

# 广东医科大学附属第一医院引进高层次人才要求及待遇

## 一. 顶尖人才（第一层次）

两院院士、国家高层次人才特殊支持计划杰出人才、其他国家的科学院院士、国医大师或经医院学术委员会讨论认为达到同等层次称号的人才，岗位职责、待遇面议。

## 二. 杰出人才（第二层次）

### A 类：临床双栖型人才

（一）新引进人才原则上不超过 55 周岁，内选人才原则上不超过 57 周岁。

（二）获得以下称号或承担下面学术职务之一

1. 国家高层次人才特殊支持计划领军人才。
2. 教育部“长江学者奖励计划”特聘教授。
3. 国家自然科学基金“杰出青年科学基金”获得者。
4. 科技部国家重点研发计划项目首席科学家。
5. 国家基金委创新研究群体科学基金项目负责人。
6. 前一任或现任国家重点学科负责人、国家重点实验室负责人，或临床人才担任所在专业中华医学会各专科分会主任委员/副主任委员或医师协会各专科分会的主任委员。

（三）具有国内正高级职称或国（境）外世界排名一百名以内大学终身教职和副教授及以上职称。

（四）近 5 年业绩要求达到以下条件之一

1. 承担国家自然科学基金面上项目或以上层次类项目共计 3 项。

2. 承担国家自然科学基金重大项目 1 项或省联合基金重点项目 1 项。

3. 以第一或通讯作者在 Nature, Science, Cell, Lancet, NEJM, JAMA 期刊 (不含子刊) 发表论著论文 (article, 下同) 1 篇。

4. 以第一或通讯作者发表 SCI 影响因子  $\geq 15$  的高水平论著论文 3 篇。

5. 以第一或通讯作者发表影响因子  $\geq 10$  的高水平论著论文 5 篇。

6. 以第一或通讯作者发表论著论文累计影响因子  $\geq 80$ , 且其中发表在 JCR-I/II 区论著论文的篇数或影响因子  $\geq 50%$  (署名含并列第一和共同通讯作者篇数  $\leq 50%$ , 且并列第一和共同通讯作者为第一或通讯作者分数的 70%, 其分数方法计算见附件)。

7. 国家科学技术进步奖二等奖第一完成人或一等奖前 3 完成人或特等奖前 5 完成人。

#### (六) 待遇如下

1. 聘期内年薪不低于 200 万元 (税前)。
2. 新引进人才提供购房补贴 (含安家费) 600 万元 (税前)。
3. 提供科研启动费 800 万元。

#### **B 类: 科研型人才**

(一) 新引进人才原则上不超过 55 周岁。

(二) 获得以下称号或承担下面学术职务之一

1. 国家高层次人才特殊支持计划杰出或领军人才。
2. 教育部“长江学者奖励计划”特聘教授。

3. 国家自然科学基金“杰出青年科学基金”获得者。
4. 科技部国家重点研发计划项目首席科学家。
5. 国家基金委创新研究群体科学基金项目负责人。
6. 前一任或现任国家重点学科负责人、国家重点实验室负责人。

(三) 具有国内正高级职称或国(境)外世界排名一百名以内大学终身教职和副教授及以上职称。

(四) 近5年业绩要求达到以下条件之一

1. 承担国家自然科学基金重大项目1项。
2. 承担国家自然科学基金面上项目共计3项。
3. 以第一或通讯作者在 Nature, Science, Cell, Lancet, NEJM) JAMA 期刊(不含子刊)发表论著论文2篇。
4. 以第一或通讯作者发表 SCI 影响因子 $\geq 20$ 的高水平论著论文3篇。
5. 以第一或通讯作者发表影响因子 $\geq 10$ 的高水平论著论文7篇。
6. 以第一或通讯作者发表论著论文累计影响因子 $\geq 100$ , 且其中发表在 JCR-I/II 区(大区)论文的篇数或影响因子 $\geq 50\%$ (署名含并列第一和共同通讯作者篇数 $\leq 40\%$ , 其分数方法计算见附件)。
7. 国家科学技术进步奖二等奖第一完成人或一等奖前3完成人或特等奖前5完成人。

(五) 待遇如下

1. 聘期内年薪不低于200万元(税前)。

2. 新引进人才提供购房补贴（含安家费）600 万元（税前）。
3. 提供科研启动费 1000 万元。

### 三. 领军人才（第三层次）

#### A 类：临床双栖型人才

（一）新引进人才原则上不超过 50 周岁。

（二）获得以下称号或担任以下学术职务之一

1. 教育部“长江学者奖励计划”青年学者。
2. 国家高层次人才特殊支持计划青年拔尖人才入选者。
3. 国家优秀青年科学基金获得者。
4. 人社部“百千万人才工程”国家级入选者。
5. 中科院“百人计划”入选者。
6. “珠江学者”特聘教授入选者或“广东特支计划”杰出人才（南粤百杰培养工程）（其它省份参考此类别）。

7. 前一任或现任省级重点学科负责人（不包括广东省临床重点专科）或省级重点实验室负责人。或担任前一任中华医学会各专科分会常务委员或中国医师协会主任/副主任委员或中国医院协会主任委员或省级医学主任委员或承担相近学术职务者。

（三）国内引进须具有主任医师或教授（或研究员）+副主任医师以上职称或副主任医师以上职称+境外排名 100 名以内大学终身教职和助理教授及以上职称。

（四）近 5 年业绩要求达到以下基本条件之一：

1. 承担国家优秀青年基金或国家自然科学基金面上项目、科技部重点研发计划子课题等相当类别科研项目累计 3 项。或国家

自然科学基金重点项目(含广东省联合基金重点项目)1项。

2. 以第一或通讯作者在 Nature, Science, Cell, Lancet, NEJM, JAMA, PNAS 期刊发表论著论文 1 篇(不含子刊)。

3. 以第一或通讯作者发表影响因子  $\geq 15$  和大于 10 的论著论文各 1 篇。

4. 以第一或通讯作者发表影响因子  $\geq 10$  的高水平论著论文 3 篇。

5. 以第一或通讯作者发表论著论文累计影响因子  $\geq 60$ , 且其中发表在 JCR-I/II 区(大区)  $\geq 50\%$  (署名含并列第一和共同通讯作者篇数  $\leq 50\%$ , 且并列第一和共同通讯作者为第一或通讯作者分数的 70%, 其分数方法计算见附件)。

6. 获国家科学技术进步奖二等奖前 3 完成人或一等奖前 5 完成人或特等奖前 8 完成人或省级科技技术成果奖一等奖第 1 完成人。

(五) 待遇如下

1. 聘期内年薪不低于 150 万元(税前)。
2. 新引进人才提供购房补贴(含安家费) 300 万元(税前)。
3. 提供科研启动费 300 万元。

**B 类: 科研型人才**

(一) 新引进人才原则上不超过 50 周岁。

(二) 获得以下称号或担任以下学术职务之一

1. 教育部“长江学者奖励计划”青年学者。
2. 国家高层次人才特殊支持计划青年拔尖人才入选者。

3. 国家优秀青年科学基金获得者。
4. 人社部“百千万人才工程”国家级入选者。
5. 中科院“百人计划”入选者。
6. 前一任或现任省级重点学科负责人（不包括广东省临床重点专科）或省级重点实验室负责人。

（三）具有国内副高以上职称（45 岁以上须具有正高职称）或境外排名 100 名以内大学终身教职和助理教授及以上职称。

（四）近 5 年业绩要求达到以下条件之一

1. 承担国家杰出青年基金或国家自然科学基金重点项目或其它相当层次科研项目累计 2 项。

2. 以第一或通讯作者在 Nature, Science, Cell, Lancet, NEJM, JAMA, PNAS 期刊发表论著论文 1 篇（不含子刊）。

3. 以第一或通讯作者发表影响因子  $\geq 20$  和大于 15 的论著论文各 1 篇。

4. 以第一或通讯作者发表影响因子  $\geq 10$  的高水平论著论文 5 篇。

5. 发表论著论文累计影响因子  $\geq 80$ ，且其中发表在 JCR-I/II 区（大区）论著论文的篇数或影响因子  $\geq 50\%$ （署名含并列第一和共同通讯作者篇数  $\leq 40\%$ ，且并列第一和共同通讯作者为第一或通讯作者分数的 70%，其分数方法计算见附件）。

6. 获国家科学技术进步奖二等奖前 3 完成人或一等奖前 5 完成人或特等奖前 8 完成人或省级科技技术成果奖一等奖第 1 完成人。

#### （五）待遇如下

1. 聘期内年薪不低于 150 万元（税前）。
2. 新引进人才提供购房补贴（含安家费）300 万元（税前）。
3. 提供科研启动费 400 万元。

#### 四. 优秀人才（第四层次）

##### A 类：临床双栖型人才

（一）新引进人才原则上不超过 50 周岁。

（二）获得下列称号之一

1. 国家高层次人才特殊支持计划青年拔尖人才。
2. 教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者。
3. “广东特支计划”领军人才（其它省份参考此类别）。
4. 承担中华医学会各专科分会委员或中国医师/医院协会常委，或省医学会主任委员或副主任委员，国家名中医或承担相近学术职务者。

（三）新引进须具有副主任医师以上职称。其他卫生系列人员按同级别职称要求执行。

（四）在国（境）内外知名大学或科研院所获博士学位或从事博士后研究，在所在研究及临床技术领域有较深的造诣。

（五）近 5 年业绩达到以下条件之一：

1. 承担国家自然科学基金或其它相当层次科研项目，共计 2 项，或获国家自然科学基金杰出或优秀青年基金或其它相当层次科研项目 1 项。

2. 以第一或通讯作者发表影响因子  $\geq 15$  的论著论文 1 篇。

3. 以第一或通讯作者发表影响因子  $\geq 10$  论著论文 2 篇。

4. 以第一或通讯作者发表论著论文累计影响因子  $\geq 40$ ，且其中发表在 JCR-I/II 区 (大区)  $\geq 50\%$  (署名含并列第一和共同通讯作者篇数  $\leq 50\%$ ，且并列第一和共同通讯作者为第一或通讯作者分数的 70%，其分数方法计算见附件)。

5. 获省科学技术进步奖三等奖第 1 完成人，或二等奖前 2 完成人或一等奖前 3 完成人及特等奖前 5 完成人。或国家教学成果一等奖 (排名前 2)。

(六) 待遇如下

1. 聘期内年薪不低于 90 万元 (税前)。
2. 新引进人才提供购房补贴 (含安家费) 200 万元 (税前)。
3. 提供科研启动费 200 万元。

### **B 类：科研型人才**

(一) 新引进人才原则上不超过 50 周岁。

(二) 获得下列称号之一

1. 国家高层次人才特殊支持计划青年拔尖人才。
2. 教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者。
3. “广东特支计划”领军人才 (其它省份参考此类别)。

(三) 新引进须有高级职称。

(四) 在国 (境) 内外知名大学或科研院所获博士学位或从事博士后研究，在所在研究领域有较深的造诣。

(五) 近 5 年业绩达到以下条件之一：

1. 承担国家自然科学基金或其它相当层次科研项目，共计 3

项。或获国家自然科学基金杰出或优秀青年基金 1 项。

2. 以第一或通讯作者发表影响因子  $\geq 20$  的论著论文 1 篇及  $\geq 10$  论著论文 1 篇。

3. 以第一或通讯作者发表影响因子  $\geq 10$  论著论文 3 篇。

4. 以第一或通讯作者发表论著论文累计影响因子  $\geq 60$ ，且其中发表在 JCR-I/II 区(大区)  $\geq 50\%$ （署名含并列第一和共同通讯作者篇数  $\leq 40\%$ ，且并列第一和共同通讯作者为第一或通讯作者分数的 70%，其分数方法计算见附件）。

5. 获国家科学技术成果一等奖前 6 完成人或国家科学技术成果二等奖前 4 完成人或省科学技术进步奖二等奖第 1 完成人，或一等奖前 2 完成人或特等奖前 3 完成人。或国家教学成果一等奖（排名前 3）。

（六）待遇如下

1. 聘期内年薪不低于 90 万元（税前）。

2. 新引进人才提供购房补贴（含安家费）200 万元（税前）。

3. 提供科研启动费 300 万元。

## 五. 骨干人才（第五层次）

### A 类：临床双栖型人才

（一）新引进人才原则上不超过 45 周岁。

（二）获得下例称号之一

1. “广东特支计划”青年拔尖人才（其它省份参考此类别）。

2. “青年珠江学者”入选者（其它省份参考此类别）。

3. 广东省杰出青年基金获得者（其它省份参考此类别）。

4. 广东省医学领军人才或广东省杰出青年医学人才（其它省份参考此类别）。

5. 具有所在专业国家级三大学会（医学会、医师协会和医院协会，不含学组）委员或青年委员以上学术任职，或省级三大学会常务委员以上学术任职。

（三）新引进须具有副主任医师以上职称，其他卫生系列人员按同级别职称要求执行。

（四）在国（境）内外知名大学或科研院所获博士学位或从事博士后研究。

（五）近5年业绩达到以下条件之一：

1. 个人作为项目负责人获得以下之一：

（1）承担广东省自然科学基金面上项目1项。

（2）承担国家自然科学基金青年基金项目1项。

2. 个人作为第一作者或通讯作者发表学术论文达到下列条件之一：

（1）以第一或通讯作者发表影响因子 $\geq 5$ 的著论文1篇+影响因子 $\geq 3$ 的论著论文2篇，且其中发表在JCR-I/II区（大区）论文的篇数或影响因子 $\geq 50\%$ 。

（2）以第一或通讯作者发表论文影响因子累计 $\geq 10$ ，且其中发表在JCR-I/II区（大区）论文的篇数或影响因子 $\geq 50\%$ （署名含并列第一和共同通讯作者篇数 $\leq 50\%$ ，且并列第一和共同通讯作者为第一或通讯作者分数的70%，其分数方法计算见附件）。

3. 获省科学技术进步奖三等奖第前3完成人，或二等奖前5

完成人或一等奖和特等奖前 7 名。

(六) 无法达到 (二) 或 (三) 中职称要求, 则需满足以下条件之一:

1. (五) 中的第 1 和第 2 项业绩
2. (五) 中第 2 项业绩要求 (1) 中学术论文篇数 $\times 2$  或 (2) 中学术论文影响因子 $\times 2$ 。

(八) 待遇如下

1. 聘期内年薪不低于 70 万元 (税前)。
2. 新引进人才提供购房补贴 (含安家费) 100 万元 (税前)。
3. 提供科研启动费 100 万元。

#### **B 类: 科研型人才**

(一) 新引进人才原则上不超过 45 周岁。

(二) 获得下列称号之一

1. “广东特支计划” 青年拔尖人才 (其它省份参考此类别)。
2. “青年珠江学者” 入选者 (其它省份参考此类别)。
3. 广东省杰出青年基金获得者 (其它省份参考此类别)。
4. 广东省医学领军人才或广东省杰出青年医学人才 (其它省份参考此类别)。

(三) 新引进者须有副高技术职称。

(四) 在国 (境) 内外知名大学或科研院所获博士学位或从事博士后研究。

(五) 近 5 年业绩达到以下条件之一:

1. 个人作为项目负责人获得以下之一:

(1) 承担国家自然科学基金面上项目 1 项

(2) 承担国家自然科学基金青年基金项目 1 项。

2. 个人作为第一作者或通讯作者发表学术论文达到下列条件之一:

(1) 以第一或通讯作者发表影响因子  $\geq 10$  论著论文 1 篇。

(2) 以第一或通讯作者发表发表影响因子  $\geq 5$  的论著论文 3 篇, 且其中发表在 JCR-I/II 区(大区)论文的篇数或影响因子  $\geq 50\%$ 。

(3) 以第一或通讯作者发表累计影响因子  $\geq 20$  的论著论文, 且其中发表在 JCR-I/II 区(大区)论文的篇数或影响因子  $\geq 50\%$ (署名含并列第一和共同通讯作者篇数  $\leq 40\%$ , 且并列第一和共同通讯作者为第一或通讯作者分数的 70%, 其分数方法计算见附件)。

3. 获省科学技术进步奖三等奖第 1 完成人, 或二等奖前 3 完成人或一等奖和特等奖前 5 名。

(六) 无法达到(二)或(三)中职称要求, 则需同时满足(五)中的 1.2 项业绩要求。

(七) 待遇如下

1. 聘期内年薪不低于 70 万元(税前)。

2. 新引进人才提供购房补贴(含安家费) 100 万元(税前)。

3. 提供科研启动费 150 万元。

## 六、后备人才(第六层次)

### A 类: 临床双栖型人才

(一) 新引进人才原则上不超过 40 周岁。

(二) 具有所在专业省级三大学会(医学会、医师协会和医院协会, 不含学组) 委员或青年委员以上, 或市级三大学会常务委员以上学术任职。

(三) 新引进须具有副主任医师以上职称。其他卫生系列人员按同级别职称要求执行。

(四) 在国内外知名大学或科研院所取得博士学位或从事过博士后研究工作, 有良好的研究经历和业绩研究方向明确, 或掌握本院所欠缺的临床技术专长并有望在我院开展。临床或(和) 科研能力展现出良好的发展潜力, 或经医院学术委员会讨论, 认为能作为第五类别等省部级人才计划的培养人选。

(五) 近 5 年业绩达到以下条件之一:

1. 个人作为项目负责人获得以下之一:

(1) 承担省级(含) 及以上级别自然科学或其它相当层次科研项目基金 1 项。

(2) 市厅级科研项目或其它相当层次科研项目共计 2 项, 且下达研究经费累计达 10 万元或以上。

2. 个人作为第一作者或通讯作者发表学术论文达到下列条件之一:

(1) 以第一作者或通讯作者在 JCR-I/II 区(大区) 发表影响因子  $\geq 4$  的论著论文 1 篇。

(2) 以第一或通讯作者发表论著论文影响因子累计  $\geq 8$ , 且其中发表在 JCR-I/II 区(大区) 论文的篇数或影响因子  $\geq 50\%$  (署名含并列第一和共同通讯作者篇数  $\leq 50\%$ , 且并列第一和共同通讯

作者为第一或通讯作者分数的 70%，其分数方法计算见附件）。

（六）无法达到（二）或（三）中职称要求，则需满足以下条件之一：

1.（五）中的第 1 和第 2 项业绩

2.（五）中第 2 项业绩要求(1)中学术论文篇数×2 或(2)中学术论文影响因子×2。

（七）待遇如下

1.聘期内年薪不低于 40 万元（税前）。

2.新引进人才提供购房补贴（含安家费）80 万元（税前），单证博士提供 60 万购房补贴（税前）。

3.提供科研启动费 80 万元。

### **B 类：科研型人才**

（一）新引进人才原则上不超过 40 周岁。

（二）在国内外知名大学或科研院所取得博士学位或从事过博士后研究工作，有良好的研究经历和业绩研究方向明确，科研能力展现出良好的发展潜力，或经医院学术委员会讨论，认为能作为第五类别等省部级人才培养人选或达到上述人才相当学术地位和影响的专家学者。

（三）新引进者须有副高技术职称。

（四）近 5 年业绩达到以下条件之一：

1.个人作为项目负责人获得以下之一：

（1）承担省级（含）及以上级别自然科学或其它相当层次科研项目基金共计 2 项。

(2) 市厅级科研项目或其它相当层次科研项目, 共计 3 项, 且下达研究经费累计达 20 万元以上。

2. 个人作为第一作者或通讯作者发表学术论文达到下列条件之一:

(1) 以第一作者或通讯作者发表影响因子  $\geq 8$  论著论文 1 篇。

(2) 以第一作者或通讯作者在 JCR-I/II 区(大区)发表影响因子  $\geq 5$  的论著论文 2 篇。

(3) 以第一或通讯作者发表论著论文影响因子累计  $\geq 15$ , 且其中发表在 JCR-I/II 区(大区)论文的篇数或影响因子  $\geq 50\%$  (署名含并列第一和共同通讯作者篇数  $\leq 40\%$ , 且并列第一和共同通讯作者为第一或通讯作者分数的 70%, 其分数方法计算见附件)。

(五) 待遇如下

1. 聘期内年薪不低于 40 万元(税前)。

2. 新引进人才提供购房补贴(含安家费) 80 万元(税前), 单证博士提供 60 万购房补贴(税前)。

3. 提供科研启动费 100 万元。

## 七. 优秀博士人才(第七层次)

(一) 新引进人才原则上不超过 35 周岁。

(二) 具有博士学位或学位。

(三) 待遇如下

1. 协议期内享受我院副高职称人员同等待遇。

2. 临床双栖型人才提供博士科研启动经费 10 万元。科研型人才提供博士科研启动经费 20 万元。

3. 新引进人才或在职获得博士学位的人才发放购房补贴（含安家费），计算公式如下：30 万元（单证博士 15 万元）+个人为第一作者或通讯作者发表（含已录用）的 SCI 论文影响因子×1 万元。单篇 SCI 论文影响因子超过 10 者加倍计分。应届博士采用博士就读期间发表的论文计算，非应届博士采用近三年发表的论文计算。

## 八. 高端医疗技术人才

（一）年龄原则上不超过 50 岁，紧缺专业人才原则上不超过 53 岁。

（二）一般须具有博士学历或（和）学位，紧缺专业人才须具有硕士学位和学历。

（三）国内引进：45 岁以上人才具有主任医师职称。45 岁以下人才具有副主任医师以上职称。

（四）新引进人才经医院学术委员会答辩考核。

（五）待遇如下

1. 副高职称及以下聘期内年薪不低于 30 万元（税前），正高职称年薪不低于 40 万元（税前）。

2. 新引进人才提供购房补贴（含安家费）50 万元（税前）。

3. 提供科研启动费 10 万元。

## 九. 高端非医疗紧缺人才（只针对引进人才）

（一）年龄原则上不超过 50 岁。

（二）一般须具有与所从事工作相一致或至少密切相关的硕士以上学历和学位，特殊情况下可放宽到全日制本科学历。

(三) 50 岁以上人才一般具有所从事专业的正高技术职称，40 岁以上人才一般具有所在专业副高技术职称。

(四) 需达到以下条件之一

1. 作为主要成员具体实施本学科相关研究方向建设和发展工作，促进所在学科相关研究方向发展，并得到学术委员会评价通过。

2. 个人需掌握对解决医院某一非医疗技术难题或管理难题所必须能力。

3. 个人经医院学术委员会或其它相关委员会答辩考核，认为达到以上人才条件。

(五) 经医院学术委员会或其它相关委员会讨论，认为达到以上人才条件，或认定其掌握的能力达到对解决医院某一非医疗技术难题或管理难题所必须。

(六) 待遇如下

1. 根据新引进人才情况，参考医院第六或七层次人才落实待遇（但一般不含科研启动费，特殊情况除外），且其待遇标准由人才工作办公室与人才核商，按规定流程提交审议后确定。

附表:

序号	人才类型	待遇 (均为税前, 单位: 万元)		
		薪酬(万元/年)	购房补贴 (含安家费)	科研启动费
一. 顶尖人才 (第一层次)	顶尖人才	面议	面议	面议
二. 杰出人才 (第二层次)	临床双栖型人才	不低于 200	600	800
	科研型人才	不低于 200	600	1000
三. 领军人才 (第三层次)	临床双栖型人才	不低于 150	300	300
	科研型人才	不低于 150	300	400
四. 优秀人才 (第四层次)	临床双栖型人才	不低于 90	200	200
	科研人才	不低于 90	200	300
五. 骨干人才 (第五层次)	临床双栖型人才	不低于 70	100	100
	科研人才	不低于 70	100	150
六. 后备人才 (第六层次)	临床双栖型人才	不低于 40	80 (单证博士 60 万元)	80
	科研人才	不低于 40	80 (单证博士 60 万元)	100
七. 优秀博士 人才 (第七层 次)	临床双栖型人才	协议期内享受我院 副高职称人员同等 待遇。	30 万元 (单证博士 15 万元) + 个人为 第一作者或通讯作者发表 (含已录用) 的 SCI 论文影响因子 × 1 万元。单篇 SCI 论文影响因子超过 10 者加倍计 分。应届博士采用读博期间发表的论 文计算, 非应届博士采用近三年发表 的论文计算。	10
	科研人才			20
八. 特殊类别 (一)	高端医疗技术人才	副高及以下: 不低 于 30 正高: 不低于 40	50	10
九. 特别类别 (二)	高端非医疗紧缺人才	根据新引进人才情况, 参考医院第六或七层次人才落实待 遇 (但一般不含科研启动费, 特殊情况除外)		