

# 广西医科大学第二附属医院文件

桂医大二附院〔2026〕98号

## 关于印发《广西医科大学第二附属医院高层次医学人才引进管理办法（2026年版）》的通知

院内各科室：

《广西医科大学第二附属医院高层次医学人才引进管理办法（2026年版）》已经医院讨论通过，现印发给你们，请遵照执行。

广西医科大学第二附属医院

2026年5月11日



# 广西医科大学第二附属医院高层次医学人才引进管理办法（2026年版）

为持续实施“人才强院”战略，进一步推进医院高层次人才引进和学科建设工作，提升医院医疗服务水平，根据学校“十五五”发展规划和《广西医科大学高层次人才引进和管理办法》文件精神，结合我院实际状况，制定本办法。

## 一、人才层次划分

### （一）第一层次人才

1. 基本条件：符合国家级重大人才项目入选者的基本条件，在本学科领域取得国（境）内外公认的卓越学术成就，具有较大学术影响力和较强的学科组织能力，能够引领学科方向布局、带动学术团队建设，推动学科整体水平快速跃升。

2. 年龄原则上不超过55岁，且符合以下条件之一：

（1）国家“万人计划”领军人才入选者、教育部“长江学者奖励计划”特聘教授入选者、国家自然科学基金青年科学基金项目A类（原杰出青年科学基金项目）获得者或广西高层次人才认定目录的A层次人才及相当水平人才；

（2）国家自然科学奖、国家科技进步奖或国家技术发明奖一等奖获得者（排名前二）或二等奖获得者（排名第一）；

（3）现任国家级重点实验室、重点学科、临床医学研究中

心、工程中心学科等平台及创新团队负责人；

(4) 国家自然科学基金重大项目负责人；

(5) 近 5 年内以第一/通讯作者身份在 Nature、Science、Cell、New England Journal of Medicine、The Lancet、The Journal of the American Medical Association、The British Medical Journal 发表原创性论著 1 篇及以上。

## (二) 第二层次人才

1. 基本条件：符合国家级青年人才项目入选者的基本条件，在本学科领域取得国（境）内外公认的优秀学术成就，具备团队合作精神，能帮助学科加强人才培养和开展新技术、新项目，发展潜力大，能作为国家重大人才项目的后备力量重点培养。

2. 年龄原则上不超过 50 岁，且符合以下条件之一：

(1) 国家“万人计划”青年拔尖人才入选者、教育部“青年长江学者奖励计划”入选者、国家自然科学基金青年科学基金项目 B 类（原优秀青年科学基金项目）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；

(2) 国家自然科学奖、国家科技进步奖或国家技术发明奖一等奖获得者（排名前三）或二等奖获得者（排名第二）以及省级自然科学奖、科技进步奖或技术发明奖一等奖获得者（排名第一）；

(3) 现任国家级一流学科带头人；

(4) 国家自然科学基金重点项目负责人、国家科技部重点研发计划项目负责人；

(5) 近 5 年内以第一/通讯作者身份在 Nature、Science、Cell、New England Journal of Medicine、The Lancet、The Journal of the American Medical Association、The British Medical Journal (含影响因子  $\geq 15$  分以上子刊) 发表原创性论著 2 篇及以上。

### (三) 第三层次人才

1. 基本条件：符合省部级重大人才项目入选者的基本条件，在本学科领域取得一定的学术成果，得到业内同行认可，具备良好的团队协作能力和创新意识，能积极参与学科人才培养、新项目开展，学术发展潜力突出，能作为国家青年人才项目的后备力量重点培养。

2. 年龄原则上不超过 45 岁，且符合以下条件之一：

(1) 广西“八桂学者”等省部级高端人才项目入选者、省级自然科学基金青年科学基金项目 A 类（原省杰出青年科学基金项目）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；

(2) 省级自然科学奖、科技进步奖或技术发明奖二等奖获得者（排名第一）；

(3) 现任省部级重点实验室、重点学科、临床医学研究中心、工程中心学科等平台及创新团队负责人；

(4) 国家自然科学基金一般项目负责人(需主持2项及以上非地区项目);

(5) 近5年内以第一/通讯作者身份在 Nature、Science、Cell、New England Journal of Medicine、The Lancet、The Journal of the American Medical Association、The British Medical Journal (含影响因子 $\geq 15$ 分以上子刊)发表原创性论著1篇及以上,或在影响因子 $\geq 20$ 分刊物发表原创性论著2篇及以上或影响因子 $\geq 10$ 分5篇及以上。

#### (四) 第四层次人才

1. 基本条件:符合省部级青年人才项目入选者的基本条件,在本学科领域有明确的研究方向,取得阶段性学术成果,具备较强的团队协作能力和钻研精神,能主动参与学科人才培养、技术应用及项目推进工作,具备较好的学术发展潜力,能作为省部级重大人才项目的后备力量重点培养。

2. 年龄原则上不超过40岁,且符合以下条件之一:

(1) 广西“八桂青年拔尖人才”等省部级高端人才项目入选者、省级自然科学基金青年科学基金项目B类(原省优秀青年科学基金项目)获得者或广西高层次人才认定目录的D层次人才及相当水平人才;

(2) 省级自然科学奖、科技进步奖或技术发明奖三等奖获得者(排名第一);

(3) 国家自然科学基金面上项目负责人;

(4) 近 5 年内以第一/通讯作者身份在影响因子  $\geq 20$  分刊物发表原创性论著 1 篇及以上或影响因子  $\geq 10$  分 3 篇及以上。

(五) 第五层次人才

1. 基本条件: 从事过博士后研究工作 2 年及以上, 在本学科领域有清晰的研究方向, 积累了一定的学术实践经验, 具备良好的团队协作意识和学习能力, 能积极配合学科开展人才培养及项目落实相关工作, 具备一定的学术发展潜力, 可作为省部级青年人才项目的后备力量重点培养。

2. 年龄原则上不超过 35 岁, 且符合以下条件之一:

(1) 国家自然科学基金青年科学基金项目 C 类(原青年科学基金项目)负责人;

(2) 省级重点研发计划项目、省级自然科学基金重点项目负责人;

(3) 近 5 年内以第一/通讯作者身份在影响因子  $\geq 10$  分刊物发表原创性论著 2 篇及以上。

## 二、聘期任务

(一) 第一层次人才

1. 基本任务: 开设国际前沿课程或专题讲座, 组织开展国际/国内学术交流。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。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，显著提升学科在国内乃至国际的学术影响力与话语权。

2. 聘期内业绩需满足以下条件之一：

(1) 获国家“万人计划”领军人才、教育部“长江学者奖励计划”特聘教授、国家自然科学基金青年科学基金项目 A 类（原杰出青年科学基金项目）或广西高层次人才认定目录的 A 层次人才及相当水平人才；

(2) 获国家自然科学奖、国家科技进步奖或国家技术发明奖一等奖（排名前二）或二等奖（排名第一）；

(3) 牵头获批国家级重点实验室、重点学科、临床医学研究中心、工程中心学科等平台及创新团队；

(4) 获批立项国家自然科学基金重大项目或相当水平科研课题；

(5) 以第一/通讯作者身份在 Nature、Science、Cell、New England Journal of Medicine、The Lancet、The Journal of the American Medical Association、The British Medical Journal 发表原创性论著 1 篇及以上（广西医科大学第二附属医院应为论文第一单位）。

(二) 第二层次人才

1. 基本任务：开设学科前沿课程或专题讲座，参与组织国际、国内学术交流活动，协助推动医院学科及相关学科群建设，助力学科提升核心竞争力。牵头搭建学科骨干梯队，重点培育学科后备力量。培养博士、硕士研究生，指导博士后研究人员、访问学者，带动学科相关研究方向的发展。

2. 聘期内业绩需满足以下条件之一：

(1) 获国家“万人计划”青年拔尖人才、教育部“青年长江学者奖励计划”、国家自然科学基金青年科学基金项目B类(原优秀青年科学基金项目)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；

(2) 获国家自然科学奖、国家科技进步奖或国家技术发明奖一等奖(排名前三)或二等奖获得者(排名第二)或省级自然科学奖、科技进步奖或技术发明奖一等奖(排名第一)；

(3) 获国家级一流学科带头人；

(4) 获批国家自然科学基金重点项目、国家科技部重点研发计划项目或相当水平科研课题；

(5) 以第一/通讯作者身份在 Nature、Science、Cell、New England Journal of Medicine、The Lancet、The Journal of the American Medical Association、The British Medical Journal (含影响因子 $\geq 15$ 分以上子刊)发表原创性论著2篇及以上(广西医科大学第二附属医院应为论文第一单位)。

### （三）第三层次人才

1. 基本任务：开设本学科核心课程或专题讲座，参与开展国内学术交流与研讨活动，助力学科课程体系优化与学术氛围营造。作为学术梯队骨干，参与青年人才培养和指导工作，承担研究生基础教学与日常指导任务。聚焦特定研究方向，支撑学科重点研究领域的推进。

2. 聘期内业绩需满足以下条件之一：

（1）获广西“八桂学者”等省部级高端人才项目、省级自然科学基金青年科学基金项目 A 类（原省杰出青年科学基金项目）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；

（2）获省级自然科学奖、科技进步奖或技术发明奖二等奖（排名第一）；

（3）牵头获批省部级重点实验室、重点学科、临床医学研究中心、工程中心学科等平台及创新团队；

（4）获批国家自然科学基金非地区项目 2 项及以上；

（5）以第一/通讯作者身份在 Nature、Science、Cell、New England Journal of Medicine、The Lancet、The Journal of the American Medical Association、The British Medical Journal（含影响因子  $\geq 15$  分以上子刊）发表原创性论著 1 篇及以上、在影响因子  $\geq 20$  分刊物发表原创性论著 2 篇及以上或影响因子  $\geq 10$  分 5 篇及以上（广西医科大学第二附属医院应为论文第一单位）。

#### （四）第四层次人才

1. 基本任务：承担本专业课程教学任务或专题讲座，参与学术交流活动。作为学术梯队成员，协助指导硕士研究生，参与本科生科研训练与实践指导。协助做好学科日常建设与学术服务工作。

2. 聘期内业绩需满足以下条件之一：

（1）获广西“八桂青年拔尖人才”等省部级高端人才项目、省级自然科学基金青年科学基金项目 B 类（原省优秀青年科学基金项目）或广西高层次人才认定目录的 D 层次人才及相当水平人才；

（2）获省级自然科学奖、科技进步奖或技术发明奖三等奖（排名第一）；

（3）获批国家自然科学基金面上项目；

（4）以第一/通讯作者身份在影响因子  $\geq 20$  分刊物发表原创性论著 1 篇及以上或影响因子  $\geq 10$  分 3 篇及以上（广西医科大学第二附属医院应为论文第一单位）。

#### （五）第五层次人才

1. 基本任务：承担本学科基础课程教学辅助工作，参与课程备课、实践指导等教学相关任务。加入研究团队，协助完成科研项目的数据整理、实验辅助等基础工作，参与学术成果的

撰写与修改。参与学科相关的学术交流辅助工作，提升自身学术与教学能力，配合完成学科日常建设任务。

2. 聘期内业绩需满足以下条件之一：

(1) 获批国家自然科学基金非地区项目 1 项；

(2) 获批省级重点研发计划项目 1 项或省级自然科学基金重点项目 1 项；

(3) 以第一/通讯作者身份在影响因子  $\geq 10$  分刊物发表原创性论著 2 篇及以上（广西医科大学第二附属医院应为论文第一单位）。

注：第一作者是指署名作者中的第一位或并列第一作者中的第一位；通讯作者是指论文中通讯作者列表中排名最后一位。发表论文影响因子以科睿唯安当年公布的影响因子为准。

对于优先发展学科紧缺人才或在某方面特别优秀的青年人才，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。

### 三、相关待遇

(一) 第一层次人才。总金额 500 万元，其中提供科研启动经费 250 万元；提供人才引进津贴和住房补贴 50 万元/年（连续 5 年，税前，共 250 万元）。针对我院急需紧缺高层次杰出人才可按照“一人一议的原则”，协商议定。

(二) 第二层次人才。总金额 300 万元，其中提供科研启

动经费 150 万元；提供人才引进津贴和住房补贴 30 万元/年（连续 5 年，税前，共 150 万元）。

（三）第三层次人才。总金额 200 万元，其中提供科研启动经费 100 万元；提供人才引进津贴和住房补贴 20 万元/年（连续 5 年，税前，共 100 万元）。

（四）第四层次人才。总金额 150 万元，其中提供科研启动经费 75 万元，提供人才引进津贴和住房补贴 15 万元/年（连续 5 年，税前，共 75 万元）。

（五）第五层次人才。总金额 100 万元，其中提供科研启动经费 50 万元，提供人才引进津贴和住房补贴 10 万元/年（连续 5 年，税前，共 50 万元）。

以上聘期内提供的人才引进津贴和住房补贴，其中 80%按月发放，剩余 20%根据项目完成情况考核发放（具体考核标准以双方协议为准）。

#### **四、引进程序**

（一）申请人按照公布的高层次人才招聘条件，向医院提出应聘学科及相应层次类别的申请。

（二）医院组织人事科受理申请，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）医院领导、组织人事科、医务部、教务部、科研部与相关医学专家组对申请者进行面试。

（四）医院组织人事科组织专家组，根据学科岗位需求、面试和教学能力测试结果等，初步拟定聘人选及其层次类别。经院长办公会审议、医院党委会审定并在院内公示。

（五）公示无异议且在我院体检合格后，医院组织人事科代表医院与引进人才签订聘用合同并办理有关手续。

## 五、考核管理

（一）实行合同管理。引进的高层次人才服务期为5年，医院与引进的高层次人才签订聘任合同，明确工作目标和责任。全职引进的高层次人才在聘期内不得同时受聘于其它单位。

（二）实行动态考核。实行年度考核、中期（满三年）考核及期满（满五年）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学校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、取得科教成果、培养学术梯队等方面情况。具体流程：由组织人事科对引进人才考核材料进行初审，形成初步意见，上报医院专家组；专家组听取引进人才述职报告并审核相关材料，形成考核意见后报医院党委会审定。

高层次人才年度考核不合格者，停止发放次年度人才引进津贴及住房补贴；中期考核不合格者，经评估后可视情况给予

整改期或终止聘用，整改期间暂停发放人才引进津贴及住房补贴；若受聘人员中途解聘或聘期考核不合格的，收回未使用的科研经费，未发放部分停止拨付。

（三）合同解除。引进的高层次人才在聘期内有下列情况之一的，经医院组织人事科核实后，报医院党委会同意，解除聘任合同，停发并收回已经发放的科研经费、人才津贴及住房补贴：

1. 有弄虚作假行为的；
2. 因违法行为受到刑事处理的；
3. 严重违反劳动纪律的；
4. 有违反医德医风、师德规范或其他违纪行为并造成恶劣影响的。

## 六、保障措施

（一）设立人才引育专项基金，专门用于人才的引进与培育。对于人才引进过程中所需的合理项目给予资金匹配，保障科研经费投入，鼓励进行创新研究。

（二）进一步加强基础设施建设，为高层次人才引进工作打下坚实的基础。

1. 完善医疗、教学、科研用房、硬件设施配备，扩大医院规模，为吸引人才提供良好的平台。

2. 尽快完成征地并同步启动职工住宅楼建设项目，为职工

提供有力的后勤保障，解决职工的后顾之忧，从而进一步增强员工对医院的归属感。

（三）第三层次以上人才根据需要由医院安排一年过渡住房（两房一厅，免房租，水电费自付）。

（四）协助解决人才家属就业、儿女入园、上学的问题。

（五）报销应聘人员的一次国内往返路费及食宿补贴，标准根据我院差旅费管理办法执行。

信息公开形式：依申请公开

---

广西医科大学第二附属医院办公室

2026年5月11日

---