

让患者就近能看病,还看得好病,基层医疗卫生机构的服务能力至关重要。近日,现代快报记者走访了江苏扬州、镇江等多地的基层卫生机构,探寻这里的引进人才留住人才的“锦囊妙计”。这些基层优秀人才,有的是新江苏人,已经扎根当地,有的是名老中医,成立工作室焕发光彩。记者从江苏省卫生健康委获悉,随着江苏的基层医疗机构在编制、待遇、职称等方面向基层倾斜,越来越多的人,愿意在基层当好居民健康的“守门人”。

现代快报+记者 刘峻 文/摄

引进来留得住 江苏基层卫生“才”能更好

一个人,补齐基层短腿科室

人才引入,医院的“腰杆子”才硬了起来,有能力填补空白,组建一些短腿科室。在扬州广陵区的汤汪社区卫生服务中心,一位医生的到来,改变了过去没有儿科的历史,孩子可以就近看病了。

2008年,程春霞从辽宁中医药大学研究生毕业后,就来到这里工作,当了一名儿科医生。“刚毕业的时候,也想把基层医院当作自己的一个跳板,未来还是

想去大医院,去发展自己。”程春霞没有想到的是,在基层医院一做就是15年,她与这家医院的感情也越来越深,一个人就撑起了这里的儿科。

最近天气变化快,支原体感染的孩子特别多。这家社区医院是扬州南部城区最重要的区域医疗中心,不但承担着本街道及周边辖区近10万居民的就医需求,还有高邮、宝应、江都等地的居民过

来看病。程春霞半天的门诊时间,就要看诊30多个孩子。附近的居民说,来这个医院不到10分钟的车程,看病非常方便。

医院院长陈迎凤告诉记者,整个广陵区卫健系统像程春霞这样的儿科专家不多。医院制定绩效考核,也会考虑到儿科服务人次多,政策更加倾斜,医生的收入得到保证,医生也能安心留下来工作。

新江苏人落户,医院发展充满活力

在扬州,一批批外省医学院的应届医学毕业生,也像程春霞一样,逐渐成为新江苏人。

近些年,扬州江都区滨江人民医院(大桥中心卫生院)都跟着当地卫健委,赶到江西、辽宁、山东等多地相关医学院校,主动出击招揽人才,确保精确人才“秒”录取,人才引进“秒”到位。“每年都要去全国各地,寻找优秀毕业生。”该院副院长徐东升告诉记者,人才引进来后,怎么留也是个很大的问题。虽然医院的人才流动非常正常,但是好不容易培养

了一个优秀人才,如果留不住,还是会给医院带来巨大的损失。

31岁的赵贵平,2017年从南昌大学抚州医学院毕业后,就来到这家医院工作。他当时被江苏优越的经济发展所吸引,也被医院的环境以及平台所吸引。赵贵平说,医院的“留才”平台也很吸引人。麻醉、临床医学、影像全日制应届本科毕业生,在取得执业医师资格和住院医师规范化培训合格证后,医院两年内会发放一次性补助15万元,对专科毕业生也会发放6万元一次性补助。“当时我们学

校和我一起来的总共有3个人,这些年过去了,也都留在了医院。”赵贵平说。

在他们的带动下,他的师弟,26岁的黄淞医生,2019年也来到这家医院,在这里安了家,融入了当地。

医院构建了育才平台,让这些年轻人有前途、有奔头。医院鼓励医生提升学历,优先安排卫生人才到南京、上海等一流医院进修学习,医院报销进修费用并每月有绩效补助约2000元。这些年轻人的加入,让这个医院的发展充满了活力。

筑巢引凤考核倾斜,基层焕然一新

引进人才,留得住人才,基层服务的内容更加丰富。在镇江黎明社区卫生服务中心,随着外科、康复等科室人才的引入与培养,医院的延时服务也能做起来了。

“医生多了,我们才有底气提供更多的服务。比如针灸科,可以延时服务,晚上5点30到7点30提供服务。很多人下了班,觉得颈椎不舒服,就可以来做做理疗。”黎明社区卫生服务中心主任栾立敏说。

栾立敏认为,基层之所以能够留住人,主要是依靠两个方面,一是筑巢引

凤,二是绩效考核倾斜。“过去医院没有改造前确实不太起眼,环境很一般,很多人来看看后,就再也没有了消息。”他说。

2022年,医院争取到一路之隔闲置的菜场房屋,政府投资重新提档升级改造,医院环境焕然一新。医院业务面积由4500㎡增加到现在的8100㎡,增加一个新病区55张床位。设置电子内镜中心、手术室、重症康复、眼科、医学美容等科室,采购1.5T磁共振1台,补齐短板,全面提升医疗技术水平。医院硬件上去了,很多人看到了希望,也愿意过来了。

在考核方面,医院向一线医务人员

倾斜。“我的季度绩效考核收入在全院排第17名,前面全是医生。”栾立敏说,医院按照一线医护优先、行政后勤靠后;合同制优先,在编人员靠后的原则。医院领导班子成员奖励收入始终低于医生平均水平,行政中层低于医技平均水平,造成行政后勤管理没人“干”,人人愿意在一线忙。对于公共卫生服务方面,也设立奖励制度。例如:新建居民健康档案每份10元,应建未建每例处罚30元等。家庭医生仅此项服务,2021年人均增加3.55万元收入,充分调动了家庭医生的积极性,体现了多劳多得。

按需“挖”人,解决患者就医痛点

除了全国招揽优秀人才外,很多基层医疗机构想尽办法大力引进本地优秀人才,让名老中医焕发光彩,解决了患者就医的痛点。

扬州市江都区滨江人民医院,所在区域有很多制造类中小企业,车床使用频繁,容易出现断指等意外事件。医院手足外科全年开通24小时急诊绿色通道,保证患者能得到及时诊治。学科带头人高振坤主治医师专业从事手足创伤外科

十余年。高医生原来在江都区一家民营医院坐诊,后来因为技术口碑都不错,被挖到了滨江人民医院。“我是被公立医院的金字招牌吸引过来的,医院也给了编制,我觉得在这里工作更有成就感。医院还给了平台,让我有发展的空间。”高振坤说。

汤汪社区卫生服务中心二楼,是中医骨伤科李玉林专家的诊室。10月19日记者赶到诊室时,虽然已经接近中午时分,但诊室外还有十几名患者在候诊。来

自高邮33岁的吴女士,开车一个多小时带她母亲来看腰椎间盘突出症。“我们也是听身边的朋友、亲戚介绍才来找李专家看病的。”吴女士告诉记者。“李玉林是我们专门引进的中医骨伤科专家,他对正骨、推拿等有独门‘秘籍’,不少腰腿疼患者在他这里手到病除。”该院陈迎凤院长说,中医骨伤科是医院里头块“金字招牌”,该科业务量、门诊量接近全院的三分之一。

江苏出台长效机制,促进人才进基层

近年来,江苏高度重视基层卫生人才队伍建设,着力夯实“强基层”队伍支撑。《江苏省基层卫生条例》于今年9月1日起正式施行。作为在全国省级层面率先开展的基层卫生立法,此次立法针对基层卫生机构招人难、留人难以及留住病人难作出诸多规定,为基层留住更多健康“守门人”。在准入机制上,条例明确可以放宽报名条件,降低甚至不设开考比例。在岗位设置上,基层医疗卫生机构

科学设置岗位,对基层医疗卫生机构按照规定设置特设岗位引进紧缺型专业技术人才,定向聘用符合条件的专业技术人员,不受单位岗位结构比例限制。在职业发展上,通过县管乡用、乡聘村用等方式,将基层医疗卫生人员纳入县域医疗卫生人员管理,支持基层医疗卫生人员参加进修、培训和学术交流。在待遇保障上,推动基层卫生机构与当地县级公立医院绩效工资水平相衔接,在此基础上

根据年度收支结余情况,可按照“两个允许”的原则再次增核绩效工资总量。在激励机制上,将允许面向基层卫生骨干人才实行年薪制、协议工资制等分配模式,不纳入单位绩效工资范围。

统计显示,全省基层卫生队伍持续壮大,2022年基层卫生人员总数达到30.77万人,较5年前增加7.49万人,基层卫生人员数占全省卫生人员总数的比例从5年前的33.61%提高到35.16%。



镇江黎明社区卫生服务中心



李玉林给患者看病