青托项目的193人为调查对象(占总体的63.7%),确保数据完整性。

### 1.2 研究方法

1.2.1 问卷调查法 利用“问卷星”平台进行问卷的制作、发放和回收。问卷共44个题目,包括基本信息、人才计划情况、职务职称晋升情况、主持科研项目情况、获得科技奖励情况、获授权专利情况、科技成果转化、论文/著作出版情况、学会任职情况及托举需求等。本调查共回收问卷188份,剔除信息不全的问卷后,剩余有效问卷186份,问卷有效率96.4%。

1.2.2 访谈法 选取来自中医药领域临床、科研及高校三类机构的9位青年人才作为访谈对象。访谈对象构成如下:临床机构5人,科研机构2人,高校2人。所有受访者均为青托项目既往入选者,具备副高级及以上职称,且主持过国家级科研项目,具有良好的代表性和专业话语权。访谈围绕在新质生产力背景下,如何进一步促进青托项目对青年人才的培育效能进行深入研讨,从问题、需求、建议路径进行中医药青年成长路径分析。

1.2.3 数据分析 采用Excel进行描述性统计,结合访谈结果进行质性分析。

## 2 结果

### 2.1 青托人才的基线特征

2.1.1 人口学特征 性别分布:男性 115 人,占比 61.83%;女性 71 人,占比 38.17%。男性立项人数高于女性。相较岐黄学者、国家优青、国家杰青项目入选者女性入选比例,青托项目女性入选者比例较高。

年龄分布:由于中国科学技术协会青托项目申报年龄是 32 岁以下(医学和女性科技工作者可放宽 1~2 岁),中华中医药学会青托项目申报年龄是 36 岁以下。因此,青托项目的年龄分布在 27~36 岁之间,34 岁托举人最多,33 岁、34 岁、35 岁的入选者占比超一半。这可能与中医药行业人才成长时间较长有关;另外也说明,时间积累是中医药人才培养的一大特色,应该更早开始培养。

2.1.2 地域与单位分布 青托项目申报方式较为灵活,可以渠道推荐和个人会员自荐等形式申报。调查对象立项人数较多的省份(市)分别是北京、广东、上海、江苏、四川、浙江、天津。相对而言,湖南、福建、安徽、江西、云南、吉林等省份的立项人数较少,仅为 1~3 人。因此,从地区分布来看,北京地区托举人才最多,这也凸显了首都优势,说明科教资源较丰富的城市对优秀青年科技人才具有较强的吸引力<sup>[6-7]</sup>。

对调查对象工作单位进行分析,在医疗机构的 90 家,占比 48.39%;在高等院校的 80 家,占比 43.01%;在科研院所的 16 家,占比 8.6%。在入选人所在单位中,北京中医药大学立项人数最多,其次是北京中医药大学东直门医院、南京中医药大学、成都中医药大学、广东省中医院、中国中医科学院广安门医院、广州中医药大学第一附属医院等单位入选者较多,呈现出明显的“双一流大学和三甲医院”集聚现象。结果与中国优秀青年科技人才成长特征相符合<sup>[6]</sup>。

2.1.3 学历、职称与专业结构 调查对象中最高学历的博士研究生为 177 人,占比 95.16%;硕士研究生为 9 人,占比 4.84%。这不仅与医学专业特点有关,也因为该项目选拔的青年人才须具备扎实的中医基础理论,与一定的科研经验积累,印证了项目“托举有创新潜力的青年人才”的选拔导向。此外,本研究结果与中国优秀青年科技人才的教育模式相同,进一步说明一条连贯性强的学术发展路径,有助于青年人才在专一领域持续深耕,也大幅提升了入选青年人才托举工程项目的概率<sup>[6]</sup>。

调查对象中以高级职称人数较多,其中初级职

称 1 人,中级职称 33 人,副高级职称 94 人,正高级职称 58 人(多为特聘),反映项目精准定位“科研创造力黄金期”人才。调查对象中以临床类人才居多,占半数以上。

在专业分布上,中药药理学 32 人,占比 17.20%,人数最多。其次是心血管病、中药药剂学、中医基础理论、中药化学、肺系病、中药分析、针灸推拿学、脾胃病、肿瘤、脑病、男科、骨伤科、皮肤病、骨科、妇科、内分泌、肾病、风湿免疫,呈现出鲜明的中医药学科特色,反映出中医优势病种与研究领域在科研创新中的突出表现。以上结果与中医药重点学科建设相关政策的实施有关,研究证明,在新质生产力赋能下,重点学科高质量发展在人才生态精准化培育方面成效显著<sup>[8]</sup>。

### 2.2 托举成效分析

2.2.1 人才梯队晋升 调研统计发现,已有 2 位中国科学技术协会托举人入选青年长江学者计划,12 人获国家优秀青年科学基金,约 10 人入选万人计划青年拔尖人才,12 人获青年岐黄学者项目,有 45% 的托举人入选青托项目后获省部级人才项目。可见,青托项目托举人向更高层次的人才转化成效显著,已成为我国中医药高层次人才最重要的基础孵化平台之一,有望形成“基础层-骨干层-领军层”的纵向成长通道。王崑等<sup>[9]</sup>对中医药人才发展现状调查发现,人才称号对青年学者的成长有激励作用,在职称晋升中发挥必要作用,并且对其他荣誉的获得有着积极作用,与本研究结果一致。

2.2.2 职业发展加速 调查发现,青托项目立项后 50% 的托举人均有职称晋升,且 25% 存在破格晋升情况,在结项时 80% 以上均已晋升为副高级职称或正高级职称,说明青托项目对托举人职业发展的促进作用显著,人才项目在职称晋升中发挥了必要作用<sup>[9]</sup>。

2.2.3 科研能力提升 在主持国家级科研项目情况上,主持 2 项国家级科研项目被托举人占比 45%;主持 1 项国家级科研项目被托举人占比 21%;主持 3 项国家级科研项目被托举人占比 20%;主持 4 项国家级科研项目被托举人占比 6%;主持 5 项、6 项国家级科研项目被托举人占比 0.01%。在主持省部级科研项目情况上,主持 2 项省部级科研项目被托举人占比 37%;主持 1 项省部级科研项目被托举人占比 36%;主持 3 项省部级科研项目被托举人占比 16%;主持 4 项省部级科研项目被托举人占比 8%;主持 5 项省部级科研项目被托举人占比 2%;主持 6 项省部

级科研项目被托举人占比1%。托举人在科研项目承担方面展现出显著的学术竞争力与持续发展潜力,体现在国家级项目承担能力突出,已有部分托举人承担国家重大研究课题专项,持续创新潜力凸显。以上数据也印证了青托项目“早期支持-持续发展”的培养成效,说明青托项目对申报其他科研项目具有积极作用,与过往研究结果一致<sup>[9]</sup>。

同时,青年托举人才获得国家科学技术进步奖、国家自然科学奖、中华中医药学会科学技术奖、中华中医药学会青年科技奖的数量显著增加,但较国家级奖项而言,获省部级科学技术奖的托举人占比34%,获全国学会奖项的托举人占比24%,可见,青年托举人才已具备冲击国家级奖项的科研实力。

**2.2.4 科技成果产出增加,转化率有待提升** 青年托举人才持有专利授权较多,70%的托举人(130人)持有2项及以上授权专利,表明科研人员的知识产权保护意识和创新能力持续增强,在有可转化成果的托举人中,科技成果转化率仅24.29%,反映出“研产脱节”问题。一项对中国和美国心血管领域创新专利技术转移转化的分析发现,10年间,中国心血管领域同族发明专利为45 413项,已超过美国,但是美国同族发明专利的转化率为49.77%,而中国仅为9.18%,转化率显著低于美国<sup>[10]</sup>。最新的《中国科技成果转化年度报告(2024)》显示,2024年我国科技成果转化率达到35%,但和发达国家的水平相比还有很大的差距<sup>[11]</sup>,因此,应重点支持青托项目人才进行科技成果转化。

调查还分析了科技成果转化不足的原因:60.8%的托举人科技成果转化时间和精力不足,47.62%对外部市场了解程度不够,31.75%技术成熟度不高或转化制度的可操作性不强,此外还有成果转化外部服务不完善、奖励机制不够、技术成果开发难度大、市场需求不高、缺乏转化体系支持等原因。因此,在新质生产力背景下,应加快构建以“四链”融合为理念的青年科技人才培养机制体系<sup>[12]</sup>,强化市场化导向,完善激励机制,建立“临床需求-技术研发-成果转化-市场推广”的全链条服务平台,逐步树立标杆案例。

### 3 讨论

培养发展新质生产力所需的青年创新人才,需紧扣“科技创新驱动、多要素深度融合、区域协同均衡”的核心要求,通过优化政策环境、完善培养模式、

对接国家战略,为中医药青年人才搭建中国式现代化实践舞台<sup>[12]</sup>。结合青年托举人才调查需求,本研究从以下4个方面提出具体对策。

#### 3.1 搭建“经典+科技”双轮驱动的跨学科培养平台

研究发现,当前中医药青年人才培养体系与国家《“十四五”中医药人才发展规划》《关于加快中医药特色发展的若干政策措施》等战略部署要求仍存在差距,突出表现为传统知识体系与现代新兴技术(如人工智能、大数据、生物信息学)的浅层融合困境,这与任海燕等<sup>[13]</sup>的研究结果一致。尽管《中医药振兴发展重大工程实施方案》明确提出“推动传统中医药与现代科技深度融合”,但在执行层面,青年人才对中医经典理论的系统性传承与前沿技术的创新性应用尚未形成双向赋能,尤其缺乏具体实施路径与创新性机制设计,导致融合停留在理念层面,难以落地见效<sup>[14-15]</sup>。

针对以上问题,应该系统搭建跨学科培养平台,强化新质生产力所需的复合型知识结构,具体措施包括:第一,构建常态化、制度化的学术交流机制,设立“中医药交叉学科创新论坛”,定期举办涵盖人工智能、大数据等多学科融合的专题研讨会、工作坊及年度峰会,实施“顶尖学者结对青年人才计划”,通过长效导师制与项目共研促进深层次学术互动。第二,设立“中医药数字化能力提升专项”,聚焦中医药真实场景中的关键问题(如经典文献智慧解析、临床病案大数据分析等),与科技企业共建联合实验室,开展模块化技术培训(如临床研究数据分析),并提供技术咨询与轻度工具支持,降低技术使用门槛,推动务实应用。第三,创新分类培养机制,实施“名医传承+临床提升”双轨计划,结合AI辅助学习系统与跟师实训,强化临床人才的经典融合能力;针对科研型人才,设立“医工交叉项目”和“成果转化基地”,建立产学研协同创新机制,明确从课题遴选、跨界团队组建到成果转化、临床推广的全链条实施路径。

#### 3.2 建立以创新价值为导向的人才自主发展机制

《国家创新驱动发展战略纲要》<sup>[16]</sup>提出“构建以创新价值为导向的人才激励体系”,《“十四五”中医药发展规划》<sup>[17]</sup>也明确要求“建立多元化人才评价与激励制度”。李鹏超等<sup>[18]</sup>研究发现,61%的青年对现有创新创业环境政策不满,指其忽视核心创新能力培养(如实际科研与创新力),过度聚焦“服务能力”。青托项目在培养过程中尚未有效建立此类以创新价值为导向的激励机制,致使青年人才的创

新潜能与贡献未能充分转化为推动行业发展的核心竞争力。基于此,应以创新价值为导向,建立人才自主发展机制。

**3.2.1 赋予人才自主权** 已有研究表明,赋予创造型人才以充分的工作自主权,能够显著激发其创新潜能,并对人才成长产生持续的正向推动作用<sup>[9]</sup>。基于新质生产力对高水平创新人才的要求,建议赋予青年人才在研究方向选择、技术路线制订、团队组建和资源使用等方面更高的自主权。鼓励青年人才围绕自身研究领域提出创新性议题,牵头设计并实施跨学科研究项目。建立“青年人才创新提案”快速响应与扶持机制,对具有前沿性和突破性的想法给予专项支持,形成“自下而上”的创新生成模式,切实提升其在科研活动中的主动感和获得感。

**3.2.2 建设多维成长平台** 平台是人才高质量发展的重要支撑<sup>[20]</sup>。青年人才成长不仅需要深度的学术训练,更需在交流、传播与应用等多维度实践中锤炼能力。基于新质生产力对复合型人才的需求,结合中医药行业特点与需求,建议搭建学术交流平台,定期举办中医药创新前沿讲座、跨学科交叉论坛等活动,邀请国内外顶尖专家与青托人开展深度对话,营造开放、包容的学术交流氛围,助力青年人才在专业领域持续突破。搭建科普宣传平台,系统开展中医药文化进校园、健康科普直播等公益活动,鼓励青年人才运用新媒体技术以通俗易懂的方式传播中医药知识,提升其公众沟通能力与社会影响力。搭建与制药企业、医疗器械公司、投资机构的合作桥梁,借鉴德国“弗劳恩霍夫模式”的产学研协同创新机制<sup>[21]</sup>,定期组织成果转化对接会,加速创新成果向现实生产力转化,构建科技创新内生驱动下的产融互动机制<sup>[22]</sup>。

**3.2.3 创新激励机制** 卜娜娜等<sup>[23]</sup>的研究指出,在创新激励实践中,中央政府、属地政府、国家实验室及人才个体等不同主体往往遵循各自差异化的行为逻辑,这种内在冲突易导致激励政策与人才真实需求之间出现错位,形成“制度性困境”。这一发现在对托举人代表的访谈中得到印证,青年托举人才普遍反映现有激励机制在政策设计与具体执行之间存在优化空间,难以充分回应其对于学术认可、长期发展与成果价值回报的核心关切。当前政策虽强调支持与激励,但多停留在原则性表述,缺乏系统化的实施路径与创新性的机制设计,导致激励效果未能完全释放。

因此,建议构建基于证据、注重实效的激励体系。一是建立基于多维评价的“青年人才创新贡献积分体系”,依据积分等级进行分类培养与托举,如科普积分贡献较高的可推荐至国家级新媒体或者科普平台展示。二是创新设计“成果转化长期权益共享机制”,明确青年人才在科技成果(如新药研发、智能诊疗设备)转化中享有的产权比例(建议不低于30%)、收益分成规则与后续商业化决策参与权,并通过具有法律效力的协议予以保障,从根本上激发其创新动力。三是推行“青托-长托”衔接计划,建议衔接职业发展关键环节,将青年人才在青托期内的创新绩效与后续支持紧密挂钩,打通“培养-使用-发展”的全链条,为其提供清晰、稳定的长远发展预期。研究发现,科技人才的成长往往具有规律性,会经历学习、成熟、衰退的成长过程,平均成长周期为11.5年<sup>[24]</sup>,应给予青年托举人才持续稳定的培养和支持,建议通过设立“创新研究专项支持”等方式,为青年托举人才的长远发展提供持续动力。

### 3.3 强化标杆引领与品牌建设

青托项目目标定位是充分发挥中医药青年人才的示范引领作用,为中医药事业高质量发展注入强劲动力。品牌建设理论认为,系统性宣传与标杆案例的推广是提升项目权威性和社会影响力的关键途径<sup>[25]</sup>。为实现这一目标,需要构建长期的“追踪-评估-优化”机制,持续跟踪青年人才的成长轨迹,挖掘典型案例并进行宣传推广。在强化宣传方面,通过官网、社交媒体等渠道,定期发布青年托举人才的创新成果与学术案例;举办青年托举人才年度分享会,展示青年托举人才的成长路径和成功经验。在品牌建设方面,将青托项目与国家中医药战略目标相结合,提升其在行业中的权威性与影响力。如举办“青托人物”专题讲座,提升项目的知名度;与高校、科研机构合作,进行学术推广,拓展青托品牌的社会辐射力。

### 3.4 优化项目设计与区域布局以对接国家战略

问卷调查发现,青托项目入选者同其他国家级项目一样,主要集中在一线城市,出现地域分布不均衡的特点。为紧扣新质生产力对区域协调与学科融合的要求,建议在选拔与培养中突出中医经典、人工智能、大数据等交叉能力,吸引多学科背景人才,从源头优化人才学科结构,响应新质生产力对融合创新的要求;在均衡区域资源配置中借鉴教育部“对口支援西部地区高等学校计划”的成功经验<sup>[26]</sup>,推行

“以老带新、东西联动”机制,遴选一批优秀青年托举人才作为导师,与中西部青年人才建立“1+N”结对帮扶机制,实现知识传递、资源链接与能力提升,加大对中西部地区人才的支持,平衡区域间人才发展差距,促进中医药人才的均衡发展;在拓展学科覆盖面中增设子项目或培育计划,覆盖不同阶段、不同学科的青年人才,通过完善项目层级体系,最大化释放青托品牌的辐射与带动效应,系统性促进中医药青年人才队伍的均衡化和高质量发展。

#### 4 结语

青托项目作为中医药青年人才培养的重要平台,已形成显著的“职业加速效应”,但对照新质生产力“科技创新、产业融合、区域协同”的要求仍存在短板。未来需通过政府、学会、高校、企业“四方协同”,构建“传统筑基、科技赋能、市场导向、区域均衡”的培养体系,让中医药青年人才成为新质生产力培育的中坚力量,为中医药传承创新发展提供坚实的人才保障。

#### 参考文献

- [1] 沈坤荣. 努力形成新质生产力 增强发展新动能[N/OL]. 人民日报, (2023-09-09)[2025-06-07]. <https://www.peopleapp.com/column/30043332936-500005139468>.
- [2] 习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗: 在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[M]. 北京: 人民出版社, 2022: 12-15.
- [3] 中共中央 国务院关于促进中医药传承创新发展的意见[EB/OL]. (2019-10-26)[2025-06-07]. [https://www.gov.cn/zhengce/2019-10/26/content\\_5445336](https://www.gov.cn/zhengce/2019-10/26/content_5445336).
- [4] 国家中医药管理局. “十四五”中医药人才发展规划[EB/OL]. (2022-10-14)[2025-06-07]. [https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-10/28/content\\_5722353.htm](https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-10/28/content_5722353.htm).
- [5] 国务院办公厅. 中医药振兴发展重大工程实施方案[EB/OL]. (2023-02-10)[2025-06-07]. [https://www.gov.cn/gongbao/content/2023/content\\_5747262.htm](https://www.gov.cn/gongbao/content/2023/content_5747262.htm).
- [6] 左茜. 中国优秀青年科技人才成长特征与科研成果规律研究: 以“中国青年科技奖特别奖”获奖者为例[J]. 江苏科技信息, 2025, 42(14): 34-38.
- [7] 严晓红, 杨云霞. 青年女性科技工作者如何打破发展“天花板”: 基于“中国青年女科学家奖”获得者的履历分析[J]. 科学学研究, 2025, 43(8): 1781-1792.
- [8] 周浩, 黄祖波, 王芹芹, 等. 新质生产力驱动下公立中医医疗机构重点学科高质量发展实践路径研究阐释分析[J]. 中国医疗管理科学, 2025, 15(4): 30-37.
- [9] 王崑, 刘宇舸, 关晨, 等. 中医药人才发展现状与人才政策实施效果探究[J]. 世界科学技术-中医药现代化, 2023, 25(6): 1901-1913.
- [10] 尹璐, 刘欢梅, 宋晓东, 等. 2014—2023年中国和美国心血管领域创新专利技术转移转化现状分析与比较[J]. 中国循环杂志, 2025, 40(6): 560-570.
- [11] 中国科技评估与成果管理研究会科技部科技评估中心中国科学技术信息研究所. 中国科技成果转化年度报告2024: 高等院校与科研院所篇[M]. 北京: 科学技术文献出版社, 2024: 10-30.
- [12] 王修来, 柏雅罗. “四链”融合下青年科技人才培养机制研究[J]. 中国高校科技, 2025(6): 42-46.
- [13] 任海燕, 王维广, 许林, 等. 智能时代背景下的智慧中医研究思考[J]. 南京中医药大学学报, 2024, 40(12): 1291-1302.
- [14] 程海波. 新时代中医药人才自主培养体系构建与实践[J]. 南京中医药大学学报(社会科学版), 2024, 25(5): 293-299.
- [15] 蔡爽, 石振宇. 中国式现代化视域下青年创新人才助推新质生产力发展的理论内涵、内在机理和路径优化[J]. 新生代, 2025(4): 4-12.
- [16] 中共中央国务院. 国家创新驱动发展战略纲要[EB/OL]. (2016-05-19)[2025-06-07]. [https://www.gov.cn/zhengce/2016-05/19/content\\_5074812](https://www.gov.cn/zhengce/2016-05/19/content_5074812).
- [17] 国务院办公厅. “十四五”中医药发展规划[EB/OL]. (2022-03-29)[2025-06-07]. [https://www.gov.cn/zhengce/content/2022-03/29/content\\_5682255](https://www.gov.cn/zhengce/content/2022-03/29/content_5682255).
- [18] 李鹏超, 周弋楠. 实现高水平科技自立自强背景下做好青年科技人才培养体制机制的研究与探索[J]. 科技与创新, 2025(15): 172-174.
- [19] 徐晓慧, 陈恩. 科研自主权加强背景下中国人才信用体系建设研究[J]. 科教导刊, 2020(9): 12-13.
- [20] 西鹏, 陈东阳, 刘爽健. 高校新型研发机构市场化能力建设研究: 基于德国弗劳恩霍夫协会模式的思考[J]. 中国高校科技, 2022(S1): 92-97.
- [21] 张晓敏, 吴红燕, 高静, 等. 国家区域医疗中心“平台-人才(团队)-学科”体系建设探索[J]. 中国医院管理, 2025, 45(8): 90-93.
- [22] 陆岷峰, 刘思好. 三维协同演进: 科技创新内生驱动下的产融互动机制构建: 中国式现代化视域下的产融协同创新[J]. 金融理论与实践, 2025(6): 1-8.
- [23] 卜娜娜, 王伊, 任文硕. 制度逻辑视角下国家实验室人才激励制度的困境与对策[J]. 智库理论与实践, 2025, 10(6): 72-82.
- [24] 张丹凤, 米捷, 陈成, 等. 自然资源领域优秀青年科技人才成长特征分析研究: 以自然资源科学技术奖(青年科技奖)获奖者为例[J]. 自然资源情报, 2025(8): 36-43.
- [25] 戴艺萌. 基于标杆管理的教师科研创新绩效提升策略研究: 以漳州职业技术学院为例[J]. 天津中德应用技术大学学报, 2025(2): 56-63.
- [26] 姜洋, 段炼炼. “高校对口支援”铸牢中华民族共同体意识的时代使命、关键维度与实践路径[J]. 中国成人教育, 2025(11): 3-11.

(本文编辑 禹纯顺)