

# 济南市人才工作领导小组办公室文件

济人才办发〔2018〕8号

---

## 济南市医疗卫生行业人才引进管理 暂 行 办 法

(2018年5月9日)

为深入贯彻落实《中共济南市委济南市人民政府关于深化人才发展体制机制改革促进人才创新创业的实施意见》(济发〔2017〕16号)精神,加大全市医疗卫生行业人才引进工作力度,为“健康济南”建设提供强有力的人才保障,制定本办法。

### 一、指导思想和基本原则

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面贯彻落实党的十九大关于“实施健康中国战略”的重大部署,主动适应医疗卫生事业发展新形势新任务,发挥省会聚集人才优势,坚持党管人才原则,坚持务实管用、以用为本,创新人才引进工

作制度机制，大力引进各类临床医学、公共卫生管理、健康医疗信息化（大数据）、医养结合（医疗康养）等方面的高层次人才，促进全市医疗卫生行业人才队伍专业层次进一步提升，结构进一步优化，活力进一步增强，大大提升医疗卫生行业服务整体水平。

## 二、人才引进总体目标

根据全市医疗卫生人才队伍建设需要，重点引进 4 个类别的高层次人才。

1. 杰出人才。主要包括：在医疗卫生行业内业绩突出的，海外知名大型医院（医学中心）受聘教授、专家；在国内具有较高知名度和影响力、享受国务院特殊津贴人员、卫生部（山东省）有突出贡献的中青年专家、泰山学者（攀登计划特聘专家）；获得“国医大师”、全国“名中医”称号人员，以及其他相当于此类别的医疗卫生人才。

2. 领军人才。主要包括：在医疗卫生行业内业绩突出的，国内知名医科院校、医疗机构受聘的教授、主任医师、博士研究生导师；承担国家自然科学基金或省部级以上科研项目（首位）者；获得省科学技术进步二等奖（首位）者；近 5 年来以第一作者或通信作者在 SCI 收录杂志发表学术论文论著 5 篇及以上者；获得山东“名老中医”、山东“名中医药专家”称号人员，以及其他相当于此类别的医疗卫生人才。

3. 紧缺人才。主要包括：长期从事临床或卫生科研一线工作，有较强的临床实践和科研能力，担任省级重点学科带头人、

重点实验室负责人的年富力强的专业骨干人才；市属医疗卫生机构急需的具有博士研究生学历、发展潜力大的青年专业人才等。

4. 特色人才。主要包括：在长期医疗临床实践中，具有专业特长，疗效独特，群众广泛认可，社会反响良好的务实管用医疗人才。

2018—2022 年，计划全职引进医疗卫生专业杰出人才 5 人、领军人才 10 人、紧缺人才 20 人、特色人才 20 人。同时，鼓励支持各市属医疗机构通过柔性引进人才机制，引进一批事业发展需要的高层次人才。

### 三、人才引进基本条件

1. 拥护中国共产党的领导，热爱医疗卫生事业，无违法违纪行为。

2. 品行端正，敬业爱岗，业绩突出，身心健康。

3. 年龄一般不超过 50 岁。

4. 引进杰出人才、领军人才，一般应具有正高级专业技术职称，引进紧缺专业人才、特色人才，一般应有副高级专业技术职称或博士研究生学历。

5. 对于引进优秀海外人才可不受职称限制；对于群众认可度高、医疗业绩特别优秀的特色人才，可适当放宽学历、职称等条件，做到不拘一格引进。

### 四、搭建人才引进绿色通道

1. 简化人才引进程序。市属医疗卫生机构坚持一院（单位）

一策，围绕学科、专业发展需要，自行选择引进所需人才。拟引进的杰出人才、领军人才、紧缺人才、特色人才，经用人单位全面考察，向市卫生计生委提出引进人才申请，市卫生计生委组织专家组进行评估，提出引进人才人选意见，报市人才工作领导小组办公室审批。对于达到引进标准条件的，按照有关规定办理人才引进相关手续。

2. 用好柔性引才机制。针对医疗卫生行业人才特点，坚持不求所有、但求所用原则，鼓励支持市属医疗卫生机构在不改变各类人才人事、档案、户籍、社保等关系前提下，通过多点执业、顾问指导、聘用兼职、技术合作等方式，柔性汇聚国内外优秀卫生人才。

3. 强化人才引进激励。市属医疗卫生机构全职引进的杰出人才、领军人才、紧缺人才、特色人才，跟踪考核合格后在正常薪酬收入以外，每人每年发放工作生活津贴，分别为 30 万元、20 万元、10 万元、10 万元，连续发放 3 年。通过柔性方式引进人才的薪酬待遇，由市属医疗卫生机构根据人才引进具体情况确定，并兑现相应待遇。

4. 落实人才引进专项服务。引进人才配偶如属机关事业单位在编工作人员且符合我市调入基本条件的，协调有关部门根据政策规定优先安置；帮助协调为引进人才及其配偶、未成年子女或成年未婚子女办理本市常住户口。对于符合市高层次人才目录的医疗卫生人才，按照“就高不重复”的原则，落实相关

待遇保障。

## 五、加强引进人才使用管理

1. 规范人才聘用管理。市属医疗卫生机构按照事业单位聘用合同政策法规，与引进人才签订聘用合同。首次签订聘用合同的聘期不低于5年，试用期一般为3—6个月。试用期表现与引进要求严重不符的，用人单位经主管部门同意，予以降低人才使用等级或解除聘用合同。

2. 搭建发挥人才作用平台。市属医疗卫生机构针对引进人才专业优势特长，组建科研团队，开设特色专科、专门病区等。对引进的人才，可在用人单位编制员额（人员控制总量）内直接办理纳入实名制管理手续；已满编超编的，可在市属公立医院人员编制总量（人员控制总量）内调剂，再不足的可使用市属事业单位精简压缩等方式收回的编制办理入编手续，待自然减员后，改为占用用人单位编制。坚持因人而异、因材施教，可设立专门“特岗”，不受医院（单位）专业技术岗位总量、等级和结构比例限制。引进后做出突出贡献人员，可按照破格晋升有关规定申报高一级专业技术职务资格。

3. 落实引进人才实绩考核。对引进人才前3年，实行跟踪考核，重点考核其在临床实践、学科建设、科研项目等方面的任务完成情况，考核合格者，按年度发放工作生活津贴；考核不合格的，扣减或停发相应待遇。引进人才如有严重违法违规行为或弄虚作假骗取优惠政策的，或不能按合同履行岗位职责的，终止

其享受的相关待遇，追回已发放的奖励资金，并依法追究相应责任。

## 六、强化人才工作保障

1. 落实党管人才主体责任。市卫生计生委党委成立人才工作领导小组，党委书记亲自抓、负总责，落实党委领导成员联系引进人才制度，真正体现爱护人才、关心人才、成就人才。把引进人才工作纳入对市属医疗卫生机构的责任目标考核，强化督促落实。健全医疗卫生人才工作配套制度，研究制定医疗卫生高层次人才认定准入、特岗管理、业绩考核、薪酬管理等具体办法，提高引进人才管理工作的制度化、规范化水平。

2. 进一步下放医院用人自主权。充分利用公立医院实行人员总量控制管理的优势，落实“放管服”有效措施，支持医院根据发展需要，自行组织引进各类人才，对于具有博士学位或副高级以上专业技术职称人员，可直接通过面试考察方式引进。

3. 探索推进医院薪酬制度改革。通过开展改革试点，对医护人员基本工资执行国家统一工资政策和标准，绩效工资以岗位绩效考核为依据，突出服务质量、数量，注重向优秀人才和关键岗位倾斜，合理拉开收入差距，激励广大医务工作者创新技术、优化服务、担当作为。针对引进的高层次医疗卫生人才，可结合引进方式，探索实行协议工资制、项目工资制，更好体现优秀人才价值，让优秀人才有更大获得感。

4. 加大人才工作经费投入。对引进的杰出人才、领军人才、紧缺人才和特色人才所需工作经费，从市人才发展专项资金中列

支。柔性引进人才所需工作经费由市属医疗机构负责安排解决。市属医疗卫生机构结合可用财力状况，每年列支一定数量相关配套资金，满足人才队伍建设需要。

本办法有关政策由市卫生计生委负责解释。

济南市人才工作领导小组办公室

2018年5月9日印发