

福州市加强卫生健康人才队伍建设十项举措

为认真贯彻中央、省委人才工作会议精神和市委、市政府对人才工作的部署，深入实施人才强医战略，全方位培养、引进、用好人才，加快我市卫生健康事业高质量发展，制定以下举措。

一、拓宽人才引进渠道

1. 选拔医疗卫生类引进生。参照省医疗卫生类引进生政策，面向北京大学、清华大学、北京协和医学院、复旦大学、上海交通大学、华中科技大学、北京中医药大学、四川大学、浙江大学、中山大学、广州中医药大学、南方医科大学引进基础医学、临床医学、口腔医学、公共卫生与预防医学、中医学、药学等一级学科相关专业的全日制应届博士、硕士毕业生，以及毕业于上述学校并在上述学校工作的教学、科研人员（含博士后），其中博士直聘为副高级专业技术职务、硕士直聘为中级专业技术职务，且不受用人单位岗位总量和设置的限制。博士符合我省卫生系列副高级专业技术任职资格评审申报条件，可不受年限限制直接参评，经评审通过后由相关部门给予确认副高级专业技术任职资格；硕士符合国家中级专业技术资格考试条件，可参加全国卫生专业技术中级资格考试，任职年限从聘任之日起算。引进生可参照当年度省引进生标准给予购房、租房、科研等补（贴）助。

2. 引进培养高层次和领军人才。建立名校毕业生引进“快速通道”，采取现场报名、资格审核、供需见面等方式，引进博士和

医学类“双一流”建设学科硕士可不受开考比例限制，由卫生健康单位直接考核确定。对于儿科、精神科、重症医学等紧缺急需专业人才采取“一事一议”方式引进。计划5年内引进培养30名业务和学术水平达到省内同行领先水平、能引领我市相关学科发展的医疗卫生类领军人才重点培养，给予每人每年50万元研修培养经费。

3. 引进名医来榕“师带徒”。支持高等医学院校、科研院所、医疗卫生机构、医药企业组建创新联盟。组织“名医来榕休假活动”，选派我市卫生健康人才开展“一对一”服务，促进名医同人才“结对子”。支持名医来榕设立“名医工作室”，开展“师带徒”计划，给予名医“师带徒”补助，按国家级、省级分别给予每人每年10万元、5万元的工作经费补助。鼓励卫生健康单位除协议费用外，按1:1工作经费补助配套支持。

二、强化存量人才培养支持

4. 实行人才认定倾斜。用足、用好、用活“五荐一推”闽都英才遴选模式，把“能看病、看好病”的好医生选出来。支持卫生健康人才通过《福州市高层次人才认定和支持办法（试行）》认定为福州市高层次人才，享受“闽都英才卡”相应待遇。

5. 选派人才访学研修。支持卫生健康单位选送人才赴国内外知名医学院校或医疗卫生机构访学研修，在外时间不少于半年的，访学研修期满取得相关证书，由福州市人才发展基金给予不超过5万元的补助，卫生健康单位按1:1配套支持。

6. 支持在职人员学历提升。支持卫生健康人员参加在职学历提升教育，人员在学期间工资等相关待遇不变，取得相应学位且在职教育所学专业符合目前从事专业，获得博士学位的给予 10 万元补助，卫生健康单位与人员签订至少 5 年服务年限。

7. 支持中青年科研重大项目。对学术水平高、实践能力强的优秀中青年卫生健康系统科研人才，精选支持卫健科研项目，市卫健委、市科技局设立人才专项科研项目，给予每个科研项目 25 万元经费支持，经费不足部分由所在卫生健康单位补足。

三、营造留才良好环境

8. 提高人才薪酬待遇。鼓励卫生健康单位探索实施年薪制、协议工资、项目工资等薪酬分配方式，实行动态调整的协议工资制。在卫生健康单位内部实行更加灵活的绩效工资分配方式。对在鼓楼、台江、仓山、晋安四城区购房的市属单位引进的卫健人才给予一次性购房补助，其中全日制博士 50 万元、国内“双一流”建设学科医学类全日制硕士 15 万元，并可享受我市其他人才住房优惠政策。在榕工作未满 10 年，因个人原因解除聘用合同的，须按照未满服务期比例退还购房补助。

9. 给予博士人才职称待遇倾斜。卫生健康单位中具有博士学位的人才，在单位内部绩效工资分配可直接享受副高级专业技术职务待遇。

10. 健全人才服务保障机制。通过“榕博汇”“好年华聚福州”等招聘的卫生健康人才的子女，可由人才工作所在地或子女

户口所在地教育行政部门统筹安排到优质学校就读。支持符合条件的引进博士申请入住酒店式人才公寓。允许卫生健康单位提取单位累计盈余购买或租用住房作为人才公寓，解决卫生技术人员住房问题。

以上举措自印发之日起施行，试行两年，适用于市属卫生健康单位，经费由市级财政承担，各县（市）区可参照执行。