

关注海南第三批优化营商环境示范案例

系列报道②

新闻速读

案例名称

创新职称评审制度，优化境外人才来琼发展环境

主要内容

结合博鳌乐城国际医疗旅游先行区发展实际，乐城先行区管委会会同省委人才发展局出台《海南自由贸易港博鳌乐城国际医疗旅游先行区开展卫生系列高级职称评审特别办法（试行）》，解决乐城先行区境外人才职称取得难、晋升难，特别是一些新业态人才无法取得职称等问题。

创新点

结合行业特点和需求，大胆探索与国际接轨的评价方式，创新设立特许药械从业人员评价标准，允许“真实世界研究项目”作为科研成果，允许以引进国际领先技术或国外已上市国内未注册的药品、器械、设备作为业绩成果。

聚焦乐城境外人才需要，将在先行区工作的港澳台专业技术人才和已经持有外国人永久居留证或海外高层次人才居住证的外籍人员，与国内人才一体纳入职称评审范围。

结合《海南自由贸易港境外人员执业管理办法（试行）》规定，将获得省卫健委技能认定后的境外职业资格持有人纳入认定范围，并开设“直通车”，允许符合《特别办法》有关标准的境外人才直接认定相应层级职称，为无基础职称的境外人才获得高级职称提供路径。

打破医疗人才晋升“天花板” 乐城先行区创新职称评审制度，优化境外人才来琼发展环境

■ 本报记者 陈子仪

“量身定制”引人才

短评

有什么样的人才，就有什么样的竞争力。作为国际医疗旅游先行区，博鳌乐城所瞄准的人才绝不止于国内，更要在全球范围内广纳英才。下放评审权、开设“直通车”，创设职称评价标准……海南为先行区“量身定制”职称体系，是优化境外人才来琼发展的创新之举，也是提升国际竞争力、激发创新动力的重要一环。

量体裁衣靠尺子，评价人才看标准。职称评审，既是科学评价、引才用才育才的指挥棒，也是激发广大人才创新活力的重要杠杆。如果说先行先试的制度解决的是如何把境外人才“引进来”的问题，那么，优化人才评价体系，拓展境外人才成长、发展的空间，就是要解决留得住、用得好的问题。从实践效果来看，海南用

近年来
海南自贸港建设如火如荼
吸引不少境外人才汇聚
尤其是博鳌乐城国际医疗旅游先行区
更是成为人才“洼地”

国外专家David来到乐城后
同样享受到各种政策红利
但他遇到了一些麻烦——
职称获评难、晋升难

有类似遭遇的境外人才
不在少数
怎么办？



职称晋升“长跑”

海南省委人才发展局
和乐城先行区管委会决定
为先行区“量身订制”职称评审体系

考虑到乐城医疗人才较多
海南将卫生系列职称评审权下放
让先行区建立自主评审机制

同时
将符合条件的境外人才与国内人才
一体纳入职称评审范围
允许符合有关标准的境外人才
直接认定相应层级职称



乐城先行区还创新设立
特许药械从业人员评价标准
淡化论文要求
增加其他赋分指标



我来说

让医生们 安心留下来

卫生专业技术人员是一个医院发展的中坚力量，如何引进、培养、留下优秀医护团队始终是一个重要课题。乐城创新职称评审制度一定程度能吸引更多上海瑞金医院专家来到乐城先行区，在为瑞金海南医院“输血”的同时也在不断“造血”，培养一批“带不走、留得住”的本地医疗人才。有了好的评价标准，瑞金海南医院的医生们能更安心地留下来，全心谋发展。

——上海交通大学医学院附属瑞金医院海南医院（海南博鳌研究型医院）党委书记、院长顾志冬

行业发展 有了制度优势

此前由于乐城先行区人才评价体系缺失，医疗机构难以准确掌握聘用人员的学术技术水平，对以现行通用标准评价新兴行业人才认可度不高。《海南自由贸易港博鳌乐城国际医疗旅游先行区开展卫生系列高级职称评审特别办法（试行）》让医疗机构在引进人才、留住人才上找到了抓手，人才在乐城先行区看到了行业发展的制度优势。

——乐城先行区管理局医疗发展处主管钟若芸

条漫文案：李梦瑶
条漫手绘：杨千懿
条漫设计：张昕

