

医学院校非事业编制高层次人才发展体系研究——以昆 医附三院为例

李婷颖 施晓蕾* 郭海艳 潘梦洋 王继花

1 北京大学肿瘤医院云南医院, 云南昆明, 650118;

2 云南省肿瘤医院, 云南昆明, 650118;

3 昆明医科大学第三附属医院, 云南昆明, 650118;

摘要: 党的十八大以来, 党中央作出人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源的重大判断, 作出全方位培养、引进、使用人才的重大部署。党对人才工作的领导全面加强, 人才队伍快速壮大, 人才效能持续增强, 人才比较优势稳步增强, 我国人才工作站在了一个新的历史起点上。医学院校及其附属的医疗卫生机构是人才汇聚的高地, 对现代医院而言, 是否可以有效的引进高层次人才、留住高层次人才、用好高层次人才, 形成科学合理的人才流动机制, 将是制约和影响大型公立医院发展的一个关键因素。本文将基于医院自身实践经验, 探讨构建适应于医疗卫生机构的非事业编制高层次人才管理体系作为基础, 希望能为相关研究提供参考。

关键词: 医学院校; 非事业编制高层次人才; 体系研究

DOI: 10.69979/3041-0673.25.01.062

昆医附三院是国家肿瘤区域医疗中心建设依托医院, 肩负着引培一批国内外高层次人才的重任, 在目前医疗机构普遍编制紧缺, 全职引进较为困难的现状下, 本着“不求所有、但求所用”的原则, 昆医附三院近年来积极探索柔性引才、聘用制引进、劳务派遣引进等多种形式的灵活引才渠道, 但是在工作实际中, 非事业编制高层次人才管理与普通编制外劳务派遣制职工在人员关系、薪酬待遇、职业发展、师德师风等各个方面都存在较大差异。在目前人才竞争日趋激烈的环境性下, 在传统的编制管理模式外, 建立起灵活高效、规范有序的非事业编制高层次人才管理体系, 对医疗机构的人才队伍建设、智力支持保障具有至关重要的作用。

1 引进保障

昆医附三院深入贯彻落实党的二十大精神和党中央、省委人才工作的会议精神, 聚焦肿瘤专科发展需求, 深入实施人才强院战略, 始终把人才工作放在优先发展的位置来高位推进。近年来积极探索柔性引才、聘用制引进、劳务派遣引进等多种形式的灵活引才渠道, 2020-2024 年先后柔性引进院士及全国知名专家 15 人, 引进博士、博士后或副高级职称劳务派遣高层次人才 8 人, 聘用制引进北京大学肿瘤医院等各类高层次人才 16 人。

1.1 制度保障

非事业编制高层次人才具有人员关系的多样性。随着现代医院管理制度的创新发展, 人才引进的形式较传统的编制内全职引进更加灵活多样, 人才与用人单位之间不仅仅只存在劳动关系一种单一形态, 同一高层次人才可能以柔引、聘任等多种形式服务于多家医疗机构, 医院为能做到有效引进、留住并充分发挥人才的价值效用, 昆医附三院在制度上为非事业编制高层次人才管理提供了相应保障。

1. 劳务派遣: 为进一步加强和规范医院非事业编制人员的管理, 依法用工, 合理配置人力资源, 医院结合自身非事业编制人员聘用情况制定《非事业编制工作人员管理办法》保障了医院和非事业编制人员的合法权益, 建立规范有序、公正合理、和谐稳定的劳动关系。同时也考虑到能够充分调动医院非事业编制人员的工作积极性、主动性, 进一步规范医院非事业编制人员的工资体系, 修订了《关于印发 编制外劳务派遣人员薪酬待遇管理办法》。

2. 博士后: 为进一步加强和规范医院博士后科研工作站的建设和管理, 持续加大对博士后研究人员的支持力度, 更好地吸引优秀博士进站从事高水平科研工作以提升医院科研水平, 制定了《博士后管理工作办法》。

1.2 经费待遇保障

昆医附三院持续深入实施人才强院战略，进一步明晰人才定位，着力打造医院中青年专家后备军。根据医院人才引进与认定管理规定，医院积极动员引进的非事业编制高层次人才进行层次认定的申报工作，并将全职引进的高层次人才按照六个层次进行划分。引进的非事业编制高层次人才只要符合相应层次的认定条件，并认定通过就对应层次发放住房补贴并匹配相应的科研启动配套经费。

夯实人才培养基础，为人才后续发展提供经费待遇

人才层次	引进条件简述	科研启动和配套费	住房补贴	年薪
第一层次 (领军人才)	院士、“国家高层次人才特殊支持计划”杰出人才	各项待遇从优，由双方商定		
第二层次 (杰出人才)	“国家高层次人才特殊支持计划”领军人才；国家“千人计划”创新人才入选者；教育部“长江学者”奖励计划特聘教授、讲座教授；国家重点实验室、工程中心负责人；国家重点学科带头人；国家科技重大专项首席专家等	1000 万	300 万	不少于 100 万元
第三层次 (学科带头人)	“国家高层次人才特殊支持计划”青年拔尖人才；“新世纪百千万人才工程”国家级人选；国家有突出贡献专业技术人才；国家“青年千人计划”入选者等	500 万	150 万	不少于 70 万元
第四层次 (中青年学术骨干)	教育部“新世纪优秀人才支持计划”入选者；云南省“引进海外高层次人才计划”入选者；云南省“高端科技人才引进计划”入选者；“云岭”系列人才入选者；国贴、省突等	200 万	80 万	工资、保险、福利待遇以及各类津贴外，每年还可享受 20 万元的特殊津贴。
第五层次 (中青年学术后备人才)	具有博士学位或副高级以上专业技术职务，近 3 年主持国家自然科学基金项目至少一项，同时，业绩成果符合下列条件之一：JCR 二区论文 2 篇或 SCI 论文 3 篇或入选两类人才、省贴等	25 万	50 万	
第六层次	国内外博士毕业生，业绩成果符合下列条件之一：SCI 论文 1 篇（IF3.0 以上），参与国自然（排前 3）等	15 万	25 万	

2 薪酬待遇管理

2.1 劳务派遣人员

根据分类分层次的原则，从 2023 年起昆医附三院非事业编制高层次人才（博士、高职）的薪酬待遇参照同级别医院编制内人员进行调整，新入职非事业编制高层次人才、院内提升博士学历和聘任高级职称的编制外人员也参照执行。目前医院共有非事业编制高层次人才 4 人，均参照同级别编制内人员执行。在参照同级别编制内人员执行“五险一金”时，由于政策原因，编制内人员的养老保险、医疗保险、公积金缴存基数并不一致。非事业编制高层次人才通过劳务派遣的方式由劳务派遣公司缴纳基数时参照执行难度大，如执行不同缴存基数可能有一定风险。

2.2 博士后人员

昆医附三院博士后实行岗位绩效工资制度，薪酬由

保障，昆医附三院持续为高层次人才添砖加瓦。引进的第一层次人才待遇从优面议，第二层次给予 300 万购房补贴，匹配不少于 1000 万的科研配套经费，年薪不低于 150 万/年；最低的六层次人才也给予 15 万购房补贴，匹配科研启动经费不少于 25 万。截止 2024 年 12 月，医院已全职引进认定非事业编制四层次人才 1 人、六层次人才 2 人，共计发放购房补贴等人才待遇经费 130 万元，科研启动经费 230 万元。

岗位工资、薪级工资、基础性绩效工资、改革性补贴和奖励性补贴、奖励性绩效工资构成。全职在站从事博士后研究的人员，在站两年期间，医院共计可提供最高 120 万元的经费支持，含基本工资、月度奖励性绩效工资、中期考核奖励、出站考核奖励、中期及年终考核奖励、住房补贴、五险一金、科研启动经费和其它奖励。同时支持申报云南省彩云博士后资助，意向培养资助金：3 万元/人，择优资助：两年合计 22 万元/人，留(来)滇工作生活补贴：出站后全职在云南工作 3 年及以上的，一次性给予 15 万元，彩云博士后重点创新研究（项目申报）：一等 30 万元、二等 15 万元、三等 5 万元。但目前国家及相关主管部门对于为博士后研究人员购买“五险一金”的时间要求暂不明确，部分博士后研究人员可能会延期出站，甚至延期 2-3 年。经过调研，医院现在为博士后研究人员采用劳务派遣的方式由派遣公司购买“五险一金”2 年，如申请延期，延期期间不再

购买“五险一金”，购买人身意外险保障。

3 职称晋升及岗位聘用

3.1 职称晋升

为不断提升医院非事业编制工作人员队伍能力和水平，昆医附三院非事业编制人员职称晋升及岗位聘用评价标准与编制内工作人员均保持一致，积极鼓励非事业编制高层次人才进行自我提升，包括专业技术职称晋升、岗位聘用申报等，畅通非事业编制高层次人才专业技术职称、岗位聘用的晋升渠道。医院根据上级部门发布的职称申报通知，组织全院职工进行申报，编制内及非编制人员申报流程、推荐方式保持一致。均为本人申报、所在科室审核、医院推荐及公示、报送上级部门进行审核。部分职称系列要求申报人员从人事关系所在地进行申报，因医院非事业编制人员均为与劳务派遣公司签订合同人员，在职称申报时除完成上述院内流程外，还需同步在劳务派遣公司进行公示，最终由劳务派遣公司推荐至职称评审会。

3.2 岗位聘用

昆医附三院精心育才，积极推进优质化的人才梯队建设。医院参照上级部门批复的编制内岗位设置方案及比例，设置非事业编制人员岗位及比例，按照统一流程及评价标准进行岗位聘用。积极鼓励非事业编制高层次人才进行高级职称的岗位聘用，提高非事业编制人员的高职职称岗位利用率，避免集中在中、初级，在岗位聘用时中级岗位出现“大堵车”，以优化非事业编制人员的岗位结构。

4 人才项目申报及评审

为非事业编制高层次人才提供个性化的、符合其发展预期的管理服务是必不可少的保障，在人员关系呈多样化的前提下，不同类型的高层人才其职业发展需求也呈现出更加多元趋势，基于此种形式昆医附三院为非事业编制高层次人才提供发展平台和机遇，在稳中求进，以各类专家人才工作为抓手，大力推荐、选拔和培育非事业编制高层次人才。积极动员非事业编制高层次人才进行人才项目的申报，对照申报条件，精准动员指导非事业编制高层次人才申报不同项目，并组织开展政策宣讲动员会。以“兴滇英才支持计划”为例，人才在入选后能享受相应的支持政策，包括职称评聘、延迟退休、住房保障、子女入学等。同时还可获批一次性工作生活

补贴和项目培养经费，最高科技领军人才、云岭学者每人 100 万元一次性工作生活补贴，500 万项目培养经费；名医 60 万、青年人才 50 万一次性工作生活补贴，名医 60 万、青年人才 100 万项目培养经费。

目前昆医附三院能够符合人才项目申报条件的非事业编制高层次人才均是通过劳务派遣的方式用工，部分人才项目（如兴滇英才系列等）可通过单位推荐直接申报，医院现有入选医疗卫生人才的非事业编制高层次人才 1 人，入选青年人才的非事业编制高层次人才 2 人。但是部分人才项目（如昆明市中青年学术和技术带头人、后备人才等）不可通过单位推荐直接申报，需要由签订的劳务派遣公司推荐申报。

5 结合“师德师风”进行考核管理

随着新时期建立健全高校师德建设长效机制的重要性和紧迫性加强，医学院校对、附属医院对“师德师风”考核要求提升至新的高度。考核程序逐步规范，结合医学院校教学编制人员年度考核同步进行。首先由本人对照师德考核标准进行个人自评，填写考核表并确定自评等级；后续由所在党支部进行综合评议，结合考核办法确定师德师风考核等次，上报医院党委教师工作部审定后在全院范围内进行结果公示，接受监督。考核的标准逐步明确，参照医学院校制定方法，从爱国守法、敬业爱生、教书育人、严谨治学、服务社会、为人师表等多个维度进行考核。

在高校附属医院教学需求、招生人数不断提高的当下，非事业编制的高层次人才除事业单位身份差别，同样作为医院培养的重要力量，其师德师风状况对教育质量和人才培养成效有着深远影响。对非事业编制高层次人才群体师德师风考核工作作为提升医院人员管理的关键环节。昆医附三院目前建立“师德师风”一票否决制度，此项制度不作人员身份区别，在全院范围内进行覆盖，涉及“一票否决”行为者，均按照师德师风管理相应办法进行处理。但现行“师德师风”考核覆盖范围仍然在特定教学编制人员，一是考核覆盖面的问题。在师德考核上未进行全面覆盖；二是标准缺乏具体、可操作的量化指标，导致考核结果受考核者主观判断影响较大，缺乏公正性和客观性；三是缺乏有效的考核-反馈-修正机制。目前师德师风考核在非事业编制人员中为“兜底条款”，即出现“一票否决”制情形方进行处理。无法形成有效的反馈机制，考核无法真正发挥指挥棒作

用。基于此昆医附三院将逐步增加师德考核范围的覆盖面积,建立师德师风日常监督机制,不以人员身份作为区分,把非事业编制人员中担任教师身份人员纳入日常考核、年终考核范畴。考核进行全面覆盖。其次优化考核指标体系,逐步推进“师德师风”考核方向细化,加强考核科学性及公正性,明确师德考核重增加教师思想引导。然后创新考核方式。除传统的考核流程外,引入多重考核对象,全面评价教师师德表现。加强日常监督及考核,建立师德师风日常监管机及反馈机制,使考核结果具客观性和时效性。最后强化考核结果运用:将考核结果与编外教师的职称评定、评优评先、绩效工资、年底评优等进行挂钩。

参考文献

- [1] 马佳,李卫红.公立三甲医院编制外员工身份认同、组织归属感与工作幸福感相关研究[J].中国医院,2023,27(01):75-78. DOI:10.19660/j.issn.1671-0592.2023.01.21.
- [2] 邓亚丽.公立医院编制外用工劳动关系评价指标体系的构建与应用[J].现代企业文化,2022,(11):130-132.
- [3] 田皓矾.医院编制外聘用人员的现状与管理分析[J].财经界,2021,(08):183-184. DOI:10.19887/j.cnki.cn11-4098/f.2021.08.092.
- [4] 张国帅,南兴建.公立医院编制外人员管理问题及对策探讨[J].江苏卫生事业管理,2021,32(02):185-187.
- [5] 刘茵.试论医院编制外卫生专业技术人员职称晋升[J].科技资讯,2018,16(11):120+124. DOI:10.16661/j.cnki.1672-3791.2018.11.120.
- [6] 叶丹.高等院校编制外用工管理探索[J].就业与保障,2023,(10):157-159.
- [7] 孙威.公立医院编制外管理卫生技术人员薪酬体系设计的几点思考[J].临床医药文献电子杂志,2017,4

(07):1360+1364. DOI:10.16281/j.cnki.jocml.2017.07.144.

- [8] 郭元,林望莹,彭期期等.高水平医院建设中高层次医学人才的引进实践探索[J].现代医院,2023,23(07):1064-1066+1070.
 - [9] 王永磊.柔性管理模式在医院高层次人才管理中的应用策略[J].活力,2023,41(09):103-105.
 - [10] 郭盟.基于SWOT分析的广西某医院高层次人才引进策略研究[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022,(11):103-105.
 - [11] 陈帅,方娟,余蕾.大学附属医院高层次人才特聘管理的实践与探讨[J].现代医院,2022,22(02):236-238+242.
 - [12] 陈帅,方娟,仇波.大学附属医院柔性引进高层次人才的研究与实践[J].现代医院,2021,21(08):1215-1217+1220.
 - [13] 孙威.公立医院编制外管理卫生技术人员薪酬体系设计的几点思考[J].临床医药文献电子杂志,2017,4(07):1360+1364. DOI:10.16281/j.cnki.jocml.2017.07.144.
- 作者简介:李婷颖(1995年8月出生),女,纳西族,云南省昆明市人,研究实习员,大学本科学历,单位北京大学肿瘤医院云南医院 云南省肿瘤医院 昆明医科大学第三附属医院,研究方向非事业编制人员管理、高层次人才项目管理、劳动关系研究。
- 通讯作者:施晓蕾(1989年1月出生),女,汉族,云南楚雄人,职务:人力资源管理部主任,职称:馆员。硕士研究生学历,北京大学肿瘤医院云南医院 云南省肿瘤医院 昆明医科大学第三附属医院,研究方向:人力资源管理、档案管理。
- 该文章为昆明医科大学党建研究中心课题项目“构建医学院校非事业编制高层次人才发展体系研究——以昆医附三院为例”(项目编号:KYDJZX24367)研究成果。