

广西医科大学第二附属医院文件

桂医大二附院〔2026〕99号

关于印发《广西医科大学第二附属医院应届博士人才引进管理办法（2026年版）》的通知

院内各科室：

《广西医科大学第二附属医院应届博士人才引进管理办法（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应届博士人才引进管理办法（2026年版）

为持续实施“人才强院”战略，进一步推进医院应届博士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、基本情况

（一）分类

引进的应届博士分为 I 类、II 类、III 类。其中：

1. “I 类”应届博士需满足以下条件

年龄原则上不超过 32 岁，近 3 年内以第一/通讯作者身份在影响因子 ≥ 10 分刊物发表原创性论著 1 篇及以上或影响因子 ≥ 8 分 2 篇及以上。

2. “II 类”应届博士需满足以下条件

年龄原则上不超过 32 岁，近 3 年内以第一/通讯作者身份在影响因子 ≥ 8 分刊物发表原创性论著 1 篇及以上或影响因子 ≥ 5 分 2 篇及以上。

（二）学历、学位要求

同时具有博士研究生学历、学位的应届全日制博士研究生。

（三）引进方式

全职引进。

二、聘期任务

(一)“Ⅰ类”应届博士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项目 1 项；
2. 获批省级科研课题 2 项；
3. 以第一/通讯作者身份在影响因子 ≥ 10 分刊物发表原创性论著 1 篇及以上或影响因子 ≥ 8 分 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)。

(二)“Ⅱ类”应届博士聘期内业绩需满足以下条件之一：

1. 获批省级科研课题 1 项；
2. 以第一/通讯作者身份在影响因子 ≥ 8 分刊物发表原创性论著 1 篇及以上或影响因子 ≥ 5 分 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)“Ⅲ类”应届博士聘期内业绩需满足以下条件：

以第一/通讯作者身份在影响因子 > 2 分刊物发表原创性论著 1 篇(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）“Ⅰ类”应届博士

提供科研经费 25 万元，提供人才引进津贴和住房补贴 5 万元/年（连续 5 年，税前，共 25 万元），总额 50 万元。

（二）“Ⅱ类”应届博士

提供科研经费 15 万元，提供人才引进津贴和住房补贴 3 万元/年（连续 5 年，税前，共 15 万元），总额 30 万元。

（三）“Ⅲ类”应届博士

提供科研经费 5 万元，提供人才引进津贴和住房补贴 1 万元/年（连续 5 年，税前，共 5 万元），总额 10 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）报名

有意加入的博士研究生联系组织人事科，并将应聘材料电子扫描版发送至指定的电子邮箱，即可完成报名；也可在我院开展的线上或线下博士招聘活动中进行报名。应聘材料包括：

- 1.广西医科大学第二附属医院招聘博士报名登记表；
- 2.个人简历；

3.本人身份证、已取得的毕业证(本、硕、博)、学位证(本、硕、博);海外博士毕业生《留学回国人员证明》、教育部留学服务中心出具的学历、学位认证书;未毕业学生提供按时毕业证明;

4.应聘者的教学、科研成果等支撑材料电子版;

5.该博士申请岗位需要的其他资质材料。

(二) 初审及考察

招聘科室对报名的博士研究生进行资格初审和科室考核,组织人事科进行资格复审,组织对符合学校引进条件博士进行政治思想素质、教学能力、科研水平、个人品质的全面考察。

(三) 审核及录用

考察结束后,经院长办公会审议、医院党委会审定后在医院官网公示。公示期满无异议且在我院体检合格后,即可签订聘用合同并办理有关录用手续。

五、考核管理

(一) 实行合同管理。引进的博士人才服务期至少为5年,医院与引进的博士人才签订聘任合同,明确工作目标和责任。全职引进的博士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。

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。引进的博士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罚的；
- 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、其他保障

报销应聘人员的相关差旅费，在应聘期间产生的支出标准参照医院差旅费管理办法的相关标准执行。

（一）城市间交通费。报销国内非本市应聘人员一次往返交通费。有多种交通工具可选择时，应聘人员在不影响公务、确保安全的前提下，应当选乘经济便捷的交通工具。

（二）住宿费。报销一次国内非本市应聘人员来院面试期间入住宾馆（包括饭店、招待所）发生的房租费用。凭据报销，一般不超过 350 元/天。

（三）伙食费。报销国内非本市应聘人员来院面试期间发生的用餐费用。凭据报销，不超过 100 元/天。

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
