

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养对象、医卫骨干人才培养对象培育经费 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。