

# 基层如何吸引和留住 医疗人才

## 破解“引才难”：政策激励夯基础

“我的大学同学多选择到省、州（市）级公立医院工作，愿意到乡镇基层卫生服务机构工作的人并不多。”2017年，黄泳钦从昆明医科大学海源学院毕业，通过公开招聘到大理市第二人民医院工作。该院是一家基层卫生服务机构，承担大理镇社区卫生服务中心职能和业务工作，主要服务大理镇辖区内5个社区居民及游客。

“2020年至2022年期间，我们共招聘录用110余人，其中大多数为聘用人员。”大理市第二人民医院副院长、主任医师杨开告诉记者，相较于大理市辖区其他基层卫生机构，该院在人才引进上具有一定优势，但高素质、高学历人才的“引才难”问题依然存在。

“收入不高、岗位吸引力不强、职业发展空间有限、部分政策没有落实落地等因素，导致基层卫生人才难引进、难留住。”在今年5月省十四届人大常委会第三次会议期间专门召开的质询会议上，省卫生健康委相关负责人对云南乡镇卫生院和社区卫生服务中心服务能力达标滞后问题进行答复。

“要破解‘引才难’，需要发挥好政策的激励作用。”云南省卫生健康委基层卫生健康处处长车刚表示，要在全社会树立起重视基层卫生工作、提升基层卫生服务能力的目标与导向。

2013年至2016年，云南连续4年将乡镇卫生院和村卫生室建设列为惠民十件实事之一，支持525个乡镇卫生院和3856个村卫生室标准化建设。2020年，省委、省政府出台《云南省促进卫生健康人才队伍发展三十条措施》，明确了基层卫生服务机构人才队伍建设重基层、重一线的鲜明导向，在基层卫生专业技术人员生活补助、职称评定、薪酬分配等方面予以倾斜。同时，允许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医学专业应届高校毕业生（含尚在择业期内未落实工作单位的毕业生），免试申请乡村医生执业注册，进一步优化和补充乡村医生队伍。

在政策的引导与支持下，全省的乡镇卫生院人数从2016年的39321人增加到2021年的63878人，增幅达62.45%，基层卫生人才队伍得到进一步充实和加强。

## 化解“留才难”：用心用情强保障

“近几年，乡村医生辞职的情况时有发生。如何稳定乡村医生队伍，使之发挥基层医疗卫生机构‘网底’应有的作用，是我们乡镇卫生院都要

人才“招不来、留不住”，是影响基层卫生服务机构医疗和服务水平提升的重要因素。近年来，云南先后出台一系列政策措施，着力提升基层卫生人才队伍建设水平，但仍存在一些短板和弱项。

今年8月召开的全省卫生健康大会上，省委书记王宁强调：“切实解决好高端太少、基层较弱、分布不均、人才紧缺、健康管理滞后等突出问题，牢固树立谋健康就是谋民生、抓健康就是抓发展的理念。”为帮助基层卫生服务机构吸引和留住人才，云南作了哪些有益探索？

