

邵阳市卫生健康委员会

邵卫健提复字〔2024〕第26号（A类）

关于对市政协十三届三次会议第0153号提案的 答 复

樊慧琼委员：

您与朱锦芳提出的《关于加强医疗人才的引进和培养》提案（意见）收悉，经认真研究，现答复如下：

一、关于优化人才招聘流程和放宽高学历人才招聘政策问题

一是根据《湖南省事业单位公开招聘人员办法》、《关于印发〈邵阳市事业单位公开招聘人员实施细则〉的通知》规定：县市区、乡事业单位引进具有中级以上专业技术职务或硕士学位及其他急需紧缺专业人才，经市事业单位人事综合管理部门批准，可以不设置开考比例，采取直接考核的方式公开招聘。

二是根据《关于加强基层事业单位人事人才工作的若干意见》规定，支持艰苦边远地区县乡事业单位招聘工作中对基层医疗人才招聘实行“三放宽一允许”（放宽年龄、学历、专业，允许限制户籍）等政策，支持基层医疗人才队伍建设。

从政策层面上讲，高学历人才免笔试情况是已经落实了，招聘流程也有了简化，如人才引进一般不设笔试，采取面试或者考核（评审）方式进行，通过面试和考核（评审）可以获得事业编制身份，但免试直接入编与现行政策有冲突暂不能实现。下一步，关于招聘流程和考试方式我委也会继续协商市县人社、编办和指导县市区卫健部门进一步简化优化。

二、关于人才发展环境问题

一是在人才培养上，我市目前实行专技人员继续教育制度，规定每年继续教育学分要求，并将其纳入晋升省卫高的一个重要加分项，确保医务人员有压力去主动更新知识。同时，市县两级会定期组织专技人员业务培训，各专业学会也会定期组织学术活动。2024年3月，省里新发布了三级医院、公共卫生机构的执业医师在晋升副主任医师前下基层服务制度，也会进一步加大省市级医院医生下基层服务的力度，对基层医院医务人员也是一次学习交流的好机会。

二是在人才引进激励政策上，我市按照“非急需紧缺类人才：具有正高专业技术职称或全日制博士研究生学历学位的，给予35万元经费资助、15万元购房补贴；具有副高专业技术职称或全日制硕士研究生学历学位的，给予2万元经费资助、4万元购房补贴。急需紧缺类人才：具有正高专业技术职称或全日制博士研究生学历学位的人才，给予50万元经费资助、20

万元购房补贴；具有副高专业技术职称或全日制硕士研究生学历学位的人才，给予20万元经费资助、10万元购房补贴”待遇来执行，引才待遇在全省处于中等水平。下一步我委将积极向市委人才办建议，进一步提高引才待遇，也鼓励各医院自行增加配套待遇，通过双向增加待遇吸引人才来院工作。

三是要进一步鼓励学术研究创新，拟与省市科协对接争取更多科研立项，同时也将督促我委教科制定完善科研学术评价办法，争取将各单位科研学术开展水平纳入绩效考核范围，引起各医院领导重视此项工作。

三、关于完善人事管理制度问题

一是在人才职称评定上，根据有关规定对于各单位引进的高学历人才，可以直接认定职称等级。其中，取得双学士学位的，可直接认定助理级；取得硕士学位，再从事本专业工作满3年（取得硕士学位前，已从事专业技术工作1年以上的，可减1年），可直接认定中级；取得博士学位的，可直接认定中级。同时我市还开展了基卫高评审工作，对基层高级职称职数实行比列单列、总量控制，不占当地高级专业技术岗位比列，解决了部分基层卫生专业技术人才因无空缺岗位无法晋升职称的问题。

二是在人才评优保障上，我市每年组织宝庆人才评选，对于入选宝庆人才项目的人才发放相应证书和宝庆人才卡，在

旅游、子女入学、就医等方面享受相应待遇。在评优上，也会鼓励医疗单位优先推荐优秀人才，2024年推荐的2名国家先进、7名省先进均为优秀专业技术人员，下一步市县两级评优也将继续坚持人才至上、技术为先的原则评选。

三是在人才成长成才平台上，我委引导医院打破论资排辈的惯性思维，鼓励拿出岗位优先安排优秀人才实践锻炼。我委机关也在向市委组织部争取，面向公立医疗卫生机构选调高学历、高职称优秀人才进入机关工作或进行挂职锻炼，也选派了一些素质全面、符合条件的高层次人才参加科级干部战略培训班，让优秀人才有成长的空间、展现的舞台。

四是在经费投入保障上，进一步完善绩效考核和薪酬分配，下发了《关于紧密型县域医共体薪酬制度改革工作的意见（2023-2025年）（试行）》，出台更加灵活自主、贴合医院发展的公立医院薪酬制度改革指导方案，合理确定、动态调整公立医院薪酬水平，逐步提高人员支出占公立医院业务支出的比例，建立更加公平公正的薪酬分配制度。下一步我委将联合市人社对各县市区医疗机构落实情况进行督导检查。

四、关于待遇留人问题

从2018年开始启动公立医院薪酬制度改革试点，相继出台了《邵阳市公立医院薪酬制度改革试点工作实施方案》、《邵阳市公立医院薪酬制度改革实施办法》和《邵阳市深化公立医

院薪酬制度改革实施方案》等文件。文件明确规定：公立医院在核定的薪酬总量内进行自主分配，医院制定内部分配办法要充分发扬民主，广泛征求职工意见，充分体现医、护、技、药、管等不同岗位差异，兼顾不同学科之间的平衡，向关键和紧缺岗位、高风险和高强度岗位、高层次人才，业务骨干和作出突出成绩的医务人员倾斜，向人民群众急需且专业人才短缺的专业倾斜，体现知识、技术、劳务、管理等要素价值，避免大锅饭。

2018年以来，通过对公立医院薪酬制度改革，公立医院医护人员的收入水平逐年提高，医护人员的收入水平已经远远高于当地公务员与义务教育教师收入水平。

目前，各县市区公立医院薪酬制度改革尚处于起步阶段，我委将会同市人社、财政做好跟踪指导，制定科学的公立医院考核评价指标体系，在现有水平基础上合理确定公立医院薪酬水平和绩效工资总量，稳步提高医务人员薪酬水平。

五、关于提升医院物质精神文化方面

经我委积极争取，2023年起本市景区免费向全市医务人员（医疗卫生专业技术人员）不限次免费开放3年，这也是市委市政府对我市一线抗疫医务人员工作的认可。我委每年都会开展最美医务人员、宝庆名医、名中医等优秀人才评选，对各单位优秀人才典型事迹进行宣传，提高人才的认同感、获得感和归属感。

下一步，我委将继续向政府呼吁，加大对医院的财政投入，并积极与市委组织部、财政局、文广新局、教育局、医保局、民政局、总工会对接，争取更多政策支持和优待政策，尽心尽力、尽己所能为我市卫生健康事业和人才培养发展做好服务保障。

最后，再次感谢你们的提案建议，我委将尽心尽力为广大卫生人才做好服务保障，希望你们在今后的工作中继续为我市人民群众的健康服务作出更大贡献，也祝愿你们工作顺利、生活幸福、万事如意。

邵阳市卫生健康委员会

2024年5月31日



联系人和联系电话：莫善锋 19721490878

抄报：市政府办公室 市政协提案委
