

中共贵阳市妇幼保健院委员会文件

市妇医党字〔2021〕19号

中共贵阳市妇幼保健院委员会关于进一步 加强人才队伍建设的若干措施

为深入贯彻落实中央、省委、市委关于人才工作重要文件和会议精神，进一步加强我院人才工作，着力补齐人才短板，实现人才强院、人才兴院，特结合实际，制定如下措施。

一、总的要求

以习近平总书记关于人才工作的系列重要讲话精神为指导，加强院党委统一领导，发挥院党委在人才工作中的核心领导作用，保证党的人才工作方针政策全面贯彻落实，确立人才优先发展战略布局，全院上下牢固树立尊重知识、尊重人才的思想，坚持人才兴院、人才强院的理念，坚持高端引领与整体开发协调推进，自主培养与按需引进相结合，把大力培育集聚领军人才和创新团队作为重点，实施人才分类分层管理，加快形成医疗人才、科研教学人才和管理人才有序衔接、梯队合理的人才结构，培养和造

就一支政治素质过硬、用得上、留得住的人才队伍。为切实巩固我院在全省的领先地位，建设成全国先进、西南一流、“医、教、研”协同发展的三甲妇幼保健院提供坚强的人才保障。

二、主要措施

采用外部引进与内部培养相结合，引得进人才与留得住现有人才的工作方式提升我院人才结构比例，提升服务和管理人才水平，加强平台和制度建设，建立和完善医院引才、留才、容才、用才、养才的全方位保障措施。

（一）外部引进

坚持全职引进与柔性引进并举，在执行《贵阳市引进高层次人才办法》、《贵阳市市级公立医院引进人才实施细则（试行）》的基础上，分类分级管理，提高引进人才待遇，采取“一人一策”、“一事一议”、“特事特办”的办法，重点引进医院学科建设、科学研究和管理方面的人才。

1. 全职引进对象及待遇

（1）第一类型：全日制博士研究生或正高职称，具备下列条件之一者。第一类型人才住房补贴 100~200 万，生活补贴 2000 元/月，科主任经济待遇。

a. 国内外知名高校、机构、省级重点学科、省级重点实验室担任相当于正高级职称的专家学者或学科带头人；

b. 管理期内的“省核心专家”、“省管专家”、国务院特殊津贴获得者；

- c. 省部级科技一等奖获得者前两名或二等奖第一获奖人；
- d. 近三年作为负责人主持过国家级科研项目、省部级重大科研项目、国家自然科学基金项目。

(2) 第二类型：全日制博士研究生或正高职称。第二类型人才住房补贴 50~100 万、生活补贴 1000 元/月、科副主任经济待遇。

(3) 第三类型：急需紧缺实用型人才，年龄一般不超过 45 岁（特别优秀人才可适当放宽）。急需紧缺实用型人才是通过医院考核考察和评审，并全职引进（或调入）的，被认为可以填补或明显提升医院部分业务领域的人才。第三类型人才住房补贴 5~50 万。

2. 柔性引进

通过技术合作、技术指导、培训咨询等方式柔性引进到我院的高级专家，按照《贵阳市妇幼保健院“候鸟型”专家引进办法》等规定执行，实行合同管理，“一人一策”、“一事一议”。

(二) 自主培养

鼓励职工通过培训、进修、继续教育、攻读学历学位、参加科研课题申报、发表文章及参加专业技术职务任职资格评审等途径，来扎实理论基础、丰富临床经验、提高管理水平。由医院自主培养的，2021 年 1 月 1 日以后毕业的博士，与全职引进的同类型博士享受同等待遇。

加强自主培养人才制度建设，继续执行医院《在职人员提升学历、攻读学位管理资助暂行办法》（制度汇编）、《高职称、高学历生活津贴发放办法》（制度汇编）、《科研型优秀医学人才培养管理办法（试行）》（筑妇医〔2015〕168号）、《临床-科研复合型青年医生苗圃培育计划》（筑妇医〔2018〕5号）、《因公出国（境）管理规定（试行）》（筑妇医〔2019〕236号）、《外出参会学习及进修管理规定（试行）》（筑妇医〔2019〕237号）、《科技工作奖励办法（暂行）》（筑妇医〔2020〕4号）等文件规定，并结合医院发展的状况和需要，在充分借鉴其他医院好的政策和经验基础上，不断修订完善医院人才培养制度。

（三）服务管理

1. 兑现经济待遇

各类型人才的住房补贴由人才工作领导小组和党委研究，确定采取一次性或分期拨付的形式兑现，从签定服务年限不少于8年的协议之日的下月拨付，如住房补贴确定为分期兑现的，在三年内分三期考核后兑现。未取得副高级专业技术资格的博士，在3年期内享受副高级工资待遇（低职高聘）。科研启动费按专项资金管理相关规定设立和拨付，其他经济待遇从到岗之日起计算。

2. 提供平台

努力提供和打造可以充分发挥人才技术能力的平台，拓宽人才发展晋升空间。符合干部任用条件的，按照干部选拔任用管理权限，推荐任科室副主任及以上职务。在加强医疗学科建设的同

时，抓紧建设妇幼保健研究所、中心实验室、妇幼临床学院、儿科学院等科研教学平台，走一条用“医教研”平台吸引培养人才，加快促进医院“医教研”协同发展，人才队伍建设与医院发展方向高度一致的路子。

3. 绿卡服务和家属服务

按照《贵阳市人才服务绿卡实施细则（试行）》，符合条件的人才向市人才办、市人才服务中心申请发放“贵阳市人才服务绿卡”，享受相关政策待遇和便利服务。按照《贵阳市高层次人才配偶就业实施办法（试行）》、《贵阳市高层次人才子女入学实施办法（试行）》，其配偶工作调动或就业、子女入托或入学，由医院及上级部门积极协助。

4. 人财物支持服务

根据人才开展的先进技术项目配置相应的场地、设备和器械以及专业技术团队，尽量满足人才的业务开展需求，增设专家门诊、加设业务病区、优化工作环境，保证人才的才干得以充分施展。充分协调好人才在工作中的的人际关系，随时关注人才的心理需求，帮助解决工作和生活上的困难。

5. 目标考核管理

以“学科发展、专业能力、教学科研、医德医风”等工作为主要内容，明确阶段性目标和总目标，将人才合同、工作任务、绩效评价结果、年度考核结果与医院薪酬待遇绑定挂钩。进一步建立和完善以工作实绩为主要内容的医院人才评价指标体系和

考核制度，强化临床导向，突出医疗质量、医疗安全，引导卫生技术人员钻研业务，脚踏实地做好本职工作。鼓励科学研究和技术创新，在科研立项、科研成果、专利、优秀科技论文和论著、团队建设、技术创新等多个方面落实奖励。

三、措施保障

1. 加强组织保障。坚持党管人才的原则，党委牵头抓总，充分发挥医院人才工作领导小组和“贵州省妇幼卫生人才基地”作用，加强领导班子成员联系高层次人才制度，定期召开人才工作会议，做好全院人才思想政治工作，统一思想，提高认识。成立“贵阳市妇幼保健院人才工作领导小组”，组长由院党委书记和院长共同担任，副组长由院领导班子其他成员担任，成员为各科室负责人、教研室负责人。领导小组全面组织、研究、协调、推进医院人才工作。人才工作领导小组设办公室（简称“人才办”）在人事科，为负责医院人才工作的常设机构，设主任、副主任各一名，工作人员根据实际需要配备，负责牵头协调做好日常人才工作。

2. 加强制度保障。坚持“外部引进与内部培养并重”的工作原则，建立健全医院人才工作核心制度，进一步完善医院人才引进、培养、待遇、认定办法；各级各类人才工作任务、考核办法等操作流程，全方位统筹安排、配套设计，保证医院人才工作高效推进。

3. 加强经费保障。根据人才队伍建设需要，设立医院“人才专项基金”和人才基地建设专项经费，纳入年度预算，提取人才建设专项经费，专款用于人才队伍建设的引进、培养、选拔和奖励。

4. 加强宣传保障。充分利用各类媒体和招聘活动，大力宣传医院人才政策、引才信息。在行业内具有一定影响力的平台长期发布人才招聘信息，扩大知名度。通过大型学术巡讲、义诊、社区分院专家坐诊、专科联盟巡诊、博士工作室、专家工作站等方式，增强人才的主人翁意识，带动医院相关学科的发展，发挥人才规模化聚集效应，扩大医院品牌影响力。

附件：贵阳市妇幼保健院人才工作领导小组及工作职责

中共贵阳市妇幼保健院委员会

2021年2月1日



附件：

贵阳市妇幼保健院人才工作领导小组 及工作职责

一、人才工作领导小组

组 长：施晓鋆（党委委员、党委书记）

邵晓珊（党委委员、党委副书记、院长）

副组长：张崇军（党委委员、党委副书记）

张如坤（党委委员、副院长）

申 湖（党委委员、纪委书记）

陈后平（党委委员、副院长）

成 员：各科室负责人、各教研室负责人

二、人才工作领导小组工作职责

1. 贯彻落实中央、省委和市委关于人才工作的重大决策和会议精神，指导、协调和检查人才工作的落实情况；
2. 对医院人才工作和人才队伍建设进行统筹规划、宏观指导、综合协调、督促检查；
3. 研究和掌握医院人才工作和人才队伍建设情况，根据医院发展对预测人才的需求，做好调控工作，及时向主管局提出建议；
4. 协调、指导医院人才工作有关政策制度的研究、制定和完善工作；

5. 推进人才工作体制机制创新，健全人才培养、评价、选拔、流动、激励和保障机制；

6. 协调落实医院人才工作重要任务，组织布置医院人才工作重大活动；

7. 制定人才工作专项经费管理使用意见；

8. 把我院人才的学习、科研、工作和生活情况纳入常态化管理，经常倾听他们的呼声，对存在的困难和问题，及时协调有关部门进行解决。为充分发挥人才作用创造条件、提供服务，特别要注重帮助他们解决在课题研究、技术攻关、成果转化、新技术、新材料的运用等方面遇到的问题和困难。切实为联系对象搭建平台、创造条件，以优良的工作和生活环境拴心留人。

9. 向上级部门汇报医院人才工作情况，完成上级交办的其他人才工作任务。

三、人才办工作职责

1. 贯彻落实上级部门及医院人才相关工作的决策和精神，牵头负责医院人才相关工作；

2. 掌握医院人才工作和人才队伍情况，草拟医院人才有关政策、规定、制度、协议、合同和建设规划等；

3. 负责对医院人才相关情况进行研究分析，在人才引进、使用、培养等方面，并提出相应促进措施或意见建议，为医院人才工作领导小组提供参考依据；

4. 牵头负责组织医院人才工作重要任务和活动，负责“人博会”“赴外引才”等各类人才引进的具体事务；
5. 负责“贵州省妇幼卫生人才基地”的日常事务；
6. 规范使用人才工作专项经费；
7. 完成医院和上级部门交办的其他工作任务。