

河南省卫生厅关于认真学习贯彻《河南省卫生人才发展中长期规划(2011~2020年)》的通知

各省辖市、省直管试点县(市)卫生局，省直各医疗卫生单位：

近日，河南省人才和知识分子工作领导小组会议审议通过并转发了《河南省卫生人才发展中长期规划(2011~2020年)》(以下简称《规划》)。《规划》的出台是全面提升我省卫生人才队伍综合素质、推动医疗卫生事业发展的重要机遇，各地、各单位要紧紧抓住这一契机，切实加强卫生人才队伍建设，为医疗卫生事业发展提

供有力的人才支撑。

一、认真学习，深刻领会，把思想统一到《规划》精神上来

人才资源是第一资源，人才问题是关系到事业发展的关键问题，而卫生人才是推进我省医疗卫生事业改革发展、维护人民健康的重要保障。《规划》明确了我省卫生人才发展的指导思想、基本原则、总体目标和一系列重要举措，为今后一个时期做好卫生人才工作指明了方向。全省卫生系统的各级领导和组织人事

干部要带头深入学习，进一步增强做好新时期全省卫生人才工作的责任感和紧迫感。各地、各单位要切实做好宣传工作，使系统内广大职工普遍了解《规划》的主要内容，努力营造人人关心卫生人才工作、人人支持卫生人才发展的浓厚氛围。

二、明确责任，落实目标，把《规划》任务落到实处

各地、各单位要本着对卫生事业高度负责的态度，积极采取有效措施，把《规划》的各项任务

落到实处。一要加强研究，积极探索各单位卫生人才成长规律，对卫生人力资源开发的全局性、前瞻性问题进行战略思考，明确卫生人才的发展方向。二要摸清现状，结合正在推行的全省卫生人力资源管理系统，对本地、本单位卫生人力资源进行认真调查、准确统计和科学分析，找准薄弱环节和突出问题。三要精心谋划，有针对性地提出符合本地、本单位实际的人才工作发展目标、重点任务和保障措施。四

要突出重点，按照省卫生厅的统一部署，积极参与、认真落实重点重大卫生人才工程的各项目标任务，确保高质量完成各项指标。五要加大投入，进一步拓宽卫生人才工作资金筹措渠道，做到卫生人才投资优先，支持和保证人才成长。

三、加强领导，重点督查，不断开创卫生人才工作新局面

当前，我省医疗卫生事业正面临难得的发展机遇，对卫生人才工作提出了新的更高要求。各

地、各单位要把学习宣传和贯彻落实《规划》作为一项重大而紧迫的战略任务，切实把卫生人才工作摆到更加突出的位置，建立和完善一把手抓“第一资源”的人才工作目标责任制，为卫生人才发展提供制度保障、创造良好环境；要建立健全卫生人才工作领导机构和组织机构，建立督导检查机制和规划实施情况监测、评估机制，注重过程管理，每年对各地卫生人才建设情况适时进行评估和督导检查，及时了解掌握推进情

况和存在问题；要加强统筹协调，明确责任分工，狠抓督促落实，推进全省卫生人才工作不断向前发展，为服务中原经济区建设、满足人民群众健康需求提供有力的卫生人才支撑。各地、各单位每年年终要对《规划》落实情况进行总结分析，并将总结报告于2011年12月30日前报省卫生厅人事处。

河南省卫生厅
2011年12月19日

河南省卫生人才发展中长期规划(2011~2020年)

为贯彻落实《河南省中长期人才发展规划纲要(2010~2020年)》和卫生部《医药卫生中长期人才发展规划(2011~2020年)》，加强卫生人才队伍建设，推进人才强国战略实施，支撑我省医疗卫生事业发展，制定本规划。

序言

健康是人全面发展的基础，关系千家万户的幸福。发展医疗卫生事业是提高人民健康水平的必然要求。卫生人才是推进医疗卫生事业改革发展、维护人民健康的重要保障。

近年来，在省委、省政府的正确领导下，通过实施卫生科技创新型人才工程、农村卫生人才队伍建设“51111工程”，扩大对外合作交流，加强人才引进和培养，我省卫生人才队伍建设得到较快发展，为保障人民群众健康安全发挥了重要作用。但必须看到，我省卫生人力资源总量仍然不足，素质和能力有待进一步提高，结构分布不尽合理，政策环境亟待改善，特别是基层卫生人才严重短缺，不能满足人民群众日益增长的医疗卫生服务需求。

当前和今后一个时期是全面建设小康社会的关键时期，也是深入推进医药卫生体制改革的关键时期，发展医疗卫生事业、保障人民群众健康安全的要求更加迫切，必须适应新形势、新任务，坚持把卫生人才队伍建设摆在更加突出的位置，创新机制，完善政策，突出重点，统筹协调，全面推进，为服务中原经济区建设、满足人民群众健康需求提供有力的卫生人才支撑。

一、指导思想、基本原则和总体目标

(一)指导思想

高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，牢固树立人才是“第一资源”的理念，落实人才强省的总体要求，坚持人才强卫，强化公共医疗卫生的公益性性质，大力推进卫生人才制度建设和机制创新。紧紧抓住人才培养、引进和使用等关键环节，以提升能力素质为核心，以实施重大卫生人才建设工程为载体，坚持高端引领和强化基层并重，统筹城乡均衡发展；坚持职业道德与业务能力并重，全面提升卫生人才队伍素质，不断提高医疗卫生服务保障水平，推动我省医疗卫生事业健康持续快速发展。

(二)基本原则

1.服务发展，人才优先。坚持把服务科学发展、保障人民群众健康作为根本出发点和落脚点，进一步完善卫生人才队伍建设政策措施，突出人才优先，优先开发人力资源，优先调整人才结构，优先保证人才投资，优先创新人才政策。

2.高端引领，强化基层。加强高层次卫生科技创新型人才队伍建设，引领和带动全省卫生科技发展。强化基层卫生人才队伍建设，提高基层卫生人才学历层次、技术水平和服务能力，为健全基层医疗卫生服务体系、满足群众健康需求夯实人才基础。

3.创新机制，激发活力。坚持深化改革，围绕用好用活人才，构建有利于人才发展的体制机制，积极为各类卫生人才干事创业创造条件。坚持以用为本，用其所能，任其所宜、人岗相适，充分发挥各类卫生人才的作用。

(三)总体目标

到2020年，造就一支数量规模适宜、素质能力优良、结构分布合理的卫生人才队伍，卫生人才发展环境进一步优化。

1.卫生人才队伍规模持续壮大。全省现有卫生人员总量43.5万人，其中卫生技术人员34.6万人，占79.64%，每千人口拥有卫生技术人员3.48人。到2015年，全省卫生人员总量达到56万人，卫生技术人员达到45.2万人，每千人口拥有卫生技术人员达到4.38人；到2020年，全省卫生人员总量达到69万人，卫生技术人员达到59万人，每千人口拥有卫生技术人员达到5.68人。

2.卫生人才结构与分布进一步优化。我省现有执业(助理)医师14万人、注册护士11万人、专业公共卫生机构人员4.6万人，每千人口拥有执业(助理)医师1.4人、注册护士1.11人、专业公共卫生机构人员0.48人。到2015年，每千人口拥有执业(助理)医师达到1.67人、注册护士达到1.85人、专业公共卫生机构人员达到0.6人；到2020年，每千人口拥有执业(助理)医师达到1.94人、注册护士达到2.92人、专业公共卫生机构人员达到0.75人。城乡和区域卫生人才分布趋于合理，各类卫生人才统筹协调发展。

3.卫生人才队伍素质不断增强。建立住院医师规范化培训制度，形成比较完善的公共卫生专业人员规范化培训和准入制度。全省乡镇以上医疗卫生机构临床卫生技术人员达到大专以上学历，具备执业(助理)医师资格；注册护士中具有大专以上学历人员比例达到70%左右；乡村医生具有大专以上学历人员比例逐步提高，加强职业道德建设，进一步提升专业技术水平，职业操守和技术水平得到群众认可。

4.卫生人才发展环境明显改善。卫生人才培养开发、评价发现、选拔使用、流动配置、激励保障机制进一步健全，卫生人才建设项目不断增多，人才成长和发挥作用的政策环境更加完善，形成充满活力、富有效率、更加开放的卫生人才发展环境。

二、突出重点，统筹各类卫生人才协调发展

(一)强化基层医疗卫生人才队伍建设

建设目标：适应基本医疗卫生制度需要，全面提高基层医疗卫生人员的专业素质和技术水平。到2015年，基层医疗卫生人员达到37.2万人，其中全科医师达到1.2万人；到2020年，基层医疗卫生人员达到42.8万人，其中全科医师达到3万人。

主要举措：建立以全科医师培养为重点的临床培训基地和基层实践基地，形成培训网络，规范提升临床诊疗能力和公共卫生服务水平。为县、乡医疗卫生机构订单定向培养医学生、选拔招聘毕业生，开展基层医疗卫生人员继续教育。研究制定基层医疗卫生人员配备标准。实施优惠政策，鼓励和引导卫生人才向基层流动。落实高校毕业生到乡镇卫生院工作特岗计划。完善城市卫生人员对口支援农村卫生工作制度，坚持县乡人才联动，引导执业(助理)医师到基层工作。通过设置全科医师特设岗位等多种形式，鼓励特设岗位医生长期在城乡基层医疗卫生机构工作。健全乡村医

生管理制度，明确乡村医生工作职责和业务素质要求，严格准入，实行乡镇卫生院和村卫生室卫生服务一体化管理。制订乡村医生培训规划，鼓励乡村医生接受业务培训、参加学历教育、考取执业(助理)医师资格，保证乡村医生至少每2年接受一次培训。政府对乡村医生承担公共卫生服务、落实国家基本药物制度等任务给予合理补助。鼓励有条件的地方，逐步实行村卫生室由政府或集体举办。完善乡村医生养老政策。探索建立家庭医生制度。

(二)增强公共卫生人才队伍服务能力

建设目标：强化公共卫生的政府职责，按照逐步实现公共卫生服务均等化的需要，以培养疾病预防控制、卫生监督、健康教育、精神卫生、妇幼保健、应急救治、采供血等专业技术人员为重点，大力加强公共卫生人才队伍建设。专业公共卫生机构人员2015年达到6.3万人，2020年达到7.9万人，学历层次、专业人员比例和专业素质明显提高。

主要举措：动态科学核定专业公共卫生机构编制。认真执行各类公共卫生专业人员准入的法律法规，建立公共卫生人员录用制度。在医院、城市社区卫生服务机构和乡镇卫生院配备专职公共卫生专业人员。开展以基层公共卫生人员为重点的专业培训和学历教育，强化公共卫生医师规范化培训。制定相关政策，吸引和鼓励优秀医学人才及相关专业人才从事公共卫生工作。加强专业公共卫生机构高层次人才培养和引进，探索建立公共卫生与临床医学复合型人才培养机制，着力提高实验室检验检测和突发事件现场卫生应急处置能力，以及应对社会卫生热点问题的能力。探索建立等级卫生监督员制度。建立健全各类公共卫生专业人员管理制度，明确岗位职责，实行岗位绩效工资制度。加强公共卫生文化建设，培养职业道德、专业素养和能力水平。突出公共卫生社会公益性性质，强化政府保障机制。

(三)开发卫生急需紧缺专门人才

建设目标：根据我省医药卫生体制改革和医疗卫生事业发展的迫切需求，有重点地分步培养卫生急需紧缺专门人才。到2015年，注册护士达到21万人，药师达到3.6万人，卫生监督人员达到2万人，卫生应急人员达到1万人，其他紧缺专门人才同步增长；到2020年，注册护士达到31万人，药师达到4.7万人，卫生监督人员达到3万人，卫生应急人员达到1.4万人，各类专门人才急需紧缺状况明显改善。

主要举措：大力培养培训护理、药师、卫生应急、卫生监督、精神卫生、儿科医师及医疗辅助技术人员等急需紧缺专门人才，合理扩大急需紧缺专门人才的医学教育规模，加强在岗人员的专业培训。落实国家关于护士配备的相关标准，切实保障护士待遇，加强专科护士和社区护士培养，探索加强助产士队伍建设的有效途径。实行药师岗位培训制度、职业资格制度，落实医院配备药师的相关政策。加强卫生应急骨干人才培养，建立常态化培训机制，形成一支平急结合、反应迅速的卫队应急队伍。对急需紧缺的儿科、精神卫生及医疗辅助技能等人

才，医疗卫生机构可通过增加岗位补贴等方式保障待遇，调动积极性。加强新型农村合作医疗保障及卫生信息化、健康管理、公共营养、老年护理、社会工作等相关人才培养开发，促进新兴与交叉学科和专业的人才发展。

(四)打造高层次人才团队

建设目标：以提升医学创新能力和医疗卫生技术水平为核心，积极选拔省内卫生科技领军人才，着力培养优秀中青年科技创新型人才，大力引进海内外高层次人才卫生科技人才，重点培育卫生科技创新型团队。到2015年，培养和引进临床医学、基础医学、公共卫生、卫生监督、卫生管理、中医药等领域高层次专业人才5000人左右；到2020年，培养和引进7500人左右。

主要举措：分类制订卫生各领域骨干人才培养计划。依托省部共建项目、省科技重大专项、卫生科技攻关计划、学术技术带头人出国培训项目等，培养引进高层次人才卫生人才，建设优秀创新型团队。实施更加开放的海外高层次卫生人才引进政策，建立海外高层次人才创新创业基地。落实卫生科技创新型人才资助激励政策，设立专项资金，对引进的高层次人才，由政府和医疗机构提供科研启动经费。鼓励卫生科技人员潜心研究和技术创新，建立健全科学的资源配置模式和评价奖励机制，完善卫生科研管理制度。支持优秀医学人才从事科研和老中医药专家学术经验继承工作。

(五)建设高素质卫生管理人才队伍

建设目标：通过系统培训和规范管理，建设一支职业化、专业化的医疗卫生机构管理人才队伍。到2015年，将全省乡镇卫生院院长轮训一遍；到2020年，将全省县以上各级各类医疗卫生机构的负责人轮训一遍。

主要举措：制定不同层次、不同类型医疗卫生机构管理人才的岗位职责规范，探索建立符合我省卫生行业特点的管理人员任职资格标准和考核评价体系。加大卫生管理人员培训力度，鼓励卫生管理人员积极参加继续教育。开展卫生管理干部挂职锻炼工作。

三、创新机制，激发卫生人才队伍活力

(一)建立住院医师规范化培训制度

建立并逐步完善住院医师规范化培训制度，将住院医师规范化培训作为临床医学培养的必经阶段。对培训对象、培训基地、培训模式、培训内容、培训考核和保障措施等环节实施规范化、信息化管理。参加规范化培训的人员是培训基地住院医师的一部分，培训期间享受住院医师待遇。对住院医师规范化培训工作，建立财政补贴政策。

(二)建立全科医师制度

建立全科医师制度，为我省城乡居民提供预防保健、诊断治疗、康复及健康管理等全方位基本医疗卫生服务。逐步建立和完善全科医师培养、使用、激励等机制。加强全科医师院校教育和毕业后教育，培养适合基层的医学人才。加强全科医师的继续医学教育，不断提高医疗服务水平。制定全科医师培训基地建设标准，明确基地准入要求，规范培训内

机制

建立完善卫生人才培养培训体系。加强卫生、教育等部门间沟通协调，根据需求调控卫生人才培养规模，完善急需紧缺卫生专门人才的专业设置。发展卫生职业教育，加强各类卫生高技能人才培养。注重培养符合实际需求的高素质、应用型和交叉学科领域人才。充分发挥学术团体的作用，建立健全继续医学教育制度。加强培训机构和师资队伍建设。注重医德医风教育，切实提高卫生人才的职业道德水平。

(四)创新卫生人才使用评价机制

遵循医疗卫生事业发展规划，按照医疗卫生事业单位发挥公益作用及履行职责的要求，建立人员编制动态管理机制。完善事业单位岗位设置管理，保证专业技术岗位占主体，原则上不低于80%，实现由身份管理向岗位管理的转变。健全以岗位职责要求为基础，以品德、能力、业绩为导向，符合卫生人才特点的科学化、社会化评价机制。根据各类卫生人才的工作特性和能力要求，建立卫生人才评价指标体系和标准，健全更加注重实际贡献的评价机制。对从事临床工作的专业技术人员，淡化论文要求，注重实践能力；对从事科研工作的专业技术人员，强化创新能力，鼓励潜心研究。拓宽评价范围，改进评价方式，对不同所有制医疗卫生机构的技术人员进行科学、合理的评价。

(五)创新卫生人才流动配置机制

按照合理布局、强化基层、岗位管理、能进能出的原则，进一步破除人才流动的体制性障碍，打破人才身份、单位、部门和所有制限制。加强政府对卫生人才流动的政策引导，建立不同地区、不同机构间的人才流动渠道，促进卫生人才的合理流动。积极探索并逐步推行医师多点执业制度。建立有利于提升基层医疗卫生机构服务能力的人才与技术合作交流机制。完善各级医疗卫生机构的人才联动机制，最大限度地发挥人力资源的作用。充分发挥社会组织和中介机构的作用，完善卫生人才市场体系建设和社会化服务，逐步建立政府主导的卫生人才公共服务体系。

(六)创新卫生人才激励保障机制

深化收入分配制度改革，建立以服务质量、服务数量和服务对象满意度为核心，以岗位职责和绩效为基础的考核和激励机制。公共卫生与基层医疗卫生事业单位绩效工资水平按照与当地事业单位平均工资水平相衔接的原则核定。坚持多劳多得、优绩优酬，重点向关键岗位、业务骨干和作出突出成绩的卫生人才倾斜的收入分配政策，体现一流人才一流待遇、一流贡献一流报酬。探索高层次人才协议工资、项目工资制等多种分配形式。合理调整公

立医院医疗服务价格，体现医务人员知识价值和劳动价值。完善农村卫生人才职称晋升优惠政策。落实基层医疗卫生人员激励保障政策。对于引进和定向到县、级医疗卫生机构工作的全日制硕士研究生、本科生，引进和定向到乡镇卫生院工作的全日制本科生、专科生，按现有政策提供国家规定的学费、住宿费、教材费(订单定向生提供生活补助费)，妥善解决编制、工资以及福利待遇，为其创造良好的工作环境。对到乡、村两级医疗卫生机构工作的全日制医学专业本科以上学历毕业生，发放省级政府特岗津贴。健全以政府奖励为导向、用人单位和社会力量奖励为主体的人才奖励体系，建立多层次医药卫生人才激励机制。

四、项目带动，强力实施重大卫生人才工程

(一)基层医疗卫生人才工程实施农村卫生人才队伍建设“51111工程”，采取引进高等医学院校毕业生、定向培养和在职学习深造等方式，每5年为周期，免费为县级医疗卫生机构培养1000名硕士研究生，为县级医疗卫生机构和乡镇卫生院培养1万名本科生，为乡镇卫生院培养1万名专科生，将全省10万余名注册乡村医生和村卫生防疫员全部免费轮训一遍。逐步扩大乡镇卫生院执业(助理)医师队伍，到2015年，新增2200名执业(助理)医师；到2020年，新增5000名，使乡镇卫生院专业技术人员结构得到显著改善。实施县、乡医疗卫生机构骨干医(技)师培养行动计划，用5年时间为全省县(市)医院培养1000名骨干医师，培养5000名专业技术人才；为全省县(市)妇幼保健机构培养2000名骨干医师；为全省乡镇卫生院培养2万名专业实用人才。

(二)高层次医疗卫生人才工程

实施卫生科技创新型人才工程，培养引进高水平临床人才、研发人才和复合型管理人才。在省内优先发展学科和科技前沿领域，重点支持15~20个优秀创新型团队、培养或引进5~10名两院院士、院士后备人才或院士级专家，15~20名具有国内领先水平的特聘学科带头人，培养80名左右具有国内先进水平的卫生科技领军人才，增强我省在国内医学科技领域的竞争力。对卫生科技创新型人才工程入选人员定期考核、跟踪评估，末位淘汰，实行动态管理。加大对重点单位、重点科、重点实验室和海外高层次卫生人才培训基地和海外高层次人才创新创业基地建设的支持力度。加大对我省卫生科研杰出人才的资助力度。到2020年，高层次卫生科研人员总量达到7000人。实施学术技术带头人培养及高新技术引进行动计划，每5年为一周期，选拔500名左右学术技术带头人到发达国家学习，引进100项左右国外成熟先进技术。

(三)医药卫生人才规范化培训工程

通过委托培养、定向培养和培训基地招收等培养培训方式，对各类卫生人才进行规范化培训。到2015年，培训全科医师1.2万人，住院医师1.5万人，公共卫生医师300人，药师1万人，卫生监督人员1.2万人，临床专科护士、康复治疗人员3500人；到2020年，培训全科医师3万人，

工程

加大中医药人才培养力度，提高中医药人才素能，促进中医药学术传承。突出高层次中医药人才培养，到2015年，培训优秀中医临床研修人才120人，为350名老中医药专家遴选700名继承人；到2020年，培训优秀中医临床研修人才240人，为700名老中医药专家遴选1400名继承人。开展县级中医临床技术骨干培训项目、农村在岗中医药人员中医专业大专学历教育，到2015年，培训4000人；到2020年，培训8000人。加强中医药人才培养能力建设，到2015年，建设20个中医药重点学科、40个中医药优势特色基地和40个名中医及学术流派传承工作室；到2020年，完成90个名中医及学术流派传承工作室建设任务。

五、加强领导，确保卫生人才发展规划贯彻落实

(一)加强组织领导

省卫生厅负责本规划贯彻实施的统筹协调和宏观指导，建立科学的决策机制、协调机制和督促落实机制。各级卫生行政部门和各类医疗卫生机构要把卫生人才队伍建设摆在更加突出的位置，坚持一把手抓“第一资源”，注重研究和解决好卫生人才发展中的突出问题。建立卫生人才工作目标责任制，把人才工作绩效纳入领导班子考核内容。健全卫生人才工作机制，配强工作力量，适应卫生人才发展需要。

(二)落实重点任务

贯彻实施规划要突出重点任务，以重大工程为抓手，以政策创新带动体制机制创新。制订任务分解方案，明确责任，细化步骤，完善运行保障机制，确保各项目标任务全面落实。

(三)强化人才投入

建立以政府为主导的医药卫生人才发展投入机制，优先保证对人才发展的投入，为医药卫生人才发展提供必要的经费保障。各级各类医疗卫生机构要将每年业务收入中的1%~5%作为本单位的卫生人才建设专项资金，用于本单位的人才引进和培养。推进多元化卫生人才发展投入，鼓励社会资本有效参与，积极争取国内外卫生人才培养项目。

(四)建立评估机制

建立规划实施情况监测、评估机制，加强对责任单位各项任务落实情况的督促检查，注重过程管理。加强卫生人才资源统计工作，建立信息平台和数据库。2015年对规划执行情况进行中期评估，2020年组织开展终期评估。

(五)营造良好氛围

广泛宣传实施卫生人才发展中长期规划的重要意义、主要任务和重大举措，及时总结宣传典型经验、主要做法和成效，维护卫生人才和用人单位的合法权益，营造推动卫生人才发展的良好社会氛围。