# 杭州关于进一步加强卫生人才队伍建设的实施意见（优秀范文五篇）

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2025-04-29

*第一篇：杭州关于进一步加强卫生人才队伍建设的实施意见杭州关于进一步加强卫生人才队伍建设的实施意见局属各医疗卫生单位，机关各处室：为加强我市卫生人才队伍建设，提高卫生人才队伍整体素质，培养一支素质好、业务精、服务优、作风正的卫生专业技术和管...*

**第一篇：杭州关于进一步加强卫生人才队伍建设的实施意见**

杭州关于进一步加强卫生人才队伍建设的实施意见

局属各医疗卫生单位，机关各处室：

为加强我市卫生人才队伍建设，提高卫生人才队伍整体素质，培养一支素质好、业务精、服务优、作风正的卫生专业技术和管理人才队伍，更好地满足人民群众的卫生服务需求，促进卫生强市建设，结合我市卫生人才培养工作实际，现就进一步加强卫生人才队伍建设提出如下实施意见。

一、指导思想和目标任务

1、指导思想，以党的十七大精神、邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面落实科学发展观，坚持党管人才原则，大力实施人才兴卫、人才强卫战略，重点解决卫生人才队伍建设中的突出问题，创新工作思路，完善政策措施，抓好人才培养、吸引和使用管理，提高卫生人才队伍的整体素质，为卫生事业发展提供人才保证和智力支持。

2、目标任务。大力加强卫生人才队伍建设，健全我市卫生人才培养体系；加强各类卫生技术人才和管理人才的理论培训和实践锻炼，提高卫生人才队伍的素质和能力；加大教育投入力度，落实经费保障；推进人才工作体制机制创新，建立充满生机和活力的用人制度，为吸引稳定人才、促使优秀人才脱颖而出营造良好环境。

二、切实加强人才引进、培养和使用的领导

1、切实加强卫生人才工作的组织领导。各单位要牢固树立科学人才观，坚持党管人才原则，充分认识人才对卫生事业发展的决定性作用，树立人才兴医、人才强卫的观念。卫生人才工作纳入各单位党政领导班子工作目标责任制，党政主要领导对做好人才工作负有重要责任，要高度重视，加强领导，牢固树立发展意识，紧紧抓好人才培养、吸引和使用三个环节，统筹规划做好本单位人才工作，促进各类人才健康成长。

2、确保人才建设经费。各单位要根据卫生技术人员现状和工作需要，制定人才培养和引进工作的制

度、规划和年度工作计划，采用多种形式对现有各类技术人员和各类管理人员进行培养，有计划、有针对

性地引进人才。要保证人才引进、培养和使用所需的经费，并将培养、培训和引进等经费纳入单位年度预

算，保证人才队伍建设工作的落实。各单位应在每年三季度上报下年度人才引进、培养计划和年度预算，如有特殊情况可在次年一季度补报一次，市卫生局经审核后，按规定下拨相应补助经费。

三、加强现有专业技术人才的教育培养，努力提高卫生人才队伍的整体素质。

1、加强在职培训和继续教育。通过“走出去”与 “请进来”并重，进修学习与继续教育并重，学历

教育与专项培训并重，重点培养与普及提高并重，开展并鼓励职工参加多形式、多渠道、全方位的专业技

术人员、党政干部和管理人员的培训。各直属医疗卫生单位的专业人员经组织同意攻读硕士和博士学历和

学位，其学费等应给予资助。市卫生局对于在职攻读并取得博士、硕士学位者每人补助学费(不含报名费和

资料费)的50%。市卫生局与国内知名大学合作举行各类管理培训班和学历学位班，提高管理人员和专业技

术人员的管理和业务水平，由市卫生局和各学员单位按1：1落实培训经费。

2、制定专业技术人员外出进修学习方案和计划。每年分批组织重点专科学科带头人、后备学科带头人

和业务骨干赴国内外著名医疗机构或高等学府进修。市卫生局对于同意外出进修，并与所在单位签订进修

协议的市属医疗卫生机构选派的业务骨干出境进修学习6个月、国内进修学习1年以上人员，补助50%的培训费用。各医疗卫生机构要落实外出进修学习人员的待遇，提高专业人员外出进修学习的积极性。

3、大力加强学术（学科）带头人培养力度。制订医学学术（学科）带头人培养计划和优秀青年医学人

才培养计划，严格选拔培养人选，重点培养市医学学术（学科）与技术带头人后备人才、市优秀青年医学

人才，注意加强省151和市131人才的选拔和培养。

4、加强与省内外高校的合作。利用高校的教学、科研优势，采取联合办学、联合开展科研等合作形式，形成以教促医，资源共享，合作双赢的医、教、研同步发展的高层次人才培养平台。

(1)、局属各单位应根据本单位人才现状，制订人才引进计划，以学科带头人重点，积极引进单位紧缺的高层次、高技能、复合型人才。各局属医疗卫生单位要努力采用多种形式，引进国际上有知名度的高学

历、高学位专家，重点引进国家重点学科、重点实验室学术技术带头人，国家有突出贡献的中青年科学、技术和管理专家，国家“百千万人才工程”培养人员，省级有突出贡献的中青年科技人员，各类部级“人

才工程”重点资助的培养人选，国务院批准的享受政府特殊津贴的专家，以及省内外有较高知名度的高级

卫生管理人才和其他有特殊才能的高技术人才。高层次人才引进落户的安家补助费按市委办公厅、市政府

办公厅印发《关于加强高层次人才引进工作的若干意见》和《关于贯彻落实的实施办法》执行，市卫生局对于全额单位以外的其他单位按

局属各医疗卫生单位，机关各处室：

为加强我市卫生人才队伍建设，提高卫生人才队伍整体素质，培养一支素质好、业务精、服务优、作风正的卫生专业技术和管理人才队伍，更好地满足人民群众的卫生服务需求，促进卫生强市建设，结合我市卫生人才培养工作实际，现就进一步加强卫生人才队伍建设提出如下实施意见。

一、指导思想和目标任务

1、指导思想，以党的十七大精神、邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面落实科学发展观，坚持党管人才原则，大力实施人才兴卫、人才强卫战略，重点解决卫生人才队伍建设中的突出问题，创新工作思路，完善政策措施，抓好人才培养、吸引和使用管理，提高卫生人才队伍的整体素质，为卫生事业发展提供人才保证和智力支持。

2、目标任务。大力加强卫生人才队伍建设，健全我市卫生人才培养体系；加强各类卫生技术人才和管理人才的理论培训和实践锻炼，提高卫生人才队伍的素质和能力；加大教育投入力度，落实经费保障；推进人才工作体制机制创新，建立充满生机和活力的用人制度，为吸引稳定人才、促使优秀人才脱颖而出营造良好环境。

二、切实加强人才引进、培养和使用的领导

1、切实加强卫生人才工作的组织领导。各单位要牢固树立科学人才观，坚持党管人才原则，充分认识人才对卫生事业发展的决定性作用，树立人才兴医、人才强卫的观念。卫生人才工作纳入各单位党政领导班子工作目标责任制，党政主要领导对做好人才工作负有重要责任，要高度重视，加强领导，牢固树立发展意识，紧紧抓好人才培养、吸引和使用三个环节，统筹规划做好本单位人才工作，促进各类人才健康成长。

2、确保人才建设经费。各单位要根据卫生技术人员现状和工作需要，制定人才培养和引进工作的制度、规划和年度工作计划，采用多种形式对现有各类技术人员和各类管理人员进行培养，有计划、有针对性地引进人才。要保证人才引进、培养和使用所需的经费，并将培养、培训和引进等经费纳入单位年度预算，保证人才队伍建设工作的落实。各单位应在每年三季度上报下年度人才引进、培养计划和年度预算，如有特殊情况可在次年一季度补报一次，市卫生局经审核后，按规定下拨相应补助经费。

三、加强现有专业技术人才的教育培养，努力提高卫生人才队伍的整体素质。

1、加强在职培训和继续教育。通过“走出去”与 “请进来”并重，进修学习与继续教育并重，学历教育与专项培训并重，重点培养与普及提高并重，开展并鼓励职工参加多形式、多渠道、全方位的专业技术人员、党政干部和管理人员的培训。各直属医疗卫生单位的专业人员经组织同意攻读硕士和博士学历和学位，其学费等应给予资助。市卫生局对于在职攻读并取得博士、硕士学位者每人补助学费(不含报名费和资料费)的50%。市卫生局与国内知名大学合作举行各类管理培训班和学历学位班，提高管理人员和专业技术人员的管理和业务水平，由市卫生局和各学员单位按1：1落实培训经费。

2、制定专业技术人员外出进修学习方案和计划。每年分批组织重点专科学科带头人、后备学科带头人和业务骨干赴国内外著名医疗机构或高等学府进修。市卫生局对于同意外出进修，并与所在单位签订进修协议的市属医疗卫生机构选派的业务骨干出境进修学习6个月、国内进修学习1年以上人员，补助50%的培训费用。各医疗卫生机构要落实外出进修学习人员的待遇，提高专业人员外出进修学习的积极性。

3、大力加强学术（学科）带头人培养力度。制订医学学术（学科）带头人培养计划和优秀青年医学人才培养计划，严格选拔培养人选，重点培养市医学学术（学科）与技术带头人后备人才、市优秀青年医学人才，注意加强省151和市131人才的选拔和培养。

4、加强与省内外高校的合作。利用高校的教学、科研优势，采取联合办学、联合开展科研等合作形式，形成以教促医，资源共享，合作双赢的医、教、研同步发展的高层次人才培养平台。

(1)、局属各单位应根据本单位人才现状，制订人才引进计划，以学科带头人重点，积极引进单位紧缺的高层次、高技能、复合型人才。各局属医疗卫生单位要努力采用多种形式，引进国际上有知名度的高学历、高学位专家，重点引进国家重点学科、重点实验室学术技术带头人，国家有突出贡献的中青年科学、技术和管理专家，国家“百千万人才工程”培养人员，省级有突出贡献的中青年科技人员，各类部级“人才工程”重点资助的培养人选，国务院批准的享受政府特殊津贴的专家，以及省内外有较高知名度的高级卫生管理人才和其他有特殊才能的高技术人才。高层次人才引进落户的安家补助费按市委办公厅、市政府办公厅印发《关于加强高层次人才引进工作的若干意见》和《关于贯彻落实的实施办法》执行，市卫生局对于全额单位以外的其他单位按预算给予适当补助。各单位在引进学科带头人等高层次人才的配偶安置等方面应相互配合。此外，各单位引进的学科带头人等高层次人才可按《关于贯彻落实的实施办法》申报科研专项资金。

(2）、努力拓宽人才引进渠道。创造条件从国内外、省内外高层次医疗卫生机构引进人才，各类医疗卫生机构原则上应从同级及以上医疗卫生机构引进急需的专业技术人员，不得从省内县（区）级及以下医疗卫生机构引进各类人员。确有工作需要从省内县（区）级及以下医疗卫生机构引进各类人员，须先报经市卫生局同意，并征得调出单位及其主管卫生行政部门同意。

（3）、建立健全人员聘用制度。应届毕业生和一般专业技术人员应采用公开招考的形式录用。各医疗卫生机构招聘人员一般应具有大学本科及以上学历或中级及以上职称，三级甲等医疗机构临床业务科室原则上应招聘硕士以上学位或副高以上职称的人员。引进和招聘正高职称的专业技术人员年龄原则上应在45岁及以下，副高职称年龄应在40岁及以下，其他人员应在35岁及以下。招聘超出规定年龄的学科带头人等高层次人才应先书面报告，并经市卫生局同意。

（4）、优化人才引进方式。引进高层次人才，有条件的应采用调动的形式建立聘用关系，也可以根据实际情况，通过咨询、讲学、兼职、短期聘用、技术合作等柔性方式引进使用。调入的高层次人才原则上在人员编制内先进后出，在当年度自然减员中冲抵。

五、营造良好的创业和工作环境，充分发挥各类人才的积极性。

1、落实待遇稳定人才队伍。建立完善政策，积极营造栓心留人、才尽其用的环境。改革收入分配制度，实行绩交与考核，提高高级人才的收入水平和工作、生活条件，提供各类人才与业绩贡献相应的薪酬与待遇。着力打造事业平台，为各类人才施展才华提供更多机会。对于有管理经历和能力的高层次人才，可以通过竞聘上岗等方式提拔聘用为管理干部，充分发挥他们的积极性。

2、建立完善人才激励机制。市卫生局设立杭州市卫生科技创新奖和医学教育先进集体奖，以奖励在我市卫生科技方面的创新创优人才，市卫生局将通过表彰等形式鼓励人才引进和培养工作的先进集体和个人。各单位应建立相应的奖励制度，提高卫生人才的工作积极性。

**第二篇：关于进一步加强卫生人才队伍建设的实施意见(修改稿)**

关于进一步加强卫生人才队伍建设的实施

意见

为有效改善我县卫生人才队伍结构，提高卫生人才队伍素质，稳定卫生人才队伍，结合卫生系统卫生人才队伍现状，制定本实施意见。

一、指导思想

以邓小平理论、“三个代表”重要思想和党的十七届六中全会精神为指导，全面落实科学发展观，坚持以人为本，紧紧抓好我县卫生人才引进、聘用和管理三个环节，建立健全人才管理机制，有效推动卫生人才队伍建设，为全县卫生改革与发展提供有力的人才保证和智力支持。

二、工作目标

通过努力，力争在3年内，形成一支编配数量适宜、人员结构优化、综合素质优良、学科梯队健全的卫生人才队伍。

三、具体措施

（一）合理核定编制

1、乡镇卫生院编制按照澧编办发［2024］2号文件核定的编制总量，根据基层医药卫生体制综合改革后各卫生院的功能定位，重新进行人员编制配置，并报县编办审批。

2、县直医疗卫生单位因业务发展确需增加编制的，在不

增加财政负担的原则下，经县卫生局审核并报县编委同意，可增加编制。

（二）卫生人才招聘

1、全县各医疗卫生单位人员招聘计划不突破县编委核定编制总额的，县编办优先予以办理用编手续。

2、全县各医疗卫生单位人员招聘方案由卫生局审查后报县人社局审批。

3、全县各医疗卫生单位人员招聘工作须在县人社局等有关部门的监督下，按照公开、平等、竞争、择优的原则进行。县人民医院、县中医院人员招聘工作由县卫生局和用人单位共同组织实施。乡镇卫生院和县直其他医疗卫生单位人员招聘工作由卫生局统一组织进行（依据见附件1）。

（三）卫生人才引进

1、县直医疗卫生单位引进副高以上职称或紧缺岗位中级以上职称专业技术人员、乡镇卫生院引进中级以上职称或紧缺岗位初级以上（助理级）职称专业技术人员，经考核合格后，优先办理编制和人事聘用手续。

2、全县各医疗卫生单位引进具有硕士研究生以上学历人员，经面试、体检合格后，优先办理编制和人事聘用手续（依据见附件2）。

3、做好我县高端卫生技术人才的引进、使用和管理工作。具体实施办法另行下发。

（四）卫生人才流动

1、专业技术人员一律不准停薪留职，确需离岗、离职的，可根据人事部《全民所有制事业单位专业技术人员和管理人员辞职暂行规定》和《全民所有制事业单位辞退专业技术人员和管理人员暂行规定》文件精神，按程序办理辞职或辞退。

2、全县各医疗卫生单位专业技术人员流动要按照规范、有序、合理的原则，由卫生局根据各医疗卫生单位规模、发

展定位和现有专业技术人员结构状况，进行统筹调配。

（五）调整乡镇专业技术人才定向引进范畴

1、对志愿为我县农村卫生服务的非澧县籍医学相关专业应届毕业生，可按《澧县定向引进培养乡镇卫生技术人才实施办法》政策聘用。

2、为有效稳定现有专技人员队伍，将具备相应资质且上岗3年以上（含3年）的临时上岗人员纳入定向引进培养范畴，但不享受学费补助政策（依据见附件3）。

二〇一二年三月二日

附件1：中共常德市委组织部、常德市人力资源和社会

保障局《转发省委组织部省人力资源和社会保障厅〈关于印发湖南省事业单位公开招聘人员试行办法的通知〉的通知》（常人社发［2024］45号）第十七条“事业单位公开招聘笔试，可由同级政府人社部门委托所属考试机构命题、阅卷并组织实施；也可经人社部门批准，由用人单位或主管部门组织专家命题、阅卷并组织实施。笔试方案报政府人事部门审定。”第十八条“笔试结束后，根据招聘方案规定的人数，按笔试成绩从高分到低分按1︰2-1︰5的比例确定面试人选。面试根据招聘岗位特点，可以采取结构化面试、实际操作等方式进行，并须在招聘方案中明确。面试可由同级政府人社部门委托所属考试机构命题，也可经人社部门批准，由用人单位或主管部门组织专家命题，面试方案报政府人社部门审定。”

附件2：中共常德市委组织部、常德市人力资源和社会保障局《转发省委组织部省人力资源和社会保障厅〈关于印发湖南省事业单位公开招聘人员试行办法的通知〉的通知》（常人社发［2024］45号）第三条“事业单位公开招聘,根据招聘岗位的任职条件及要求, 一般采取笔试、面试、考核等方式进行。公开招聘高层次、紧缺人才，经市（州）以上组织、人社部门批准，可以采取直接考核的方式。”

附件3:《中华人民共和国劳动合同法》第二章第十四条之三“无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的”。

**第三篇：关于进一步加强全县卫生人才队伍建设的意见**

为进一步提高全县卫生队伍整体素质和服务水平，切实满足人民群众的医疗卫生需求，根据卫生部《关于加强“十一五”期间卫生人才队伍建设意见》和省、市、县卫生行政主管部门有关文件精神，结合我县实际，就进一步加强卫生人才队伍建设提出如下意见。

一、指导思想

以党的十七大精神为指导，坚持科学发展观，以提高素质和质量

为主线，以农村和社区卫生人才队伍建设为重点，大力加强卫生人才培养和队伍建设，开创卫生人才工作新局面。

二、总体目标

针对我县实际，逐步调整卫生人才结构，不断完善卫生人才培养和培训体系，提高卫生人才队伍的整体素质，增强卫生人才队伍的服务能力和创新能力。到2024年，建立起在市内有影响、县内一流的卫生领军人才队伍及学科带头人队伍，建立起具有创新意识、高超医术、高尚医德的卫生专业技术队伍，建立起结构合理、素质精良的全科医师队伍和农村卫生技术骨干队伍。

三、主要任务

1、加强高层次卫生人才队伍建设

二级医院要加强重点专科和学科带头人队伍建设。建立重点专科和学科带头人选拔制度，定期组织学科带头人参加省、市级重点专科培训，到南京、上海等国内先进医疗单位或知名专家身边进修学习。以短、平、快的方式，引进先进技术项目和最新诊疗技术。积极组织医、技、护人员参加省、市组织的“三基”训练。

2、加强社区卫生人才队伍建设

开展社区卫生人员岗位培训。实行“先培训后上岗”的准入制度，对全县社区卫生服务中心（站）的执业医师、执业护士等卫生专业技术人员进行全员岗位培训，到2024年培训率达到100%。

3、加强农村卫生人才队伍建设

加大农村卫生人才引进力度。各卫生院要认真研究制定人才引进计划，鼓励医学院毕业生到乡镇卫生院工作，为农村基层卫生人才开辟绿色通道。同时加强农村卫生人才培训，解决农村卫生人才不足的问题。

开展乡镇卫生管理人才培训。定期组织乡镇卫生院院长，参加省市卫生主管部门组织的培训，切实提高乡镇卫生院院长的政治素质、业务水平和管理能力。

开展乡镇卫生院“三基”训练，每年由县卫生局组织不少于四次的“三基”训练考试。各单位也要开展经常性的业务知识、技能考核和竞赛。

开展乡镇卫生院卫生技术人员培训。乡镇卫生院具有中级及以上专业技术职务的人员，应按照卫生部、人事部《继续医学教育规定（试行）》的要求，参加和接受继续医学教育，更新知识，提高技能。其它卫生技术人员应参照上述规定，接受在职培训，每5年至少到上级医疗卫生机构进修一次，时间不少于3个月。

开展在岗乡村医生培训。按照卫生部《乡村医生在岗培训基本要求》，建立在岗乡村医生培训制度和登记考核制度，每年定期组织理论培训或到乡镇卫生院进修实习。

开展好乡村医生中专学历补偿教育。到2024年，在岗乡村医生70%达到中专以上学历，逐步完成乡村医生向执业助理医师的转化。

4、加强院长队伍建设

建立院长教育培训体系。实施省、市、县联动，加强以提高学习能力、实践能力和创新能力为重点的、以胜任本职工作为目标的知识更新和相关能力的培训，努力形成多层次、多渠道的院长教育培训工作格局。争取三年内将全县各级医院院长全部轮训一遍。

5、加强公共卫生人才队伍建设

注重培养公共卫生、医疗和卫生管理相结合的复合型人才，通过有计划的全员培训，提高公共卫生人才队伍的整体素质，尤其提高重点传染病防治能力和对暴发疫情、新发传染病、不明原因疾病、群体性中毒、灾害事故的快速应急反应和处理能力。逐步建立公共卫生关键岗位的执业准入制度，加强卫生执法监督队伍建设，提高卫生监督执法人才队伍职业道德、业务素质、执法能力和服务意识。

6、加强中医药人才队伍建设

结合中医重点学科建设，加强对优秀中青年学术技术带头人临床人才的培养，形成一支知名的中医药专家队伍。以创建农村中医工作先进县为契机，加强乡镇卫生院、社区医务人员和乡村医生的中医药知识培训，大力推广适宜技术，使中医药“简、便、验、廉”的特色在农村和基层医疗市场得到充分发挥。明确社区和乡镇卫生服务机构中医科室设置标准，采取录用和聘用相结合的办法配齐中医药人员。到2024年，每个社区卫生服务中心和乡镇卫生院都要设立中医科和中药房，每个社区卫生服务站至少有1名经过培训的能中会西的乡村医生。

7、加强在职人员继续医学教育工作

实施在职卫生专业技术人员继续医学教育项目，加强在职卫生专业技术人才培养工作。进一步贯彻落实卫生部、人事部制定的《继续医学教育规定（试行）》以及《卫生部继续医学教育“十一五”规划》，大力开展卫生专业技术人员继续医学教育。

四、保障措施

1.切实加强和改善卫生人才工作的领导。各医疗卫生机构要把卫生人才培养和队伍建设作为一项全局性、基础性、先导性的工作摆上重要日程，加强领导，明确部门职责，保证各项工作落实实处。要立足当前、着眼长远，从实际出发，制定本单位卫生人才发展规划和工作方案，明确目标要求，提出工作进度，突出重点，分步实

施，整体推进。

2.加大支援农村和社区卫生工作力度。组织二级以上医疗机构对乡镇卫生院实行对口支援，并做到全覆盖。支援形式由原来的单一人才支援变为对口包保，不但要派出支农医疗队，还要帮助乡镇做好包括人员培训、技术指导、重点专科建设、双向转诊、合作经营管理、适宜技术推广，并援赠急需的物资、设备等，帮助乡镇卫生院迅速提高医疗技术水平和服务能力。同时，组建综合科系的巡回医疗队，定期到农村会诊，解决疑难杂症。开展“百名医生进社区”活动，组织县级以上医疗机构对口支援社区卫生服务中心，进行技术指导、人员培训，开展双向转诊。把基层工作经历作为聘期考核的重要内容，引导高、中级专业技术人员到基层开展一定期限的服务。

3.建立奖优罚劣的奖惩措施。参加市、县“三基”训练考试名列前三名的医护人员，各单位要予以奖励，并在当年的职称晋升，提拔使用等方面予以优先；位居后三名和考试不合格的，实行易地易岗交流和自费进修，对连续两次考试不合格的医务人员，是县直单位的，下派乡镇工作一年，一年内考试再不合格的取消录用资格。新招录的医学类毕业生两年内未取得执业资格的，在县级医院工作的，下派到乡镇工作，不予办理人事代理。对自愿到边远乡镇乡镇工作的本科生每月补助200元。

4.抓好卫生人才队伍的职业道德建设。加强卫生人才队伍医德医风建设，使卫生人才队伍确立全心全意为患者服务的意识，树立忠于职守、爱岗敬业、乐于奉献、文明行医的卫生行业新风尚，加强职业技能和医患沟通技能的训练，优化医务人员执业环境，努力构建健康和谐的医患关系，为我县城乡居民提供及时、便捷、人性化的医疗卫生服务。

**第四篇：关于进一步加强人才队伍建设的意见**

关于进一步加强人才队伍建设的意见

人才是第一资源、第一资本、第一推动力。为进一步构建与沧州渤海新区高质量发展形势相适的人才战略体系，加速造就一支规模庞大、素质优良、门类齐全、结构合理的人才队伍，为沧州渤海新区打造河北沿海经济带重要增长极和全省高质量发展样板提供强有力的人才支撑和智力支持，提出如下意见。

一、创新引才用才机制，高效率激发人才活力

（一）坚持常态吸纳高学历人才。

深入落实沧州渤海新区机关事业单位引进高层次人才实施办法，对全日制硕士、博士等高学历人才实行常态化引进。依托沧州渤海新区国有企业、大中型民营企业和高新技术企业，通过校园招聘、定向培养等方式，每年吸纳200名以上“双一流”高校本科学历及以上毕业生。

（二）鼓励企业引进高层次人才。

依据沧州市人民政府《关于对《树立新发展理念聚焦高质量发展若干规定》的批复》（沧政复［2024］21号），坚持政府搭台、企业主导、高端引领、以用为本，积极引导驻区企业重点引进各类海内外高层次人才，根据人才类型和贡献程度给予人才创新创业扶持资金。

（三）建立政事企人才互通机制。

实施“机关干部下企业，企业人才进机关”双向挂职任职交流计划，开辟沧州渤海新区党政机关与国有企业之间干部交流通道。鼓励党政人才离岗到企业兼职，允许党政人才辞职领办企业或自主创业，鼓励驻区高校、科研院所等事业单位科研人才离岗创办企业或到企业开展科技成果转化。

（四）打造“项目＋”精准引才模式。

紧抓京津产业项目加快转移机遇，探索推行“项目＋团队”“项目＋人才”等引才新模式，全力支持驻区高校研发项目、科技成果在沧州渤海新区转化，努力达到“引进一个优质项目，带来一个创新团队，吸引一批高端人才”的良好效果。

（五）加快推进人才平台建设。

积极搭建产、学、研创新平台，鼓励园区、企业自建或与高校、科研机构共建实验室、研发中心、工程技术中心等，全面落实各类研发机构奖励政策，在国家、省、市重点项目申报中提供政策帮助，全力打造高层次人才创新创业舞台。

（六）深度创新柔性引才方式。

采取挂职兼职、联合攻关、项目顾问、技术咨询等方式，柔性引进一批“星期天博士”、“假日专家”等。积极谋划开展沧州渤海新区企业技术对接会、高端产业论坛、人才沙龙等人才交流活动，吸引高端人才以柔性流动方式到沧州渤海新区开展工作。深化沧州渤海新区博士后挂职团队管理改革，建立“沧州渤海新区双一流博士后创新创业中心”，创新和完善博士后挂职奖励制度。

（七）全面推行机关事业单位聘用制管理。

在沧州渤海新区党工委、管委会内设机构推行大部门体制和控制机构编制总量的前提下科学设置岗位，实行公开招聘、竞聘上岗、按岗聘用，并探索试行高端专业技术人员特殊聘用办法，不拘一格选拔人才。

（八）加快完善职称评聘管理制度。

在沧州渤海新区机关事业单位开展岗位设置工作，对从事专技工作的事业人员（参照事业管理）实施职称评聘管理。

（九）鼓励企业开展职称评聘。

积极引导驻区企业参与职称评审工作，并给予民营企业相应政策支持和倾斜，对在民营企业工作年限较长的大专以上专业对口或相近的工作人员（本科学历工作满5年，大专学历工作满7年），突破初级职称限制，可直接申报评审中级职称。

（十）支持企业引进培育工匠。

鼓励企业做好技能人才的选拔、认定、引进、培养工作，大力充实高技能人才队伍。在认真贯彻执行沧州市《关于提高技术工人待遇的实施意见》基础上，给予技术工人经济收益、政治地位、社会福利等多种优惠政策，提高技术工人待遇水平。

二、搞活分配激励机制，高水平增加人才收入

（十一）全面落实人才政策。

梳理汇总国家、省、市及沧州渤海新区各类人才政策，开通人才政策兑现“绿色通道”，打通政策落实“最后一公里”。在人才政策落实过程中，坚持“最大范围适用、最高标准兑现”原则，突出人才政策的叠加效应和激励效应。

（十二）创新股权激励措施。

支持人才以专利技术、知识产权、技术诀窍等作为资本入股合资经营或联营企业，让优秀科技创新人才享有合理回报。将技术成果转让给沧州渤海新区企事业单位的，可采取一次性买断、分期支付、利润提成、作价入股等多种收益分配方式。以自主知识产权作价入股企业的，作价金额最高可达到公司注册资本的25％，新认定的国家级新产品和高新技术产品最高可达到注册资本的40％。

（十三）创新收入分配制度。

按照“以岗定薪、按绩定酬、岗变薪变、酬随绩走”原则，在机关事业单位实施与河北省沿海经济带重要增长极和全省高质量发展样板各项重要目标完成情况相挂钩的绩效工资制度。对沧州渤海新区确定的技术项目、工程项目以及其他特定工作，根据项目工作量、预期收益等情况，以合同形式对项目负责人（或负责小组）在项目推进期间实行项目工资。对于急需紧缺高层次人才、业绩特别突出的优秀人才以及受聘在关键岗位的特殊人才，实行协议工资或年薪制。

三、优化人才创业环境，高标准打造人才特区

（十四）浓厚重才爱才氛围。

在沧州渤海新区主流媒体开设人才专栏，加大人才宣传表彰力度，深入挖掘沧州渤海新区各条战线上涌现的优秀人才，广泛宣传人才优秀事迹，大力培树人才先进典型。对为沧州渤海新区开发建设作出突出贡献的人才和团队授予荣誉称号、给予表彰奖励，增强人才荣誉感、自豪感、获得感。

（十五）提高人才政治待遇。

建立“人才直通车”制度，畅通人才建言献策渠道，有针对性地邀请或推荐优秀人才列席党的有关会议，参加沧州渤海新区党工委、管委会组织的重大节庆及纪念等活动，重视从人才队伍中推荐先进模范人物担任党代表、人大代表、政协委员。

（十六）强化人才培养举措。

将人才教育培养、人才梯队建设纳入全区教育培训工作范畴，鼓励人才进行继续教育，积极为人才参加学历学位教育和技术职称、职业技能考评提供便利条件。大力引进国内知名高等学校、职业院校到沧州渤海新区建立职业技术教育基地，推进职业院校与驻区企业开展实训基地、订单教育等合作办学模式，着重培养沧州渤海新区产业发展急需紧缺的基础型、技术型、知识型人才。

（十七）加快推进“双创双服”。

实施科技企业孵化器和众创空间提升计划，完善“众创空间—孵化器—加速器—科技园区”全链条科技企业孵化育成体系。建立工作会商机制，对人才在创新创业中急需解决的重大困难实行“一事一议”，给予特殊支持。大力支持社会资本在沧州渤海新区设立风险投资基金，鼓励沧州渤海新区金融机构探索设立“人才贷”“人才投”“人才保”等金融产品，为人才创新创业提供融资帮助和金融服务。

（十八）改进人才生活服务。

按照“宜居、宜业、宜游”总体要求，大力提升沧州渤海新区城市服务功能，不断增强城市承载能力和民生服务能力。结合创建全省全域旅游示范区，集中建设一批功能性文化体育设施和休闲娱乐设施，开展形式多样、丰富多彩的文体活动，为各类人才在沧州渤海新区安家落户提供优质的生活休闲环境。

（十九）完善人才公寓建设。

根据每年人才引进数量及人才住房需求，在沧州渤海新区公租房中调配房源作为人才保障性住房，低于市场价格租赁给区内各类人才。通过配建、新建和改建，多渠道筹措住房资源建设人才公寓，并实行酒店式公寓管理模式，引进的高层次人才可随时免费入住，实现“拎包即可入住，出门即可创业”。

（二十）妥善安置配偶子女。

对引进的高层次人才及其配偶、子女，均实行“无障碍”落户，参加沧州渤海新区基本养老、基本医疗、工伤保险等各项社会保险与本地居民享有相同权利。其配偶有意愿在沧州渤海新区就业的，列入政策性安置，暂时无法安置的由用人单位适当发放一定的生活补助。其子女在沧州渤海新区入园及义务教育阶段入学的，由教育部门就近安排，确保在公办幼儿园、中小学入园、入学。

（二十一）提升医疗服务质量。

成立人才医疗保健小组，每年为高层次人才免费进行一次健康体检，免费为高层次人才建立电子健康档案，及时记录其动态健康信息，提供健康查询服务。实施高层次人才“优惠速诊卡”制度，到定点医疗机构就诊可享受优先挂号、住院、指定专家门诊等服务。

（二十二）健全组织保障体系。

充分发挥沧州渤海新区人才工作领导小组办公室职能作用，探索研究全区人才引进、培养、使用长效机制，宏观指导全区人才工作。切实完善沧州渤海新区党工委统一领导、组织部门牵头抓总、各有关部门具体落实、企事业单位等用人主体充分发挥作用、人才队伍广泛参与的工作格局，把党管人才工作列入园区、部门考核，加强各级各部门统筹协调，形成沧州渤海新区人才工作强大合力。

**第五篇：关于加强卫生人才队伍建设的意见**

中新网1月12日电 卫生部、国家发展改革委、财政部、人力资源社会保障部、教育部、中央编办六部门12日联合印发医改配套文件《关于加强卫生人才队伍建设的意见》。意见提出，到2024年，实现每个乡镇卫生院至少有1名执业医师的目标。

以下为全文：

各省、自治区、直辖市卫生厅(局)、发展改革委、财政厅(局)、人力资源社会保障(人事、劳动保障)厅(局)、教育厅(局)、机构编制委员会办公室，新疆生产建设兵团卫生局、发展改革委、财政局、人事局、教育局、机构编制委员会办公室：

根据《中共中央、国务院关于深化医药卫生体制改革的意见》(中发〔2024〕6号)，现就加强卫生人才队伍建设提出如下意见。

一、加强卫生人才队伍建设的指导思想、总体目标和基本要求

(一)指导思想。

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面贯彻落实科学发展观，坚持党管人才原则和尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的方针，紧紧抓住人才培养、吸引和使用三个环节，以用为本，提高卫生人才队伍的整体素质，推动卫生人才队伍全面、协调、可持续发展，为卫生事业发展和人民群众健康提供人才和智力保障。

(二)总体目标。

到2024年，卫生人才总量基本适应人民群众医疗卫生服务需求，卫生人才素质显著提高，卫生人才配置结构优化，城乡区域分布趋于合理，农村、城市社区的公共卫生和医疗服务人才短缺的局面得到明显改善；逐步建立和完善符合卫生人才发展内在规律、充满生机与活力的人才工作机制，努力造就一支品德高尚、技术精湛、服务优良的卫生人才队伍。

加强卫生人才队伍建设的基本要求是：

——大力实施人才强卫战略。牢固树立人才资源是第一资源的观念，充分认识卫生人才对于事业发展的决定性作用，把卫生人才建设作为卫生工作的重中之重，以人才促改革，以人才促发展。

——加强卫生人才宏观管理。按照管宏观、管政策、管协调、管服务的要求，建立健全卫生人才宏观管理的体制机制。加强卫生人才队伍建设规划，统筹指导各类卫生人才队伍建设，制定有利于卫生人才发展的政策措施，搞好部门协调和服务，加强优秀卫生人才宣传和表彰，努力营造良好的卫生人才环境。

——坚持思想道德教育与专业技术培养两手抓。把牢固树立为人民健康服务的意识作为卫生人才队伍建设的重点，加强思想政治工作，提高职业道德素质；努力提高卫生人员技术业务素质，增强服务能力，努力建设一支忠实为人民健康服务的卫生人才队伍。

——坚持各类卫生人才协调发展。以农村卫生人才队伍建设为重点，整体推进农村卫生、社区卫生、疾病预防控制、妇幼保健、医疗服务、中医药、卫生监督和卫生管理等各类卫生人才协调发展。遵循医学人才成长规律，兼顾当前需要与长远发展，逐步完善卫生人才培养制度和培养体系。

二、加快卫生人才队伍协调发展

(三)加强农村卫生人才队伍建设。

根据农村群众的医疗卫生需求，合理配备县乡村卫生服务机构人员。深化人事制度改革，完善收入分配制度，形成规模适当、相对稳定、水平适宜的农村卫生服务队伍。

逐步扩大乡镇卫生院招聘执业医师试点规模，2024年-2024年中央财政支持招聘3000余名执业医师到乡镇卫生院，鼓励有条件的地方扩大招聘规模。到2024年，实现每个乡镇卫生院至少有1名执业医师的目标。统筹城乡卫生资源，完善城乡医院对口支援制度，严格执行“城市医生在晋升主治医师或副主任医师职称前到农村累计服务1年”的规定，继续推动“万名医师支援农村卫生工程”。继续组织实施高校毕业生“三支一扶”计划中支医项目，加大医学类高校毕业生选拔力度，采取有效措施鼓励服务期满后扎根基层。

进一步加强农村卫生人员在职在岗培训。实施农村卫生人员培训规划，对农村乡镇卫生院在职在岗卫生人员每5年进行全员岗位培训一次，对村卫生室在职在岗卫生人员每年培训一次，将培训结果作为岗位聘任与考核、职称晋升的重要依据。建立农村卫生技术人员定期进修学习制度，每年要有1名乡镇卫生院技术骨干人员到县级以上医疗卫生机构进修；每年要有1名乡村医生到县级医疗卫生机构集中培训。用3年时间，培训乡镇卫生院医疗卫生人员36万人次，培训村卫生室医疗卫生人员137万人次。利用远程教育等多种形式，拓宽农村卫生人员的培训渠道。选拔优秀人才担任乡镇卫生院院长，提高乡镇卫生院的管理水平。

卫生、教育行政部门共同研究制定农村卫生人才培养规划，卫生行政部门结合区域卫生规划研究提出农村卫生人才岗位需求，教育行政部门落实培养学校，考前学生与学校和当地卫生行政部门签订定岗服务协议，实施定单定向农村卫生人才培养，为农村培养留得住、用得上、干得好的适宜卫生人才。定单定向为农村卫生培养的学生在校期间免缴学费和住宿费，所需经费由定向委托培养部门承担。

从2024年起，对志愿去中西部地区乡镇卫生院工作3年以上的高校医学毕业生，其学费(助学贷款)由国家实行补偿(代偿)。

坚持从实际出发，以业绩、能力考核和使用农村卫生技术人员。对在农村基层工作的卫生技术人员，在职称晋升等方面给予适当鼓励和政策倾斜，落实国家对长期在乡以下基层地区工作的卫生技术人员待遇倾斜政策。

(四)加强城市社区卫生人才队伍建设。

按照城市社区卫生服务机构编制标准和岗位设置方案配备社区卫生专业技术人员。实施社区卫生人员培训项目，大力开展社区卫生人员岗位培训，用3年时间，培训城市社区卫生服务机构医疗卫生人员16万人次。实施以全科医生为重点的基层医疗卫生队伍建设规划。

吸引和鼓励高等医学院校毕业生到社区卫生服务机构就业。鼓励公立医院高中级医疗卫生技术人员定期到社区卫生机构提供技术指导和服务，探索建立公立医院支援社区卫生制度。鼓励非全科医学专业的主治医师、副主任医师经过全科医师培训转为社区全科医师。凡到城市社区卫生服务机构工作的医师和护师，可提前一年参加全国卫生专业技术中级资格考试。各地可根据实际情况对在社区工作的卫生技术人员在职称晋升等方面制订优惠鼓励政策。(五)加强疾病预防控制和妇幼保健人才队伍建设。

按照承担的职责和任务，合理确定公共卫生机构的人员编制、工资水平和经费标准。加强公共卫生人才培养，加强重大疾病预防控制、妇幼保健和卫生应急等方面人员的业务培训，提高技术水平。高等医学院校应加强公共卫生学科建设，扩大公共卫生人才培养。进一步完善相关政策措施，吸引、鼓励高等医学院校公共卫生专业毕业生到基层公共卫生机构工作。在城市社区卫生服务机构和乡镇卫生院配备公共卫生执业医师或执业助理医师。

优化人员结构。争取3年内，各级疾病预防控制中心学历构成应当符合以下标准：国家级中心本科学历人员占75%以上；省级中心本科学历人员占65%以上；市级中心本科学历人员占50%以上；县级中心本科学历人员占35%以上。妇幼保健人员编制按《各级妇幼保健机构编制标准》落实，卫生技术人员占总人数的75%-80%。各级公共卫生机构要根据工作职责和任务，有计划地吸收高等医学院校毕业生，改善专业技术人员结构，提高知识和技术水平。严禁非专业人员从事公共卫生专业技术工作，对现在专业技术岗位的非专业技术人员要妥善进行调整。妇幼保健专业技术人员须掌握母婴保健法律法规，从事婚前保健、产前诊断和遗传病诊断、助产技术、终止妊娠和结扎手术服务的人员必须取得相应的《母婴保健技术考核合格证书》。六)加强卫生监督人才队伍建设。

按照辖区人口数、工作量、服务范围和经济水平等因素，科学合理确定各级卫生监督机构的人员配备。研究落实政策，吸引各类优秀人员从事卫生监督工作。加强卫生监督人员执法资格管理，优化人员结构。完善培训管理制度，定期对在岗人员进行培训。落实执法责任制，完善执法考核评议和稽查机制，不断提高卫生监督人员的综合素质和执法能力，推进卫生监督队伍的规范化建设。

(七)加强中医药人才队伍建设。

充分发挥中医药在医疗卫生服务体系中的作用。完善中医药师承教育制度，开展中医药师承教育与专业学位衔接的试点。加强中医药人才培训，建立稳定的中医药人才培训机制。大力实施“三名三培”工程，加强高层次中医药人才培养。继续支持优秀中医临床人才研修和老中医药专家学术经验继承工作。统筹加强农村、社区的中医药人才培养，继续开展县乡村中医药技术骨干培训，实施中医类全科医师岗位培训和规范化培训。按照布局合理、分工明确、特色突出的原则，加强中医药继续教育。

(八)加强护理队伍和技能人才建设。

贯彻落实《护士条例》，切实维护护士合法权益，建立健全护士准入制度，加强护士继续教育，提高护士队伍整体素质。医疗机构的护士人员配备要严格按照国家有关规定执行。研究拟订综合医院编制标准，合理配备护理人员编制，切实保障护士待遇。

对卫生行业工勤技能岗位的人员，实行职业资格证书制度，加快卫生行业技能人才培养。

(九)加快建设高层次卫生人才队伍。

研究制定高层次卫生人才发展规划，以创新能力建设为核心，以项目为依托，努力建设一支高水平的医学创新队伍。实施卫生高层次人才培养计划，培养一批在国际医学领域有重要影响力的医学科学家，成为优秀学科带头人。

完善高层次人才选拔机制。组建卫生系统高层次人才信息库，建立高层次人才研修制度，资助参加国内外重大学术活动。积极引进海外高层次卫生人才，建设好“海外高层次人才创新创业基地”，加大对高层次留学回国人才的支持，为回国人员创造较好的工作和生活条件。

(十)推进医疗卫生机构管理人员职业化建设。

制定不同层次、不同类型医疗卫生机构管理人员的岗位职责规范，探索建立符合科学发展观和卫生行业特点的管理人员考核体系和评价标准。

积极推动卫生管理岗位培训工作，逐步建立医疗卫生机构管理人员持证上岗制度。医疗卫生机构管理人员每5年参加一次3个月以上的管理岗位知识培训。卫生管理岗位培训证书应当作为医疗卫生机构管理人员竞聘上岗的重要依据。规范医院管理者的任职条件，逐步形成一支职业化、专业化的医疗机构管理队伍。高等学校要逐步完善卫生管理相关学科建设，实施卫生管理培训及学历教育。

规范医疗卫生机构管理人员培养、选拔、聘用、考核，努力建设一支岗位职责明晰、考核规范、责权一致的职业化医疗卫生机构管理人员队伍。

三、以职业道德和能力建设为核心，加强医学人才培养

(十一)深化医学教育改革，发挥医学院校人才培养基地作用。

完善医学教育协调工作机制，教育、卫生等部门要加强医学教育工作的宏观指导，根据我国卫生事业发展的客观需求，科学合理制定医学教育的发展规划，加大投入，改善管理，深化改革，提高质量，促进医学教育的全面健康发展。

教育行政部门要根据卫生事业发展需要，统筹规划，调控医学教育规模和结构；合理设置医学教育本科专业，推进医学教育学制、学位体系改革，创新医学人才培养模式；加强医德和职业素质教育，促进学生全面发展；强化临床实践教学和临床技能培养，加强临床教学实践基地建设，提高医学实践教学质量。

积极开展医学教育专业认证工作，定期向社会公布医学教育院校相关信息和评估结果，做好医学教育与卫生执业准入的衔接。

根据卫生岗位需求，科学确定卫生职业教育的办学规模，合理设置专业，探索建立卫生职业教育的认证、认可制度。

(十二)完善医学人才培养体系，促进继续医学教育稳步发展。

进一步明确院校医学教育、毕业后医学教育和继续医学教育三个阶段的目标和任务。建立符合中国国情的住院医师规范化培训制度，医学专业本科生在完成院校教育毕业后，在符合要求的医院中接受规定年限的住院医师培训，医学专业研究生毕业后，由培养单位按其临床能力安排参加相应阶段的住院医师培训，提高医生临床医疗水平和基层医疗机构的服务能力。研究制定与住院医师培训相关的人事管理、资金筹措等配套政策，充分发挥高等院校、医院及行业协会的作用，为住院医师培训创造良好环境。

建立健全医学终身教育制度。充分利用各种卫生和教育资源、远程教育的技术优势，开展形式多样的医学继续教育活动。加强对继续医学教育的管理。将继续医学教育与卫生技术人员考核、聘用、晋升、执业再注册等人才管理制度相结合，不断提高卫生技术队伍素质。

四、完善卫生人才评价体系和使用机制

(十三)完善卫生人才评价体系。

严格卫生行业技术人员的准入。建立以工作业绩为核心，以品德、知识、能力、服务为主要内容的卫生人才评价指标体系。完善全国卫生专业技术资格考试考评制度。强化对卫生专业技术人员实践能力的考核，完善卫生专业技术资格标准条件。积极探索和改进卫生人才评价方法，应用现代人才测评手段，客观、公正地评价卫生专业技术人员的水平和能力。完善技能型人才职业标准。

研究建立卫生技术人员和卫生管理人员评价制度，培育、发展和规范卫生人才评价中介组织。

(十四)全面建立聘用制度和岗位管理制度。

转换用人机制，健全用人制度，推行聘用制度和岗位管理制度，实现卫生人才管理由固定用人向合同用人转变，由身份管理向岗位管理转变。建立人才公平竞争和绩效评价机制，实行按需设岗、公开招聘、竞聘上岗、科学考核、合同管理。严禁非卫生技术人员进入卫生技术岗位。

对优秀的专业技术人才到基层卫生机构工作，如无相应等级的空缺岗位，可以按照有关规定申请设置特设岗位。

五、完善卫生事业单位分配机制

(十五)完善卫生事业单位收入分配机制。

卫生事业单位工作人员实行岗位绩效工资制度。基本工资执行国家统一工资政策和标准；绩效工资以综合绩效考核为依据，突出服务质量、数量，注重向优秀人才和关键岗位倾斜，合理拉开收入差距。对从事医学基础研究和重要公益领域的高层次人才逐步建立特殊津贴制度，落实传染病医院、鼠防机构、血防机构和其他疾病预防控制机构从事高风险岗位工作人员的待遇；对部分紧缺或者急需引进的高层次人才，经批准可实行协议工资、项目工资等灵活多样的分配办法；积极探索技术等生产要素参与收入分配的形式。落实优秀人才到基层和艰苦边远地区工作的工资倾斜政策。基层医务人员工资水平要与当地事业单位工作人员平均工资水平相衔接。

公共卫生事业单位实施绩效工资所需经费，纳入财政预算全额安排，按现行财政体制和单位隶属关系，分别由中央财政和地方财政负担。政府举办的基层医疗卫生事业单位实施绩效工资所需经费的补助，按医改政府卫生投入文件的有关规定执行。县级财政要保障公共卫生与基层医疗卫生事业单位实施绩效工资所需经费，省级财政要强化责任，加强经费统筹力度，中央财政进一步加大转移支付力度，对中西部及东部部分财力薄弱地区公共卫生与基层医疗卫生事业单位实施绩效工资给予适当支持。

六、建立和完善卫生人才市场体系，促进卫生人才的合理流动

(十六)加强卫生人才市场建设。

加强卫生行业人才中介机构和信息化网络建设。进一步完善功能，提高服务能力；探索建立卫生行业人才社会化服务标准，规范卫生人才中介机构工作。

积极运用现代科技手段，加强人才信息网络建设。规范卫生行业人才市场管理，组建全国卫生人才资源网络，加快卫生人才市场服务体系的专业化、信息化建设。

(十七)促进卫生人才合理流动。

加强卫生人才库建设和用人信息网络建设，为个人择业和单位用人提供准确及时的信息，促进卫生人才的合理流动与配置。人才服务机构要积极开展代理、派遣、评价、培训、交流、存档等服务，提高服务的能力和水平。积极引导各类优秀卫生人才向西部地区和艰苦地区流动。

建立不同地区、不同机构间的人才流动渠道，鼓励专业技术人才通过兼职服务、技术开发、科技咨询等方式实现规范有序流动，最大限度地发挥人才资源的作用。

七、加大经费投入，加强组织领导

(十八)加大卫生人才队伍建设的经费投入。

建立以政府投入为主、用人单位和社会资助为辅的卫生人才队伍建设投入机制。中央和地方各级政府根据人才建设工作需要，逐步加大对卫生人才建设的支持力度。中央财政对中西部地区和困难地区给予必要支持。各类医疗卫生机构要安排一部分资金，用于人才队伍建设和高层次卫生人才的培养、选拔、评价、奖励和引进。鼓励支持社会资本参与卫生人才队伍建设，积极争取国际组织、外国政府贷款和社会捐助，推动卫生人才队伍建设。

整合卫生人才队伍培训资金，统筹安排，合理使用，形成合力。加强资金的监督管理，提高资金使用效益。

(十九)加强卫生人才队伍建设的组织领导。

各级政府要高度重视卫生人才队伍建设，把卫生人才队伍建设纳入本地区人才工作总体规划和经济社会发展规划，加强领导，统一部署，保证人才建设投入，建立卫生人才工作协调机制，加强宏观指导和统筹协调。各地发展改革、财政、人力资源社会保障、教育、编制等部门要按照职责分工，落实部门责任，加强与卫生部门协调配合，研究制定加强各类卫生人才队伍建设的政策和措施。各级卫生部门和医疗卫生机构要把卫生人才队伍建设作为卫生事业发展的重点，制定卫生人才队伍建设规划，建立卫生人才工作责任制，明确目标任务，整合资源，落实措施，坚持不懈地抓出成效。

各地区、各部门要根据本意见精神，结合实际，突出重点，研究提出加强卫生人才队伍建设的实施意见。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！