

# 北京市卫生局关于印发《北京市卫生系统 高层次卫生技术人才队伍建设实施方案 (试行)》的通知

京卫字〔2008〕1号

各区县卫生局，各直属单位，北京市其他系统医疗单位：

现将《北京市卫生系统高层次卫生技术人才队伍建设实施方案（试行）》印发给你们，请结合实际贯彻执行。在执行过程中如有意见和建议，请及时向市卫生系统高层次卫生技术人才工作领导小组办公室反映。

北京市卫生局

二〇〇八年一月九日

附件

# 北京市卫生系统高层次卫生技术 人才队伍建设实施方案（试行）

为贯彻落实《中共北京市委，北京市人民政府办公厅关于进一步加强高层次人才队伍建设的意见》（京办发〔2007〕13号），充分发挥高层次卫生技术人员在卫生人才队伍建设中的引领作用，推进首都卫生事业又好又快发展，特制定本方案。

## 一、指导思想和工作原则

### （一）指导思想

深入学习贯彻党的十七大精神，坚持以科学发展观为统领，牢固树立人才为本的观念，坚持把人才资源作为卫生事业发展的第一资源，以实施北京市卫生系统“215”高层次卫生技术人才队伍建设工程为主线，积极探索以重点学科、创新平台为依托，以学科建设和团队建设为重点，努力建设一支在专业技术领域具有高超的学术和专业水平，在国内外享有较高的学术声誉，能够引领学科发展和专业技术方向的专业技术人才队伍，全面提升卫生系统人才质量、创新能力和核心竞争力，为实现首都卫生工作始终走在全国前列的工作目标，提供坚强的人才保证和智力支持。

### （二）工作原则

1. 坚持以首都卫生事业改革与发展需求为导向。围绕实现北

京市“十一五”卫生事业发展规划目标对人才的需求，提升优势学科领域的核心竞争力，重点加强临床医疗、公共卫生、社区卫生、农村卫生、中医药和护理等领域高层次卫生技术人才队伍建设。

2.坚持政府宏观指导和用人单位主体作用相结合。充分发挥政府在卫生系统高层次卫生技术人才队伍建设中的主导作用，整合资源，加大投入，创新机制，努力营造良好的制度和政策环境。充分发挥用人单位在高层次卫生技术人才队伍建设中的主体作用，落实政策措施，加大配套投入，完善条件保障，加强监督管理。

3.坚持以提高核心竞争力和创新能力为重点。凝炼学科发展方向、汇聚学科人才队伍、构筑学科研究基地，使人才队伍建设与创新平台建设紧密结合，促进人才培养、医疗卫生服务和科学研究协调发展。

4.坚持道德建设与能力建设相结合的原则。坚持德才兼备原则，以提高创新能力和弘扬高尚医德为核心，以高层次卫生技术人才队伍建设为抓手，大力推进学科团队建设，注重中青年人才培养，促进人才可持续发展。

5.坚持制度建设与机制创新并重的原则。创新人才组织模式，建立人才遴选评价机制，完善人才评价标准，坚持精神与物质奖励相结合，改革人才激励与约束机制，充分发挥人才、基地、项目、资金和政策的综合效益。

6.坚持培养与引进相结合。充分发挥首都的地域优势和海内

外的人才资源优势，扩大视野，拓宽渠道，积极探索团队引进、核心人才引进、智力引进等灵活多样的形式，培养人才、吸引人才、用好人才，重点引进优势学科和首都卫生事业发展紧缺的高层次卫生技术人员。

## 二、工作目标

构建政府、单位和社会共同投入、共同培养的高层次卫生技术人员开发模式；形成市、区县和各相关单位紧密协作的高层次卫生技术人员工作联动机制。构建定位明确、层次清晰、衔接紧密、促进高层次卫生技术人员可持续发展的培养和支持体系。培养和汇聚一批具有国际先进水平的学科领军人才，为卫生系统院士群体补充生力军，培养一批具有创新能力和发展潜力的学科带头人和学科骨干；建立一批重点学科和创新平台。

具体目标是：“十一五”期间，北京市卫生系统全面启动实施“215”高层次卫生技术人员队伍建设工程。到2010年，选拔和引进20名领军人才，100名学科带头人，500名学科骨干，建立20个以重点学科为依托，以培养两院院士等拔尖创新人才为核心的创新平台。

## 三、高层次卫生技术人员的作用与遴选标准

### （一）高层次卫生技术人员的作用

高层次卫生技术人员应能够发挥以下作用：

1、方向引领作用。在本学科领域，学术造诣高深，对人才培养、学科建设、事业发展做出突出贡献，是学科领域的带头人；

能够把握学科发展的战略方向，敏锐洞察学科发展机会，积极克服影响发展的障碍性因素。

2、平台建设作用。医术高超，在治疗疑难、危重病症工作中取得显著成果，业绩为同行所公认；在预防和控制疾病等方面做出重大贡献，社会影响大。具有持续提升学术地位的影响力，促进不同机构和学科之间的知识分享和能力互补。

3、人才集聚作用。具有建设高水平人才团队的领军作用，培育高水平人才群体的孵化作用，促进高水平人才成长的导师作用，融合高水平人才的领导作用。

4、知识创新作用。研究成果有创新性和科学价值，得到国内外同行专家公认，达到国内领先或国际先进水平。能够具有个体知识创新的示范作用、团队集体创新的催化作用、区域系统创新的整合作用、专业知识传承的传递作用以及全球知识转移的桥梁作用。

5、资源集成作用。能够促进区域内相关的信息资源、人才资源的共享，推动公共技术平台的建设和拓展。

## （二）高层次卫生技术人员候选人遴选标准

高层次卫生技术人员队伍建设工作面向北京市卫生系统进行选拔培养并面向国内外引进。选拔培养及引进的重点是在优势学科建设发展、重要领域技术攻关取得突出业绩的优秀人才。北京市高层次卫生技术人员必须符合“道德素质高、学术贡献大、专业能力强、引领作用显著、团队效应突出、发展潜力巨大”的

基本条件，并组建或率领至少一个学科团队，在学科发展、人才培养、团队建设、科学研究等方面具有核心作用。

#### 1、北京市医学学科领军人才候选人遴选条件

领军人才应具备以下条件：

(1) 热爱祖国，遵纪守法，学风严谨，勇于开拓，医德高尚，有较强的创新能力、团队精神和组织管理能力，对本学科发展具有领军性的带动作用，有领导团队的经历和突出的成绩。

(2) 博士生导师，年龄在 60 周岁以下，正高职称，每年从事专业工作的时间不少于 8 个月。

(3) 实际工作能力突出，在疑难病症的诊断和治疗、疾病预防控制中做出突出贡献，业务技术和专业能力领先地位得到社会和同行公认。

(4) 科研工作做出突出成绩，近十年来，作为第一负责人承担国家级课题（包括国家自然科学基金项目、863 计划项目、973 计划项目、国家科技攻关或支撑计划项目等）或北京市重大项目；基础医学研究的申请者作为第一作者或通讯作者在 SCI 杂志发表专业论文 IF（累计影响因子）在 20 分以上，预防和临床学科申请者论文 IF 在 10 分以上，中医及中西医结合学科申请者论文 IF 在 5 分以上；国内统计源期刊发表论文至少 20 篇（中医及中西医结合学科发表论文至少 15 篇）。

(5) 所在科室的学科发展在国内或北京市有明显优势，有很大的影响力，被同行认可。

(6) 有较高的外语水平和国际学术交流能力。

申请对象具备以下条件之一者可优先考虑：

(1) 全国及北京市劳动模范、先进工作者等荣誉称号获得者。

(2) 国家、首都杰出人才及提名奖获得者，国家杰出青年基金获得者，人事部、卫生部和北京市“有突出贡献专家”获得者，“国务院政府特殊津贴”获得者，教育部“长江学者”获得者，人事部“百千万”人才工程（新世纪“百千万”人才工程）获得者，“北京市卫生‘十、百、千’项目”“十”层次培养计划获得者，入选国家中医药管理局中医优秀临床人才研修项目人员，北京市中医药“125”人才培养计划学科带头人层次培养资助获得者等。

(3) 担任中华医学会等临床、预防、中医、中西医结合相关一级学会或协会各专科分会（专业委员会）副主任以上职务，北京医学会等专业学术机构下属相关专业委员会副主任委员及以上学术职务者；担任国内统计源期刊副主编、生命科学与医学相关领域 SCI 杂志编委及以上学术职务者；主持制定行业性标准或国家标准的专家、大学统编教材的主编副主编。

(4) 十年内曾作为第三及以上完成人获国家科技进步三等奖及以上奖、或省部级科技进步一等奖。

(5) 在国际专业学术团体任职。

(6) 所主持开发的技术项目为卫生部十年百项技术推广项目或市卫生局、中医局适宜技术推广项目。

## 2、北京市医学学科带头人候选人遴选条件

学科带头人应具备以下条件:

(1) 热爱祖国, 遵纪守法, 学风严谨, 勇于开拓, 医德高尚, 有较强的创新能力、团队精神和组织管理能力, 对本学科发展具有良好的带动作用。

(2) 研究生导师, 博士学位, 年龄在 50 周岁以下, 正高级职称, 每年从事业务活动的时间不少于 10 个月。

(3) 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做出较大成绩、得到社会和同行公认; 积极开展技术创新, 并广泛用于实际工作, 对本专业医疗卫生水平的提高具有积极的促进作用。

(4) 积极开展科研工作, 近十年曾作为第一负责人承担市级课题(包括北京市自然科学基金或省部级科研项目)、作为课题组成员参与国家、北京市重大项目。基础医学申请者作为第一作者或通讯作者在 SCI 杂志发表专业论文 IF (累计影响因子) 在 20 分以上, 预防和临床学科申请者论文 IF 在 10 分以上, 中医及中西医结合学科申请者论文 IF 在 5 分以上。

(5) 所在科室为全国或北京市优势学科, 或具有良好发展潜力, 所在团队团结协作、结构合理、勇于创新。

(6) 有较高的外语水平和国际学术交流能力。

申请对象具备以下条件之一者可优先考虑:

(1) 全国及北京市劳动模范、先进工作者等荣誉称号获得

者。

(2) 国家、首都杰出人才及提名奖获得者，国家杰出青年基金获得者，人事部、卫生部和北京市“有突出贡献专家”获得者，“国务院政府特殊津贴”获得者，教育部“长江学者”获得者，人事部“百千万”人才工程（新世纪“百千万”人才工程）获得者，“北京市卫生“十、百、千”项目”“百”及以上层次培养计划获得者，入选国家中医药管理局中医优秀临床人才研修项目人员，北京市中医药“125”人才培养计划学科专家层次培养资助获得者，“北京市优秀青年知识分子”获得者，北京市“科技新星”培养计划获得者等。

(3) 担任中华医学会等临床、预防、中医、中西医结合相关一级学会或协会各专科分会（专业委员会）常委、北京医学会等专业学术机构下属相关专业委员会常委；担任国内统计源期刊、生命科学与医学相关领域 SCI 杂志编委及以上的学术职务者。

(4) 十年内作为主要完成人获国家科技进步三等及以上奖，或作为第三及以上完成人获省部级科技进步二等及以上奖。

### 3、北京市医学学科骨干候选人遴选条件

学科骨干应具备以下条件：

(1) 热爱祖国，遵纪守法，学风严谨，勇于开拓，医德高尚，有较强的创新能力和实际工作能力；具有良好的个人品质、严谨求实的作风和与人合作的团队精神。

(2) 硕士及以上学位，年龄在 45 周岁以下，副高及以上职称，每年从事业务的时间不少于 11 个月。

(3) 熟练掌握本专业知识和技能,有较强的处理问题能力,熟练掌握并应用本学科的新理论、新知识和新技术。

(4) 积极参与科研工作,近十年作为前三名参与过市级课题(包括北京市自然科学基金或省部级科研项目)及以上科技项目;主持过首都科研发展基金项目或北京市卫生局青年基金;近十年作为第一作者或通讯作者在国内统计源刊物发表学术论文10篇以上,论文曾被SCI收录过。

(5) 有较高的外语水平和国际交流能力。

申请对象具备以下条件之一者可优先考虑:

(1) 全国及北京市劳动模范、先进工作者等荣誉称号获得者。

(2) 国家、首都杰出人才及提名奖获得者,国家杰出青年基金获得者,人事部、卫生部和北京市“有突出贡献专家”获得者,“国务院政府特殊津贴”获得者,教育部“长江学者”获得者,人事部“百千万”人才工程(新世纪“百千万”人才工程)获得者,北京市卫生“十、百、千”项目“百”及以上层次培养计划获得者,入选国家中医药管理局中医优秀临床人才研修项目人员,北京市中医药“125”人才培养计划学科骨干层次培养资助获得者,“北京市科技新星”计划获得者,北京市委组织部优秀人才项目资助获得者,北京市先进工作者、北京市“五四”奖章等获得者。

(3) 担任中华医学会等临床、预防、中医、中西医结合相关一级学会各专科分会(专业委员会)委员、北京医学会等专业

学术机构下属相关专业委员会常委学术职务者；担任国内统计源期刊、生命科学与医学相关领域 SCI 杂志编委及以上的学术职务者。

在五年内发生医疗事故的主要责任者不得申报上述高层次卫生技术人才。

高层次卫生技术人才的引进条件和评选标准另行制定。

#### 四、高层次卫生技术人才选拔程序

（一）遴选工作坚持公平择优、宁缺毋滥的原则，建立高层次卫生技术人才的动态遴选机制。利用德、能、识、绩、誉五维评价模式，综合评价遴选对象能力素质、发展潜力、持续发展能力和动态学习能力。以学科为主要遴选单元，兼顾交叉学科，原则上一个学科最多只遴选 1 名领军人才、2-3 名学科带头人和 5-10 名学科骨干。

（二）按照遴选条件，采取个人申报、同行专家推荐等方式，由所在单位通过专家评审、组织考核等形式，对申报人选进行评估，确定推荐人选，按照行政隶属关系逐级上报审批后，报北京市卫生系统高层次卫生技术人才工作领导小组办公室。

（三）北京市卫生系统高层次卫生技术人才工作领导小组办公室对申报人的材料进行资格审核，通过同行评议，由学科专家组评出市卫生技术领军人才、学科带头人、学科骨干候选人选。

（四）北京市卫生系统高层次卫生技术人才工作专家委员会根据候选人对个人发展、学科建设、人才团队发展的目标规划、

实施计划等,进行综合评审,评定出市高层次卫生技术人员人选。北京市卫生系统高层次卫生技术人员工作领导小组对评定出的人选,在一定范围内进行为期一周的公示,经公示无异议后正式认定。

## 五、高层次卫生技术人员培养

(一)遴选出的高层次卫生技术人员要制定“十一五”末的个人、团队和学科发展计划,提出明确的建设发展目标。同时提出分年度的发展目标和工作计划,经逐级审核同意后,分别与所在单位、上级主管部门和市卫生局签定任务书,作为考核评价高层次卫生技术人员的主要依据。

(二)各高层次卫生技术人员所在单位及上级主管部门要紧紧围绕重点学科发展方向,创新平台等建设目标,制定到“十一五”末的建设培养计划,同时提出分年度的发展目标和实施计划,提出经费投入和政策保障办法,并与市卫生局签定任务书,作为对所在单位考核评价的主要依据。

(三)市、区县两级政府分别设立高层次卫生技术人员队伍建设专项经费,加大对高层次卫生技术人员队伍建设的经费投入。所在单位根据自身发展需要和政府相关要求,也要增加对高层次卫生技术人员的财力物力支持,为高层次卫生技术人员及其团队成员能力素质提升创造条件。专项经费要单独设账,专款专用,最大限度地提高人才培养资金的使用效率。

(四)发挥领军人才和学科带头人的领衔作用。采用“柔性

流动”、兼职等方式聘用助手和科研人员，在团队人员配备、设备配置、经费使用等方面充分尊重他们的自主权。建立高层次卫生技术人才的激励机制。根据创新能力和业绩贡献，实行向高层次卫生技术人员倾斜的分配制度，鼓励知识产权、人才资本等要素参与分配。对高层次卫生技术人员参加出国（境）培训、国际学术技术交流活动给予适当经费资助。对高层次卫生技术人员在工作、学习和生活上遇到的困难要及时帮助，解决后顾之忧，提供良好、个性化的服务。建立高层次卫生技术人员事业导师制度。在双向选择的基础上，政府聘请和邀请高年资高威望的专家为其提供事业发展方面的咨询和指导；高层次卫生技术人员在退休后荣任其他高层次卫生技术人员的事业导师。

（五）设立“北京市卫生系统医学学科领军人才”、“北京市卫生系统医学学科带头人”、“北京市卫生系统医学学科骨干”等荣誉称号，鼓励高层次卫生技术人员参与社会公共事务，充分发挥其在政策制定、事业发展决策和重大科技立项等方面的咨询作用。高层次卫生技术人员在申报享受政府特殊津贴人员、“新世纪百千万人才工程”国家级人选、“有突出贡献专家”、市杰出专家等候选人时，组织人事部门给予优先推荐。建立高层次卫生技术人员年度体检和学术休假制度，所在单位要为高层次卫生技术人员创造良好的办公环境，配备行政秘书，要为高层次卫生技术人员国内外学术休假、医疗保健等方面提供便利和条件。

## 六、高层次卫生技术人员考核

（一）对高层次卫生技术人员的评价坚持相对改进原则、持续发展原则和促进提高原则。以高层次卫生技术人员作用与标准、建设发展任务书为依据，全面评估与重点评价相结合，中期评价和长期评价结合，采用个人述职自评、用人单位评价、市专家委员会评价等方式进行年度、中期和终末考核评价。

（二）高层次卫生技术人员所在单位负责年度考核，并向市卫生系统高层次卫生技术人员工作领导小组书面报告考核情况。市卫生系统高层次卫生技术人员工作领导小组负责中期和终末考核。

（三）考核要强调对高层次卫生技术人员的动态科学评价，突出人才培养、团队建设、创新能力、业绩贡献等内容，考核结果作为资助、奖励等主要依据。对做出重大贡献、业绩突出的高层次卫生技术人员及其团队，给予奖励并对其给予更大的支持。对中期考核存在重大问题的人，其所在单位要督促其查找原因，及时整改。对年度评审不合格、要退出高层次卫生技术人员岗位，并且在下一轮高层次卫生技术人员遴选中不再予以考虑。

## **七、组织领导**

（一）高层次卫生技术人员建设是一项战略性的工作。各单位要增强抓好高层次卫生技术人员队伍建设的政治责任感和历史使命感，逐步建立政府、单位和社会共同投入、共同培养的高层次卫生技术人员开发模式，形成高层次卫生技术人员工作联动机制，建立促进高层次卫生技术人员可持续发展的培养和支持体

系。

(二)成立北京市卫生系统高层次卫生技术人员工作领导小组(名单附后),负责确定人才遴选的基本原则、程序与方法;负责确定专家委员会的工作机制和人选;负责确定学科名额的分配和调整,负责遴选过程中的人事申诉应诉。领导小组设立办公室,负责日常事务。各区(县)卫生局和市卫生局各直属单位要成立相应的领导和办事机构,有分管领导专门负责实施本辖区本单位高层次卫生技术人员队伍建设工作,确保各项制度和保障措施的贯彻落实。

(三)成立北京市卫生系统高层次卫生技术人员工作专家委员会,负责对高层次卫生技术人员的遴选和评价。同时,建立学科函评专家库和学科评审专家库。

(四)建立高层次卫生技术人员联系制度。各单位要指派专门领导与高层次卫生技术人员保持经常性的联系沟通,及时了解、掌握他们的工作、生活情况和发展需求,对遇到的问题及时帮助解决。

(五)加强舆论宣传。大力宣传高层次卫生技术人员及其团队在科技、经济、社会发展中的重要贡献,提高其知名度和社会地位,不断增强他们的成就感和责任感,营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好社会环境。