

# 南方医科大学顺德医院文件

南顺医〔2017〕43号

---

## 关于印发南方医科大学顺德医院 高层次人才引进试行办法的通知

各科室、部门：

现将《南方医科大学顺德医院高层次人才引进试行办法》印发给你们，请认真遵照执行。

南方医科大学顺德医院  
佛山市顺德区第一人民医院

2017年8月18日

# 南方医科大学顺德医院 高层次人才引进试行办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为加快实现高水平医院建设目标，进一步加强医院高层次人才队伍建设，根据《关于印发〈南方医科大学高层次人才引进工作实施办法〉的通知》（校党字〔2017〕48号）及《关于印发〈顺德区医疗卫生事业单位人才建设实施方案〉的通知》（顺府办发〔2017〕33号）等文件精神，结合医院实际，特制定本办法。

**第二条** 树立科学人才观，努力为引进人才创造一个良好的工作、生活环境，做到人尽其才、才尽其用，并不断探索人才引进新模式。

**第三条** 吸引和引进一批具有国际视野、国内外领先水平的学科带头人、学术带头人以引领优秀的创新团队，全面带动医学技术、科学研究和教学水平的跨越式进步。

**第四条** 构建结构合理、定位明确、层次清晰、能培养优秀人才并使之可持续发展的培养支持体系。

## 第二章 引进原则

**第五条** 科学规划，高端引领。人才引进要符合医院学科建

设的战略布局，紧密围绕学科建设的总体规划，结合各科室的实际情况，合理配置，优化结构，积极、稳妥、高效地引进人才。

**第六条** 程序规范，确保质量。建立和完善高层次人才引进工作机制，规范引进工作程序；坚持科学评价、择优引进，加强对拟引进人才的学术水平、教学科研成果、发展潜力、职业道德等方面的考核与考察，确保引进人才质量。

**第七条** 加强管理，注重实效。加强引进人才的管理和服务保障，明确工作职责和任务；为人才提供学科建设、创新科研平台和特色专业发展的需要。确保高层次人才引得进、留得住、用得好。

### 第三章 引进类别及待遇

#### 第八条 综合型人才

##### （一）第一层次人才

1. **条件：**原则上75岁以下。中国科学院、工程院院士及相当层次人才；国家最高科学技术奖获得者。

2. **待遇：**面议。

##### （二）第二层次人才

1. **条件：**原则上55岁以下，符合下列条件之一：

中组部“千人计划”入选者；教育部“长江学者”特聘教授；国家杰出青年基金获得者；广东省特支计划“杰出人才”（南粤

百杰或其他省、直辖市、自治区相当层次人才项目入选者)。

国务院学科评议组召集人；国医大师；国家重点学科、重点专科负责人（主任、副主任，下同）；国家级科研平台负责人；中华医学会各专科分会主任委员、副主任委员；中国医师协会各专科分会会长、副会长；国（境）外知名大学或科研院所正教授或相当职务。

国家级重点、重大项目负责人（第一作者）；国家科学技术奖（自然科学、技术发明、科技进步）一等奖前3名完成人；中国青年科学家奖获得者；中国专利金奖前2名完成人。

## 2. 待遇:

(1) 认定博士生导师资格；

(2) 提供300万元（税前）人才补贴费，提供80万元（税前）购房补贴，3年内提供一套过渡房或发放5000元/月租房补贴；

(3) 提供800~1000万元学科平台建设费；

(4) 协助办理配偶工作调动及子女入学。

### (三) 第三层次人才

1. 条件：原则上50岁以下，符合下列条件之一：

国家特支计划“青年拔尖人才”、中组部“青年千人计划”入选者；国家自然科学基金优秀青年基金获得者；国家中青年科技创新领军人才；珠江学者特聘教授；“百千万人才工程”国家级人选；广东省“领军人才”入选者；国家卫计委有突出贡献中

青年专家。

国家级临床重点专科学术带头人；省级科研平台负责人；中华医学会各专科分会常务委员；省级医学会各专科分会主任委员、副主任委员；省级医师协会主任委员、副主任委员；国（境）外知名大学或科研院所副教授或相当职务。

国家科学技术奖（自然科学、技术发明、科技进步）二等奖第一完成人；国家级重点、重大项目课题负责人；省、部、军队科学技术一等奖第一完成人；近五年以第一作者（或第一通讯作者、或共同第一作者排第一）在国际一流刊物（《Science》、《Nature》或IF20.0以上）上发表过原创性研究论文的优秀人才；所发表的第一作者（或第一通讯作者、或共同第一作者排第一）学术论文经SCI、EI、SSCI检索，他引次数进入本学科的前1%。

## 2. 待遇：

（1）认定博士生导师资格；

（2）提供200万元（税前）人才补贴费，提供50万元（税前）购房补贴，3年内提供一套过渡房或发放4000元/月租房补贴；

（3）提供500~800万元学科平台建设费；

（4）协助办理配偶工作调动及子女入学。

## （四）第四层次人才

1. 条件：原则上45岁以下，符合下列条件之一：

广东省特支计划“青年拔尖人才”、“广东省自然科学杰出青

年基金”获得者（或其他省、直辖市、自治区相当层次人才项目入选者）；省级有突出贡献的中青年专家；“百千万人才工程”省级人选。

近五年，以第一作者（或第一通讯作者、或共同第一作者排第一）在IF10.0以上的国际专业核心刊物上发表过2篇原创性研究论文，或以第一作者（或第一通讯作者、或共同第一作者排第一）在SCI小类一区（JCR分区）的刊物上发表3篇原创性研究论文。

国家科学技术奖（自然科学、技术发明、科技进步）二等奖第二、三完成人；

## 2. 待遇：

（1）聘任为正高级专业技术职务者认定博士生导师资格；聘任为副高级专业技术职务者认定硕士生导师资格；

（2）提供150万元（税前）人才补贴费，提供30万元（税前）购房补贴，3年内提供一套过渡房或发放3000元/月租房补贴；

（3）提供300~500万元科研启动经费；

（4）协助办理配偶工作调动及子女入学。

### （五）第五层次人才

1. 条件：原则上40岁以下，符合下列条件之一：

在海外知名高校取得博士学位，并有3年及以上海外科研工作经历；在国内取得博士学位，并有在海外从事教学或研究工作

5年以上，且在海外知名高校、科研机构有正式教学或科研职位。

近五年，以第一作者（或第一通讯作者、或共同第一作者排第一）在IF10.0以上的国际专业核心刊物上发表过1篇原创性研究论文，或以第一作者（或第一通讯作者、或共同第一作者排第一）在SCI小类一区（JCR分区）的刊物上发表2篇原创性研究论文。

省、部、军队一等奖第二、三完成人，二等奖第一完成人。

## 2. 待遇:

(1) 认定硕士生导师资格;

(2) 提供100万元（税前）人才补贴费，提供20万元（税前）购房补贴，3年内提供一套过渡房或发放2000元/月租房补贴;

(3) 提供150~300万元科研启动经费;

(4) 协助办理配偶工作调动及子女入学。

## 第九条 实用型临床医学人才

### (一) 第一层次人才

1. 条件: 临床学科带头人，原则上50岁以下。

(1) 专业技术背景，符合下列条件之一:

a. 国内知名院校全日制博士毕业，医院发展急需学科专业，国内知名三级甲等医院副高级以上职称，且在该学科专业领域有一定的声誉;

b. 获得执业医师资格，在国际知名医疗机构担任过五年以上

临床医生。

(2) 综合素质。

a. 有丰富的临床实践经验，能独立解决本专业复杂疑难的重大技术问题，曾主持完成疑难危重病人的会诊和抢救工作；

b. 对本学科发展具有领军带动作用，有领导团队的经历和突出成绩；

c. 在疑难病症的诊断治疗、疾病预防控制中表现突出，业务技术和专业能力得到同行专家的认可。

2. 待遇：

(1) 提供200万元（税前）人才补贴费，提供50万元（税前）购房补贴，3年内提供一套过渡房或发放3000元/月租房补贴；

(2) 提供300~500万元学科建设经费；

(3) 协助办理配偶工作调动及子女入学。

(二) 第二层次人才

1. 条件：临床学科后备人才，原则上45岁以下。

(1) 专业技术背景，符合下列条件之一：

a. 国内知名院校全日制博士毕业，国内知名三级甲等医院副高级以上职称，且在该学科专业领域有一定的声誉；

b. 获得执业医师资格，在国际知名医疗机构担任过三年以上临床医生。

(2) 综合素质。

a. 有较丰富的临床实践经验，能独立解决本专业复杂疑难的技术问题，曾完成较复杂的院内外会诊和抢救工作；

b. 对本学科发展具有良好的带动作用；

c. 在常见病、多发病、疑难杂症的诊断治疗和疾病预防控制等工作中作出较大成绩、得到同行专家认可；积极开展技术创新，并广泛用于实践，对本专业医疗卫生水平的提高具有积极促进作用。

## 2. 待遇:

(1) 提供150万元(税前)人才补贴费，提供30万元(税前)购房补贴，2年内提供一套过渡房或发放2000元/月租房补贴；

(2) 协助办理配偶工作调动及子女入学。

**第十条** 以上涉及金额均含上级部门及医院承担部分。

## 第四章 组织机构

**第十一条** 人才引进工作领导小组。全面负责医院高层次人才引进工作，其主要职责是依据医院学科建设和发展需求，审议高层次人才引进计划，审核拟引进高层次人才人选。领导小组由医院党政领导组成。

**第十二条** 人才引进办公室。领导小组下设办公室，其主要职责是根据医院发展规划和学科建设需要，制定高层次人才引进计划，审核引进高层次人才的临床、教学、科研水平，后续发展

潜力以及是否符合引进学科专业的发展方向，落实人才引进的日常工作。由分管人事、科教、医疗的院领导及相关职能部门、临床专家组成。办公室日常工作由人事科负责。

**第十三条** 人才引进专家考核组。由院领导、外请专家、学术委员会相关专家及职能部门相关负责人组成，其职责是对拟引进人员的能力和水平进行考核和评估，并提出考核意见。

## 第五章 引进程序

**第十四条** 制定计划。根据学科建设发展要求及人才需求情况，人才引进办公室制定引进计划，经人才引进工作领导小组审议，报党政联席会议审定。对于特别优秀的高层次人才、急需人才可在计划外采取特事特办、一事一议的方式办理。

**第十五条** 信息发布与推荐。人事科在国内外知名媒体发布高层次人才招聘公告，多渠道获取人才信息，积极发掘高层次人才并提出初步推荐人选。

**第十六条** 资格审查。人才引进办公室与相关部门对应聘人员资格、条件等材料及情况进行汇总和初审。

**第十七条** 专家考核。人才引进办公室负责组织人才引进专家考核组对推荐人选进行考核。参加考核人员不少于5名同行专家，参加院内学术委员会面试人数不低于应到会的80%，考核组出具书面考核意见。

**第十八条** 院内审议。人才引进办公室将考核、考察意见报人才引进工作领导小组审议后，呈医院党政联席会议审议。

**第十九条** 上级审批。经医院党政联席会议审议通过后，人才引进办公室将拟引进人才材料和考核结果报送学校人事处，提交学校研究决定。

**第二十条** 经学校批准的引进人才，由人事科按照有关程序办理人事手续并签订聘用合同，落实各项优惠政策及其他相关事宜。

## **第六章 管理和考核**

**第二十一条** 引进人才须与医院签订聘用合同，签订期限至少5年。

**第二十二条** 被引进人才接受医院的规范管理，履行工作义务及项目目标管理义务。接受医院日常管理和年度考核，项目、目标考核者接受中期考核和期满考核。考核等次分为合格和不合格。中期考核合格者，继续履行聘任合同中的相关约定。中期考核不合格者，须陈述理由并提出具体改进计划。

**第二十三条** 因考核不合格解除合约关系或其他原因提前调离的，须按相关规定或协议退回相应的福利、待遇。

## **第七章 伯乐奖奖励**

**第二十四条** 参照南方医科大学高层次人才引进“伯乐奖”奖励办法执行。

## **第八章 附 则**

**第二十五条** 本办法自发文之日起执行，并由人事科负责解释。

---

抄送：南方医科大学，顺德区卫生和计划生育局。

---

南方医科大学顺德医院党政办公室

2017年8月18日印发

---