# 不断推进基层卫生人才队伍建设李 2

来源：网络 作者：雨声轻语 更新时间：2024-12-08

*第一篇：不断推进基层卫生人才队伍建设李 2打通入口，打造洼地不断推进基层卫生人才队伍建设安乡县妇幼保健院李海霞目前，安乡全县共有卫生专业技术人才1284人，其中副主任医师以上职称64人，执业医师413人，执业助理医师117人，执业护士51...*

**第一篇：不断推进基层卫生人才队伍建设李 2**

打通入口，打造洼地

不断推进基层卫生人才队伍建设

安乡县妇幼保健院李海霞

目前，安乡全县共有卫生专业技术人才1284人，其中副主任医师以上职称64人，执业医师413人，执业助理医师117人，执业护士517人。与其他部门一样，人才相对紧缺。为抓好人才引进、优化人才队伍、建立人才梯队、加强人才储备，我们按照“因需设岗、因岗引员、服务当前、着眼长远”的工作要求，不断创新人才队伍建设思路，打通人才建设“入口”，打造人才聚集洼地，让人才引得进，用得上，留得住。着重解决紧缺人才问题，卫生人才工作朝着总量适宜、结构合理、储备充实的方向迈进。

一、敞开口子引进人才

为缓解人才紧缺状况，我局采取多种措施，制定优惠政策，设立绿色通道，建立健全卫生人才引进长效工作机制，不断引进卫生人才。经县委、县政府研究同意，自2024年起，我县共招聘医务人员348名。一是公开招聘。以公考方式，向社会招聘具有执业资质的医务人员，既夯实了卫生人才基础，又为一批临聘人员解决了身份，促进了基层人才队伍的稳定性。二是免试引进入编。经综合考察和现场评议，免试引进具执业医师的优秀硕士研究生，并纳入正式编制，三年共引进10人，以不断提高基层医疗机构医务人员学历水平，优化年龄结构。三是实行临时聘用。在高校毕业前夕、卫生人才流向社会的丰富期，与省内外高等医学院联系，走入校园现场招聘人才，同时面向社会，为基层引进一批大中专毕业生，解决岗位急需人才，缓解基层人才匮乏问题。近年来，我们与湘西龙山卫校建立长期协作关系，每年均为安乡输送优秀护士毕业生20余名。

二、创新方法培育人才

三年来卫生人才专业结构、学科结构、职称结构进一步优化，一是实施人才教育规划。制定了“卫生优才计划”实施免费为农村定向培养全科医生的招聘执业医师计划，开展农村定向医学生免费培养。二是建立卫生技术人才库。全县在编在岗卫生技术人员要全部纳入卫生技术人才库，加强人才储备管理。三是加强在岗培训。鼓励和扶持在职卫生人员参加学历教育和到上级医院进修深造，以加大对现有卫生专业人才的培养。注重学科技术带头人和中青年技术骨干的培养，落实卫生人才培养以及稳定重点人才的政策，强化学术带头人培养对象考核工作。组织全县乡镇卫生院院长进行异地培训学习，着力培养一支留得住、过得硬的卫生管理人才队伍。四是加强继续医学教育。扩大继续医学教育覆盖面，要求80%以上卫生技术人员接受继续医学教育。五是建立帮

扶制度。建立县级医院帮扶乡镇卫生院制度，帮助乡镇卫生院提高技术水平。

三、优化环境留住人才

怎样留住人才？我们软硬兼施。“硬”即加强硬件建设和设备引进，“软”即完善人才管理机制。为卫生人才进步搭建平台，为人才聚集打造洼地，为卫生人才保护和管理建立长效机制。一是加强基础建设。近三年，累计投入资金6亿元，建设面积140000平方米，其中县人民医院整体迁建

2.6亿元、县中医院整体迁建1.4亿元，并进行了卫生院建设和公转房建设，为全县卫生工作人员提供良好的工作、生活环境。二是加强先进设备和先进技术引进。通过引进先进设备和应用先进技术，让人才与科技共成长，与时代同进步，在实践中培养和提升卫生人才素质，把卫生人才人生价值的实现和社会效益的提高协同发展，让工作成为医务工作者的能力提升和个人成长的推手。三是制定基层人才优惠政策。建立职称“绿色通道”。在政策允许的范围内，对服务基层的农村卫生技术人才优先给予晋升晋级，并提高基层卫生技术人才的福利待遇，近几年，全县乡镇卫生院晋升农村副主任医师有10名，晋升中级职称15人。在乡镇卫生院的分配制度上实行绩效管理，尽其可能提高基层人员，特别是临床一线技术骨干的福利待遇，落实好社会保障措施，使基层卫生技术人才能够安心在基层工作。

四、抓好班子带活队伍

非常注重加强乡镇卫生院干部队伍建设，着重提高乡镇卫生院院长自身素质和管理水平，逐步建立一支年轻、懂管理、素质高的院长队伍。一是建立和完善院长绩效考评体系，采取未位淘汰。制定了一系列工作制度，从财务、业务、人事、行政、基础建设等多个方面对机关和医疗卫生机构作出合面严格管理。二是探索实施公开选举、选拔院长制度。采取公开院长竞争、职工集体投票选举和局党委会议集体考核等方法任用卫生院长，真正让一批有能力、懂技术、会管理的人员走上领导岗位，使其真正发挥领头羊的作用。三是实行目标管理。落实了乡镇卫生院院长目标管理责任制，对院长按照工作职能、工作任务、质量效率、事业发展、党风廉政建设、医德医风等工作进行量化目标责任管理。

2024年6月

**第二篇：卫生人才队伍建设（模版）**

卫生人才队伍建设

众所周知，汉川市人民医院/武汉大学人民医院汉川医院是我市最大的一所融医疗、科研、教学、康复、预防和社区服务为一体的非盈利性综合医院，全院现有员工近1200人，近年来，我院已经发展成为一支具有高超医技和高尚医德的深受百姓信赖的二级甲等医院。自建院以来，我院之所以取得如此之大的进步和发展，除了市委市政府的大力扶持外，还与我院在人才工作方面做了大量的工作，业取得了一定的成绩，为我院的发展提供了强大的人源保障息息相关。

一、组织专业，规划全面

1、我院有专业的人才领导组织，成立了人力资源管理科。“人才资源是科学发展的第一资源”，院领导非常重视人才工作，每年专题研究人才工作3次以上，还特别分配了负责人事管理工作的匡院长和人力资源管理科匡科长；人力资源管理科人才工作责任明确，有较为完善的人才工作责任体系，现配备专职工作人员5名。

2、人力资源部门对人才工作认真负责，做到了“年年有规划，事事有规划”。例如：每次招聘前期，工作人员都会根据对医院的规模、床位、业务量等因素的综合分析，规划出预计招聘人员的数量；此外，工作人员会站在提升医院等级，提高病患服务质量的高度，规划出预计招聘人员的素质，从而从数量和素质两方面牢牢把握引进人才的标准，制定人才引进规划和招聘方案，从2024年起我院的招聘起点定位一类全日制统招本科，人才层次将登上一个新台阶。

3、“致天下之治者在人才，致天下之才者在教化”，人才的培养对医院的发展而言，意义举足轻重，因而，从人才进入我院的第一步开始，我院变便非常注重对他们的培养，采取轮流培训、脱产学习、聘请专家授课等方式，有目标有计划的培养各类人才，并且制定了短期、中长期培养计划。培训场次上，原则上举行培训讲座每周至少1场，每月至少4场，每年至少近50场。培训内容上，人力资源部门会在当年年底根据授课老师的上报的课程，规划出来年的培训的内容和时间顺序等，并登记造册，在具体的实践过程中进行适当的调整。位于我院仁怡广场二楼的学术报告厅，设施齐全，环境舒适，可容纳近150一起交流学习，是我院人才培养的主要阵地。我院始终坚信“人人都可以成才”，促成人才从“新苗”到“专家”的锤炼，从初级到高级的飞跃，是人才工作永远的核心。

二、经费到位，保障充足

人才工程是一个任重而道远的过程，期中经费的保障尤为关键。小到试卷的印刷，大到“名医名科”的培养，包括培训讲师的授课费，进修人员、在职研究生、科研论文等相关费用的报销，以及研究生安家费，以及全员职工的福利待遇等等都必须以一定的经济为依托。我院每年建立了10万元人民币投入人才专项工作，经费不足时按“一事一议”的形式解决，充分保障了人才工作的顺利进行。

三、健全机制以人为本

1、多措并举，引进人才。随着我院规模的扩大，等级的提升，我们采取了多渠道收集人才的方式，包括参加人才招聘会、员工推荐和

网络，期中以员工推荐和网络为主，首先，举贤不避亲，我院鼓励优秀人才将自己身边的可造之才推荐给医院，这样不仅可以节约成本，而且人才的稳定性较强；其次，我院有自己的网站，我们可以在网站上发放招聘启示，并与外部网络招聘广告链接，将招聘消息扩散出去。目前，我院引进研究生20多人，本科生500多人。

2、关注成长，培养人才。实行毕业生上岗“轮转”制度，打好通科基础，实行能力提升工程，医院对应届毕业生不具备相关执业证书的职工，要求限时考取相关执业证书；对已具备相应学历又追求高层次学历的职工予以鼓励和支持，为医院人才队伍建设不断充实新生力量奠定了基础。2024年开始我院就开始启用电子化信息管理，将专业技术人员的信息全部输入电脑中，为专业技术人员办理IC卡，将单位自管的培训学习和申报上级的项目培训，通过“科教管理信息平台” 刷卡记录学分，逐步实现专业技术人员管理的规范化、信息化和科学化，快速、高效、科学、规范地做好卫生科教管理工作，切实把“科教兴院”和“人才强院”战略落到实处。2024年3月，我院开办了首届“武汉大学生物医学工程硕士研究生班”全院共有50多人积极参加学习，此举必将会推动我院人才层次的大幅度提升。通过培养目前我院有正高级职称11人，副高级职称119人，中级职称327人，初级职称94人。

3、争先创优，激励人才。医院牢固树立“以人为本”的观念，落实“科主任”负责制，成立了人才工作领导小组，认真制定和组织落实人才工作中的中长期发展规划，健全完善了有利于人才和人尽其才的管理制度，将人性化管理和人文关怀融入日常管理工作之中。加强业务考核，我院会举行定期和不定期的考核，加强各科室间的交流学习，以“中层干部述职大会”为媒介，大家比业绩，赛水平，评选“先进集体”和“先进个人”，促进医务人员自觉提高自身素质和业务水平。当前我院有20个医学专业学科及一批业务技术精湛、临床经济丰富、勇于创新的中青年学科带头人。医院心血管内科等17个专业已成为带动本地区医疗业务发展的龙头学科，呼吸内科、普外科、妇科、耳鼻咽喉科、放射科、输血科、护理部是孝感市临床重点专科。近年有7项科研成果经鉴定达到国内领先或先进水平。

4、搭建平台，用好人才，完善业务学习考核制度，加强继续教育学习，每个科室树立良好的学术风气，先后组织医务人员到武汉大学人民医院、同济医院等省内外上级医院进修学习，使学科建设水平和诊疗技术迈上新台阶。聘请院内外专家数名，充分发挥老专家群体的传、帮、带作用，有计划的加强学科建设，并根据学科建设发展需求，购置了彩色多普勒超声诊断仪、VP-4400电子胃镜、M7 Series便携式彩超、ENF-VT2电子鼻咽喉镜、64排CT、1.5T核磁共振、800毫安数字血管机、系列微创腔镜等先进仪器设备，有效提高了技术人员的服务能力。

5、激发热情，留住人才。在加强高层次人才建设过程中，注重政治上关心、工作上激励、环境上优化，调动工作积极性，保证优秀人才留的住。引导各类人才坚定政治信念，明确人生追求，找准价值取向，真正树立全心全意为人民服务的宗旨，倡导“一切为了病人，一

切服务病人，一切方便病人”的精神风貌。坚持量才而用，将个人意愿与用人需求结合的原则，让人才充分展示自己的才华。按照国家建设标准，形象规范化的建设要求，对院容院貌进行了全面的改造和设计，在位于我市中心地段的人民大道西段修建了新院区，新院区医疗环境温馨，有中央吸引、中心供氧、中央空调、中心供应室、医用气动管道传输系统、15间层流净化手术室、16张床的中心ICU。院现占地面积206亩，房屋面积11.2万平方米，其中业务用房面积9.12万平方米，开放床位1000张，26个临床科室，11个医药技科室和16个职能科室，设有26个专科专家门诊。充分改善了医疗环境和工作环境。

孙中山先生说过“人既尽其才，则百事俱举，百事举矣，则富强不足谋也”。当前我院人才工作虽取得了一定的成绩，但仍需继续努力，尤其在优秀人才事迹和人才工作典型方面还有待加强宣传，为引进人才和留住人才在制度上作保障，对现行分配制度和考核办法进行改良，加强人才培训管理力度，建立后备干部培养机制，推进人才梯队建设，不断丰富人才工作经验和理论，使人才工作进一步的完善。一个人才辈出、人尽其才、群星璀璨的新局面将在汉川市人民医院勃然新起。

汉川市人民医院/武汉大学人民医院汉川医院

**第三篇：加强基层人才队伍建设**

完善公共文化服务体系的重点是加强基层人才队伍建设

北京市

3510 个。城市社区拥有文化广场2462个，城市露天景观剧场17个，观众座位2.59万个。建成了3859个行政村多媒体综合文化中心，率先在全国实现了村村建有文化设施的目标。结束了农村群众露天看电影、露天参加文化活动的历史。

二是为基层配备器材设备。自2024年起，市财政连续投入18亿元，为街道乡镇和社区行政村文化设施配备了广场演出灯光音响设备19套、流动舞台演出车21辆、流动图书捐赠车20辆、室内灯光音像设备315套、数字电影放映车315辆和数字电影放映设备1025套等一系列重要文化设备，为基层群众开展文化活动创造了条件。

三是设立了文化活动专项经费，保障基层群众文化活动正常开展。2024年，市文化局和市财政局出台办法，按照服务人口，给每个社区和行政村文化活动室5000元—15000元活动经费、给每个区县文化设施维护费100万元、给每个街道文化信息共享维护费1万元，专门支持基层文化建设。基层群众的文化需求得到了一定的满足，基本权益也得到了一定的保障。

四是健全各类群众文艺团队机构，组建文化志愿者队伍。全市共有各级政府和各类社会主办的群众文化团队和社团11074支。2024年初，我们成立了北京市文化志愿者服务管理中心，在18个区县设立了分中心。目前全市在册志愿者近6000人。文化志愿者可以提供7大类52个服务项目，主要包括艺术培训辅导、艺术讲座、书法笔会、合唱指挥、展览展示等内容。目前参与服务的文化志愿者达1.3万人，被服务人次35万人次。文化志愿者在公共文化服务中起到了重要作用。

（二）存在的问题。

一是缺乏基本法规和政策保障。现行的公共文化法规，只有文化

部发布的《乡镇综合文化站管理办法》（文化部48号令）和《北京市基层公共文化设施建设标准（试行）》（京文基【2024】206号）等为数很少的政策和法规，公共文化建设还缺乏基本的制度保障。

二是街道乡镇和社区行政村缺乏具有专业素质的专职文化工作者。2024年，市编制办核定每街道乡镇文化站配备4名专职人员，基本解决了全市街道乡镇缺少编制的问题。目前，各区县文化站在岗人员数量虽然不少，但是真正在文化站工作并从事文化工作的人员不足三分之一，挪用编制现象较为普遍。人员在编不在岗，在岗不从业的情况大量存在，难以满足群众对文化的需求。

三是公共文化服务工作人员待遇偏低。据统计，全市22个区县级图书馆中有18个馆从业人员的人年均收入低于本市人年均工资水平；全市21个区县级文化馆中有16个馆从业人员的人年均收入低于本市人年均收入水平，全市街道、乡镇文化站从业人员的人年均收入更低。

四是各级政府对文化事业经费的保障力度有待提高。2024年，市级财政投入文化事业经费达到平均每人90元；区县财政中，投入最多是原东城区是130元，最少的是海淀区是16元。经济发展水平的差异性以及各级政府对文化事业发展的重视程度的不同，导致投入力度差距较大，使得文化区域发展不平衡。

二、可供借鉴的外省市公共文化服务人才队伍建设经验。

文化部在云南召开全国加强村级文化建设专题工作会，推广云南、安徽模式，并在《关于加强村级文化建设的指导意见》中提出“到2024年，东部地区要率先形成比较完备的以村为重点的农村公共文化服务网络”，建立一支素质较高的村级文化队伍，建立健全村级文化建设保障机制的目标。目前，全国其他省市区都纷纷行动起来，大

力加强基层文化人才队伍建设。云南、福建、安徽等省市已经启动，上海和重庆2024年启动此项工作。

云南省：提出“四位一体”发展格局。文化厅与省教育厅签订文化教育合作协议，共同聘请一批乡村老师兼任农村文化辅导员，从优秀农村青年中聘用一批文化干事，每月工资700—900元不等；从大学生村官中聘请一批文化辅导员；从村民中招聘一批文化志愿者。

福建省：从2024年开始，福建省委、省政府在全省近1.5万个行政村设立村级文化协管员。每人每年600元服务性津贴（2024年提高到1200元），各地再根据当地实际，配套不同额度的津贴标准。省级财政每年安排2024万元经费。采用县聘、乡管、村用的管理体制。由县级文化行政部门选聘，任期三年，经考核合格者可续聘。

湖北省：2024年，湖北省委、省政府决定从辞退民师中聘用村文化员。由省级财政每年投入3000万元，各级地方党委、政府结合实际予以配套，在全省范围内逐步推进村文化员聘用工作。2024年底，共聘用了3648名文化员。

三、“十二〃五”期间，北京市公共文化服务体系建设的当务之急是重点加强基层公共文化服务人才队伍建设。具体工作思路和建议是：

首先要充分挖掘社会资源，组建一支专业的基层公共文化服务人才队伍。北京的人才资源十分丰富，热心文化事业的群众数量众多。要吸收政治思想好、文化水平高的大中专毕业生从事基层文化服务工作。积极扶持乡土文化人才，发挥其服务当地文化的作用。配合文化体制改革深入推进的步伐，采取有效措施，鼓励专业人员深入基层，充实基层公共文化服务人才队伍。2024年，我们计划首先从基层社

区和村文化骨干、基层文艺社团、文化志愿者和村官中招聘一批群众文化组织员，组成基层群众文化组织员队伍。每个社区和村设1名，服务人口超过5000人的社区和村设2名。全市需要1万名左右。

二是要大力加强基层公共文化服务人员的培训力度。以培训需求为导向，完善培训计划生成机制，建立组织调训和自主参学选学相结合的参训机制，建立学习培训考核评价机制，建立学习培训激励约束机制，建立教学质量评估机制，形成分级分类、分工负责，规范有序、健全高效的教育培训运行机制。开展基层公共文化服务人才培训工程，深入学习政治理论，加强政策法规培训，强化管理能力和文化素质培养。因地制宜，分级培训，用三年左右的时间完成对全市基层公共文化服务人才的轮训，进一步提升基层公共文化服务人才的政治、文化、业务素质和服务能力。

三是建立稳定的经费投入机制。在街道乡镇综合文化站建设中，市区两级政府要充分发挥主导作用,建立“群众文化组织员”定额定项全额补贴机制，以解决目前制约农村文化建设发展的文化服务人员缺位问题，进一步提升农村文化建设的整体水平。保障文化事业经费增长不低于当年财政收入增长幅度，解决乡镇综合文化站在设施、场所、设备和人员培训等方面的问题。探索多种形式建设乡镇综合文化站。要打破部门和所有制界限，建立以公有制为主导、多种所有制形式共同发展的乡镇文化服务网络。制定优惠政策，鼓励社会力量和农民兴办乡镇文化机构。

按照首都城市功能区的不同，市级财政补贴分别给予不同补贴比例。依据2024年市统计局发布数据，全市有6595个行政村和社区，约1万名文化组织员，每人每月平均1000元标准，一年全市需要投入1.2亿元。

四是要全面提高公共文化服务从业人员待遇。加强对公共文化服务从业人员的规范化管理，建立健全失业、养老、医疗保险等社会保障机制,为文化站的改革和发展创造良好的政策环境。努力解决区县和乡镇公共文化服务从业人员收入较低、收入差距较大的问题，全面提高全市图书馆、文化馆、非物质文化遗产保护中心等公共文化服务从业人员的收入。在严格管理创收，实行收支两条线的基础上，比照本市公务员工资福利情况，核定其人员经费，由各公共文化服务机构自主分配，吸引更多的优秀人才从事公共文化服务工作。

五是要充分发挥文化志愿者服务队伍作用。奥运期间，北京在全国率先建立了文化志愿服务体系，取得了一定的成功经验。文化志愿者在公共文化服务体系中起到了重要作用，在一定程度上弥补了基层文化人才队伍短缺的燃眉之急。要进一步整合文化名人、文艺专才等各类文化资源，吸引到文化志愿者队伍中，壮大基层公共文化服务人才队伍规模。

加强基层公共文化服务人才队伍建设是一项基础性、战略性工程。我们要结合实际，分级协作。在区县完善准入，保障待遇；在乡镇要落实编制，保障投入；在社区村要建立机制，保障运行。各级政府要齐抓共管，推动基层公共文化服务队伍建设迈上新台阶，进一步完善全市公共文化服务体系，满足群众基本文化需求，保障群众基本文化权益。

北京市文化局

2024年12月7日

**第四篇：基层人才队伍建设情况**

??单位

人才队伍建设情况的调研报告

一、基本情况：

全站现有正式职工?人，其中党员?人，占职工总数的67%。

学历结构：大学?人（其中硕士生?人），占职工总数的?%；大专?人，占职工总数的?%；中专?人，占职工总数的?%。职称结构：高级职称?人（其中正高?人），中级职称?人，初级职称?人，占职工总数的?%。

身份结构：干部职员?人，占职工总数的?%；工人?人，占职工总数的?%。

二、政策措施：

一是加强对基层领导干部队伍的改革力度。紧密结合站内科级干部队伍的现状和特点，以公开、公正、公平为着眼点，改革用人制度为切入点，干部“四化”方针和德才兼备为立足点，打破论资排辈、平衡照顾、求全责备等陈旧观念的束缚，首次公开竟聘科级领导职位，大胆选拔优秀年轻干部。通过自荐、演讲、测评、考察、公示等程序，让政治素质过硬、业务能力扎实、管理能力突出的同志脱颖而出，推动了我站基层领导干部向年轻化、专业化和能力化发展。二是开展多种形式的学习教育活动。树立科学发展、实

事求是的发展理念，强化团队协作、和谐发展的全局意识，进一步解放思想、提升能力，把主要精力放在狠抓建设工程质量监督管理，减少建设工程安全生产事故上，有效发挥质量监督的职能作用，促进质量安全监督工作的可持续发展。

三是建立健全考勤、培训和劳保等相关制度。坚持“用制度促管理”、“用制度强建设”、“用制度带发展”的管理理念，营造单位和谐向上、以人为本、勇于争先、创新发展的工作氛围，培养和造就了一支作风务实、团结进取的质量安全监督队伍。

四是统筹干、学关系，提升专业执法素质。紧密结合单位实际，详细制定职工学习培训计划，并严格组织实施。同时，按照集中学与专业学、站内自学与专家授课相结合的方式，逐步提高人员的专业技术水平和法律法规素养，促进了单位职能作用的充分发挥。

三、典型经验：

为进一步提高我站员工素质，强化职能作用。近几年，我站采取“请进来、走出去”的学习交流措施，一方面邀请建设部质量安全司、建筑安全专业委员会、工程质量协会、北京市建委等部门、单位的领导与专家，来我省就有关工程质量、施工安全为主要内容的讲学与指导活动；另一方面，积极开展与兄弟省市的协作和调研活动，为基层监督站提供到兄弟省市学习、交流和调研的机会。通过上述措施，不仅起到了开阔眼界、提升能力、促

进发展的作用，而且为创新管理、规范制度、强化能力打下了坚实的基础。

同时，根据省厅机关的有关要求，加强了对全省人工地基检测操作人员、检测人员、特种设备作业人员的集中培训和技能考核，收到了良好的效果。受此影响，??、??、??等基层监督站也针对相关专业人员情况，分别聘请中建协、省上的专家对本地监督系统的人员开展培训和考核。促进了建设质量监督机构向创新型、学习型、服务型和文明型发展，有效推进了建设质量监督行业向专业化、安全化、规范化迈进。

四、做法体会：

(一)以制度建设为抓手，进一步强化单位的整体合力近几年，我站相继出台了相关培训、考勤、劳保等制度，进一步强化了单位的制度建设，使单位在管理工作上做到有章可循、按章办事和违章必究，促进了单位向正规化管理、高效化监督和规范化服务，提升了单位的整体合力和凝聚力。

(二)以教育培训为牵引，进一步提升单位的监督能力 作为省厅直属的建设质量安全监督单位，一方面加强对从业人员的政策法规、监督标准、行业制度的培训力度，是提高专业技术人员的监督水平和执法能力的根本保证；另一方面加大专业技术人员在懂法规、用法规方面的教育，是有效制定行业标准，推进建设质量安全监督工作可持续发展的重要基础。

(三)以机构改革为推手，进一步优化单位的职能效力 采取“搭平台、压担子、促发展”的改革模式，加速推进单位基层领导骨干的年轻化、专业化和知识化，确保建设质量监督工作的可持续发展。目前，我站通过公开选拔基层领导骨干，营造了新老交替、科学创新、和谐发展的大好局面，进一步促进了单位又好又快的发展。

五、存在不足：

目前，我站现有人才队伍建设已经不能适应新形势、新任务的时代要求，制约了单位整体水平的提高，具体表现为：

一是高素质人才缺口较大。我站业务点多、线长、面广，但现实工作量却逐年递增，在编的正式职工数量，已经根本无法满足业务工作的需要。加之，在编职工中素质高、能力强、专业对口的人才较少，在很大程度上制约了我站工作的发展。

二是激励机制覆盖面较窄。受客观条件和政策机制的影响，针对建设质量安全监督人员的激励或奖励较少。虽然每年都有省部级人才的评选命名工作，但由于标准很高、要求很严，使我站获得此类荣誉的人才很少，制约了人才建设的发展和专业技术人员的积极性和主观能动性。

三是人才管理运转较弱。目前，由于高级技术职务聘任名额有限，早期获得高级技术职务的人，长期被聘用在相应的岗位上，较难进行运转调配；而后期获得高级技术职务的人员，则只能高

职低聘，影响了职能作用的发挥。同时，要落实有关高职待遇，必须等到前期受聘人员调离或退休。这种“能上不能下、定岗不流动”的聘任方式，在很大程度上影响了大部分专业技术人员的工作积极性和创造性。

六、工作建议：

一是加大人才培养工作力度。领导干部和业务骨干要担当起培养优秀人才的“教练”角色，充分发挥传、帮、带的作用，使好的经验、好的作法不断地得到传承和发扬。加强行业间人员的交流与协作，推动行业内部的互助互学和共同进步。

二是加强专业教育培训方式。行业间要开展多种形式的教育培训活动，不断提高业务素质和能力水平。一方面采取专家授课、短期培训和业务座谈等方式，普及先进的经验和方法，传授全新的理念和知识；另一方面，结合建设质量等方面的问题和隐患，及时召开现场会或电视电话会，以实战促能力提高，以事实强安全意识。第三，积极鼓励行业人员参加各种专业技能的考核，促进专业技术人才向复合型人才方面发展。

三是强化专业人才引进机制。结合行业和单位实际，有针对性的选拔招收年轻的优秀专业人才，优化完善人才队伍结构，合理配置人才发展梯队，有效促进建设工程质量安全监督行业的可持续发展。

四是完善行业人才激励办法。立足于精神奖励为主、物质奖励为辅的激励原则，加大对人才的奖励力度。对不同专业、不同层次的人才，设立相应的奖励评审标准和办法，使人才的能力和作用得到充分的肯定，营造出“人人争当人才、人才争当模范”的良性竞争氛围，推动行业水平和能力的整体跃升。

**第五篇：关于进一步加强基层卫生人才队伍建设的建议**

关于进一步加强基层卫生人才队伍建设的建议 摘要

卫生人才资源是卫生资源的重要组成部分，在医疗卫生事业发展中起着极其重要的作用。近几年来，苍南县在加强农村卫生基础设施建设方面取长足的发展和进步，自2024年以来，在各级各部门的大力帮助支持下，全县36个建制乡镇卫生院，已经完成25家卫生院危旧房改造工程，同时，根据上级有关文件和精神，为所在建制乡镇卫生院一次性配齐“新六件”，农村医疗机构基础设施和医疗设备条件跨越性提升，为多次得到省市主管部门的肯定和表扬。

但是，我县卫生人才队伍现状还不能适应和满足经济社会发展和人民群众日益增长的医疗卫生需求，存在的主要问题是：

1、卫生人才总量不足。根据浙江省提出的“卫生强省”战略，到2024年，全省每千人医生数要达到2.02人，每千人护士数要达到1.77人。而我县每千人医生数1.36人、每千人护士数是0.63人。个别卫生院和社区卫生服务站缺口大，甚至存在无执业医师资格和执业护士资格的情况。

2、卫生人才队伍素质不高。县级医疗机构卫生专业技术人才看，高级、中级、初级技术人才比例为8：27：65，中高级人才比例明显偏低，高层次优秀人才极度缺乏；而乡镇卫生院人才整体素质更为低下，全县36个建制乡镇高级职称1人，中级职称28人，大专以上学历260人，执业助理医师以上资格394人（编制需求为750人）。乡镇卫生院由于体制和历史遗留等原因，存在因招工、退伍军人安置、家属工等非卫技人员，致使许多乡镇卫生院为了开展医疗业务不得不聘用具有执业资格的临时工，人员队伍不稳定。

3、卫生人才配置不合理。卫生人才队伍建设相对滞后，从知识结构上看，高级职称人才偏少，高学历人才比例不高，缺乏学科带头人；从岗位分布上看，检验、影像等辅助科室专业人才缺乏较为明显，中医药人才比例严重不足；从人员分布上看，高学历、高职称人才主要集中在县级医疗机构，而乡镇卫生院更为缺乏，甚至存在无资格上岗人员，造成人才资源分布失衡。

4、人员进入机制不畅。我县卫生事业单位现行进人途径主要有“公开招考”和“人才引进”两种方式。“公开招考”是县人事部门和卫生部门联合向社会公开招聘考试，用人单位缺乏选人参与权和用人自主权，许多优秀毕业生因招聘时间长，被其它单位招走。2024年和2024年，卫生系统面向社会“公开招考”成功率仅为68.3%和69.1%，用人单位对公开招考人员满意度不高。在“人才引进”上，缺乏吸引力的政策和工作环境。2024年，县级医疗机构仅引进2名副高级人才，而中心卫生院引进高层次人才成功率几乎为零。

对策及建议

1、加大投入力度，切实强化政府责任。一是完善财政投入机制。进一步明确政府在公共卫生工作中的主导地位，建立和完善与经济水平相适应的经费保障机制，确保对卫生事业投入的增长不低于财政支出的增长幅度，确保卫生事业投入占同级财政支出的比例逐年有所提高。二是进一步加大对农村卫生事业的投入。在保证乡镇卫生院业务用房、医疗设备、公共卫生服务经费的同时，要加大对农村卫生人才经费的投入，并根据财力情况逐年增加。三是对县、乡（镇）两级医疗卫生机构要逐年增加差额拨款的比例，全面实施公共财政保障人员经费。

2、改革用人制度，畅通人员进入渠道。一是改革现行卫生人才招考制度和办法。允许用人单位参与专业技能考核，对短缺专业人才的招考，应从实际需要出发确定报考条件，确保具备优秀专业素质的人才充实到我县的卫生人才队伍。二是在高层次人才引进上，协调有关部门尽量简化手续，充分尊重用人单位的自主权，落实“用人单位选人，人事部门审查”的进人机制，建立起引进中、高级人才的“绿色通道”；对一些偏冷门的岗位要适当降低引进人才标准，以解决岗位紧缺现状。三是对知名院校、全国“211”高校采取提前招收并免考办法，提前发出招聘信息，对符合免考条件的人员，不管是本县还是县外毕业生，均采取提前签订协议，予以招录并享受人才引进优惠政策，以逐步解决优秀人才、拔尖人才的储备工作，努力改变我县医疗卫生机构高素质、高水平人才缺乏的现状。四是广辟渠道，引导医疗卫生单位按照“不求所有、但求所用”的原则，树立柔性引才引智理念，积极采取讲学、兼职、短期聘用、技术合作、人才租赁等方式灵活引进优秀卫生人才，建立有利于人才注入的引才机制。

3、合理利用，盘活现有人才。人才队伍建设的重点应着眼于现有在编在岗的专业技术人才的培养和使用上，发挥好他们的作用。一是培养现有人才。认真落实卫生专业技术人员参加继续教育的有关规定，积极组织专业人才参加业务进修，促进知识更新，提升专业水平。要定期选派具有医德高尚、技术精湛和较高学术素质的优秀中青年卫生技术骨干到上级医疗机构或医学高等院校进修学习，促使其快速成长。要努力培养一批有思想、懂业务、善经营、会管理，具有较强创新能力的复合型卫生管理人才。二是建立完善的卫生人才评价机制。加强卫生人才的考核和奖惩，规范卫生管理人才的推荐测评，规范专业技术人才的职称评聘、执业资格注册等制度，建立以能力和业绩为导向的有利于优秀人才脱颖而出的评价机制。三是充分发挥高层次人才的作用。积极为高层次人才医学科研、攻关创造条件，给予必要的经费支持。积极听取高层次人才的意见和建议，不断提高卫生决策的科学化、民主化水平。四是加强人才的合理流动。搭建人才合理流动平台，从上一级医疗机构中接受一批优秀医务人员到我县医疗机构，尤其是农村卫生院定期开展服务，帮助我县卫生技术人员提高业务技术水平；加强医疗卫生单位的人才交流与合作，实现人才的合理流动，增强卫生系统医务人员工作活力。

4、政策吸引，有效激励人才。人才竞争的背后是体制、制度的竞争，出台优惠政策、提高人才待遇是留住人才、激励人才的重要措施。一是尽快实行人事分配制度改革。鼓励卫生事业单位实行绩效工资、岗位工资与实际工资相分离，档案工资只作为职工调离和退休时的工资依据，岗变薪变；在确定工资时应注重三个倾斜，即向临床一线倾斜、向学科带头人倾斜、向有突出贡献的人员倾斜；探索院长、学科带头人岗位年薪制。二是建立良好的人才竞争机制。在职称评聘分开后，可实行高职低聘、低职高聘的动态管理机制，增强岗位竞争机制，对一些特别优秀，有管理才能的业务骨干，可破格提拔任用，使他们多一份责任，又有了一份成就感、荣誉感，对其他人员也是一种带动和激励，其自身价值也得到了充分体现。三是县政府要建立“卫生人才专项基金”，用于人才培养、医疗机构宣传以及媒体发布人才需求信息等费用。四是是改善高层次人才的生活和工作条件，为其居住、家属就业和子女就学等提供帮助，给予适当照顾，主动关心，使其想干事，干成事，努力为人才营造良好的干事环境。

答复

杨素华等代表：

你们在市人大十一届五次会议期间提出的《关于进一步加强基层卫生人才队伍建设的建议》收悉。现答复如下：

一直以来，苍南县委、县政府高度重视卫生专业技术人才队伍建设。为了进一步提升我县基层卫生技术人员素质，增强基层医疗卫生机构服务能力，切实缓解群众看病难问题，根据《浙江省人民政府关于加快发展城乡社区卫生服务的意见》（浙政发〔2024〕35号）和市政府《关于加快发展城乡社区卫生服务的实施意见》（温政发〔2024〕77号）精神，2024年9月1日，我县出台了《苍南县发展社区卫生服务实施意见》（苍政发〔2024〕170号），明确了社区卫生服务机构功能定位、机构性质、人员编制和财政投入，明确了我县基层卫技人员素质提升工程的目标和政策措施。近几年来，通过人才引进、事业单位人员公开招聘等办法，在一定程度上缓解了高级人才匮乏、高学历人才比例偏低、卫生技术人才缺乏的局面。针对目前我县基层卫生基础设施薄弱，技术力量差、人才留不住等现状，结合你们所提到的几点建议，县里将着力做好以下几项工作：

一是加强社区卫生服务机构建设，完善政策保障，打造业务提升平台。县政府《苍南县发展社区卫生服务实施意见》（苍政发〔2024〕170号）中明确指出，苍南县社区卫生服务机构性质为全民公益性事业单位，实行差额拨款，并随着经济发展水平逐步提高差额拨款比例。到2024年，全县社区卫生服务中心覆盖率达到40％以上，标准化社区卫生服务中心覆盖率达到20%以上；到2024年，完成所有社区卫生专业技术人员相应的岗位培训，居民基本卫生知识知晓率和主要慢性病管理率达到80%，以家庭为单位的健康档案建档率达到80%。

二是积极部署开展素质提升工程，加快全科医学人才培养。按照《浙江省乡村卫技人员素质提升工程实施方案》（浙卫发〔2024〕113号）精神，认真实施基层卫技人员素质提升工程，依托县内外医学教育资源，建立全科医学教育体系，有计划地组织社区各类卫技人员参加学历教育、岗位培训、规范化培训等多种形式的全科医学系列理论和实践教育，争取到2024年底，每万人至少配备全科医生3人；从事社区卫生服务的卫技人员中，具有大专以上学历和中级以上职称人员达50%以上。

三是建立稳定的社区卫生服务筹资和投入机制。按照公共财政的要求，加大投入力度，将新增卫生专项资金主要用于社区卫生服务。统筹安排解决社区卫生服务机构基本建设、房屋修缮、基本设备配备和信息化建设经费，落实人员培训补贴，切实改善社区卫生服务条件，确保政府举办的社区卫生服务机构正常运营。逐年增加农村卫生经费投入，每年增长幅度不低于同期县财政经常性支出的增长幅度。2024年起，县财政在核定的社区卫生服务机构人员编制数内，按实际聘用人数每人每年给予1.5万元的人头经费补助，以后逐年增加补助标准，原核定的200名农村防保人员人头经费补助标准保持不变。社区公共卫生服务专项经费要纳入财政预算，专项经费除省财政转移支付资金外，不足部分由财政预算安排。对基本医疗服务出现的政策性亏损的，根据财政情况给予补助。农村社区公共卫生服务资金按农村三大类12项公共卫生服务项目资金补助的渠道不变。

四是畅通人才引进渠道，鼓励医学院校毕业生和离退休卫生技术人员到社区卫生机构服务。县里将研究出台卫生人才优惠政策，畅通进入渠道，对医疗单位所缺的高层次人才尽量简化手续，开辟“绿色通道”。积极引导卫生人才到基层服务，并要求新进社区卫生服务机构人员原则上应具有大专以上学历，优先招录全科医学专业类毕业生；鼓励上级医院卫技人员向社区流动；鼓励退休卫技人员应聘到社区工作，原单位应保持其退休待遇不变。强化县级医院、县卫生监督所、县疾病预防控制中心、县妇幼保健院对社区卫生服务机构的业务指导和培训。有计划组织社区卫生工作人员到医院和预防保健机构进修学习、参加有关学术活动。

最后，感谢各位代表对我县卫生事业的关心和大力支持，欢迎你们今后继续提出宝贵意见和建议，县政府将认真研究解决。

二Ｏ一Ｏ年七月十七日

温州市人民政府主办 温州市人民政府办公室管理

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！