**中共湘潭市委人才工作领导小组文件**

潭人才发〔2024〕3号



**关于印发《湘潭市市直公立医院高层次人才** **“引育用留”若干措施(试行)》的通知**

各市直单位、各市直公立医院：

《湘潭市市直公立医院高层次人才“引育用留”若干措施(试 行)》经市委常委会会议审议通过，现印发给你们，请结合实际 贯彻执行。

中共湘潭市委人才工作领导小组

2024年7月3日

**湘潭市市直公立医院高层次人才“引育用留”**

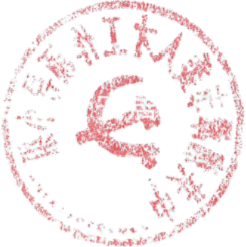
**若干措施(试行)**

为进一步加强市直公立医院高层次人才“引育用留”工作和 人才队伍建设，推进公立医院高质量发展，特制定如下措施：

**第一条大力引进高层次人才。**加大从市域外引进高层次人 才力度，高层次人才是指学科领军人才和急需紧缺人才。其中：

学科领军人才基本条件为：取得博士学位且具有副高级及以 上专业技术职称。同时符合以下条件：学术造诣精深，业务能力 在本省本专业领域有一定的影响力；主持过省级及以上科研课 题；一般应有三级医院工作经历；年龄一般在50周岁以下，取得 省级及以上人才称号者可视情况放宽年龄条件。

急需紧缺人才基本条件为：取得博士学位或取得全日制硕士 研究生学历(学位)且具有副高级及以上专业技术职称。同时符 合以下条件：具有一定的学术造诣，参与过市级及以上科研课题； 年龄一般在45周岁以下。

**第二条实施保底年薪制。**对引进的高层次人才采取“一人 一策”、“一事一议”的方式确定保底年薪。

第三条实行安居保障。对引进的学科领军人才和急需紧缺 人才分别给予80-90万元、50-70万元的安家补贴。最低服务年 限为5年。鼓励医院为引进的高层次人才免费提供不超过3年的 周转用房。

第四条优化引进方式。 高层次人才可采取直接考核的方式 通过公开招聘、流动调配等渠道引进。对临床能力和学术水平在 全国具有较大影响，获得有国家级人才项目工程称号的高层次人 才，通过“一事一议”方式面议引进，可突破相关奖补标准。

第五条加大柔性引才力度。通过设立特聘专家、技术顾问、 技术合作等形式，采取“一事一议”方式柔性引进院士(团队)、 国家级知名专家等顶尖人才、高端人才入潭服务。柔性引才最低 服务年限不少于3年，按每年不低于30万元给予人才资金补助。

第六条提供职业发展平台。 对引进的学科领军人才，符合 条件的，可担任临床科室负责人职务。在办理专业技术岗位聘用 手续时，可特设岗位，首次聘用不受专业技术岗位结构比例限制。

第七条保障配偶就业。 对引进的高层次人才配偶坚持双向 选择为主、统筹调配为辅的原则安排就业。属机关事业单位在编 人员的，根据个人情况和接收单位意向，由市卫健委牵头汇总有 关情况，市委人才办、市委组织部、市委编办、市人社局等部门 协调解决流动调配问题。属其他单位的，由引进人才所在医院协 调解决就业问题。

**第八条提供父母养老服务。** 对引进的高层次人才和A、B、 C、D 类人才父母从市域外来潭养老，每年发放5000元来潭居家 养老消费券。实施时间两年。

**第九条保障子女入学。** 对 A、B 类人才直系亲属就读幼儿 园、义务教育阶段学校和普通高中学校，根据人才意愿优先安排。

对引进的学科领军人才和C 类人才子女就读幼儿园、义务教育阶 段学校，根据人才意愿优先安排。D 类人才子女就读幼儿园、义 务教育阶段学校，根据人才意愿和实际情况，由户口或居住所在 地教育行政部门就近统筹安排。

**第十条鼓励科研创新。** 鼓励开展科研创新，及时解决科研 所需的实验设备及办公设施。对申报国、省级科研项目并按期结 题的，分别给予10万元、5万元科研项目奖励。获得科研项目 奖励后最低服务年限为5年。

**第十一条支持申报人才工程项目。** 对通过人才工程申报， 入选国家级人才工程项目的，给予10万元奖励；入选省级人才 工程项目的，给予5万元奖励。获得人才工程项目奖励后最低服 务年限为5年。

**第十二条鼓励学历提升。** 对工作期满出站并取得博士后证 书的，给予10万元奖励；对在职攻读并取得国家认可的博士学 位的，给予5万元奖励。获得学历提升奖励后最低服务年限为5 年。

**第十三条实施医卫名家培育工程。** 选拔医卫名家培育对象 50名，在培育期内实行动态管理。根据考核结果，每年分别给 予医卫高层次人才培育对象、医卫骨干人才培育对象培育经费5 万元/人、3万元/人。

**第十四条大力推进人才进修培训。** 根据人才专业方向以及 医院临床需求、人才梯队建设等情况，制定清晰、具体的人才进

修培训计划，切实加大赴国内外知名医疗机构、科研院所进修培 训力度，并给予培训经费支持。

第十五条着力建设重点学科(专科)。 以国、省、市级临 床重点学科(专科)建设为平台，在选派骨干人才开展院际合作、 科学研究、学术交流、进修培训等方面优先给予支持，不断提升 人才专业技术能力，充分发挥临床重点学科(专科)建设在人才 队伍建设中的平台作用，做到人尽其才，才尽其用。

第十六条强化人才多岗位锻炼。 根据人才职业发展目标和 个人意愿，支持进行多岗位锻炼。对符合条件的，可优先选拔交 流到党政管理部门任职，选派到基层医疗机构担任“第一书记” 或推荐为市、区级人大代表、政协委员候选人选，着力培养“医 疗+管理”复合型优秀人才。

第十七条优化人才任用机制。注重在临床一线考察、识别、 评价、使用人才，着力构建“能上能下”的人才任用机制。建立 优秀人才库，对临床业务能力突出、综合表现优秀且具有一定管 理经验的骨干人才予以重点关注和培养，条件成熟的优先提拔为 医院科室负责人或领导班子成员。畅通干部“下”的渠道，及时 调整存在不胜任岗位要求、工作作风不实、推进科室发展动力不 足等问题的科室负责人，做优做强领导干部队伍建设。

第十八条建立高层次人才共享共用机制。 对引进的高层次 人才和A、B、C、D、E 类人才，可在医疗集团内统筹管理使用。 结合医疗集团内医院学科发展、临床需求以及人才队伍建设等情

况，通过交流聘任、定期坐诊、疑难病症会诊、学术交流、带教 带培等形式实现在医疗、科研、教学等领域的共享共用。

第十九条深化薪酬制度改革。 深入推进市直公立医院工分 制绩效分配机制，薪酬分配重点向关键和急需紧缺岗位人才、高 层次人才、业务骨干人才等进行倾斜。设立体现人才劳动特点和 岗位价值的贡献绩效、质量绩效、服务绩效等薪酬项目，更好地 激励人才立足岗位建功立业。

第二十条营造良好氛围。加大对优秀人才选树和宣传力度， 通过医院官网、公众号等媒介，开设人才宣传专栏，大力宣传临 床一线优秀人才，积极展示人才成果，营造尊重知识、尊重人才 的良好氛围，进一步增强人才荣誉感和归属感。

第二十一条加强人才资金保障。建立市直公立医院人才“引 育用留”资金池，由财政资金、市直公立医院人才发展基金等共 同注入。本措施所需资金在资金池中统筹安排。

第二十二条本措施自公布之日起施行，有效期两年。

|  |  |
| --- | --- |
| 中共湘潭市委人才工作领导小组办公室 | 2024年7月4日印发 |