

昆明市五华区卫生健康局文件

〔B〕

〔公开〕

五卫函〔2020〕2号

关于对政协五华区九届四次会议 第20B15号提案的答复的函

赵兵委员：

您提出的《简化手续，畅通人才引进渠道》提案收悉，已交我局研究办理，现答复如下：

一、在人员进入机制上求突破

（一）分期分批逐步补齐人才队伍。

一是公招方式。2020年计划申报公开招聘专技人员40人，以全日制本科以上学历的医疗人员为主。之后每年按照人事部门公招计划安排，逐年补充编内人员。用3-5年时间完成区医院空编116人的招聘入编工作，逐步补足医院编内人才队伍。

二是自主招聘方式。在完成“公开招考”基础上，医院实行自主招聘。每年根据医院急需专科人才或岗位需求自主招聘一定数额编

内人员，可将医院日常工作表现良好的编外人员招聘为编内人员。招聘以临床医师为主，要求全日制本科及以上学历。作为科室骨干人才培养，为新院建成储备人才队伍。

三是按照中长期规划需求数逐年完成。2020 年人员总需求数完成后；2021 年按缺工作人员数 30%计算需 116 人；2022 年按缺工作人员数 30%计算需 116 人；2023 年按缺工作人员数 30%计算需 116 人。新院建设项目完工前 2 年进行护理和医技人员招聘，逐步完成新院医疗技术人员队伍建设。

(二)探索实行编制备案制。

由医院根据总体发展规划及病床数的增加，按照《综合医院组织编制原则》中病床与医务人员配比标准，结合医院业务工作实际，在人员不足的情况下，自主开展编制外备案人员招聘工作。招聘的编制外人员向人社部门备案，财政给予一定比例经费补助。备案人员按岗位管理，原则上与编内人员待遇相同。通过编制备案制的实施，有针对性的招聘医院急缺需人才，完成新院人才储备，使急需的人才进得来、留得住。

(三)创新人才引进机制，引进专科人才。

一是在高层次人才引进上，简化手续充分尊重用人单位的自主权，建立起引进中、高级人才的“绿色通道”。对一些特需或重要专科适当降低引进人才标准，引进部分具有中级以上职称，有培养前途的青年专家。如儿科、皮肤科、五官科、康复科等一级科室以及骨科、神外等二级科室的相关人才。二是广辟才路。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、技术合作等方式灵活引进优秀人才，从单一注重引进人才转变为引进人才与智力相结合，让人才引进来，智力用起来，成果留下来。三是完善引进人才薪酬待遇奖励机制。参照《昆明市引进人才实施细则》（昆办通〔2009〕19号）、《中共昆明市委、昆明市人民政府关于进一步加强人才引进培养使用工作的意见》（昆办通〔2008〕29号），结合上级医院人才引进方式，制定《昆明市五华区人民医院人才引进管理办法》，给予一定政治待遇和经济待遇。如：有能力建立医疗团队的博士或学科带头人，一次性给予50万元奖励及提供80平米以上住房一套，开展科研课题及项目的另行给予项目经费。相关经费由区财政给予支持，每年引进1-2名。

二、在开展多样化的招聘渠道上求突破

医院现行传统招聘方式单一、不能最大化的吸引人才，同时人才筛选范围窄，导致人才队伍建设缓慢及结构不合理，不能满足医院发展需求。

医院人才工作应通过多样化的招聘渠道扩大招聘范围。完善人才招聘途径，使人才招聘渠道更加畅通。在实际工作过程中，可将以下几个方面作为入手点：首先，开展就业洽谈会。由人事部门或卫生主管部门统一组织到各医学院校或各大三甲医院规范化培训基地内开展就业洽谈会，对医院人才招聘信息进行宣传，从而使学生及规培生能够获得相关招聘信息。其次，可通过网络渠道。选择医疗专业网站、医院公众号等平台进行招聘信息传播，及时发布人员

需求。从而使全方位网络传播得以实现，使人们更好地了解招聘信息，最终也就能够为公开招聘及社会招聘工作的开展奠定良好基础。

三、在加强和完善人才自身建设上求突破

一是加大继续医学教育工作力度。采取“请进来，走出去”的方式。“引进来”专家坐诊教学“走出去”提升医疗技术。加强医师的培训，采取脱产或半脱产的方式积极参加相关专科医师的培训工作。引导鼓励在职专业人员加强深造学习，通过函授、脱产、自学、远程教育等形式，提高卫生专业人员的学历和技术水平，从而改善卫生技术人员学历结构。二是注重医院管理人员培养。现在医院管理人员绝大多数来源于一线科室，欠缺管理经验，而他们作为医院管理层的中坚力量，在深化医药卫生体制改革及推动医院建设发展中承担着特别重要的责任。针对管理人员应积极灌输医院管理职业化的理念，探索设立医院管理职称系列，建立相对完善的准入、考核和评价体系，使医院管理成为一门独立的专业学科；加强管理专业培训工作，选派管理人员外出参观学习，把管理培训纳入继续教育项目中，邀请专业医学管理专家来院传授先进管理理念，建立一支高质素的管理人才队伍。三是建立专家工作室。邀请上级医院专家到院建立专家工作室，通过“传帮带”作用发挥，为医院建立自己的专家室及打造重点特色专科奠定基础。专家工作室不拘泥于临床医师团队，也应大力发展医技、护理类专家团队。四是重点专科的建设。坚持“院有重点、科有特色、人有专长”的指导思想，集中力量打造一批优势学科，在区市级重点专科打造的同时，结合医院实际

及群众的健康需求，建设医院自己的重点专科。对于重点专科建设所需的各类人才，医院给予优先引进和培养，优先进编的政策，以保障专科的建设需求，在所人才的引进和培养过程中，所涉及的费用由医院承担。

四、在激励人才，留住人才机制上求突破。

做到人尽其才，人尽其用是前提，还要做到知人善用，管理好人才，关注人才的成长。一是要尽可能的为人才提供针对性外出进修学习机会，提升人才自身素质，从而提高整体医疗技术水平。二是要对特殊人才专业才能发挥的角度为其开展工作创造条件，对一些新项目的开展、新技术的应用，要给予设备、科研经费等方面支持，尽可能地满足要求，积极听取高层次卫生人才的意见和建议，及时了解工作开展情况，解决存在困难和问题，使他们学有所用，自身价值充分体现。三是不拘一格用人才，评聘分开。在岗位聘任中，不以年资阅历、职称职务，只比业务能力，坚持多劳多得、优绩优酬的考核和分配制度，破格提拔有能力、有培养前途年轻医务人员。重视年轻医务人员队伍建设，建立锻炼机制，促进广大医务人员成长；选拔专业带头人，发挥他们在专业建设中的示范作用，提升医院医疗队伍的整体实力和水平。四是建立相应的专项资金，对优秀的管理人员、骨干人员、学科带头人、专科团队给予精神和物质激励。

感谢您对卫生健康工作的关心和支持。

以上答复，如有不妥，请批评指正。

(联系人及电话：林志 0871-63627335, 15808888921)



抄送：区政协提案委，区政府目督办。

五华区卫生健康局

2020年9月3日印发
