

# 广西医科大学第一附属医院 高层次人才引进管理实施办法(试行)

## 第一章 总则

**第一条** 为了以更大力度加强卓越人才队伍建设，进一步深入实施人才强院战略，推动医院各学科尤其是重点学科、优势特色学科发展，吸引高层次人才来院工作，实现将医院建成特色鲜明、优势突出的国家区域性医疗中心的战略目标，根据《广西医科大学高层次人才引进和管理办法(2016年修订)》，结合医院实际，特制定本实施办法。

### **第二条** 基本原则

(一)科学规划、按需引进。坚持人才引进与医院发展目标相一致。引进人才要有利于临床科研教学水平的提高，有利于人才队伍的优化和整体水平的提升，有利于促进学科专业建设。

(二)统筹兼顾、突出重点。围绕医院人才与学科发展战略，优先引进优势特色与重点发展学科以及人才紧缺、弱势学科急需的高层次人才，同时统筹考虑充实其他学科发展和新学科建设等急需的高层次人才。

(三)积极引进、重在使用。根据人才需求，医院及各学科要开拓视野，积极主动引进人才。要努力搭建事业平台，创新体制机制，营造良好环境，充分发挥高层次人才的作用。

(四)注重学术、德才兼备。引进的人才应具有较高的学术水平，爱岗敬业、具有团队精神、奉献精神和良好的职业道德和身体素质。

## 第二章 引进对象

**第三条** 中国科学院院士、中国工程院院士属于特殊领军人才引进范围，由医院与上级部门共同商定具体引进事宜。根据医院实际情况，本办法引进的范围和对象分为五个层次（具体评价指标参考附件 1）。

**第一层次：**国家“万人计划”中的“领军人才”入选者；国家“千人计划”入选者；教育部“长江学者奖励计划”特聘教授及讲座教授；国家“百千万人才工程”领军人才；国家杰出青年科学基金获得者；以及其他相当层次的国家级重大人才项目入选者。

**第二层次：**在国内 985 高校附属医院聘任副高职称及以上或达到同等水平，或国外知名大学或科研机构任职 3 年以上，并且从事医疗教学或科研第一线工作，在本学科领域取得同行公认的显著成绩，发展潜力大，在学术研究方面有创新性构想，具备团队合作精神，能作为杰出青年基金获得者等国家重大人才项目的后备力量。

**第三层次：**在国内 985 高校、中科院、国外著名高校或科研院所取得博士学位或从事过博士后研究工作的青年人才，并且从事医疗教学或科研第一线工作，学术背景和研究业绩优良，研究方向明确，并已展示出很强的独立研究能力，能作为国家百千万人才工程等国家级人才计划人选的后备力量。

**第四层次：**在国内 985 高校、中科院、国外著名高校或科研院所取得博士学位或从事过博士后研究工作的青年人才，有较好的研究经历和业绩，研究方向明确，展现出较好的研究潜力，能作为省部级人才计划人选的后备力量。

**第五层次：**具有 985 高校、中科院、国外著名高校或科研院所博士学位、学位的青年人才，并已经按医院每年用人计划正式录用的高层次人才。

以上五个层次的人才引进对象中，第一层次不受年龄限制，第二层次的年龄一般在 40 周岁以下，第三、四及五层次的年龄应在 35 周岁以下，成绩突出者，可适当放宽年龄限制。

**第四条** 对于特殊学科紧缺人才或在某方面特别优秀的人才，可适当放宽相应的应聘条件（包括学位），并且岗位职责任务、具体待遇、考核指标等在引进时参照相应层次情况具体商定。

### **第三章 基本岗位职责**

**第五条** 高层次人才基本岗位职责。

**第一层次人才基本岗位职责：**引进时商定。

**第二层次人才基本岗位职责：**

1. 协助学科负责人或主持推进所在学科水平达到甚至赶超国内先进，保持或提升原有省部级以上的学科地位（如重点学科、重点实验室等）。

2. 申报并主持国家级重大项目（如国家杰出青年基金项目、国家自然科学基金重大重点项目、国家社会科学基金重大重点项目等）及国家自然科学基金面上项目等级别相当课题；在主攻方向上取得同行公认的高水平研究成果，或在服务国家战略需求和经济社会发展上做出实质性贡献；在国际著名学术刊物上发表高水平学术论文。

3. 承担人才培养任务，为本科生讲授课程及全英教学，培养博士研究生、硕士研究生，指导博士后研究人员、高级访问学者。

4. 负责本学科的学术梯队建设，培养和引进学术带头人，在个人负责的现有团队基础上，对青年医师进行重点培养或引进，使若干人进入省部级人才计划。

5. 加强与国内外知名医疗机构的学术交流互动，举办高级别学术会议。

### **第三层次人才基本岗位职责：**

1. 协助学科负责人，使所在学科相关的研究方向水平达到甚至赶超国内先进，保持或提升原有相关的省部级以上的学科地位（如重点实验室、创新团队等）。

2. 申报并主持国家级课题；在本学科国际期刊发表高水平学术论文；进入省部级人才计划，或进入更高层次的人才计划。

3. 承担人才培养任务，为本科生讲授课程及全英教学，培养研究生。

4. 积极参加所在学科群或学科的学术梯队建设，负责组建临床科研团队，在个人负责的现有团队基础上，对青年医师进行重点培养或引进，使若干人进入省厅级以上的人才计划。

5. 积极参与各种学术交流活动，扩大本学科方向的影响。

### **第四层次人才基本岗位职责：**

1. 作为主要成员具体实施本学科相关研究方向建设和发展工作，促进所在学科相关研究方向发展。

2. 主持国家级课题（包括国家自然科学基金地区基金等），在本学科国际期刊发表高水平学术论文；进入省部级人才计划。

3. 承担人才培养任务，为本科生讲授课程及全英教学，参与研究生培养。

4. 积极参与组建教学科研团队，积极参加所在学科群或学科的学术梯队建设。

5. 积极参与各种学术交流活动，扩大本学科相关方向的影响。

### **第五层次人才基本岗位职责：**

1. 参与具体实施本学科相关研究方向建设和发展工作，促进所在学科相关方向发展。

2. 主持国家级、省部级课题，在本学科期刊发表高水平学术论文。

3. 承担本科生教学任务，为本科生授课，协助研究生培养。

4. 积极参与组建临床科研团队，积极参加所在学科群或学科的学术梯队建设。

5. 积极参与各种学术交流活动，扩大本学科相关方向的影响。

高层次人才细化岗位职责由医院与引进的高层次人才在《高层次人才引进合同书》中约定。各层次人才聘期岗位考核指标见附件 2。

**第六条** 引进的高层次人才应专业对口，优先安排在专业相同的科室工作，高层次人才应融入相应的学科专业，推动学科团队发展。

#### 第四章 引进程序

**第七条** 第一层次人才可分为全职及非全职两类，其它层次人才非全职仅限于进入国家或省级人才项目中的特聘岗位者。全职高层次人才必须按照医院有关人事考勤制度进行管理；非全职高层次人才每年要有 1 个月的连续到岗工作时间，且每年累计到岗工作 3 个月以上。

**第八条** 高层次人才引进程序：

（一）申请人按照公布的高层次人才招聘条件，向医院人才与学科建设管理办公室提出应聘学科及相应层次类别的申请；

（二）医院人才与学科建设管理办公室受理申请并会同有关部门对应聘人员资格进行初审，科研部进行学术（包括科研项目、成果及论文等）审查及鉴定；

（三）由医院党政领导、学术委员会组成人才引进考核小组，负责对拟引进人才进行面试，并就其学术水平、业务能力和发展潜力等进行综合评估。

(四) 医院人才与学科建设管理办公室根据学科岗位需求、面试结果等, 审定拟聘人选及其层次类别, 报医院党政联席会研究决定并向社会公示;

(五) 公示无异议后医院人才与学科建设管理办公室与引进人才签订聘用合同并办理有关手续。

## 第五章 支持方式

**第九条** 第一层次全职引进人才科研启动资金、住房及安家费、工资及岗位津贴等待遇在引进时商定。在 5 年内, 第二至五层次引进人才享受如下表 1 相应的待遇。

**第十条** 对于特别优秀的高层次人才, 具体待遇还可进一步提高, 在引进时结合岗位职责任务要求具体商定。非全职各层次引进人才符合国家或自治区人才项目条件并申报成功的, 按国家或自治区政策由政府财政支付专项工作经费和税后待遇, 医院不另外发放。

表 1 各层次全职人才待遇

层次	待遇
第一层次	引进时商定。
第二层次	1. 符合中共广西壮族自治区委员会、广西壮族自治区人民政府《关于加快吸引和培养高层次创新创业人才的意见》(桂发〔2010〕30号)人才引进政策的, 由自治区财政支付专项工作经费和税后安家费; 2. 聘期内可内聘为教授(2年), 并按相关文件要求定专业岗位级别, 执行广西以及我院的工资福利政策; 3. 连续 5 年提供税前 1.5~2 万元/月补贴(人才引进津贴); 4. 安排相对独立的科研用房及实验平台;

	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. 科研启动资金： 300 ~ 500 万元；</li> <li>6. 提供税后安家费： 150 ~ 200 万元；</li> <li>7. 协助解决配偶工作及子女入学问题；</li> <li>8. 可优先安排集资建房；</li> <li>9. 可按学校政策直接获得学术型硕士生、博士生导师资格。</li> </ol>
第三层次	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 符合中共广西壮族自治区委员会、广西壮族自治区人民政府《关于加快吸引和培养高层次创新创业人才的意见》(桂发〔2010〕30号)人才引进政策的，由自治区财政支付专项工作经费和税后安家费；</li> <li>2. 聘期内可内聘为副教授(2年)，特别优秀的可聘为教授(2年)，并按相关文件要求定专业岗位级别，执行广西以及我院的工资福利政策；</li> <li>3. 连续5年提供税前1~1.5万元/月(人才引进津贴)；</li> <li>4. 安排相对独立的科研用房及实验平台；</li> <li>5. 科研启动资金： 100 ~ 150 万元；</li> <li>6. 提供税后安家费： 70 ~ 100 万元；</li> <li>7. 协助解决配偶工作及子女入学问题；</li> <li>8. 可优先安排集资建房；</li> <li>9. 可按学校政策直接获得学术型硕士生导师资格，特别优秀者可直接获得学术型博士生导师资格。</li> </ol>
第四层次	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 符合中共广西壮族自治区委员会、广西壮族自治区人民政府《关于加快吸引和培养高层次创新创业人才的意见》(桂发〔2010〕30号)人才引进政策的，由自治区财政支付专项经费；</li> <li>2. 聘期内可内聘为副教授(2年)并按相关文件要求定专业岗位级别，执行广西以及我院的工</li> </ol>

	<p>资福利政策；</p> <p>3. 连续 5 年提供税前 0.85~1 万元/月（人才引进津贴）；</p> <p>4. 安排公用的科研用房及实验平台；</p> <p>5. 科研启动资金：60 万元；</p> <p>6. 提供税后安家费：35 万元；</p> <p>7. 协助解决配偶工作及子女入学问题；</p> <p>8. 可优先安排集资建房。</p>
第五层次	<p>1. 执行广西以及我院的工资福利政策；</p> <p>2. 连续 5 年提供税前 0.5 万元/月（人才引进津贴）；</p> <p>3. 安排公用的科研用房及实验平台；</p> <p>4. 科研启动资金：15 万元；</p> <p>5. 提供税后安家费：25 万元；</p> <p>6. 可优先安排集资建房。</p>
备注	<p>以上待遇如与上级人才政策相同则采用“就高不就低”原则，不重复、不累加；若各层次人才申报并获得国家、自治区、学校、医院高层次人才科研专项或其他人才培养计划（如广西医科大学杰出青年人才培养计划、广西医科大学第一附属优秀医学英才培养计划）等名额资格，按规定医院应给予资助科研经费、人才津贴或生活补贴的，同样适用“就高不就低”的原则，不重复给予资助。</p>

**第十一条** 对于获得国家和自治区级各种人才称号或政府设岗聘用人员，课题、项目等所有需要医院配套的资金原则上用于医院公共研究平台建设，不直接配套到个人。根据高层次人才所在学科的实际情况和需求，第一层次人才可配 3-4 名科研助手，第二、三层次人才可配 1-2 名科研助手，特殊情况最多还可增加 1 名，医院可适当配兼职人员，需要额外增加的人员则由

所在团队或项目（课题）组自行聘用，费用自理。以团队形式引进的四个层次人才均不属于配备科研助手名额范围。

**第十二条** 第二、三层次人才聘期内由医院供相对独立的科研用房及实验平台，第四、五层次人才提供公用的科研用房及实验平台。以团队形式引进的人才，不单独安排科研用房及实验平台，由团队统一调配。

**第十三条** 在医院有职工住房空余的情况下，第三层次以上（含第三层次）全职人才的住房原则由医院帮助解决。如果医院不能解决住房问题，可以申请由学校安排过渡住房或危旧房改住房项目中还建学校产权住房。如果属南宁市无房户，过渡住房租用时间原则上为1年，特殊情况可延期到2年。

**第十四条** 对于医院危旧房改住房项目中还建医院产权住房，在有房源的情况下，引进或因工作急需调入医院的第二至四层次人才，在符合区内现行住房政策的前提下，可优先分配住房，并且按评分排序进行分配。

## 附件 1-1

## 各层次人才候选人评价参考指标

层次	指 标
第一层次	符合下列条件之一：国家“万人计划”中的“领军人才”入选者；国家“千人计划”入选者；教育部“长江学者奖励计划”特聘教授及讲座教授；国家“百千万人才工程”领军人才；国家杰出青年科学基金获得者；或其他相当的国家层次的学科领军人才。
第二层次	在国内 985 大学附属医院聘任副高职称及以上或达到同等水平，或国外知名大学或科研机构任职 3 年以上，并在本学科领域取得同行公认的显著成绩，能作为国家杰出青年基金获得者或国家级层次人才等国家重大人才项目的后备力量。且业绩符合下列条件之一：①“国家青年千人计划”入选者；②“万人计划”青年拔尖人才；③国家优秀青年基金获得者；④国家教育部“青年长江学者”；⑤国家百千万人才工程入选者；⑥或广西“八桂学者”入选者；⑦或其他相当层次的人才称号者；⑧近 5 年作为第一负责人主持国家自然科学基金重点项目或其他相当层次项目 1 项及以上；⑨近 5 年在 IF $\geq$ 10 的 SCI 期刊发表原创性专业学术论著 1 篇及以上；⑩或其他相当层次的学科带头人。
第三层次	在国内 985 高校、中科院、国外著名高校或科研院所取得博士学位或从事过博士后研究工作的青年人才，并且从事医疗教学或科研第一线工作，学术背景和研究业绩优良，研究方向明确，并已展示出很强的独立研究能力，能作为国家百千万人才工程等国家级人才计划人选的后备力量。且业绩符合下列条件之一：①广西“特聘专

	家”入选者或其他相当层次的人才称号者；②近5年作为第一负责人主持国家自然科学基金面上项目2项；③近5年在IF≥8的SCI期刊发表原创性专业学术论著1篇及以上；④其他相当层次的学术带头人。
第四层次	<p>在国内985高校、中科院、国外著名高校或科研院所取得博士学位或从事过博士后研究工作的青年人才，有较好的研究经历和业绩，研究方向明确，展现出较好的研究潜力，能作为省部级人才计划人选的后备力量。</p> <p>且业绩符合下列条件之一：①国家教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者；②广西高校“百人计划”入选者；③或其他相当层次的人才称号者；④近5年作为第一负责人主持国家自然科学基金面上项目1项；⑤近5年在IF≥5的SCI期刊上发表原创性专业学术论著，并且发表专业学术论著总IF累计≥10；④其他相当层次的优秀学术骨干人才。</p>
第五层次	<p>科研业绩符合下列条件之一：具有985高校博士学位、学位，在读期间或近3年发表SCI原创性专业学术论著1篇（IF≥3分）；或者2篇（每篇IF≥2分）。</p>

[注：以上条件中的SCI论著仅限于本人为第一作者、共同第一作者（排名第一位）、或通讯作者或共同通讯作者（排名最后一位）；作为各层次人才候选人评价参考指标中所涉及的所有论著只能被使用一次，不能再作为其他我院人才引进对象的评价参考指标。]