

昆明市呈贡区卫生健康局文件

呈卫健发〔2023〕20 号

呈贡区卫生健康局卫生健康人才发展三年行动计划（2023-2025 年）

一、总体要求

为贯彻落实党的二十大精神、习近平总书记在中央人才工作会议上的重要讲话精神，坚持党管人才的原则，牢牢把握人才工作作为医疗卫生事业发展服务的宗旨，加大人才引进和培养力度，完善人才激励机制、规范专业技术人才管理，做好卫生人才服务。认真贯彻落实《云南省卫生健康人才队伍发展 30 条措施》以及《云南省“十四五”卫生健康人才发展规划》，努力补齐卫生健康人才队伍短板，着力打造高素质卫生健康人才队伍，现制定呈贡区卫生健康局卫生健康人才发展三年行动计划如下：

二、工作目标

（一）加强领导，落实责任

坚持党管人才，加强对卫生人才队伍建设的领导。各医疗卫生单位主要负责人为卫生人才队伍建设第一责任人制度，按照卫生人才队伍建设的目标、重点任务，制定本机构人才队伍建设计划，落实具体措施。呈贡区卫生健康局将认真贯彻落实云南省卫生健康人才队伍发展 30 条措施以及云南省十四五卫生健康事业发展规划，努力补齐卫生健康人才队伍短板，着力打造高素质卫生健康人才队伍。加强公共卫生、老年护理、妇幼健康、基本医疗等短缺卫生资源配置。

（二）充实卫生人才队伍

按照国家对医疗卫生人员配置标准核定辖区各级政府举办的医疗卫生机构人员岗位数。对各医疗卫生机构应有岗位数与现有编制数的差额，参照区教育系统外聘教师待遇政策，由区财政预算安排聘用人员经费，在三年内逐年招聘充实医疗卫生人才队伍。

一是加强执业（助理）医师和注册护士的人才引进。2022 年呈贡区每千人口执业（助理）医师数为 1.68 人，昆明市每千人口执业（助理）医师数为 4.16 人，呈贡区每千人口执业（助理）医师数远低于全市水平，且未能达到全国水平。大力引进执业（助理）医师人才，到 2025 年实现呈贡区每千人口执业（助理）医师数达到或超过全国水平，争取向全省水平及全市水平靠近；2022 年呈贡区每千人口注册护士数为 1.82 人，昆明市每千人口

注册护士数达 5.7 人，呈贡区注册护士数远低于全市水平，且未达到全省水平。到 2025 年实现呈贡区注册护士数达到全省水平，争取向全市水平靠近。

二是加强全科医生人才队伍建设。2022 年呈贡区执业注册全科医师有 92 人，每万人常住人口全科医师数仅 1.32 人，到 2025 年实现每万人常住人口全科医师数达 3.1 人。

三是推进药师（士）人员引进。呈贡区药师（士）数仅有 72 人，每千人常住人口药师（士）0.1 人，与 2022 年全市水平相差 0.23 人。2025 年呈贡区每千人常住人口药师（士）目标值达到 0.54 人。

四是推进中医药人才队伍建设。呈贡区中医类别执业（助理）医师数仅 246 人，每万人口中医类别执业（助理）医师数 3.54 人；每万人口中医医院卫生技术人员仅 0.8 人，远远低于全国平均水平。加大对中医药人才培养，完善投入保障机制，推进基础建设和环境优化，多途径、分类分层培养中医药人才，到 2025 年争取实现全省规划目标每万人口中医类别执业（助理）数达 6.2 人。

五是完善公共卫生人员配备，加强疾病预防控制人才队伍建设，建立适应现代化疾病预防控制体系的人才培养使用体制。专业公共卫生人员队伍存在很大缺口，每万人公共卫生机构人数标准为 8.3 人，目前呈贡区公共卫生机构人数远达不到此标准，通过人才引进，逐步补齐公共卫生人才队伍的缺口，完善公共卫生

人才队伍建设。

（三）建立灵活自主的卫生人员用人机制

一是探索实施系统内人员编制系统备案制，打破单位人为系统人，实现系统内人员自由流动。二是目前呈贡区基层医疗卫生机构内基本以初级职称人员为主，缺少中级职称人员，无正高级职称人员。三年内落实社区卫生服务中心作为基层医疗机构高级职称聘用不受额数限制的政策，采取竞聘上岗、两年一聘的方式由区卫生健康局聘任，相应街道社区卫生服务中心比照相关标准用医疗收入给予待遇保障，充分调动广大医务工作者的工作积极性。

（四）强化高层次医疗卫生人才培养

充分依托省市优质医疗资源优势，推进“名医工作室”、“基层专家工作站”建设工作，通过高层次医疗人才及团队的带动帮扶，提升基层卫生人才队伍服务能力。由于各单位人才紧缺，致使外出进修等人才培养措施无法落实，三年内逐年招聘充实医疗卫生人才队伍，鼓励各单位委派人员外出进修，学习应用新知识、新技能解决问题的能力，打造名院、名科、名医和品牌医疗卫生机构。

（五）拓宽视野，积极引进人才

针对呈贡区体制内卫生人员硕士及以上学历人才人数极少情况，建立高层次医疗卫生人才的引进机制，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”的进入机制，建立起引进高级人才的“绿色通道”。对一些特科冷门适当降低引进人才标准，引进部分具有中级以上职称，有培养前途的青年才俊。引导各单位按照“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、人才租凭等方式灵活引进国内外优秀卫生人才与智力，建立有利于人才流入的引才机制。

（六）加强基层医疗机构卫生健康人才队伍建设

一是扩大社区卫生服务中心人才队伍建设，落实好《中共昆明市委办公室昆明市人民政府办公室关于进一步加强乡镇卫生院建设的通知》（昆办通〔2020〕38号）和《呈贡区关于进一步加强街道社区卫生服务中心建设的实施意见（试行）》（呈办通〔2021〕48号）文件精神。街道社区卫生服务中心医师人员占比不低于单位专业技术人员编制数的30%。通过人才柔性引进、退休人员返聘、对口帮扶等多种方式，拓宽基层卫生人才引进渠道，吸引城市医院、非公医疗卫生机构人员到基层提供服务、参与家庭医生签约或者定期出诊、巡诊，提高基层服务能力。加大基层卫生管理人员培训力度，提升基本医疗卫生服务能力和健康管理水平。目前呈贡区每千人农村人口乡镇卫生人员数为3.02人，到2025年，实现每千常住人口基层卫生人员数达到3.30人，每个街道社区卫生服务中心至少配备1名公共卫生医师。

二是加强村卫生室人才队伍建设。落实好《关于印发昆明市

乡村医生培养工程实施方案(2021-2026)的通知》(昆组通〔2021〕5229号)文件精神。建立健全乡村医生聘用、考核、退出机制。推动乡村医生向执业助理医师转化,支持采取派驻、巡诊等灵活多样的方式,确保乡村医疗卫生服务全覆盖。完善乡村卫生服务一体化管理机制,全面实施乡村医生“乡管村用”。落实乡村医生各项补助,逐步提高乡村医生收入待遇。建立乡村医生执业风险化解机制,采取县域内医疗卫生机构整体参加医疗责任保险等方式有效化解乡村医生的执业风险。目前农村每千人口执业(助理)医师数为0.75人,到2025年,实现农村每千服务人口至少配置1名乡村医生或乡村执业(助理)医师,健全和完善乡村医生补偿、养老政策,稳定和优化乡村医生队伍,到2025年50%的乡村医生取得执业助理医师及以上资格。

(七) 加强基层人才培养

基层医疗卫生机构中社区卫生服务中心(站)卫生技术人员学历主要以大专及大专以下学历为主,占比63.89%,乡镇卫生院占比51.77%。呈贡区社区卫生服务中心研究生学历人员仅有2人。基层医疗机构极度缺乏高学历卫生人才,继续加大政策倾斜力度,深化紧密型县域医共体建设,鼓励和引导医疗卫生人才向基层流动。鼓励有意愿从事乡村医生且具有全日制大专及以上学历的临床医学、中医学类、中西医结合类等相关专业应届毕业生、医学专业高校毕业生直接向县级卫生健康行政部门免试申请办理乡村医生执业注册。继续开展基层卫生人员中等职业学历教

育，鼓励符合条件的在岗乡村医生进入中、高等医学（卫生）院校（含中医药院校）接受医学学历教育，提高乡村医生整体学历层次。

（八）加强基础设施建设

一是加强街道社区卫生服务中心基础设施建设。根据呈贡行政区域卫生发展规划、医疗机构设置规划，在每个街道辖区范围内建设一所标准化的街道社区卫生服务中心。力争三年内，以城市更新改造及村庄搬迁安置规划配建配套、租赁和购买的方式补齐龙城、斗南、洛龙街道社区卫生服务中心业务用房不足的短板。新建、新租用的业务用房应留有发展空间，相对独立、与居民住宅区有一定距离，设计有无障碍设施并预留两个楼梯通道用于医疗应急救援通道和消防通道，按照《医疗机构标准》（2016 试行）房屋使用面积原则上不低于 4000 平方米。

二是持续推进社区卫生室标准化建设。原则上根据群众需要在每个社区办好 1 所标准化卫生室，由社区居委会无偿提供不低于 200 平方米的卫生室业务用房，至少设有诊室、治疗室、公共卫生室和药房，基本设施配置符合标准。

（九）提升基层中医药服务能力

全面做好公共卫生服务中心医药健康管理工作的，积极发展中医药预防保健服务体系和应急能力建设。到 2025 年，全区所有街道社区卫生服务中心均设置中医科和中药房，所有社区卫生服务站能提供中医药服务，90%的社区卫生室能提供中医药服务。

充分利用辖区内中医医疗资源，采取名医坐堂等方式为辖区群众提供优质中医服务。

三、加强保障，创新机制，有效激励人才

一是落实卫生人才绩效分配制度，真正实现多劳多得、优绩优酬，提高人才工作积极性。二是建立以政府奖励为导向、用人单位奖励为主体的人才奖励体系，发挥经济利益和社会荣誉双重激励作用。定期对做出突出贡献的各类优秀人才和人才工作先进单位进行奖励，按照其工作业绩加大福利待遇倾斜力度，发挥好示范引导作用。三是加大精神激励力度。各医疗卫生单位可以通过设立“十佳卫士”、“十佳医务人员”等公示专栏，广泛宣传优秀医疗卫生人才的先进事迹，激发各类医疗卫生人才创业热情和创造力，形成人才活力竞相迸发，聪明才智充分涌流的生动局面。四是加大人才工作的宣传表彰力度，促进形成尊重人才的良好氛围。每年表彰一批优秀医务工作者，引导广大医护人员精心钻研技术、热心服务群众。五是改善高层次人才的生活和工作条件，为其居住、出行、子女入学和家属就业提供保障。运用政府奖励、重点资助等手段，引导有能力的人才开展医学科研攻关、承担重大医学课题研究等。努力为人才营造良好的成长环境。六是强化高层次人才培养和选拔机制。依托“兴滇英才支持计划”、“春城计划”等项目，重点支持和培养长期在医疗卫生一线工作，医疗技术精湛、医德高尚、同行认可的医学领军人才。七是保障乡村医生待遇。根据昆明市经济社会发展水平和财力状况，逐年提高

对乡村医生工作补助，原补助渠道不变，不足部分申请区级财政予以补助到位。健全和完善乡村医生补偿、养老政策。**八是**加强校地合作，定向培养基层医疗卫生人员。**九是**允许医疗卫生机构突破现行事业单位工资调控水平，允许医疗服务收入扣除成本并按规定提取各项基金后主要用于人员奖励。

昆明市呈贡区卫生健康局

2023年6月30日



