

无锡卫生健康系统干部队伍建设探析

黄晓阳 沈梦可

无锡市中心血站

【摘要】：卫生健康系统干部队伍建设关系到新时代党的卫生与健康工作方针政策的贯彻执行，关系到医疗卫生体制改革事业发展大局。无锡市高度重视卫生健康系统干部队伍建设，取得了显著成效，但仍存在一定的问题，必须加快建设一支高素质专业化干部队伍、促进卫生健康事业高质量发展。

【关键词】：卫生健康系统；干部队伍；无锡；

党的事业和党的建设，成败关键在干部队伍。党的二十大报告指出，要建设高素质专业化干部队伍，把好干部标准落到实处，“注重培养专业能力、专业精神，增强干部队伍适应新时代中国特色社会主义发展要求的能力”。卫生健康系统干部是推进新时代卫生健康事业高质量发展的中坚力量。因此，从严从实建好建强一支政治强、素质高、业务精、服务优、作风硬的忠诚卫生健康干部队伍刻不容缓。

一、新时代加强卫生健康系统干部队伍建设的重要意义

（一）建设高素质专业化卫生健康系统干部队伍是应对新形势的迫切需要

当前，人口老龄化进程加快、疾病谱变化、慢性病防治、康复护理、精神卫生等多元化服务需求不断增加，给卫生健康事业带来严峻挑战。卫生健康系统干部作为医疗卫生健康事业的坚实后盾力量，需要通过强化自身建设、提升履职能力，从而更好地为人民健康事业保驾护航。

（二）建设高素质专业化卫生健康系统干部队伍是满足新需求的必然途径

进入新时代，卫生健康问题愈来愈成为人民群众关心的民生福祉问题，人民群众对更高水平医疗卫生服务的需求愈加迫切，但就目前来看，卫生健康系统干部队伍的能力水平与人民群众日益增长的健康需求相比，仍存在一定差距。因此，需要切实加强卫生健康系统干部队伍建设，为党的卫生健康事业发展提供坚强的人才保证和智力支撑。

（三）建设高素质专业化卫生健康系统干部队伍是启航新征程的重要保障

党的十九大提出“实施健康中国战略”。“十三五”以来，党和国家加快推进健康中国建设，提出了新形势下卫生与健康工作方针，突出“以基层为重点”“人民共建共享”等要求，促进健康服务融入经济社会发展全局、贯穿人民全生命周期。只有持续加强干部队伍建设，不断汇聚干部干事创业正能量，才能更好地推进卫生健康事业高质量发展。

二、无锡市卫生健康系统干部队伍建设的现状

（一）无锡市卫生健康系统干部结构分析

截止到2021年底，无锡市卫生健康委员会机关及直属单位共有科级干部681人，其中正科职257人，副科职424人。一是从年龄结构看，科级干部平均年龄约47.3岁。其中，正科职平均年龄近50岁，副科职平均年龄约46岁，35岁以下占比3.5%。科级干部年龄整体偏大，年轻干部数量不足。二是从学历状况看，全日制学历研究生114人、大学（大专）学历376人、中专及以下学历191人。部分干部通过在职继续教育提升了学历层次。三是从专业素质看，具有全日制医学教育背景339人，占比49.8%；具有医学相关专业（含药护技、卫生管理等）全日制教育背景214人，占比31.4%；具有财会、计算机、文秘和管理等专业全日制教育背景90人，占比18.8%。直属单位非临床医技一线科级干部中，护理人员比例偏高，学历及专业背景不尽合理，医学专业人员比例不足1/3。

（二）无锡市卫生健康系统干部激励机制现状

一是从干部晋升情况看，系统内符合晋升资格条件人员数远超规定职数，岗位少、门槛高、提拔难等问题较突出。同时，受职数、编制、身份等因素限制，很多政治硬、业务精、口碑佳的年轻干部无法被委以重用。而专业技术职称评聘也同样受限，“评上了，聘不上”的问题时有发生，导致基层干部的工作积极性受到影响。二是从干部培训情况看，干部培训主要以内训和外训相结合、理论与实践相补充的方式开展。在培训方式上，目前，系统内的培训多围绕集中授课、专题辅导、参观学习等形式开展，缺乏学与教之间的双向互动。在统筹规划上，尚未形成较为完善的医疗卫生与健康培训体系，培训的系统性、针对性和实效性不足。在培训成效上，培训评估大都沿用传统的书面考核方式，存在评估流于形式、方式方法单一、内容不够全面等问题。三是从干部交流情况看，近年来，无锡市卫生健康系统加大干部交流力度。通过交流任职，多名干部实现跨单位履新。采取挂职借调，常态化推行“外派+上挂”模式，选调优秀年轻干部到机关、街道进行挂职锻炼，着力促进干部增加阅历、丰富经验、提升能力。加强轮岗锻炼，在单位部门间针对具有培养潜质的中层干部、储备人才和业务骨干等开展对标学习、轮岗轮训，推动干部角色转变，提升干部向上履职能力。

三、无锡市卫生健康系统干部队伍建设存在的问题

（一）选“苗”育“秧”力度不够

一是医疗卫生行业具有很强的专业性，干部人才的培养周期长、成本高、难度大，较于紧迫的高素质、专业化的干部人才需求，医疗卫生干部人才培养具有明显的滞后性。二是系统内干部能上能下机制还不完善，“易上难下”的问题得不到解决，优秀的年轻干部无法脱颖而出。三是对年轻后备干部队伍建设规划不够，认为年轻干部资历浅、阅历少，不敢大胆提拔任用；有的单位强调“先来后到”，在落实干部职务和职级晋升的过程中，存在看学历多、看能力少，看论文多、看技术少，看资历多、看实绩少的“三多三少”现象。

（二）开“渠”搭“桥”机制不活

一是“高精尖缺”人才难引难留。紧缺和高层次人才的总量仍然不足，中青年医疗卫生拔尖人才和重点（专）学科带头人数量更是匮乏，后备拔尖人才的储备不能满足卫生健康事业高质量发展的需要。究其原因，主要是人才引进的方式方法还比较单一，主动走出去推介招引人才的举措不多、方法不新。另外，医疗卫生人才薪资待遇与城市能级不匹配，薪酬收入低于部分兄弟城市，且在一定程度上存在激励制度尚不健全、工资分配模式固化、绩效考核体系有待完善等问题，导致人才积极性不高。二是人才培养质量参差不齐。全民健康素养的提高在很大程度上要依托于对公共卫生人才综合素质的培养。无锡市卫生健康系统对于人才的发展缺乏全局性、战略性和长期性规划，潜力人才进修学习机会少。

（三）墩“苗”壮“骨”措施不力

一是部分单位领导认为业务发展是务实的，教育培训是务虚的，甚至认为干部培训既费时间精力，又费财力物力，培训与否无碍业务增量；有些干部长期忙于事务性工作，把参加教育培训当作软任务，学习缺少自觉性、主动性和积极性。二是干部

教育培训的体系还不完善，部分单位没有系统地研究岗位需要什么样的干部、干部需要哪方面的能力、如何培养此类干部、如何追踪培训效果等，这使得在干部培养过程中重理论轻实践、重共性轻个性、重痕迹轻实效等问题仍有发生，甚至出现业务骨干、重要岗位干部“多年不训”，少数干部“多头调训”“重复调训”等现象。

（四）以“评”促“干”后劲不足

一是考评主体范围局限。在现行的干部考核工作中，参评人员多为被考评者的下级，往往存在避讳、碍于情面和不愿真实反映情况等问题，且因卫生健康系统干部数量较多，干部之间沟通交流较少，很多情况下对考核对象了解不够深入，容易凭主观臆断作出判定，导致所反馈信息的客观性和真实性大打折扣。二是考评模式单一。无锡市卫生健康系统内干部考核工作习惯实行同一个考核标准，沿用一套考评办法，缺少分级分类考核标准，现行的考核内容中量化指标较少。三是结果运用缺乏刚性。在当前干部考核结果运用过程中，过多倾向于对考核优秀干部的奖励，鲜少有针对考核等次较差干部的惩处措施。

四、加强无锡市卫生健康系统干部队伍建设的对策

（一）树立鲜明导向，把准选人用人的“风向标”

一要突出政治标准。坚持新时代好干部标准，把是否严守政治纪律和政治规矩作为首要标尺，发现培养和选拔使用政治素质过硬，始终与党中央对标看齐、保持高度一致的优秀干部。二要坚持事业为上。坚持德才兼备、以德为先，把“敢为、敢干、敢闯、敢首创”及成绩突出的优秀干部，特别是优秀年轻医务人员选拔到各级领导岗位上。三要健全工作机制。加快完善年轻后备干部选拔培养、轮岗交流、考核监督、动态退出等机制，既要有计划有针对性地选拔后备干部，扩大紧缺专业、临床重点专科、公共卫生与预防医学等的储备比例，保持后备干部队伍适度规模，又要规范实行动态管理，大胆提拔培养成熟的后备干部，疏通后备干部退出渠道，防止“一次选拔定终身”“一备到底”等情况发生。

（二）激发源头活水，构筑存量充足的“蓄水池”

一是聚焦高端紧缺，加大人才引进力度。落实“太湖人才计划”各项措施，积极实施博士和博士后人才倍增计划，用好公开选调海内外青年人才的平台，形成高层次人才引进数量逐年递增的良好态势。聚力打造医疗卫生引才聚才“磁场”，优化完善“线上招聘+线下服务”、校地合作、异地引进等“多条腿走路”的人才招聘模式。二是落实扶持政策，加大待遇保障力度。精准落实高层次人才在工资管理、薪酬待遇、职称评定、身份转换等方面的政策，着力解决引育人才落户居留、住房保障、子女入学、社会保险等实际问题，“引育留”并举，筑牢人才高地，营造爱才惜才良好氛围。三是突出跟踪培养，加大发现识别力度。根据医疗卫生特点，分类别、分专业建立优秀年轻干部人才信息库，实施精准培养、逐人制定培养方案，跟踪研判培养成效。拓宽选人视野和渠道，丰富发现人才的方式和手段，注重在重点工作、重大任务及临床一线中识别发现“好苗子”，压缩年轻干部成长的“隐形台阶”，拓宽年轻干部发展空间，推动优秀年轻干部脱颖而出。

（三）强化淬火熔炼，锻造全面过硬的“预备队”

一要抓实理论学习。从真正解决好组织需求、岗位需求和个人需求出发，在强化业务素质和专业能力培训的基础上，强化理论武装、夯实思想基础，确保将理论教育融入干部培训全过程。二要丰富培养模式。分级分类设置教学内容，通过面对面座谈、互动式交流、专题性探讨、情景化教学等方式，引导干部带着问题学习、结合实际思考，着力变传统“灌输式”培训为“互动式”“实战式”提能。聚焦年轻干部成长成才，实施“双导师”制度，选配政治过硬、实践丰富的领导干部、带头人与年轻干部结对，做到一人一策。注重干部专技岗与管理岗“双通道”培养，定期选送学历高、专业强，有发展潜力的人才到国内外著名医院、科研机构进修，不断拓宽干部视野，增长业务才干。三要加强岗位历练。有计划地组织有潜力的年轻干部到吃劲岗位、重要岗位、一线岗位上历练，并有针对性地安排他们参与重点课题攻关、重大项目建设以及对外医疗援助工作。选拔优秀年轻干部到综合行政、医政医管、院感防控、安全生产等岗位锻炼，提高应对复杂局面、处理重大问题的能力。

（四）突出严管厚爱，点燃干事创业的“强引擎”

一要强化思想引领。落实干部日常提醒制度，引导党员干部自觉树信仰高线、立价值坐标、划行为底线。及时了解干部队伍思想动态，提醒纠正偏差，确保干部在思想上不滑坡、行为上不跑偏，进一步健全正向激励、容错纠错机制，激励干部担当作为。二要从严监督管理。构建管在日常、严在经常的干部管理监督工作机制，加强对干部的政治、作风、履职、廉洁等方面监督，通过干部本人“经常省”、组织部门“定期听”、结合专项“随机察”、听取支部“专门评”、同步实施“年度考”，对干部可能存在的苗头性、倾向性问题加强管理，防止干部“小毛病”演变成“大问题”，“黄金期”变成“危险期”。三要健全考评机制。广泛开展干部分析研判，通过考察考核、来信来访等多方途径，综合个人有关事项报告、巡视巡察、审计等信息，汇总分析干部综合情况，全面准确评价年轻干部，并定期开展工作点评和约谈提醒。强化考核激励，将综合考评结果作为等次评定、绩效分配、评先评优和职务晋升等的重要依据，引导干部把心思和精力集中到干事创业上来。

参考文献

[1] 王小倩, 侯曼麒. 健康中国视角下卫生健康诉求的变化[J]. 思想战线, 2023, 49(01): 146-155.

[2] 常江, 沈敏, 潘安. 推动复合型公共卫生人才培养, 促进高水平公共卫生学院建设[J]. 中华疾病控制杂志, 2023, 27(03): 304-306.

[3] 刘昕. 论新时期我国公共卫生队伍的建设问题[J]. 湖南大学学报(社会科学版), 2020, 34(05): 35-44.