

# 中南大学湘雅三医院“新湘雅人才工程” 实施办法

为贯彻落实“人才立院、科教兴院、特色强院”战略，根据第三次医院党代会的精神，医院决定启动“新湘雅人才工程”，全力推进“至善领跑计划”、“精医助跑计划”和“跨界提升计划”，继续抓好“125 人才”等工作，力争使我院人才队伍建设迈上一个新的台阶。为确保“新湘雅”人才工程的顺利实施，结合医院实际，制定本办法。

## 一、至善领跑计划

“至善”源于院训“厚德精医，止于至善”。人才计划前冠以“至善”二字，可深化该人才计划的含义，体现湘雅三医院文化和精神。冠以“领跑”寓意引领学科发展、带领团队成长，做湘雅三医院人才梯队的领跑者。

“至善领跑计划”拟在 4 年内引进、培养 100 名左右的精英人才，作为医院学科人才团队的领跑者。到 2018 年，力争汇聚 5 名左右在国际上具有一定影响的战略主导人才（第一层次）；重点培养 30 名左右具有较高行业知名度的学科领军人才和临床名医（第二层次）；引进和培养 60 名左右在行业内有一定影响力和较大发展潜力的学科带头人和临床骨干医师（第三层次）。

“至善领跑计划”第一层次人才给予每人每年 20 万元的资助，连续资助 4 年，资助总额度为 80 万元/人；第二层次人才给予每人每年 15 万元的资助，连续资助 4 年，资助总额度为 60 万元/人；第三层次人才给予每人每年 10 万元的资助，连续资助 4 年，资助总额度为 40 万元/人。

（“至善领跑计划”的岗位设置与职责、岗位聘任与条件、

支持措施、聘期与考核等具体内容见附件 1)

## 二、精医助跑计划

该人才计划名称同样源自院训“厚德精医，止于至善”。冠以“精医”二字，寓意精益求精，成为卓越的医务人员。冠以“助跑”二字，寓意在年轻人起跑阶段助以一臂之力，使之迅速脱颖而出。

到 2018 年，力争引进和培养 100 名左右的青年人才，作为医院学科人才团队的新骨干，为医院发展培养源源不断的人才资源。支持对象主要为 35 岁以下（含 35 岁）并已获得博士学位的医院编制内在岗职工。聘期内，医院给予“精医助跑计划”入选者每人 20 万元的科研及学术活动启动基金。

（“精医助跑计划”的岗位设置与职责、岗位聘任与条件、支持措施、聘期与考核等具体内容见附件 2）

## 三、跨界提升计划

“跨界提升”意一即跨越地界：到发达国家、发达地区，到更先进的地方去学习，使能力和水平得到提升；意二为跨越现状，突破传统，实现创新发展和提升。跨界提升计划即跨越时空界限，创新性地提升人才水平和品质，打造具有国际视野和前瞻理念的人才团队。

1. 每年选拔 15 名左右临床业务骨干赴美国、英国、加拿大等发达国家和地区的知名院校，学习先进医疗技术，拓展国际学术交流与合作。

2. 每年选送临床科室、护理、管理部门负责人赴美国等发达国家和地区著名医院进行培训，学习先进医院和学科管理理念与

手段。要求参加培训的人员带着问题出去学习，带着经验回院应用与推广，学以致用，切实提高管理水平，提高医院运行效率。

3. 每年选送若干名八年制医学生赴美国、英国、加拿大等发达国家和地区知名院校留学。积极拓宽培养渠道，扩大择优选拔范围，采取订单式联合培养方式，为医院储备具有国际视野的青年后备人才。

（公派出国资助、待遇及管理按医院既往相关规定执行）

#### **四、完成“125 人才工程”周期培养，继续实施“青年精英特聘计划”和“湘雅名医传承计划”**

在“新湘雅人才队伍工程”的统领下，继续抓好医院既有的几大人才项目。完成“125 人才”周期培养，根据考评细则对“125 人才”进行定期考核，考核合格者继续资助，不合格者淘汰。加大“青年精英特聘计划”实施力度，引进与培养相结合，着力培养青年拔尖人才。根据“湘雅名医传承计划”选拔条件与考核标准对青年人才进行培养和管理。构建临床能力和科研能力评价指标体系，完善人才考评机制。根据评价结果，请相关专家对人才进行个性化指导，加强对人才的指导和督促，鼓励跨学科、跨领域交叉合作，加强团队建设。

（“125 人才工程”、“青年精英特聘计划”和“湘雅名医传承计划”选拔条件和考核标准按原文件执行。）

#### **五、有关说明**

（一）实施“新湘雅人才工程”所形成的成果，包括论文、专著、专利、软件等，必须与所资助项目紧密相关，均需标注“新湘雅人才工程”资助，且应为唯一资助项目。未标注的成果，不予认定。

（二）“新湘雅人才工程”入选者，如发现有违反法律法规、学术道德规范和其他严重违反院规院纪行为等问题，医院将撤销其荣誉称号，停止所有资助。

六、本办法自发布之日起试行。原有文件与本办法不一致的，以本办法为准。