**推进人事综合改革，提升师资队伍竞争力**

本学科2016-2020年稳步推进人事综合改革，着力加强师资队伍建设，优化学科布局结构，提升人才队伍质量和竞争力，在服务国家战略、建设新增学科和深化教师分系列职位聘任改革中取得显著成效。

第一，推进人事综合改革，优化学科布局与师资结构。在人才引进方面，通过持续跟踪、广泛选拔，吸引优秀青年学者来校工作，2016年以来从哈佛、剑桥、加州伯克利、柏林自由大学、乔治城大学、巴黎三大等世界一流大学成功引进具有优秀学术潜质的教研系列助理教授24人、预聘副教授1人，教学系列讲师1人；进一步优化学科布局，服务国家战略，成功自主新增“国别和区域研究”二级学科，已引进相关方向助理教授多人，填补了中亚、东南亚、南亚问题研究领域的人才空白；充分利用国家和学校的各类博士后项目政策，为选拔人才留出更多空间；新老体制融合取得显著成效，从既有老体制师资队伍中聘任博雅讲席教授3人、博雅特聘教授3人、教研系列长聘副教授6人、教学副教授2人、助理教授6人，在优化学科布局和教师队伍结构、培养良性互动的学术共同体等方面积累了宝贵经验，为分系列职位聘任改革打下了坚实基础。

第二，加强师资队伍培训，助推教师职业成长与发展。通过顶层设计、组织引导、有效指导和精准服务，着力打造高质量、有特色的教师发展服务平台，有针对性地组织各项教师业务能力培训。组织学院青年教师参加各级教学基本功大赛，聘请国内外知名学者开展科研培训，组织校内外专家进行青年教师科研项目预审，激发教师群体活力，持续提高师资队伍的教学科研水平，为人才队伍提供充足的成长空间，2016-2020年获教学成果奖国家级1项、省部级3项，科研成果获得省部级奖12项，其中一等奖3项、二等奖6项、三等奖1项、青年成果奖1项、中国政府出版奖图书奖1项，获批国家及省部级科研项目立项44项；积极拓展促进本学科发展的国际资源网络，建立本学科同世界一流大学相关学科、重要研究机构的深入合作，构建高水平的国际化学术共同体，聘请国际知名学者来校讲学交流2000余人次，教师参加国际会议500余次，发表国际论文140余篇，有效促进了外语学科的长远发展。

第三，积极盘活既有资源，大力争取学校和社会资金支持，改善学院教师的教学科研环境，为骨干教师提供有竞争力的保障，支持他们尽早成为学科带头人。设立季羡林东方文学讲席项目、卡布斯阿拉伯研究讲席项目、卡塔尔国中东研究讲席项目、诗琳通泰学研究讲席项目、巴基斯坦研究讲席项目、新东方讲席项目等，支持学科带头人、有学术潜质的骨干学者、特别是优秀青年学者进行学术研究；在学校支持下制定《精准支持外语学科队伍建设试点方案》，结合一流学科建设规划及进展，对老体制教授和副教授群体中的优秀学者进行精准支持，激发教师队伍潜力和活力。通过以上举措，本学科在吸引和稳定一流学术人才，建设高水平师资队伍，促进学科发展方面取得显著成效。