

面对的难题。”保山市施甸县由旺中心卫生院院长蒋文杰说。

人才引进来了，如何留住人才又成为一个难题。一方面，愿意进入乡村医生队伍的医学生越来越少，一些乡村卫生所（室）出现了乡村医生青黄不接的状况。另一方面，现有的乡村医生医疗技术水平参差不齐，职业素质偏低，加之基本公共卫生服务工作量大、医疗风险高、待遇保障偏低，导致他们工作积极性不高。

为化解这一问题，由旺中心卫生院牵头成立了由旺镇乡村医生协会，当出现医疗纠纷或者医疗事故时，由卫生院和协会共同出面进行调解，发挥协调作用。同时，通过选举会长、制定规章制度等措施，由协会发挥对乡村医生的监督作用。

“这些举措不仅增强了乡村医生的抗风险能力，也让大家团结一心。”蒋文杰说，由旺中心卫生院从统筹公共卫生工作经费、业务收入分配比例、开展节日慰问、代缴乡村医生养老保险等方面打好“感情牌”，进一步激发下辖16个村卫生室、49名乡村医生的干事积极

性，做到感情留人与事业留人相结合。

为解决乡村医生的待遇问题，近年来，云南加大补助力度，如今乡村医生平均月收入从2015年之前不足2000元提高到3500元，较好地稳定了乡村医生队伍。除了保障乡村卫生人员各项待遇，实现待遇留人外，省卫生健康委还与省总工会连续5年组织优秀乡村医生进行疗休养活动。此外，省委、省政府举行的“云南省优秀医疗卫生人员”“云南健康卫士”等表彰活动，也极大增强了基层卫生人才队伍的责任感、荣誉感。

消除“用才难”：以师带徒提水平

“怎样实现‘小病不出村，常见病不出镇，大病不出县’？”“家庭医生签约率在20%左右，服务开展不到位，有的地方签约医生形同虚设，如何改进？”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，围绕基层医疗卫生机构存在的问题，向省卫生健康委领导班子成员提出质询。“当前，云

南基层医疗机构主要存在服务能力弱、服务功能不足、服务质量不高等问题，群众获得感较低。”在接受质询时，省卫生健康委相关负责人坦言。

为提升基层公共卫生服务能力，消除“用才难”的瓶颈，红河哈尼族彝族自治州弥勒市以乡镇卫生院定点帮扶村级卫生室的方式，组织医疗骨干、优秀医生下村带教坐诊，为村医点评处方，指导村医开展医疗和公共卫生服务。组织村医定期到卫生院跟班学习，提升疾病救治、分级诊疗、转诊治疗等业务能力。同时，以拜师等形式，将村医纳入名老中医招徒范围，由当地名中医手把手教授中医药技术知识。目前，弥勒市共有16个中医馆，村级卫生室“能西会中”的村医超过200名，以前只有市级中医医院才能实施的针灸、拔罐、刮痧等常见中医技术，现在乡镇卫生院、社区卫生服务中心，甚至一些乡村卫生室也可实施，真正发挥基层卫生人才作用。

为提升基层卫生人才的医疗水平，云南深入推进“优质服务基层行”活动，全省建成1483个基层慢病管理中心和708个心脑血管救治站，已基本实现乡镇卫生院（社区卫生服务中心）慢病管理中心全覆盖，50%以上的乡镇卫生院建成心脑血管救治站，有力提升了基层医疗卫生机构危急重症识别和救治能力。

“下一步，我们将进一步督促指导各地落实好各项乡村卫生人才政策保障措施，加强乡村卫生人才培训培养，关心关爱基层医务人员，督促兑现乡村医生待遇保障，持续加强基层卫生人才队伍建设。”车刚表示。

本刊记者 李宏刚 邹鹏



宾川县金牛镇中心卫生院中医馆