

# 汾阳市卫生健康和体育局

---

汾卫体便函〔2023〕127号

## 汾阳市卫生健康和体育局 关于汾阳市第七届人民代表大会第四次会议 代表第12号建议意见的答复

吕汉新、刘静、任云峰代表：

你们提出的关于《汾阳市医疗集团卫生人才建设建议》的意见我局已收悉，现答复如下：

首先感谢您们对汾阳市医疗集团人才现状的关注，对有关问题的调研分析和提出的对策建议等，对我们做好这方面的工作很有助益。专业技术人才是全市医疗卫生系统的事业之基、发展之要、活力之源。

### 一、医疗卫生人才队伍建设情况

我市坚持把加强卫生人才队伍建设作为推动卫生事业发展、满足人民群众医疗卫生需求的一项重要工作来抓，超前谋划，积极推进，在卫生人才培养目标与规划、经费安排、人员招录、待遇提高等方面为卫生人才队伍建设提供了坚强有力的支持和保障。特别注重用好用活《吕梁市引进优秀高校毕业生实施意见》等相关政策，积极做好招录和引进卫生技术人员工作，加大人才招聘、引进力度，不断充实全市基层卫生人才队伍。同时，加大对基层医疗卫生技术人员的培训力度，形成了一批基层卫生技术骨干。

(一) 统筹人才资源管理。我市改革完善医疗卫生人才培养机制，增加全科、儿科等紧缺人才供给，同时创新人才使用机制，每5年动态调整镇卫生院人员编制总量，盘活用好存量编制。扩大农村订单定向免费医学生培养规模，建立了乡村医生人才库，按“空1备1”的原则确定入库名额，目前入库人员达到519人，从人才库中选聘乡村医生就近择优补充到村卫生室，稳定和优化乡村医生队伍。

(二) 加强人才一体化配置。实行卫生人才市管乡用、乡聘村用，建立健全人才双向流动机制，并在职称评聘方面给予一定倾斜。统筹市域内优质医疗卫生人才资源，建立健全定期向镇村派驻医务人员工作机制，市级医疗卫生机构与乡村医疗卫生机构共同开展家庭医生签约服务。选聘优秀乡村医生补充到村卫生室。近三年我市共新进55名乡村医生，实现了每个行政村、自然村至少配备一名乡村医生。同时，今年计划招聘医护人员120名，其中招才引智计划招聘53个工作岗位，校园招聘2名研究生，目前正在进行中。

(三) 深化薪酬制度改革。我市出台了《关于按季度发放事业单位奖励性绩效工资的通知》，绩效工资总量划分为基础性绩效和奖励性绩效两部分。基础性绩效工资根据岗位划分按月发放，标准为核定总量的70%。奖励性绩效工资由单位绩效考核组考核后，根据绩效考核结果按季度发放。

当前，全市基层医疗卫生队伍还存在一些问题和不足，主要是：

(一) 人才总量不足。汾阳市约43万人，按照县级每千人

口 3.5 张医疗床位标准，理论上需要配置 1500 个床位，目前全市公立床位 919 个，缺口 581 个。同时，按照现有公立床位数以及“床位与卫生技术人员”比为 1: 1.62 来看，全市应配备卫生技术人员 1489 人，实际 837 人，缺口 652 人。另一方面，基层卫生系统既缺少高学历、高职称、专业技术过硬的学科带头人，又缺少业务骨干，特别是在职专业技术人员中，年龄 45 岁以上比例偏高。村医年龄普遍偏大，镇卫生院基本没有学科带头人，重点专业业务骨干数量不足，难以满足群众对优质医疗卫生服务的需求。

（二）整体素质不高。近年来，基层公共卫生服务项目逐年增加，各基层医院的工作重点均放在公共卫生服务项目上，很多单位的人员都是身兼数职，临床科室业务、公共卫生服务项目同时落在一个人身上的现象已成常态。有的不能及时更新医学知识，导致医疗专业知识短缺。

（三）专业素质薄弱。优质人才资源主要集中在市级医疗卫生机构，普遍存在镇和村卫生院人员力量相对较弱的现象。另外，全市专科特色不明显，专业拓展困难，普遍缺乏妇产科、儿科、内科、骨科医生，拥有卫生专业技术证书的人员偏少。同时，在岗医生大多身兼数职，做不到全身心钻研医疗专业知识，专业素养难以得到提升。

（四）引才留才困难。由于医疗设备、工资待遇、生活条件等因素的制约，引进和留住“高层次、紧缺专业人才”比较困难。全市医疗设施设备相对落后，限制了医疗服务人员的专业技能和服务水平的有效发挥。我市经济基础相对薄弱，工资、待遇相对

偏低，也造成部分人才外流。

(五)人才分布不均。镇、社区招聘本科学历以上、市级医疗机构招聘研究生以上学历的人才比较困难，大多数本科生不愿到乡镇、研究生不愿留县城，导致各基层卫生机构临时用工比例仍不断增加，不仅增加了经济负担，也给限制了医疗质量水平的提升。

## 二、下一步工作计划

(一)加大投入，营造良好成长环境。我市将进一步把加强基层卫生人才队伍建设作为发展卫生事业、推行卫生惠民工程的一项重要任务来抓，切实把基层卫生人才队伍建设摆上重要议事日程。改善设施条件。主动争取，加大投入，不断改善基层医疗卫生工作条件，积极鼓励卫生技术人员到基层、到最需要的地方去工作、去锻炼，为卫生技术人员的成长创造必要的条件，营造人才成长的良好环境。加强内部管理。努力为卫生人才健康成长营造一个风清气正、积极向上的成才环境。强化激励措施。关注村医，逐步提高村医的补助标准。合理确定公立医院绩效工资总额，建立动态调整机制，完善公立医院目标绩效考评奖励办法，落实医院分配自主权。营造良好环境。合理建立轮休调休制度，促进基层医卫人员身心健康。加快推进基层医疗卫生机构基层设施建设和投入，提高基层卫生医疗机构基础环境，为员工提供较好的工作环境、生活环境等。

(二)完善机制，强化人才队伍建设。推动医疗改革。强化全市医疗资源建设，推进山西医科大学汾阳学院分立设置工作，建设医科大学、汾阳医院和医疗集团共同参与的医联体，探索

3+2+1+C（三级医院+二级医院+一级医院+村医）的新模式，全面提升医疗机构运行管理，四级联动，构建“首诊在基层、治疗在县域、重症在大医院、康复回基层”的诊疗格局。积极引进人才。安排专项资金用于人才引进，对于调入迁入的高层次人才，可享受一次性安家资助，并在科研项目扶持、人才培养使用以及住房、子女入学、户籍等多方面给予优惠保障，形成引才、用才、留才的政策环境。统筹编制资源。实施全市基层医疗卫生机构编制总量控制、统筹管理、调剂使用，在全市基层医疗卫生机构总编制不减少的基础上，按照服务人口、交通地理、工作量等因素重新核定基层医疗卫生机构编制，保障基层医疗卫生机构用人需求。实施自主招聘。落实医疗卫生机构用人自主权，按需编，公立医院按照事业单位公开招聘工作人员有关规定自主招聘。对医院紧缺的高层次人才，结合实际按公开招聘相关政策规定由医院采取简化考试程序或考核方式招聘。对基层医疗机构招聘卫生专业技术人员，适当降低学历层次要求。完善用人机制。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，规范专业技术人员的职称评聘、执业资格注册等制度。为培养医疗卫生技术人员给予必要的经费支持，充分调动职工培训的积极性，提高医疗卫生的服务能力。探索建立完善的退休专家返聘机制，在引进人才的同时，发挥现有老专家的余热，做好传帮带工作。

（三）加强培训，提升医疗服务水平。培养业务骨干。通过采取集中培训、挂职锻炼、共建共管等形式培养一批高层次临床医学和管理人才。通过请进来、送出去和实施专家团队建设项目等方式，加快对业务骨干和学科带头人的培养，努力造就出一批

有一定权威和影响力的专家型学科带头人。鼓励和支持基层在岗卫生技术人员参加成人学历教育，提高学历层次。提高培训实效。进一步完善继续医学教育，加强对基层医疗机构(包含村卫生室)在岗医务人员执业资格考前培训，重点培养卫生人才的学习能力、实践能力和科研创新能力，使培训从一般性的知识补缺转移到开发人才的潜能、激发创造力上来，不断提高培训实效，确保每个基层医疗卫生单位有两名以上的执业医师。提升基层能力。加大对镇(街道)卫生院的临床带教和业务指导力度，加强对村医的培训和管理工作。建立人才培养激励约束机制，把教育培训作为上岗、任职、晋升的必备条件，促进在职基层卫生技术人员参加学历教育、技能培训、临床进修等学习培训，不断提高业务素质和医疗服务水平。

汾阳市卫生健康和体育局

2023年8月15日

