# 加快实施全民健康卫生人才保障工程（精选五篇）

来源：网络 作者：雾凇晨曦 更新时间：2024-06-06

*第一篇：加快实施全民健康卫生人才保障工程加快实施全民健康卫生人才保障工程中华人民共和国卫生部2024-06-0410:43:106月3日，卫生部党组召开第十次扩大会议，传达胡锦涛总书记在中共中央政治局第二十次集体学习时的重要讲话精神及中央...*

**第一篇：加快实施全民健康卫生人才保障工程**

加快实施全民健康卫生人才保障工程

中华人民共和国卫生部2024-06-0410:43:10

6月3日，卫生部党组召开第十次扩大会议，传达胡锦涛总书记在中共中央政治局第二

十次集体学习时的重要讲话精神及中央人才工作会议精神。卫生部党组书记、副部长张茅在主持学习时强调，要深入贯彻落实全国人才工作会议精神，把加强医药卫生人才队伍建设作

为推进医改和促进卫生事业长远发展的基础和核心，立足当前，谋划长远，明确人才发展的战略思想，统筹推进各类卫生人才队伍建设。

张茅指出，各司局、各单位要组织学习好这次全国人才工作会议和《国家中长期人才发

展规划纲要（2024-2024年）》的新思想、新政策、新要求。要按照《纲要》提出的指导方

针和总体部署，开展卫生人才队伍建设专题研究，抓紧制定《2024-2024年卫生人才发展规

划》。

张茅强调，要加快实施全民健康卫生人才保障工程。这项工程是人才规划纲要确定的，是卫生人才队伍建设的重要载体。要重点完成以下几项工作。一是尽快研究制订工程实施方

案。二是研究出台住院医师规范化培训制度实施意见。三是启动首批全科方向的住院医师规

范化培训。四是开展专科方向的住院医师规范化培训。五是安排1.5万名基层医疗卫生机构

在岗人员进行全科医生转岗培训。

张茅说，上述分工已落实到各司局。承担牵头任务的司局要切实负起责任，结合实际制

定详细的实施计划，做好具体分工和组织协调。参与司局要主动配合、加强协作，共同完成“到2024年，培养造就一批医学杰出骨干人才，给予科研专项经费支持；开展住院医师规

范化培训工作，支持培养5万名住院医师；加强以全科医生为重点的基层卫生人才队伍建设，通过各种途径培训30万名全科医师，提高基层医疗卫生服务能力”的目标。（摘自《健康报》

2024年6月4日第1版）

**第二篇：全民健康卫生人才保障工程实施方案**

全民健康卫生人才保障工程是国家人才发展规划提出的12项重大工程之一。卫生部按照中央人才工作协调小组要求，近期完成了《全民健康卫生人才保障工程实施方案》（以下简称《实施方案》）的起草工作。

《实施方案》主要包括四方面内容：

总体目标。到2024年，培养造就一批医学杰出骨干人才；开展住院医师规范化培训，支持培养5万名住院医师；加强以全科医师为重点的基层卫生人才队伍建设，通过多种途径培训30万名全科医师。

实施原则。一是政府主导，统筹规划。明确各级政府在工程实施中发挥主导作用，按照属地化管理的原则，以区域卫生规划为基础，统筹配置区域内的卫生人力资源。二是突出重点，健全制度。以全科医师培训为重点，把短期人才培训与长期人才培养相结合，推动建立健全住院医师规范化培训制度和全科医师制度。三是注重质量，提升能力。基层卫生人员培训应强化培训过程管理与质量控制，注重培训结果评价与使用的结合。医学杰出骨干人才培养注重德才兼备，强化创新发展、学术引领、攻克难关、带动团队的综合素质与能力。

主要措施。一是加强全科医师队伍建设，通过岗位培训、转岗培训和规范化培训等多种途径培训全科医师。二是推动建立住院医师规范化培训制度，提高临床医学人才专业素质和服务水平。2024年启动实施住院医师规范化培训工作。三是结合医药卫生相关科研项目和基地建设等工作，引进、培养、支持一批医学杰出骨干人才。优先引进当前急需短缺人才，加强薄弱学科建设和关键技术领域的人才培养。继续开展卫生部有突出贡献中青年专家遴选工作。卫生部有突出贡献中青年专家可以优先承担卫生行业科研专项。四是建设创新人才团队，发挥示范带动作用。充分发挥优秀人才的团队效应，提升创新能力和竞争实力。积极开展海外人才引进和培养本土人才工作，为人才团队搭建平台。

组织管理。一是明确了组织领导机制。二是提出了政策保障，主要按照全科医师制度和住院医师规范化培训制度的要求，完善并落实有关政策。三是根据现有经费渠道，支持医学杰出骨干人才培养和全科医师培训。四是明确了时间进度安排。五是提出了评估管理要求。（卫生部人事司）

**第三篇：大力实施四大工程加快推进人才开发**

大力实施“四大工程” 加快推进人才开发

青理东

人是生产力要素中最根本的要素，人力资源被称为第一资源。加强人才队伍建设，提供有力的智力支持和人才保证，是推进社会主义新农村建设的关键。南江县位于秦巴山区，是革命老区、边远山区、贫困地区，被国务院列为国家重点扶贫县。面对加快发展、科学发展，又好又快发展的艰巨任务，如何建设一支数量充足､素质优良､门类齐全､结构合理的人才队伍，促进产业开发､推动经济发展､帮助农民致富显得十分重要。笔者认为要加快南江人才队伍建设，应该大力实施“四大工程”。

一、大力实施人才培养工程

一要着力农村实用人才培养。大力实施新农村人才示范工程，着力培养农村实用人才。组织部、人事局部门要与有关部门配合，切实加大村社干部培训力度；农业、林业、水利、畜牧、科技等部门要通力协作，以县职中、小河职中为阵地，加大对金银花、核桃、黄羊等种养殖人才培训力度；各乡镇要发挥乡镇农业服务中心、专业技术协会的作用，加大农村实用人才培训力度。通过培训，对符合条件的人才，人事部门要颁发《农民实用技术职称证书》，劳动部门要颁发《工人技能等级证书》；对经营规模大、带动能力强的示范性实用人才，要从项目、资金、技术等方面给予支持,进行重点培养。

二要强化拔尖创新人才培养。教育、卫生部门要立足于创建名校、名院，在中高级人才中选拔一批敬业精神强、学术造诣较高、具有培养前途的人才，作为学术学科带头人进行重点培养。对确定的培养对象要登记造册，确定培养方向,明确培养目标,优化工作条件，安排专项经费，落实激励政策，严格绩效考核，逐步打造一支领军人才队伍。工业、农业、林业、水利、畜牧、旅游等部门要立足于十大产业发展，围绕资源开发利用、节能减排降耗、农副产品加工、特色产业增产增效,切实整合人才资源，开展重点技术攻关，逐步打造一支科技创新人才队伍。各部门、各企事业单位要认真贯彻《四川省专业技术人员继续教育条例》，采取多种形式，加强专业技术人员继续教育，促进专业技术人员知识更新，逐步打造一支高素质的专业人才队伍。

三要推动经营管理人才培养。经商部门要对全县企业进行全面摸底，详实掌握年龄在45岁以下的企业班子成员的基本情况，进行有针对性的培养。在企业班子成员中，全面开展企业经营管理知识培训，重点学习掌握一门经营管理专业知识，大专以下文化的要进行学历培训。各企业要选拔一批政治素质高、经营管理能力强、工作业绩突出的人才，采取输送到大专院校深造、参加职业经理培训班、外派到大型企业锻炼等方式，着力培养一批高级经营管理人才，壮大一批中级经营管理人才。

四要抓实文化社工人才培养。文化、旅游、广电部门要围绕文化兴县的要求，着眼于特色文化开发，努力培育名家、创造名作、打造名品，建设一支高素质文化人才队伍。围绕和谐社会建设，以社区干部为重点，以社会管理、社会服务为主要内容，加强社区工作人才的培养。同时，组织人事部门要以重点培训为引导、以部门培训为主体、以提高能力为重点，要加大公务员培训力度。

二、大力实施人才引进工程

一要引进急需紧缺人才。要树立开放的人才观，破除门户之见，积极引进本行业所需的紧缺特殊专业人才。着力引进工业、农业、教育、卫生、文化、旅游等急需紧缺优秀人才，近两年内力争引进200名以上紧缺优秀人才。

二要争取政策支持推动。加大工作力度，争取省市支持，继续实施“百村大学生计划”，争取接收“三支一扶”志愿者、选聘到村（社区）任职大学生人数。

三要拓展人才柔性流动。围绕十大产业发展，广泛开展与大专院校、科研院所的智力技

术合作，采取联合技术攻关、合作研发项目、举办专家讲座、开设专家咨询等方式，加强智力引进，促进柔性流动，努力形成一个产业依托一所高校、背靠一个科研院所的人才、技术支撑格局。

三、大力实施人才创业工程

一要引导人才到产业。围绕全县骨干特色产业发展，整合人才资源，不断完善人才支撑体系，逐步形成一个产业有一支技术研发队伍、技术推广队伍、技术实施队伍的格局。优化人才配置，着力解决专业技术人才学非所用的问题，充分发挥离退休专业人才积极作用，最大限度地把专业技术人才凝聚到骨干特色产业发展上来。

二要推动人才到项目。着力创新专业技术人才目标管理机制，采取“定目标、定项目、定任务、定奖惩”的办法，尽力使每个专业技术人才干有目标、干有舞台、干有责任、干有想头，推动专业技术人才进入经济社会发展的主战场。要把专业技术人才研发项目、推广技术、服务基层的实际成果作为专业技术人员工作绩效考核、职称评聘的重要依据。

三要支持人才到一线。主管部门负责，各乡镇配合，以专业技术培训为重点，加强乡镇事业单位工作人员的培训。支持事业单位科技人员创办、领办科技示范基地、科技示范项目，支持外出务工人员回乡创业。创办现代农业经济实体的，享受资源配置、土地供应、税收优惠、证照办理等优惠政策。进一步完善科技特派员制度，严格选派对象条件，落实相关待遇，实实在在地发挥科技特派员的作用。

四、大力实施人才环境工程

一要落实人才培养优惠政策。认真贯彻落实上级有加强人才工作的决定，确保人才培训优惠政策的落实。组织、人事、财政等部门要对培训计划落实、高级人才培养、专项资金使用等情况进行重点检查。

二要落实人才引进优惠政策。对引进的急需紧缺优秀人才，要按照上级文件规定，及时核定财拨事业编制，兑现安家补助经费，协调解决配偶就业等问题。

三要落实人才创业奖励政策。深入开展人才创业示范典型评选活动，积极评选表彰优秀实业家、优秀学科学术带头人、科技创新人才、农村优秀人才，以此激发各类人才干事创业的热情。

通联地址：四川省南江县委办公室

**第四篇：实施新农村建设人才保障工程的调研分析**

和谐社会的构建，离不开农村的发展；建设社会主义新农村，离不开一大批高素质的农村人才。加强农村人才开发，不断壮大农村实用人才队伍，对推动农村经济发展，促进农民增收致富，建设社会主义新农村具有十分重要的意义。近年来，\*\*市始终坚持党管人才的原则，大力实施新农村建设人才保障工程，突出农村实用人才培养、开发、使用三个环节，积极推进了农村实

用人才队伍建设，为全市农村经济发展提供了强有力的人才保证。

一、现状与问题

经过认真调研与分析，我们认为“新农村建设人才保障工程”启动后，农村各类人才队伍建设取得了一定的成绩，但还存在一些突出问题：

一是农村人才总量不足，人才结构不尽合理。目前，全市有农村乡镇领导干部66名，村干部229名，组干部265名，农村中小学教师974人，卫生技术人员106人，农业科技服务人员156人，文化专干26人，农村政法工作人员46人。从整体上看，全市农村人才队伍总量不足，高层次、高技能人才短缺，满足不了经济发展的要求。人才结构不合理，存在农村人才“三多三少”的问题，主要表现在低学历人才多，高学历人才少；无职称人才多，中级以上职称人才少；文教卫生人才多，农村科技实用人才少。同时，具有中专以上文化程度的人才绝大多数集中在农村乡镇单位和教育卫生部门，企业和农村一线具有中专以上文化程度的科技人员还十分缺乏。

二是急需人才、复合型人才严重缺乏。目前，\*\*市现有各类农村实用人才5678人，占劳动力总数的12%。其中，种植业2386人，畜牧养殖业946人，农机经营115人，农产品加工与经营214人，农产品营销156人，建筑行业683人，企业经营管理人员36人。从农村实用人才队伍的现状来看，农村种植、养殖专业的人才比较多，但农产品加工营销、建筑、企业经营等专业的人才比较少，人才队伍专业分布不够合理，出现了传统人才过多急需人才缺乏的失衡局面。

三是人才激励政策还不健全。缺少对重点产业、重点专业和学科技术带头人的选拔和培养，各级虽已出台农村实用技术人才职称评审办法、文化专干配备管理办法，但职称评定中以学历和工作年限等为硬化条件，工作业绩方面缺乏优先选拔评定的优惠配套政策。目前，全市农业科技服务人才评定高级职称的仅4人，评定高级民间美术师职称的人员仅2人，文化专干评定职称工作才刚刚启动。同时，受人事编制、职称限额等因素的限制，在人才开发、引进、使用等方面的管理机制还不够健全，农村各类人才的开发、管理力度还不够。

四是农村人才经费投入不足。目前，\*\*市教育、卫生人员经费已纳入财政预算，全市有16229名中小学生享受“两免一补”政策，2024年温室建设、河水滴灌，农机局购置等支农资金达到了800多万元，但用于人才培训、开发的专项资金还严重不足。尽管\*\*市在人才招聘、专家培训中投入了一些资金，但与经济发展、人才需求相比，还存在一些差距。由于经费不足等原因，各类农村人才队伍的教育培训不能规模性、系统性地开展，导致知识老化，难以适应新时期经济发展的要求。

二、思路与对策

针对以上存在的问题，\*\*市今后将紧紧围绕十七届三中全会精神，不断完善人才工作的配套政策，进一步健全人才工作机制，全面提升农村实用人才队伍的创业能力，为加快推进社会主义新农村建设提供强有力的人才保障。

一是完善机制抓培养。进一步分类充实全市农村实用人才信息库，建立专门人才档案；加大对种植、养殖、农产品加工、企业管理等方面人才以及高层次专业技术人才的培养力度，选拔青年致富带头人和专业技术骨干到省内外高等院校、院所进行专业培训；全面落实《\*\*市2024-2024年新型农民科技培训规划》，办好各种形式的乡村干部培训班和短期实用技术培训班，全面提高各种实用人才的整体素质。

二是统筹协调抓开发。围绕农村基层组织建设，抓好对党政人才的开发使用，围绕文化旅游大市建设，抓好文化旅游人才队伍的开发，围绕农业增收、农业产业发展，抓好农村科技实用人才的开发，围绕社会和谐发展，抓好教育卫生人才队伍的开发，围绕民生改善和平安建设，抓好政法队伍建设。进一步完善《\*\*市人才引进目录》，实施积极的人才引进、开发政策，从省内外高校、机关、企业引进适合农村经济发展的高层次人才，开发一批“技术型”、“技能型”、“企管型”、“乡土型”人才，选拔一批优秀人才担任协会负责人或村组干部，努力提高农村高中级职称专业技术人才的比例。

三是落实政策抓服务。对长期在农村基层工作的技术人员在职称限额、职称晋升上给予适当倾斜；建立市级领导干部和市直部门联系乡土专家人才制度，设立市乡级农业专家顾问团，强化对各类人才的服务。评选优秀农村实用人才进行表彰奖励，并在\*\*电视台、广播电台、《\*\*文化旅游报》及省、市级新闻媒体上进行广泛宣传，激励他们为农村经济社会发展做出更大的贡献。

四

是健全机制抓投入。按照“政府搭台、基层唱戏、农民受益”的原则，拓宽渠道，创新思路，采取“财政拨一点、部门出一点、乡镇挤一点、个人拿一点”的办法进行筹集资金，加强农业科技培训，加大农业科技推广，加快农业产业化进程，为建设社会主义新农村提供智力支持和工作动力。

**第五篇：某健康局关于卫生人才振兴工程工作总结供参考**

某健康局关于卫生人才振兴工程工作总结供参考

自2024年全省启动深度贫困县人才振兴工程以来，我县卫生人才工作在州卫健委的正确指导下，在县委、县政府及相关部门的正确领导下，认真贯彻党的十九大精神和脱贫攻坚战略部署，大力实施深度贫困县卫生人才振兴工程相关工作，为深入推动健康扶贫和卫生事业发展提供了坚强的人才保障，现将卫生人才振兴工程任务完成情况总结如下：

一、取得的成效

根据《关于印发〈州深度贫困县卫生计生人才振兴工程实施方案〉的通知》文件要求，认真实施定向培养、在职培训、人才招引、人才援助、人才稳定五大工程，为我县定向培养人才34名（其中本科生13名、专科生9名、乡村医生12名），在职培训750余人次，招录招聘217人，人才援助74人，全县卫生人才总量达到590人（含临聘和对口支援人员），其中专业技术人员556人，全县每千人拥有卫生专业技术人员达到7.2人，全面完成了各项目标任务。通过人才振兴工程项目的实施为我县引进了部分紧缺专业和高学历人才，培养了一批本土业务骨干，全面壮大了卫生人才队伍，期间县人民医院完成了泌尿外科、妇产科州级重点学科申报工作，开展了新技术和新业务40余项，镇中心卫生院开展新技术4项，县妇计中心开展新业务5项；县妇计中心、疾控中心顺利通过二级乙等妇幼保健院和二级乙等疾控中心创建、民族医院顺利通过二级甲等民族医院创建。经过三年的努力医务人员整体素质得到提高，医疗技术水平得到提升，医疗机构的服务能力明显增强，为县新冠肺炎疫情防控取得的成绩奠定了坚实基础，也为深入推动卫生事业发展提供了坚强的人才保障。

二、工作开展情况

（一）定向培养医学生

1.定向培养医学本科生项目。依托国家实施的农村订单定向医学生免费培养项目，面向参加全国统一高考的高中毕业生签订《省农村定单定向医学生（本科）培养及就业协议》13份，学制5年，毕业后按规定参加住院医师规范化培训，培训结束后到我县医疗卫生机构至少服务3年。自2024年定向培养项目实施以来，我县共签订定向培养医学本科生协议36份（其中违约1人，在岗9人，参加住院医师规范化培训8人，18人在读），通过该项目的实施解决了我县高学历人才引不进的问题。

2.定向培养医学专科生项目。依托国家实施的农村订单定向医学生免费培养项目，面向参加当年省招生委员会统一组织的对口高职招生考试合格，录取到省内医学院校临床医学专科专业学习的考生签订《省农村定单定向医学生（专科）培养及就业协议》9份，学制3年，学生毕业后到基层医疗卫生机构至少服务6年。自2024年定向培养项目实施以来，我县共签订定向培养医学专科生协议18份（其中违约1人，在岗8人，9人在读），通过该项目的实施解决了紧缺人才引不进、留不住的问题。

3.乡村医生定向委培项目。按照《深度贫困县乡村医生定向委培计划实施方案》文件要求，积极动员符合报名条件的乡村医生参加中专学历教育，三年内共组织12名乡村医生参加中专学历教育培训（其中景区2名）。目前12名参加中专学历教育培训的乡村医生除1人去世外，其余人员均在岗，通过该项目的实施提升了乡村医生的理论知识与实践技能操作水平，使其能为当地群众提供基本的公共卫生服务。

（二）医务人员在职培训

1.执业资格考试考前培训。按照《中共州委州人民政府关于促进医疗卫生质量提升的实施意见》精神，近三年按照州级下达任务数选派43人参加执业资格考试考前培训，通过执业助理医师和执业医师考试40人，经过培训提升了医务人员的能力素质，从而提高了医务人员的从业资格持证率。

2.岗位大练兵大竞赛。牢固树立“规范医院管理、提升医院服务质量”理念，坚持“预防为主、治疗并重”的工作方针，采取临床实践、考核考试和技能竞赛方式，组织基层医疗卫生机构卫生技术人员学习常见病、多发病治疗等专业理论知识，强化技能操作训练、掌握基本诊疗技术，以练促学、以赛促练，切实提升基层医疗机构综合服务能力，2024-2024年组织各医疗卫生机构270名医务人员开展技能大比武，分别评选出一等奖22名，二等奖44名，三等奖81名，并选派12名优秀人员参加省、州岗位技能大比武，荣获州级团队二等奖3枚，个人一等奖5枚，二等奖7枚，三等奖13枚，通过岗位技能大比武提高了医务人员的专业知识和医疗技术水平。

3.藏医药人才师承教育项目。《根据州深度贫困县中藏医师承人员培训实施方案》，我县遴选县人民医院、县民族医院中藏医人才共6人进行中藏医药人才师承教育培训，周期三年，培训采取跟师学习、独立临床实践、理论学习的形式进行，其中培训指导老师2人，继承人4人。通过培训，继承人能较好地继承掌握老中藏医药专家的临床经验与技术专长，成长为中藏医药理论基础扎实、临床（实践）能力较强、具有良好医德医风的中藏医药骨干人才。

4.民族医药人员知识与技能培训项目。贯彻“中西医并重”的卫生工作方针，充分发挥中藏医专科优势，积极运用中医药在疾病防控、应急处置以及医疗救治等方面的重要作用，近三年选派县民族医药专业技术人员7人次，参加省州卫生部门举办的中藏医药适宜技术推广培训，通过培训提高了民族医药人员的中藏医药基础理论、基本知识和基本技能，与现代医学知识、技能和临床经验有机结合，熟练地运用中藏医药、中西结合方法防治疾病，为人民群众提供更加安全有效的中藏医医疗保健服务奠定了良好的基础。

5.疾控人员岗位培训项目。按照关于举办省深度贫困县疾病预防控制人员岗位培训班的相关文件要求，近三年，我县选派卫健局副局长、cdc副主任和疾病预防控制人员共31人参加了省级卫生部门举办的疾病预防控制人员岗位培训，培训包括“疾病预防与控制、突发公共卫生事件应急处置、疫情报告及健康相关因素信息管理、健康危害因素监测与干预、实验室检测分析与评价、技术管理与应用”等内容，通过培训全面提升疾控人员的疾病预防控制能力。

6.卫生管理干部培训项目。按照省卫生健康委关于举办深贫县卫生健康管理干部培训班的通知要求，近三年组织县卫生健康局局长、公立医院院长、专业公共卫生机构领导干部、基层医疗卫生机构负责人参加了卫生管理干部培训班，受训25人次，通过培训提高了我县医疗卫生机构管理人员的综合管理素质和行政管理能力。

7.技术骨干进修项目。按照深度贫困县县级卫生技术骨干进修培训项目要求，2024年-2024年选派县级医疗机构及部分乡镇卫生院12名技术骨干到对口支援单位进修，进修时间为半年，培训内容包括临床医学、护理、检验、医学影像、口腔等专业，通过进修增强了医务人员的医技水平，同时也提高了县级医疗机构的服务能力。

8.全科医生转岗培训项目。按照上级下达的目标任务三年共完成全科医生转岗培训25人次，培训采取学时制与学分制相结合、集中培训与分散自学相结合的方式进行，截止目前，我县有全科医生61名，全科医生持证率为63%，通过该项目的实施消除了乡镇卫生院全科医生空白点，完成了“一乡一全科”的目标，也为乡镇卫生院推进家庭医生签约服务、开展基本公共卫生服务、落实分级诊疗制度等工作提供了人才保障，乡镇卫生院的服务能力得到明显增强。

9.乡村医生达标培训项目。根据《州深度贫困县“一村一医”培训提能实施方案（2024-2024）》要求，结合我县实际制定了我县“一村一医”培训实施方案，对培训工作做了详尽的安排和部署，邀请市第五人民医院“传帮带”老师和卫健系统业务骨干对乡村医生进行授课，三年共培训村医456人次，通过理论学习和临床实践，增强了乡村医生的诊断和处理一些常见病、多发病和地方病的能力，强化了无菌操作意识，掌握了常用操作技能，熟悉了合理用药方法以及相关的法律法规、疾病预防控制和妇幼保健卫生知识，增强了责任心，改变了服务意识。

（三）人才招引

1.招募“三支一扶”计划自愿者。认真落实省委省政府关于大学毕业生到深度贫困县工作相关优待政策，积极引导大学生向我县流动，2024-2024年招募“三支一扶”计划自愿者支医人员13人。截止目前卫生系统共招募“三支一扶”计划自愿者17名，其中8人已转为医疗机构在编人员，另有9人在服务期内。该项目的实施解决了我县基层卫生院人少事多，缺编少人的现况，进一步增强了基层卫生院人才队伍建设，也为解决大学生就业、促进社会事业发展起到了积极作用。

2.畅通人才招引渠道。2024-2024年采取考核、考试招聘，县外调入等方式招聘在编卫生人员29人，招聘员额制人员38名（其中专业技术人员33人中辞职2人），各医疗卫生机构招聘编外人员137人（其中专业技术人员115人）。

（四）医疗卫生对口支援。

1.“传帮带”工作。加强与市第五人民医院、县、市人民医院对口支援帮扶工作，充分发挥“传帮带”作用，三年来，接受省内对口支援单位选派“传帮带”人员74人（其中35人次，中医药大学附属医院8人次，市第五人民医院31人次），通过“传帮带”师带徒为我县培养卫生人才160名。在“传帮带”专家的大力支持下，县人民医院提前完成了泌尿外科、妇产科州级重点学科申报工作，使泌尿外科从没有专科手术开展到能开展多项泌尿外科手术，从没有专科人才到逐渐形成泌尿外科专业团队，从常见病多发病到疑难、危重、肿瘤病例的治疗取得了长足的进步，妇产科能开展一系列妇科腹腔镜手术如腹腔下异位妊娠、子宫切除、卵巢囊肿等手术；在“传帮带”专家的带教下，县妇计中心开展了股静脉穿刺、儿童被动操、听力筛查、宫颈锥切、剖腹产等新业务。

2.医联体建设。2024年5月，县人民医院与市人民医院开展了医联体建设以来，由市人民医院选派1名副院长、8名儿科医生和16名护理人员轮流到县人民医院开展儿科诊治工作，打破了县人民医院无儿科的现状。

3.人才培养帮扶。各医疗机构先后派出医务人员18批次共计100余人次到中医药大学附属医院、第五人民医院和县就医院管理、医疗、护理、检验、放射、执法、公共卫生、慢病管理、卫生城市创建等方面工作开展为期3天至1年不等的免费进修学习，为县培养了一批本土医疗卫生专业型人才和管理型人才。

4.援建项目。我县选派7名业务骨干到省市中医院跟班学习1年，选派人员在带教老师的指导下系统学习相关疾病的临床诊治工作，同时省举办了助产士、全科医生及现代医院管理等培训班9期，为我县培训了32名医务人员及管理人员。

对口支援帮扶工作采取“请进来”、“送出去”方式，带教人员通过组织查房、手术示教、疑难病例讨论、专题讲座等各种临床带教形式，为我县培养优秀的专业技术人才，使他们成为医疗技术骨干，有效缓解了医院人才技术短缺的问题，提升了医院整体医疗技术水平，为我县打造了一支愿承担、有能力、可支撑的本土医疗卫生人才队伍。

（五）人才稳定工程。

1.鲜明用人导向激励机制。各医疗机构把专业技术人才在临床一线、疫情防控的工作经历作为职称晋升、岗位聘用、评优评先、提高待遇的重要依据；积极组织医务人员参加各类优秀人才推荐评选工作，其中推荐12名长期在一线工作且成绩突出的医务人员申报全省民族地区基层优秀人才基金奖项，经省卫生健康委评选出6名基层优秀人员，发放全省民族地区基层优秀人才基金2万元/人。为树立典型，表彰先进，激励广大党员干部职工和医务工作者积极投身抗击疫情工作，今年经县人事部门批准同意，评选出县人民医院等14家医疗卫生机构为嘉奖集体，刘娟等66人为嘉奖个人。

2.保障待遇留住人才。县卫生系统严格按照相关文件规定落实艰苦边远地区津贴、乡镇补贴、高海拔地区折算工龄补贴、绩效工资、休假等政策。

3.严格政策稳定人才。严格按照人才引进项目规定，实行最低服务年限制度，2024年以来，我县通过阳光天使计划项目引进人员中有3人未满服务期限提出辞职，按照项目规定共收回学费补助金12200元，并收取违约金6100元，收回资金已全额上缴国库；定向培养医学生有两名违约，因未到县报到，违约责任由州卫健委统一办理。

4.严格考核约束人才。各医疗机构将卫生技术人员的工作业绩、资格考试等情况纳入考核考评，与绩效发放、评先评优挂勾。

三、存在的问题

（一）引才不易，留才也难。

一方面是由于工资待遇、环境条件等因素的制约，没有吸引优秀人才的良好条件，要引进和留住高学历、高素质专业人才难；另一方面是目前的专科、本科毕业生对就业形势存在着脱离实际的高期望值，不愿到少数民族地区工作；三是人才流失严重，一旦有大医院召唤，便有人抵不住诱感，2024年以来，系统内职工已有9人辞职另谋岗位（其中包括2名员额制人员），且大部分辞职人员是医院培养的业务骨干或中坚力量。

（二）人才培养困难，递队建设难以形成。

一方面是现有人员紧张，派出医务人员进修、学习，往往会打乱医院的工作安排，若派出学习人员过多，遇到突击性任务，就会出现人员紧缺的尴尬局面，人员紧张，往往使医院管理者放弃或压缩进修人数。另一方面是经费紧张，主要是指基层卫生院，外出进修、学习需要大量的资金，然而目前基层卫生院财务状况比较拮据，不可能拿出较多经费来保证医务人员的进修、学习；三是县级医疗机构医务人员年龄结构老化，存在青黄不接、中层断档的现象，缺乏经验丰富的学科技术带头人；以上因素导致卫生人才梯队建设难以形成，中青年业务骨干较为缺乏。

（三）定向培养项目制约了人才引进。

一方面近年来实施定向生培养计划为我县签订了定向医学生培养协议22份，解决了人才引进难的问题，但同时也因定向生占用了大量专业技术人员编制，导致医疗机构无法进人的现象。另一方面定向人才培养专业较局限仅有临床医学和中医学，对基层医疗机构急需的儿科、影像等紧缺的专业性人才因受编制限制无法引进。

四、建议与意见

（一）调整定向培养医学本（专）科生项目。

定向培养项目周期长、投入大、服务时间短，且占用了部分医疗卫生单位的编制导致缺编少人。对基层医疗卫生机构希望通过面向大中专院校毕业生进行考核考试招聘方式引进人才，一方面招聘专业可由各单位根据当年需求申报计划，另一方面招聘人员当年即可到医疗机构就业，减少缺编少人的现象发生。

（二）继续实施乡村医生定向委培和达标培训项目。

现有乡村医生多数是由六七十年代的赤脚医生和具备初中以上学历的人员，医疗卫生知识老化或医疗卫生服务基础知识较差，虽然大多数乡村医生获得了《乡村医生执业证书》，但实际医疗服务能力却达不到工作要求，只能作为一个哨点存在，希望通过继续实施乡村医生定向委培和达标培训项目，进一步提升乡村医生的服务能力和专业知识水平。

（三）持续开展在职培训、人才招引、对口支援、人才稳定工程。

通过以上项目的实施进一步加强医疗机构的服务能力和医疗水平，全面壮大卫生人才队伍，为推动深度贫困县健康扶贫和卫生事业发展提供坚强人才保障。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找