

# 广西医科大学第一附属医院文件

桂医大一附院〔2024〕184号

## 广西医科大学第一附属医院 关于印发高层次人才引进管理实施办法 (2024年修订版)的通知

各科室:

为加强人才队伍建设,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,根据国家人才工作精神及学校对人才引育和管理工作的意见要求,结合医院实际,对高层次人才引进管理实施办法进行修订,现印发给你们,请遵照执行。

附件: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(2024年修订版)

广西医科大学第一附属医院

2024年11月4日

附件

# 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 (2024年修订版)

为加强人才队伍建设，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，根据国家人才工作精神及学校对人才引育和管理工作的意见要求，结合医院实际，修订本办法，具体如下：

## 第一章 总 则

### 第一条 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、科研和教学水平的提高，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、弱势学科亟需的高层次人才，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，培养与使用并重。

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，营造人才成长的良好

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、奉献精神及良好的职业道德和身体素质。

**第三条** 本办法适用于全职引进的国（境）内外高层次人才。

## **第二章 引进条件**

**第四条** 引进对象必须符合以下基本条件：

**（一）**拥护中国共产党的领导，遵纪守法。

**（二）**热爱医学事业，有强烈的事业心和奉献精神，道德高尚，学风诚信，治学严谨。

**（三）**具有较强的医疗、科研工作能力和团结协作精神。

**（四）**身体健康，能从事医教研攻关工作。

## **第三章 引进人才的岗位类型**

**第五条** 中国科学院院士、中国工程院院士属于特殊杰出人才引进范围，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，本办法引进人才形式包括个人引进和团队引进。个人引进分为科研型和临床研究型两种岗位类型，五个人才层次。

**（一）**个人引进。

两种岗位类型的各层次人才候选人引进评价参考指标见《各层次人才候选人引进评价参考指标》（附件 1-2）。除特殊杰出人才外，申请科研型岗位需同时符合指标 1、2 和 3；申请临床研究型岗位需同时符合指标 1、2 和 4。

因学科差异性，对于优先发展学科紧缺人才或在某方面特别优秀的人才，或能填补我院医疗技术空白且技术水平达国内领先或国际先进的人才，尤其是在国外著名医学中心（当年 Newsweek 世界最佳医院排名前 50 名）有 3 年以上工作经历，经医院学术委员会审核论证，可适当放宽引进条件（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。

## （二）团队引进。

团队承担过国家级科研项目，学术成就在相关科学研究或技术创新研究领域达到国际先进或国内领先水平，在国际或国内同行中具有重要的学术影响力。

团队带头人掌握本学科领域发展的最新动态，对本学科建设和学术研究工作有创新性构想，并具有相应的组织、管理和领导能力，能带领本学科在其前沿领域保持国际国内先进水平，并且需达到我院第二层次及以上高层次人才引进条件。

团队成员学风正派，治学严谨，敬业奉献，业务水平高，基本功扎实，专业知识精深，在本学科领域具有较高的学术水平和地位。团队成员 3 人以上，原则上应具有博士学位；并且在核心成员中，第二层次 1 人和第五层次以上不少于 1 人，或第三层次 1 人和第四层次以上不少于 1 人。

**第七条** 医院将根据岗位类型及引进人才来院前的医疗科研教学水平，分类制定其聘期内的具体工作任务及目标，并与引进人才商议决定，最终明确在工作合同中。

## 第四章 引进程序

**第八条** 我院高层次人才面向海内外公开选拔、招聘，符合引进人才资格条件的人员即可与医院接洽，全年均可引进。

**第九条** 高层次人才引进程序：

（一）发布信息。

由医院组织人事科通过网络、媒体广告、招聘会以及人才中介向海内外发布人才招聘信息，同时各学科应广泛发动，通过各种渠道与国（境）内外著名高校、医疗和研究机构联系，物色及推荐人才。

（二）提出申请。

申请人按照公布的高层次人才招聘条件，向医院提出应聘学科、人才类型及相应层次类别的申请。原则上从事医师、技师和药师等临床工作的人才申请临床研究型人才，从事基础科学研究的人才申请科研型人才。

（三）形式审核。

组织人事科受理应聘人员的申请，根据申请的岗位类型，科研部进行学术（包括科研项目、成果及论文等）审查及鉴定，学科建设办公室和医务部进行临床专业技术水平审查及鉴定，组织人事科进行资格初审并负责准备相关评审材料（材料清单详见附件 1-1），确保材料的真实性。

（四）考核评审。

由医院主要党政领导、学术委员会成员与用人部门负责人组成人才引进考核专家组，组织人事科组织召开评审会议，评审以面试会评的形式为主。评审工作应根据拟聘任学科岗位需求、岗

位类型及其层次级别，主要针对聘任对象基本条件、学术水平、科研和/或临床业务能力、发展潜力，以及聘任后工作预期作综合评议，并提出聘任建议。

**（五）提出引进方案。**

组织人事科根据考核专家组评审意见，提出是否引进、引进层次及拟安排岗位与综合支持的初步聘任方案。

**（六）医院审定。**

组织人事科将拟聘人选材料相关材料、聘任方案报医院院长办公会、党委会研究审定，并向社会公示。

**（七）办理手续。**

公示无异议后，医院与引进人才签订聘任合同并办理有关手续。

**第十条** 对特殊竞争性人才，由医院主要领导批准，可不受人才聘任申报时间和程序限制，采取一事一议、一人一策，直接由组织人事科提出聘任方案，经医院专家组评审后，直接报医院院长办公会、党委会审定。

## **第五章 引进人才待遇**

**第十一条** 引进人才待遇

全职引进人才的服务期限一般为 5 年（具体待遇见附件 1-4）。

**第十二条** 引进团队的待遇

（一）团队带头人、符合相应类型人才引进条件的团队其他成员享受相应人才类型待遇。

（二）根据医院重点发展学科的建设需要，为引进团队提供

科研启动经费，一事一议。

（三）提供必要的科研条件，根据团队带头人的引进层次配备相应数量的科研助手并协助组建学术梯队，科研用房及实验平台由医院统一调配。

**第十三条** 在医院有职工空余房源的情况下，对于全职引进，且未享受过福利政策性住房的第四层次以上（含第四层次）的高层次引进人才，由医院帮助安排过渡房，按市场价的80%向医院付房租费。如果引进人才属于南宁市无房户，过渡住房租用时间原则上为1年，特殊情况可延期到2年；如医院无空余过渡房源时，由医院向周边租房用于人才过渡房，并收取市场价80%做为租金，时间上原则为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一至五层次人才，在符合区内现行住房政策的前提下，可优先购买还建医院产权住房。

**第十五条** 引进人才在聘期内如入选国家和省部级各类人才称号/政府设岗聘用人才/学校和医院各层次人才培养专项/其他人才培养计划等，项目提供的经费、人才津贴或生活补贴根据相应的文件规定执行，如规定给予个人的则按规定执行；如规定由医院统筹及配套的则引进人才遵循“就高从优不重复”原则享受，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。

**第十六条** 根据高层次人才所在学科的实际情况和工作需要，第一层次人才可配2-3名科研助理，第二层次人才可配1-2

名科研助理，特殊情况最多还可增加 1 名，第三层次人才可配 1 名科研助理。科研助理配备实行“项目制”，即科研助理以项目聘用方式签订劳务协议（一式三份，其中一份报医院备案），劳务期限与引进人才聘期时长同步（最高不超过 5 年），聘期结束后自动终止劳务关系。日常管理工作由高层次引进人才自行负责。科研助理的劳务工资由医院和高层次人才共同承担，其中医院承担基础工资及五险缴纳，基础工资参照医院聘用制技术人员见习期工资标准执行，由医院人才专项经费中支出；奖励性绩效由高层次人才承担，从其科研启动经费中支付。科研助理不纳入医院正式员工库管理，不享受正式员工的福利待遇。科研助手的招聘，可由高层次人才自主招聘，医院也可协助招聘。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。以团队形式引进的各层次人才均不属于配备科研助手名额范围。

**第十七条** 引进人才已具有相应专业技术职务且符合广西医科大学专业技术职务聘任条件的，可根据广西医科大学专业技术岗位设置与聘用管理有关规定，确定并聘任其相应的专业技术等级岗位；引进人才来院工作后的专业技术职务可根据其学历、资历和实际专业技术水平参加学校或广西卫生健康委员会每年组织的职称评审；符合引进人才专业技术职务聘任绿色通道评审条件的，即时启动绿色通道评审。

**第十八条** 第二至五层次人才，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。

**第十九条** 根据广西医科大学研究生导师遴选和上岗条件有关文件规定，对符合条件的第一、二层次人才入职后认定博、硕



博士生导师资格；符合条件的第三、四层次人才入职后认定硕士生导师资格，特别优秀的可参加博士生导师遴选；第五层次人才入职后即可参加硕士生导师遴选，同等条件下优先考虑。

**第二十条** 夫妻双方均符合我校引进人才条件的，人才房（指标）按层次较高一方标准享受；夫妻双方各自的科研启动经费、人才津贴和安家费均正常发放。

**第二十一条** 医院协助第四层次及以上人才安排配偶的工作岗位。引进人才配偶具有博士研究生及以上学历或高级职称，并符合相关人事政策的，医院予以编内聘用；配偶学历在硕士研究生及以下的，医院予以实行编外聘用；医院协助解决引进人才子女在附属学校（幼儿园、小学）的上学问题。根据《中华人民共和国户口登记条例》和《南宁市人民政府关于进一步调整完善南宁市户口迁移政策的意见》（南府规〔2017〕36号），对符合人才落户条件者，医院协助引进人才及其配偶、子女办理暂住证或落户手续。

**第二十二条** 科研启动费、安家费按引进人才报到时确定的层次兑现，聘期内不再因本人的职务、职称等变动而调整；引进人才在聘用一年后，二年内可根据聘用后获得的以我院为第一单位的成果，符合本办法更高层次人才引进评价指标的，可申请更高层次岗位，经医院学术委员会认定，医院院长办公会、党委会审议通过后，中止当前聘用合同，对照所达人才层次重新签订引进人才合同，约定任务，享受相应层次人才津贴，补足所达的新人才层次的科研启动经费（安家费等其他待遇不予重复享受），聘期自签订新合同之日起重新计算。

## 第六章 引进人才管理

**第二十三条** 高层次人才全职引进聘任计划在医院党委人才工作领导小组的统一领导下实施，日常工作由组织人事科统筹组织，医院各职能部门按照职能分工（详见附件 1-5），负责人才聘任及聘期内相关服务与保障管理工作。

## 第七章 引进人才聘期管理与考核

**第二十四条** 医院对引进的高层次人才实行聘期合同管理。医院和聘任人员签订《广西医科大学第一附属医院引进高层次人才合同书》，明确服务年限、待遇、岗位职责、工作任务与目标、违约责任等。特殊杰出人才及第一层次领军人才聘期由双方协定，其他层次人才的聘期为 5 年（聘期指到医院工作后累计在医院工作的时间，不含期间非公派到国内外学习、从事非我校博士后研究、工作、探亲的时间）。引进人才在享受相关待遇的同时，应履行应尽的义务，按照合同约定进行考核。

**第二十五条** 医院对引进的高层次人才实行动态管理，实行任务目标考核制，考核类型包括年度考核、中期考核及期满考核，在引进后第三年进行中期考核。考核由组织人事科负责牵头组织，考核等级分为合格与不合格。

年度考核时间与考核程序与医院教职工年度考核同步，主要考核到岗时间、医德医风及工作进展情况。中期考核和期满考核主要考核医德医风、到岗时间、履行岗位职责、取得科研成果、培养学术梯队等方面情况。

**第二十六条** 高层次人才年度考核不合格者，取消下一年度

人才津贴。中期考核不合格者，暂停引进人才津贴。期满考核不合格者，考核期延长两年；两年后再次考核不合格者，考核结束两年内不能申报校级院级各类人才称号及院内科研培育课题，并按未完成任务指标比例（其中科研课题项目占 70%，发表论文和科技成果占 30%）收回已发待遇（安家费和人才津贴）。已物化的科研设备部分，应将物化设备或资料交还医院。

**第二十七条** 全职引进的高层次人才在聘期内不得受聘于其他单位。

**第二十八条** 引进人才有下列情形之一的，经组织人事科核实后，报医院院长办公会、党委会同意，医院可中止聘任合同，停发并收回相应人才津贴；造成损失的，视情况由当事人予以赔偿：

（一）违反法律和党纪政纪受到处理和处分；

（二）违反师德师风、学术道德和职业操守，弄虚作假、剽窃他人成果，以不正当手段骗取荣誉；

（三）不按聘期合同履行职责；

（四）履职行为不能达到医院要求或出现损害医院声誉的行为，且后果严重；

（五）未经医院同意，出国（境）逾期不归或擅自脱离原单位；

（六）有其它违法违纪行为，造成恶劣影响的。

**第二十九条** 聘期未满提前终止协议的引进人员（含辞职、擅自离职、调离医院或因聘期内考核不合格个人要求解除合约），应根据服务期按比例退还医院所支付的安家费；按其享受的一年

引进人才津贴（税前）为标准，按合同要求缴纳违约金；交回由其本人管理和使用的医院固定资产，退还未使用的各类科研经费、已使用科研经费购置的设备、资料等；照顾性调入或聘用的配偶同时调出或解聘。

## 第八章 引进人才经费管理

**第三十条** 医院设立并划拨高层次人才安家费、高层次人才津贴、人才类项目科研经费专项经费，用于支付聘任人员的安家费、人才引进津贴、科研启动经费等费用支出，由组织人事科负责预算，财务办公室负责划拨审批。安家费和科研启动经费原则上一次性发放，人才引进津贴在聘期内按月发放。科研启动经费使用由科研部负责管理。

**第三十一条** 在服务期内，医院原则上不予批准引进人才提出的自费出国留学、辞职、调动等申请。从事非我校博士后研究、非公派国内外访学进修或因其他原因未能在岗工作的，可提出暂缓合约执行申请，经医院同意后，未在岗期间停发引进人才津贴。复岗工作后，按实际不在岗工作时间顺延聘期，顺延发放相应人才津贴。

## 第九章 附 则

**第三十二条** 人才管理和考核过程中，专家组原则上由组织人事科、学科建设办公室、医务部、科研部、研究生与毕业后教育培训部、医院学术委员会成员、相关学科等部门负责人及相同或相近专业的专家组成，并且专业专家人数不少于总人数的1/2，必要时也可邀请院外同行专家参与。

**第三十三条** 本办法中涉及的论文第一作者要求排名第一位，通讯作者要求唯一通讯作者或第一通讯作者（第一通讯作者以论文中通讯作者排名最后一位且脚注排位第一的通讯作者；如排名与脚注排位不符合，以论文中排位最后一位或能够出示与杂志社编辑沟通的邮件证明其为第一通讯作者为准）；列入考核业绩的产权单位须为广西医科大学第一附属医院；外文学术论文分区参照中国科学院分区标准；国内期刊和出版社等级以学校图书馆最新查询名录为准，所指“以上”“以下”规定的等级均含本级。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。

**第三十四条** 经科研部初审，外文学术论文以第一（通讯）作者发表的 Letter、Meta 分析、纯生物信息学分析、Case Reports（病例报告）、Commentary（评论）等类型文章需经过医院学术委员会认定其学术水平后，决定是否采纳。外文论文评价指标以文章发表当年中国科学院文献情报中心发布的信息为准，若文章发表当年评价指标尚未公布，则按照可查询的最新指标进行认定。期刊分区不限大小类，采用就高不就低原则。

**第三十五条** 本办法涉及的重要国内组织或学术团体任职特指中华医学会、中华口腔医学会、中华中医药学会、中华预防医学会和中国医师协会，及其二级分会委员及以上任职；或上述团体的省级学会/协会及其二级分会常务委员及以上任职。

**第三十六条** 本办法涉及的国内临床诊疗指南和共识特指牵头制定机构为中华医学会、中华口腔医学会、中华中医药学会、

中华预防医学会和中国医师协会，及其二级分会或学组的指南和共识；国际指南或共识特指由美国、英国、日本等发达国家或世界范围的国际权威组织牵头制定的指南和共识。

**第三十七条** 我院在职专业技术人员，符合本办法的人才引进条件、岗位类型要求和评价指标（除指标1外）的，可以按照流程申请和认定第二至第四层次岗位，经医院审定后予以聘任并签署聘任合同，岗位职责、聘期管理、待遇（除安家费、配偶和子女待遇不予享受外）同相应层次岗位引进人才。

**第三十八条** 本办法自公布之日起执行，原《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（修订版）》（桂医大一附院〔2019〕136号）同步废止。

**第三十九条** 原有相关规定与本办法不一致的，以本办法为准。本办法由组织人事科负责解释，未尽事宜及学科专业领域特殊情况另行研究确定。

附件：1-1. 广西医科大学第一附属医院高层次人才聘任材料清单

1-2. 广西医科大学第一附属医院各层次人才候选人引进评价参考指标

1-3. 广西医科大学第一附属医院各层次人才聘期岗位考核参考指标

1-4. 广西医科大学第一附属医院全职引进人才类型及待遇表

1-5. 广西医科大学第一附属医院职能部门人才服务保障工作分工细则

## 广西医科大学第一附属医院 高层次人才聘任材料清单

1. 详细个人简历;
2. 应聘工作计划(包括工作设想、预期目标和经费计划及到岗工作时间承诺与安排等);
3. 学历、学位证书和专业技术资格证书的复印件;
4. 近5年或任现职以来获得的人才项目、主持的科研项目、获奖、专利及成果转化情况的证明复印件;
5. 近5年或任现职以来5篇以内重要创新性论文的全文原件及其刊载杂志封面、目录的复印件,以及个人简历中列举的其他代表性著作封面、目录和论文首页复印件;
6. 在国(境)内外学术或医疗机构任职的证明;
7. 在重要国际组织或学术团体的任职证明复印件(最有代表的3个任职);
8. 全职引进的海外人员需提供两位同行专家推荐信;
9. 应聘临床研究型岗位者提供(如有):牵头制定并发布的各级各类标准复印件、国家药品监督管理局的批件或许可证明、牵头多中心研究的国际临床研究网站<https://clinicaltrials.gov/>成功注册截图;
10. 《广西医科大学第一附属医院引进高层次人才申请表》;
11. 应聘人员本人认为有必要提供的其他相关材料。

## 广西医科大学第一附属医院 各层次人才候选人引进评价参考指标

层次	指 标
特殊杰出人才	<p>年龄原则上不超过 65 周岁，且符合以下条件之一：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.中国科学院院士、中国工程院院士；</li> <li>2.发达国家院士、发展中国家科学院院士、国家“万人计划”杰出人才入选者、“国医大师”称号获得者；</li> <li>3.国家最高科学技术奖、国家自然科学基金奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖、中华人民共和国国际科学技术合作奖一等奖获得者（排名第一）；</li> </ol> <p>达到本层次人才学术水平的国（境）内外杰出人才。</p>
第一层次	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.基本条件：国家级重大人才项目入选者，在本学科领域取得国（境）内外公认的优秀学术成就，具有较大学术影响力和较强的学科组织能力，能带领学科快速发展，成为学科领军人的人才。</li> <li>2.年龄原则上不超过 55 周岁，且符合以下条件之一：（1）国家“万人计划”领军人才入选者、国家“千人计划”入选者、国家海外高层次人才引进计划入选者、教育部“长江学者”特聘教授，国家“百千万人才工程”领军人才，或其他相当的国家层次的学科领军人才；（2）国家最高科学技术奖、国家自然科学基金奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖、中华人民共和国国际科学技术合作奖一等奖获得者（排名前二）或二等奖获得者（排名第一）；（3）现任国家级重点学科、实验室、工程中心、临床研究中心等平台及创新团队负责人；（4）国家重大项目负责人、国家自然科学基金委“杰出青年科学基金”获得者，或广西高层次人才认定目录的 B 层次人才及相当水平人才；（5）具有以下业绩之一：以第一作者（或共同第一作者排名第一，下同）或通讯作者（或共同通讯作者排名第一，下同）身份在 Nature、Science、Cell、New England Journal of Medicine、The Lancet 等国际权威刊物（不含子刊）发表原创性学术论著 1 篇以上；近 5 年在所从事专业的顶级学术杂志或刊物发表原创性学术论著，影响因子累计 40 分以上，其中发表在中科院文献情报中心期刊分区(以下简称中科院分区)一区刊物且影响因子<math>\geq 10</math>的论著至少 3 篇、或<math>\geq 20</math>的论著至少 2 篇；</li> <li>3.应聘科研型岗位除以上条件外，还需符合近 5 年发表在中科院一区刊物上的原创性学术论著 4 篇及以上；</li> <li>4.应聘临床研究型岗位除以上条件外，还需符合以下条件之一：</li> </ol>



	<p>(1) 牵头国际多中心 RCT 临床研究 1 项及以上；或牵头国内多中心 RCT 研究 2 项及以上，并在国际临床研究网站 (<a href="https://clinicaltrials.gov/">https://clinicaltrials.gov/</a>，下同) 成功注册并已发表研究成果；(2) 牵头制定国际临床诊疗指南/共识 1 个；或牵头中国临床诊疗指南 3 个及以上并在北大中文核心期刊发表；(3) 牵头制定并发布国家标准或卫生行业标准 1 个及以上；(4) 第一发明人获授权国家发明专利/软件著作权 3 件以上，并以第一发明人获得的授权发明专利实现成果转化，取得经济效益 30 万元以上；(5) 获得国家药品监督管理局批件或许可 2 件及以上，包括新药临床研究批准或临床试验默示许可 (IND)、中药临床研究批准或生产批件、仿制药生产批件、新医疗器械注册证或新医疗器械上市许可、医用材料行业准入许可、诊断试剂盒获上市许可等(以下批件或许可所包括的内容同此项)。</p> <p>达到本层次人才学术水平的国(境)内外领军人才。</p>
第二层次	<p>1. 在国内“双一流”建设高校及学科或其附属医院、中科院及以上或达到同等水平，或国外著名大学或科研院所(当年 QS 世界大学排名前 200 名)或医学中心/医院(当年 Newsweek 世界最佳医院排名前 100 名)从事医疗教学或科研第一线工作 3 年及以上，具有副高及以上职称，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，能作为国家重大人才项目人选的后备力量。</p> <p>2. 年龄原则上不超过 50 周岁，且符合以下条件之一：</p> <p>(1) 国家“青年千人计划”、国家“万人计划”青年拔尖人才、教育部“青年长江学者”入选者、海外高层次人才引进计划青年项目入选者、中科院“百人计划”入选者、“百千万人才工程”国家级人选、国家有突出贡献中青年专家、国家级教学名师；(2) 国家最高科学技术奖、国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖、中华人民共和国国际科学技术合作奖一等奖获得者(排名前三)或二等奖获得者(排名前二)；(3) 现任国家级一流学科带头人；(4) 国家重大项目负责人、国家重点研发计划课题负责人、国家自然科学基金委“优秀青年科学基金(含海外)”获得者，或广西高层次人才认定目录的 C 层次人才及相当水平人才；(5) 具有以下业绩之一：以第一作者或通讯作者身份在 Nature、Science、Cell、New England Journal of Medicine 等国际权威刊物(含影响因子<math>\geq 20</math> 的子刊)发表原创性专业学术论著 1 篇以上者；近 5 年在 SCI 刊物上发表原创性专业学术论著影响因子累计 30 分以上，其中发表在中科院一区的刊物且影响因子<math>\geq 10</math> 的论著至少 2 篇、或<math>\geq 20</math> 的论著至少 1 篇；</p> <p>3. 应聘科研型岗位除以上条件外，还需符合近 5 年中科院一区的刊物上原创性学术论著 3 篇及以上；</p> <p>4. 应聘临床研究型岗位除以上条件外，还需符合以下条件之一：</p> <p>(1) 国家重点研发计划课题负责人；(2) 参与国际多中心 RCT 临床研究 1 项及以上；</p>

	<p>或牵头国内多中心 RCT 研究 1 项及以上,并在国际临床研究网站成功注册并已以第一作者或通讯作者身份在 SCI 刊物发表研究成果;(3) 参与制定国际临床诊疗指南/共识 1 个;牵头制定中国临床诊疗指南 2 个及以上并在中华系列核心期刊发表;(4) 牵头制定并发布地方标准及以上级别标准 1 项及以上;(5) 第一发明人获授权国家发明专利/软件著作权 2 件以上并以第一发明人获得的授权发明专利实现成果转化,取得经济效益 20 万元以上;(6)获得国家药品监督管理局的批件或许可 1 件及以上。</p> <p>(7) 临床诊治技术有突出特色或地方优势,建立新技术/新产品/新材料/新方法(方案) 2 种及以上,并在本领域国际权威学术会议上作口头学术报告。</p> <p>达到本层次人才学术水平的国(境)内外学科带头人。</p>
第三层次	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.在国内“双一流”建设高校及学科或其附属医院、中科院、国外著名大学或科研院所(当年 QS 世界大学排名前 200 名)或医学中心/医院(当年 Newsweek 世界最佳医院排名前 100 名)取得博士学位,并且从事医疗教学或科研第一线工作 3 年及以上,具有副高及以上职称,或从事过博士后研究工作 2 年及以上的青年人才,学术背景和研究业绩优良,研究方向明确,已展示出很强的独立研究能力,能作为国家人才项目青年项目人选的后备力量。</li> <li>2. 年龄原则上不超过 45 周岁,且符合以下条件之一: <ol style="list-style-type: none"> <li>(1)具有广西“八桂学者”等省部级高端人才项目入选者或其他相当层次的人才称号者;</li> <li>(2) 国家最高科学技术奖、国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖、中华人民共和国国际科学技术合作奖二等奖获得者(排名前三);</li> <li>(3) 现任部级重点学科带头人、部级科研平台负责人;或相当于广西高层次人才认定目录的 D 层次人才及相当水平人才;</li> <li>(4) 近 5 年主持国家自然科学基金面上项目 2 项;</li> <li>(5) 具有以下业绩之一:近 5 年以第一作者或通讯作者身份在 SCI 刊物上发表原创性学术论著影响因子累计 20 分以上,其中中科院一区影响因子<math>\geq 8</math> 的论著不少于 2 篇、或<math>\geq 10</math> 的论著不少于 1 篇;</li> </ol> </li> <li>3.应聘科研型岗位除以上条件外,还需符合近 5 年中科院一区的刊物上原创性学术论著 2 篇及以上;</li> <li>4.应聘临床研究型岗位除以上条件外,还需符合以下条件之一: <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 近五年主持省级重点研发计划项目 2 项及以上;</li> <li>(2) 牵头国内多中心临床研究 1 项及以上,并在国际临床研究网站成功注册并已发表研究成果;</li> <li>(3) 牵头制定中国临床诊疗指南 1 个及以上并在中华系列核心期刊发表;</li> <li>(4) 牵头制定并发布团体标准及以上级别标准 1 项及以上;</li> <li>(5) 第一发明人获授权国家发明专利/软件著作权 2 件以上;</li> <li>(6) 临床诊治技术有突出特色或地方优势,建立新技术/新产品/新材料/新方法(方案) 1 种及以上,并在本领域国际权威学术会议上作口头学术报告;</li> </ol> </li> </ol> <p>达到本层次人才学术水平的国(境)内外学术带头人。</p>

第四层次	<p>1.在国内“双一流”建设高校及学科或其附属医院、中科院、国外著名大学或科研院所（当年 QS 世界大学排名前 200 名）或医学中心/医院（当年 Newsweek 世界最佳医院排名前 100 名）所取得博士学位或从事过博士后研究工作 2 年及以上的青年人才，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，能作为省部级重大人才项目人选的后备力量。</p> <p>2. 年龄原则上不超过 40 周岁，且符合以下条件之一：        （1）具有广西“八桂拔尖青年人才”、“青年特聘专家”、“十百千”、教育厅“百人计划”、“卓越学者”等人才入选者或其他相当层次人才称号者；（2）获省部级科学技术奖一等奖（排名前二）、二等奖（排名第一）；或相当于广西高层次人才认定目录的 E 层次人才及相当水平人才；（3）近 5 年主持国家自然科学基金项目 1 项；（4）具有以下业绩之一：近 5 年以第一作者或通讯作者身份在 SCI 刊物上发表原创性专业学术论著影响因子累计 15 分以上，其中发表在中科院一区且影响因子<math>\geq 8</math> 的论文不少于 1 篇；</p> <p>3.应聘科研型岗位除以上条件外，还需符合近 5 年在中科院一区刊物发表原创性学术论著 1 篇及以上，或在中科院二区及以上刊物上发表原创性学术论著 2 篇及以上；</p> <p>4.应聘临床研究型岗位除以上条件外，还需符合以下条件之一：        （1）参与国内临床研究 1 项及以上，并在国际临床研究网站成功注册或已以第一作者或第一通讯作者身份在 SCI 刊物上发表研究成果；（2）第一发明人获授权国家发明专利/软件著作权 1 件以上；（3）临床诊治技术有突出特色或地方优势，建立新技术/新产品/新材料/新方法（方案）1 种及以上，并在本领域国内权威学术会议上作口头学术报告 2 次及以上。</p> <p>达到本层次人才学术水平的国（境）内外优秀学术骨干人才。</p>
第五层次	<p>1.具有研究生学历、博士学位的博士或从事过博士后研究工作 2 年及以上的青年人才，且本科、硕士、博士、博士后一般应有 1 个及以上学习或工作阶段在国内“双一流”建设高校及学科或其附属医院、中科院、国外著名大学或科研院所（当年 QS 世界大学排名前 200 名）或医学中心/医院（当年 Newsweek 世界最佳医院排名前 100 名）完成，并已按医院每年用人计划正式录用，能作为省部级青年人才项目人选的后备人才。</p> <p>2. 年龄原则上不超过 40 周岁，且符合以下条件之一：        （1）近 5 年主持省部级科研项目 2 项及以上；或获得省部级科学技术奖二等奖（排名前二）；（2）近 5 年以第一作者或通讯作者身份在 SCI 刊物发表原创性专业学术论著影响因子累计 10 分以上，其中中科院一区且影响因子<math>\geq 5</math> 的论著不少于 1 篇；</p> <p>3.应聘科研型岗位除以上条件外，还需符合近 5 年在中科院二区及以上刊物上发表原创性学术论著 2 篇及以上；</p>

	<p>4.应聘临床研究型岗位除以上条件外，还需符合以下条件之一：</p> <p>(1) 参与国内临床研究 1 项及以上，并以第一作者或第一通讯作者身份在 SCI 刊物上发表研究成果；(2) 临床诊治技术有突出特色或地方优势，并在本领域国内权威学术会议上作口头学术报告 1 次及以上。</p> <p>达到本层次人才学术水平的国（境）内外后备人才。</p>
--	--

## 广西医科大学第一附属医院 各层次人才聘期岗位考核参考指标

层次	聘期应完成的指标
特殊杰出人才	引进时具体商定。
第一层次	<p>1. 开设国际前沿课程或讲座，组织开展国际学术交流，主办国际学术会议；</p> <p>2. 主持国家重点实验室和重点学科建设，引领本学科和相关学科群进入国家一流学科行列；负责组建创新团队，构建完善学术梯队，引进和培养高层次学术骨干和青年人才；</p> <p>3. 培养若干名博士、硕士研究生，指导博士后研究人员、高级访问学者，所指导的博士、硕士研究生学位论文在教育部或教育厅的抽检中达到良好以上；完成所在教研室安排教学任务及合同约定的全英教学时数，并且教评结果为“优良”；</p> <p>4. 聘期内主持获得国家级重大项目、国家重点研发计划项目、科技部基地和人才专项，国际（地区）合作研究与交流项目 1 项；</p> <p>5. 以广西医科大学第一附属医院为第一署名单位（下同）科研成果达到以下指标之一：            （1）在中科院一区的影响因子<math>\geq 20</math> 的期刊发表原创性学术论著至少 1 篇；（2）在 SCI 刊物发表原创性学术论著总影响因子 25 分以上，其中在中科院一区影响因子<math>\geq 15</math> 的期刊发表至少 1 篇；（3）获得国家级奖项二等奖（排前二）及以上 1 项；（4）做出具有国际先进水平的创新成果，在服务国家战略需求和经济社会发展上做出重大贡献，入选国家“万人计划”领军人才、国家“千人计划”等或与之水平相当的国家级重大人才项目，或广西高层次人才认定目录的 A 层次人才。</p> <p>除上述指标外，相应岗位类型人才还需达到如下指标：</p> <p>1. 科研型岗位达到以下指标之一：（1）在中科院一区期刊上发表原创性学术论著至少 4 篇；（2）在 SCI 影响因子<math>\geq 10</math> 的期刊发表原创性学术论著至少 2 篇，并且有省部级科技成果一等奖（排第一）1 项及以上；</p> <p>2. 临床研究型岗位达到以下指标之一：（1）牵头国际多中心 RCT 临床研究 1 项；（2）牵头制定国际临床诊疗指南/共识 1 个；或牵头中国临床诊疗指南 2 个并在中华系列核心期刊发表；（3）牵头制定并发布国家标准或卫生行业标准 1 项；（4）第一发明人获授权国家发明专利/软件著作权 2 件以上并以第一发明人获得的授权发明专利实现成果转化，取得经济效益 30 万元以上；（5）获得国家药品监督管理局的批件或许可 2 件，包括新药临床研究批准或临床试验默示许可（IND）、中药临床研究批准或生产批件、仿制药生产批件、新医疗器械注册证或新医疗器械上市许可、医用材料行业准入许可、诊断试剂盒获上市许可等。</p>

第二层次	<p>1.为研究生和留学生开设英文专业课程或专题讲座；组织开展国际学术交流，主办国际学术会议；</p> <p>2.领衔指导学科发展，使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）；负责本学科的学术梯队建设，形成一支具有竞争实力的创新团队，引进和培养高层次学术骨干和青年人才，使若干人进入省部级人才计划；</p> <p>3.培养若干名博士、硕士研究生，指导博士后研究人员、高级访问学者，所指导的博士、硕士研究生学位论文在教育部或教育厅的抽检中达到良好以上；完成所在教研室安排教学任务及合同约定的全英教学时数，并且教评结果为“优良”；</p> <p>4.聘期内主持获得国家自然科学基金重点项目、科技部基地和人才专项，国际（地区）合作研究与交流项目 1 项；或国家自然科学基金面上项目或级别相当课题 2 项；或达到上述第一层次人才以上的项目条件；</p> <p>5.科教成果达到以下指标之一：（1）在 SCI 影响因子<math>\geq 15</math> 分的期刊发表原创性学术论著至少 1 篇；（2）在 SCI 刊物发表原创性学术论著总影响因子 20 分以上，其中在中科院一区 SCI 影响因子<math>\geq 10</math> 分的期刊上发表至少 1 篇；（3）获得省部级科技成果一等奖（排第一）及以上 1 项；（4）入选国家教育部“长江学者”奖励计划、国家自然科学基金杰出青年基金等与之水平相当的国家级人才项目，或广西高层次人才认定目录的 B 层次人才。</p> <p>除上述指标外，相应岗位类型人才还需达到如下指标：</p> <p>1.科研型岗位达到以下指标之一：（1）主持获得国家级重大重点项目 1 项；（2）在 SCI 影响因子<math>\geq 8</math> 分的期刊发表原创性学术论著至少 1 篇，并获省部级科技成果二等奖（排第一）及以上 1 项；（3）在中科院一区期刊上发表原创性学术论著至少 3 篇；</p> <p>2.临床研究型岗位达到以下指标之一：（1）牵头国内多中心 RCT 研究 2 项并在国际临床研究网站（<a href="https://clinicaltrials.gov/">https://clinicaltrials.gov/</a>，下同）成功注册或以第一作者或第一通讯作者身份在 SCI 刊物发表研究成果；（2）参与制定国际临床诊疗指南/共识 1 个或牵头制定中国临床诊疗指南 1 个并在中华系列核心期刊发表；（3）牵头制定并发布卫生行业标准或地方标准 1 个；（4）第一发明人获授权国家发明专利/软件著作权 1 件并以第一发明人获得的授权专利实现成果转化，取得经济效益 20 万元以上；（5）获得国家药品监督管理局的批件或许可 1 件，包括新药临床研究批准或临床试验默示许可（IND）、中药临床研究批准或生产批件、仿制药生产批件、新医疗器械注册证或新医疗器械上市许可、医用材料行业准入盒获上市许可等；（6）临床诊治技术有突出特色或地方优势，建立新技术/新产品/新材料/新方法（方案）1 种，并在本领域国际权威学术会议上作口头学术报告。</p>
第三层次	<p>1.为研究生和留学生讲授英文专业课程或专题讲座；为研究生和留学生开设专业课程或专题讲座；积极开展国际学术交流；</p> <p>2.负责本学科的人才培养与学术梯队建设，协助申报省级重点实验室或科研平台，形成一支具有竞争实力的创新团队，引进和培养高层次学术骨干和青年人才，使若干人进入厅级以上（含厅级）人才计划；</p>

	<p>3.培养若干名博士或硕士研究生，指导博士后研究人员，所指导的博士、硕士研究生学位论文在教育部或教育厅的抽检中必须达到良好以上；参加教研室的教学活动，承担核心课程讲授任务，完成所在教研室安排教学任务及合同约定的全英教学时数，并且教评结果为“优良”；</p> <p>4.聘期内主持获得国家级重大项目或国家重点研发计划项目 1 项；或国家自然科学基金等级别相当课题 2 项（其中 1 项为面上项目）；或达到上述第二层次人才以上的项目条件；</p> <p>5.成果达到以下指标之一：（1）在 SCI 影响因子<math>\geq 10</math> 的期刊发表原创性学术论著至少 2 篇；（2）在 SCI 期刊发表原创性学术论著总影响因子 20 分以上，其中中科院<math>\geq 8</math> 分的至少 1 篇；（3）获得省部级奖项二等奖（排第一）及以上 1 项；（4）入选“国家自然科学基金优秀青年基金”、国家“万人计划”青年拔尖人才、教育部“长江学者”奖励计划青年学者项目、海外高层次人才引进计划青年项目等与之水平相当的国家级青年人才项目，或广西高层次人才认定目录的 C 层次人才。</p> <p>除上述指标外，相应岗位类型人才还需达到如下指标：</p> <p>1.科研型岗位达到以下指标之一：（1）主持获得省部级重大项目至少 1 项；（2）在中科院一区期刊上发表原创性学术论著至少 2 篇；（3）在中科院二区及以上且影响因子<math>\geq 5</math> 的期刊发表原创性学术论著至少 2 篇，并获省部级教学成果或省部级科技成果三等奖（排第一）及以上 1 项；</p> <p>2.临床研究型岗位达到以下指标之一：（1）主持获得省级重点研发计划课题至少 1 项；（2）牵头国内多中心临床研究 1 项并在国际临床研究网站成功注册或以第一作者或第一通讯作者身份在 SCI 刊物发表研究成果；（3）牵头制定中国临床诊疗指南 1 个并在北大中文核心期刊发表；（4）牵头制定地方标准或团体标准 1 个；（5）第一发明人获授权国家发明专利/软件著作权 1 件以上；（6）临床诊治技术有突出特色或地方优势，建立新技术/新产品/新材料/新方法（方案）1 种及以上，并在本领域国际权威学术会议上作口头学术报告；（7）在 SCI 刊物上发表原创性临床研究论著至少 2 篇，其中影响因子<math>\geq 5</math> 分至少 1 篇。</p>
第四层次	<p>1.开设专题讲座；主持或积极参与本学科人才培养和教学改革研究，培养青年人才；积极参与各种学术交流活动，扩大本学方向的影响；</p> <p>2.作为主要成员参与本学科相关研究方向建设和发展工作，积极参与组建临床科研团队，积极参与本学科的学术梯队建设，形成一支具有竞争实力的骨干团队，引进和培养高层次青年人才；</p> <p>3.培养若干名博士或硕士研究生，所指导的博士、硕士研究生学位论文在教育部或教育厅的抽检中必须达到良好以上；参加教研室的教学活动，承担核心课程讲授任务，完成所在教研室安排教学任务及合同约定的全英教学时数，并且教评结果为“优良”；</p> <p>4.聘期内主持获得国家自然科学基金面上项目 1 项；或国家自然科学基金青年基金和地区基金项目各 1 项；或国家自然科学基金地区基金 2 项；或达到上述第三层次人才以上的项目条件；</p>

	<p>5.业绩成果达到以下指标之一：(1) 在 SCI 期刊发表原创性学术论著总影响因子 15 分以上，且影响因子<math>\geq 8</math> 的至少 1 篇，或影响因子<math>\geq 5</math> 的至少 2 篇；(2) 省部级科技成果三等奖（排第一）及以上 1 项；(3) 入选广西“八桂学者”等与之水平相当的省级高端人才项目，或广西高层次人才认定目录的 D 层次人才。</p> <p>除上述指标外，相应岗位类型人才还需达到如下指标：</p> <p>1.科研型岗位达到以下指标之一：(1) 主持获得省部级重点项目 1 项；(2) 在中科院一区期刊上发表原创性学术论著至少 1 篇或二区期刊上发表原创性学术论著至少 2 篇；</p> <p>2.临床研究型岗位达到以下指标之一：(1) 主持获得省级重点研发计划课题 1 项；(2) 牵头国内多中心临床研究 1 项并在国际临床研究网站成功注册或以第一作者或第一通讯作者身份在 SCI 刊物发表研究成果；(3) 牵头制定并发布团体标准 1 个；(4) 第一发明人获授权国家发明专利/软件著作权 1 件；(5) 临床诊治技术有突出特色或地方优势，建立新技术/新产品/新材料/新方法（方案）1 种，并在本领域国内权威学术会议上作口头学术报告至少 2 次；(6) 在 SCI 刊物上发表原创性临床研究论著至少 2 篇，其中影响因子<math>\geq 5</math> 分至少 1 篇。</p>
第五层次	<p>1.积极参与本学科建设和教学改革研究；发表高水平学术论文，积极参与各种学术交流活动，力争科研达到或保持国内先进水平；</p> <p>2.参加教研室的教学活动，承担核心课程讲授任务，招收培养硕士研究生，所指导的硕士研究生学位论文在教育部或教育厅的抽检中必须达到良好以上；完成所在教研室安排教学任务及合同约定的全英教学时数，并且教评结果为“优良”；</p> <p>3.来院 3 年内主持获得国家自然科学基金地区项目或青年基金项目 1 项；或广西自然科学基金杰出青年科学基金项目、广西自然科学基金重点项目的任何 1 项；或达到上述第四层次人才以上的项目条件；</p> <p>4.业绩成果达到以下指标之一：(1) 在 SCI 期刊发表原创性学术论著总影响因子 10 分以上，且中科院一区影响因子<math>\geq 5</math> 分的至少 1 篇；(2) 入选广西“八桂青年学者”等与之水平相当的省级青年人才项目，或广西高层次人才认定目录的 E 层次人才。</p> <p>除上述指标外，相应岗位类型人才还需达到如下指标：</p> <p>1.科研型岗位达到以下指标之一：(1) 主持获得广西自然科学基金面上项目至少 1 项；(2) 在中科院二区期刊上发表原创性学术论著至少 2 篇；</p> <p>2.临床研究型岗位达到以下指标之一：(1) 牵头国内多中心临床研究 1 项并以第一作者或第一通讯作者身份在 SCI 刊物上发表研究成果；(2) 临床诊治技术有突出特色或地方优势，建立新技术/新产品/新材料/新方法（方案）1 种，并在本领域国内权威学术会议上作口头学术报告至少 1 次；(3) 在 SCI 刊物上发表原创性临床研究论著至少 1 篇，且影响因子<math>\geq 5</math> 分。</p>
人才团队	<p>1.在国际前沿领域开展创新性研究，取得一批创新性研究成果。特别是在获取国家重大和重点项目，争取科技经费，解决重大理论、技术问题，获得国家级奖励；</p> <p>2.以项目建设为载体，吸引和造就一批具有国际领先水平的学科带头人和杰出学者，引进、培养一批学术基础扎实、具有突出创新能力和发展潜力的中青年学术骨干，</p>



	<p>形成结构合理的学术梯队。每个项目在建设期内要造就或引进至少第三层次以上人才 1 名，或第五层次以上人才 2 名；</p> <p>3.推动海外智力引进工作和国际学术交流与合作；项目在引进海外人才资源、开展国际合作研究与人才培养、选派高层次创新型人才出国访问、进修等方面要有明确的计划和目标；积极主办国际学术会议；</p> <p>4.通过项目建设，建成一批能够进入教育部“创新团队发展计划”或国家自然科学基金委员会创新研究群体科学基金资助的学术团队，并发表高水平科研论文；</p> <p>5.积极支持学校学科评估、重要平台建设、重大奖项申报。</p> <p>6.团队核心成员考核指标同个人引进相应层次指标，聘期期满时均必须通过期满考核。</p>
<p>附注：各项岗位职责中涉及的教学、科研项目、奖项、人才项目、论文等均需以广西医科大学第一附属医院作为第一署名单位。因学科差异性，对于优先发展学科紧缺人才或在某方面特别优秀的人才，未取得本办法规定的各层次考核指标，但获得与之相当的学术技术成就，可提交至医院学术委员会审核论证，经医院同意，可认定为同等业绩。</p>	

附件 1-4

## 广西医科大学第一附属医院全职引进人才类型及待遇表

人才层次	聘期内每月津贴（万元/月）	科研启动费（万元）	税后安家费（万元）	医院过渡房	科研场地（平台）
第一层次	1.执行广西以及我院的工资福利政策； 2.连续 5 年提供税前 2.5 万元/月人才津贴。	500	300	在医院有房源的情况下，可安排过渡房；符合广西住房政策者，可优先购买还建医院产权住房。	安排相对独立的科研用房及实验平台
第二层次	1.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； 2.连续 5 年提供税前 2 万元/月人才津贴。	300	200	在医院有房源的情况下，可安排过渡房；符合广西住房政策者，可优先分配还建医院产权住房。	安排相对独立的科研用房及实验平台
第三层次	1.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； 2.连续 5 年提供税前 1.5 万元/月人才津贴。	150	100	在医院有房源的情况下，可安排过渡房；符合广西住房政策者，可优先分配还建医院产权住房。	安排相对独立的科研用房及实验平台或使用公用的科研用房及实验平台
第四层次	1.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； 2.连续 5 年提供税前 1 万元/月（人才引进津贴）。	60	40	符合广西住房政策者，可优先分配还建医院产权住房。	使用公用的科研用房及实验平台
第五层次	1.执行广西以及我院的工资福利政策； 2.连续 5 年提供税前 0.5 万元/月（人才引进津贴）。	30	30	符合广西住房政策者，可优先分配还建医院产权住房。	使用公用的科研用房及实验平台

以上各层次人才所学专业为我院紧缺急需专业的，或确属我院学科发展需要，具有标志性重要成果或掌握核心技术，具备特别发展潜力的优秀人才，经医院组织专家评议达到相应学术水平的可采取“一事一议”的办法。特殊杰出人才引进待遇面议。

## **广西医科大学第一附属医院 职能部门人才服务保障工作分工细则**

医院成立人才工作领导小组，组长由书记和院长担任、副组长由分管组织和人才工作的副书记担任，成员由医院党政领导班子的其他副书记和副院长组成，负责贯彻落实中央、自治区党委、学校党委关于人才工作的重大决策，根据医院学科发展和人才队伍建设需要，做好宏观指导与战略规划。领导小组下设办公室，办公室设在组织人事科，成员由医院有关职能部门的主要负责人组成，负责人才引进的日常工作，制定引进政策和计划。

医院高层次人才引进工作由组织人事科牵头，医院党委办公室、学科建设办公室、科研部、教务部、研究生与毕业后教育培训部、财务办公室、医务部、纪律检查委员会办公室、监察室、医德医风管理办公室、医院质量管理办公室、医疗设备科、国际合作和对外交流部、工会、后勤办公室、保卫科等相关部门共同实施，做好引进人才的资格审核、聘期管理、建立人才考核院内专家库、协助引进人才组建学术团队、组织协调人才引进工作中的相关事宜、协助解决引进人才配偶工作、子女入学等服务管理工作。具体分工如下：

### **一、党委办公室**

负责做好高层次人才的思想政治引导和有关干部培训工作。

### **二、组织人事科**

负责引进政策和计划的制定、引进人才的日常管理及后期跟踪服务工作，建立和维护人才信息库；负责办理引进人才各类人事手续、引进人才的个人资料审核、科研助手招聘等，负责协助

解决第四层次及以上引进人才配偶工作。

### **三、学科建设办公室**

负责收集各学科对高层次人才的需求情况，组织召开学术委员会会议，协助召集人才考核专家组，协助人才引进工作中审核及考核的相关事宜，协助引进人才组建学术团队等相关工作。

### **四、科研部**

负责引进人才的科研业绩成果审核、科研项目申报、科研经费审批和管理、科研工作进展情况跟踪等相关工作。

### **五、医务部**

负责引进人才的临床工作和技术业绩成果审核、临床技术项目的申报和审批、临床业务能力培养规划和考核等相关工作。

### **六、教务部**

负责引进人才的师德师风考核、本科教学工作的考核和评价、教学工作进展情况的跟踪和评估。

### **七、研究生与毕业后教育培训部**

负责引进人才的博士生、硕士生导师评选及招收研究生等相关工作，以及研究生教学工作的考核和评价。

### **八、财务办公室**

负责筹措引进人才所需经费、各项经费待遇落实等相关工作。

### **九、医疗设备科**

负责实验仪器设备的采购维修等相关工作。

### **十、国际合作和对外交流部**

负责为引进人才的国际合作、对外交流和面向基层的技术帮扶等工作提供政策指导和协助；负责为海外引进人才办理居留和出入境手续，以及海外人才跟踪服务工作。

### **十一、医院质量管理办公室**

负责引进人才的工作质量监督评价工作。

## **十二、纪律检查委员会办公室、监察室**

负责对引进人才政策落实情况进行监督；对人才的违纪违法情况进行处置。

## **十三、医德医风管理办公室**

负责引进人才医德医风情况鉴定工作。

## **十四、后勤办公室**

负责协调引进人才过渡房（含医院周边租住）、还建医院产权住房等相关后勤保障工作。

## **十五、保卫科**

根据引进人才提供的材料，及时帮助引进人才及其配偶、子女办理暂住证或落户手续。

## **十六、工会**

负责协助引进人才子女入托、入学事宜。

## **十七、各用人科室**

协助引进人才适应工作环境，为其组建团队或融入团队提供支持。

## **十八、其他**

如有其它服务需求，经引进人才本人及所在科室提出申请，由组织人事科会同各职能部门按有关规定落实。

