

43. 中共北京市委组织部 北京市卫生局
关于印发
《关于加强卫生人才队伍建设的意见》的通知

京卫发〔2010〕20号

各区县委组织部、区县卫生局，市药品监督管理局、市中医管理局，各有关医疗卫生单位：

为进一步加强北京市卫生人才队伍的建设，根据中央和北京市有关人才工作的要求，结合北京卫生事业改革与发展的需要，制定了《关于加强卫生人才队伍建设的意见》，现印发给你们，请遵照执行。

中共北京市委组织部
北京市卫生局
2010年5月31日

关于加强卫生人才队伍建设的意见

为建设一支高素质的卫生人才队伍，大力推进首都卫生事业的快速发展，根据中央和北京市人才工作有关部署和要求，结合北京市卫生系统实际，现就加强北京卫生人才队伍建设提出如下意见。

一、指导思想和总体目标

（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，按照建设世界城市和“人文北京、科技北京、绿色北京”的要求，围绕首都卫生事业改革与发展的目标，大力实施人才强卫战略，紧紧抓住人才培养、吸引和使用三个环节，坚持以用为本，提高卫生人才队伍的整体素质，促进卫生人才队伍全面、协调、可持续发展，为首都卫生事业发展和人民群众健康提供人才支持和智力保障。

（二）总体目标。

按照党的十七大提出的“人人享有基本医疗卫生服务”的总体要求，根据卫生部等六部门《关于加强卫生人才队伍建设的意见》和北京卫生事业改革与发展的需要，确定总体目标为：建设一支在国内外卫生领域具有一定影响力的高层次卫生人才队伍，建设一支能够满足首都群众基本医疗卫生服务的基层卫生人才

队伍，建设一支能够推动卫生事业科学发展，具有战略思维、领导水平高的卫生管理人才队伍，逐步形成规模适宜、结构优化、层次合理、素质优良、实力雄厚的卫生人才队伍。

二、具体目标和主要任务

以实施“215”高层次卫生技术人才队伍建设工程和加强基层卫生人才队伍建设为主要任务，整体推进各类卫生人才队伍的协调发展，全面提高卫生人才的综合素质和能力。

（一）加强高层次卫生人才队伍建设。

按照市委市政府《关于进一步加强高层次人才队伍建设的意见》要求，继续抓好北京市卫生系统“215”高层次卫生技术人才队伍建设工程。通过3至5年的努力，选拔20名领军人才，100名学科带头人，500名学科骨干。进一步完善高层次卫生人才的评价指标体系，制定并执行配套的高层次人才培养管理办法，建立高层次人才培养档案。依托重点学科和重点实验室的建设，努力打造一批在国内领先、具有国际竞争力的专家团队。支持高层次人才申报国家重点项目和奖励，申报两院院士。

（二）加强基层卫生人才队伍建设。

通过政策导向，促进基层卫生人才队伍的稳定，增强基层医疗卫生机构对人才的吸引力。从首都城乡卫生实际出发，认真研究群众的医疗卫生需求，合理配置基层医疗卫生机构人员，加大农村卫生人才、社区卫生人才、全科医师和护理人才的培养力度。区县二级医院及卫生机构，要以学科骨干培养和住院医师规范化

培训为重点进行培训。乡镇医疗卫生机构，要以“三基”培训为重点进行培训。乡村医生，要以规范化岗位培训为重点进行培训。实行岗位培训再注册制度，建立以需求为导向的培训机制。大力开展社区卫生人员培训。农村乡镇卫生机构在职在岗卫生人员每5年进行全员岗位培训一次，村卫生室在职在岗卫生人员每年培训一次。培训成绩作为岗位聘任与年度考核、职称晋升的重要依据。加强与大医院、高校和科研机构的合作，采取定向招生、定向培养和定向分配的方式，为基层医疗卫生机构培养下得去、留得住、用得上的医疗卫生专业技术人员，更好地为当地群众提供医疗卫生服务。

（三）加强公共卫生人才队伍建设。

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。加强公共卫生人才的培养，重点加强疾病预防控制、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，提高应对新发、突发传染病和重大灾害与恐怖事件等突发公共卫生事件的能力，保障首都公共卫生安全。加强与高等院校的合作，加大公共卫生学科建设的力度。进一步完善相关制度，吸引、鼓励高等院校公共卫生专业毕业生到基层公共卫生机构工作。各区县卫生行政部门及所属公共卫生机构，要根据传染病防控需要，组织传染病防控知识的专项培训。加强卫生监督人员的业务培训，不断提高卫生监督人员的综合素质和执法能力。公共卫生人员的培训成绩纳入职称晋升考核。

（四）加强中医药人才队伍建设。

落实市政府《关于促进首都中医药事业发展的意见》，实施好北京市中医药“125”人才培养计划，开展学科领军人才、高层次西学中用人才、传统中药人才、学术传承人才、中医科普人才和国际交流人才等六类紧缺人才的培养。充分利用名家研究室、名医工作室和名医传承工作站，开展学术传承和人才培养工作。开通首都中医药实训网，实现中医药从业人员全员基本功底网络培训。充分利用“名医大讲堂”，开展全系统“四部经典”网络强化培训。实施中医药“回归扎根”工程，开展中医药全科医师培训，为社区卫生服务培养大批医针药结合、内外妇儿常见病兼通、中医药适宜技术全能的中医药全科人才。

（五）加强卫生管理人才队伍建设。

深化卫生系统干部人事制度改革，加大内部竞争上岗和面向社会公开选拔领导干部力度。积极推动卫生管理人员岗位培训，逐步建立医疗卫生机构管理人员持证上岗制度。制定不同层次、不同类型医疗卫生机构管理人员的职位说明书，规范管理者的职责和权限。会同有关院校逐步完善卫生管理专业相关学科建设，实施卫生管理人员培训及学历教育。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评价体系，进一步规范医疗卫生机构管理人员培养、选拔与使用，努力建设一支职责明晰、考核规范、责权一致的职业化医疗卫生机构管理人才队伍。

三、完善机制，科学管理

建立和完善与首都卫生事业改革和发展需求相适应的卫生人才管理体制和工作机制，制定并完善卫生人才队伍建设的相关政策，提高工作效率和管理水平。

（一）建立和完善卫生人才引进和交流机制。

加快人才结构调整，优化人才资源配置，促进人才合理流动。鼓励不同医疗卫生机构专业技术人员之间在服务、科研、教学等多领域的交流合作，鼓励人才由人才聚集度较高的大医院向基层医疗卫生机构流动。通过政府引导和市场调节，实现区域卫生人才资源合理配置。

充分发挥首都医疗卫生的人才优势，鼓励有关高校和科研院所及大医院，与基层医疗卫生机构建立人才培养合作关系，通过进修、挂职、支教、助医等多种形式，促进基层卫生人才队伍建设。充分发挥市卫生人才交流服务中心的作用，加强卫生人才信息网络和人才库的建设与管理。

加强社区卫生服务机构大学生及适宜人才的引进工作，进一步做好为农村山区半山区定向培养临床医学毕业生工作。借助北京海外学人中心的引才工作平台，制定切实可行的引才计划，积极探索制定配套措施，力争在5年内引进75名左右海外高层次人才。

（二）建立和完善卫生人才培养机制。

进一步完善卫生人才培养机制，建立分级负责，责权清晰，制度完善的市、区县、乡镇三级卫生人才培养的组织管理体系。

遵循医学人才成长规律，兼顾当前需要与长远发展，逐步规范人才培养制度。重点加强高层次技术人才、卫生管理人才、农村卫生人才、社区卫生人才、公共卫生人才、中医药人才、全科医师和护理人才培养机制的建设。

充分发挥首都医学教育资源优势，加大在职医疗卫生人员继续教育的力度。以重点学科建设为基础，探索建立不同教学医院间教学资源共享、统一管理的继续教育基地。不断拓宽卫生管理人才培养渠道，定期选送优秀后备干部到国外进修学习，提高卫生管理人才的综合管理能力。

（三）建立和完善卫生人才评价机制。

建立和完善科学的卫生人才评价指标体系。进一步完善各级各类卫生人才的遴选评价标准，规范遴选评价程序，强化对卫生人才实践能力的考核。既要从专业技术的角度，对创新能力、科学精神、梯队建设以及研究成果等方面进行科学的评价，又要从社会评价的角度，对其学术地位、学术声望、人文素质以及社会认可度等方面进行客观的评价。要发挥好专家在遴选评审中的咨询作用，建立评审专家人才库，探索建立卫生人才评价的专家咨询制度。继续完善卫生系列职称评聘的人才评价功能，深化卫生专业技术职务聘任制改革，坚持个人申报、社会评价、单位聘任、政府调控的人才评价与使用的改革方向，实施评聘分开。

（四）建立和完善卫生人才激励机制。

坚持精神激励和物质激励相结合，进一步完善政府激励制度，

规范部门激励行为。建立以市、区县卫生行政部门激励为导向，用人单位激励为主体的人才激励机制。鼓励和支持用人单位针对人才的个性需求，从物质、精神、事业、感情等多方面，研究制定切实可行的激励措施，为各层次各类人才的发展创造条件。

进一步完善专业技术领域的激励机制，在专业技术职务的晋升、评选先进、专业进修等方面制定激励措施。积极推进卫生事业单位收入分配机制改革，研究制定体现管理人才和专业技术人才报酬相对应的薪酬制度。探索建立适合卫生事业单位性质和特点、以岗位绩效工资为主体的收入分配制度。引导卫生事业单位在收入分配方面，向关键岗位、一线岗位，向高层次人才、优秀人才倾斜。积极协调有关部门提高远郊区县特别是偏远地区的基层卫生人员待遇。逐步形成与岗位职责、工作业绩紧密联系，有利于人才创新创业，灵活多样、科学规范的收入分配机制。

（五）建立和完善卫生人才经费保障机制。

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，探索社会资本参与卫生人才队伍建设的方式。整合卫生人才队伍建设资金，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。市、区县卫生和财政部门要逐步加大对卫生人才队伍建设的支持力度，为卫生人才培养提供经费保障。各类医疗卫生机构要安排一部分资金，用于卫生人才的培养、选拔、引进、评价和激励等。差额拨款事业单位要根据本单位人才队伍建设的需要，按照每年不低于本单位事业

发展基金年末余额 1%-5%的比例，提取专项基金用于人才培养工作。

四、加强组织领导，确保目标实现

建立和完善党管人才工作机制。市卫生局及其所属医疗卫生机构，按照党管人才的原则，成立人才工作领导小组，明确人才工作部门，按照“管宏观、管政策、管协调、管服务”的要求，明确相关部门的职责任务。建立市卫生人才工作协调机制，以联席会的方式，定期组织成员单位研讨全市卫生人才队伍建设的重大问题，科学高效地推进全市卫生人才工作。

建立卫生人才工作责任制。各级卫生行政部门及医疗卫生机构党委（党组）书记为人才工作的第一责任人，领导班子中要明确分管的领导。各有关部门明确工作职责，加强协调配合，突出工作重点，分步实施，整体推进。

建立健全卫生人才工作督查制度。把抓卫生人才工作的情况纳入领导班子和领导干部的考核体系，把卫生人才工作的成效作为衡量和评价领导班子和领导干部政绩的重要标准和依据。从2010年起，市卫生局将定期开展人才工作的专项检查评估工作，确保卫生人才工作目标的实现。

各级卫生行政部门和各医疗卫生机构，要根据本意见精神，结合本地区和本单位的实际，制定加强卫生人才队伍建设的具体实施办法。