天津市“十四五”卫生健康人才发展规划

人才是建设健康天津的关键要素，是满足全市卫生健康事业发展需求、保障人民群众健康水平、提升城市综合实力的重要支撑。为贯彻落实党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会以及市委十一届九次、十次全会精神，进一步推动全市卫生健康人才队伍高质量发展，满足广大人民群众日益增长的医疗卫生服务需求，根据《天津市国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》和《天津市卫生健康事业发展“十四五”规划》，制定本规划。

一、规划背景

（一）“十三五”期间取得的进展和成绩

“十三五”期间，卫生健康人才工作紧密围绕《天津市“十三五”卫生健康人才发展规划》，在坚持全市一盘棋的战略理念基础上，牢固树立人才优先发展理念，聚天下英才而用之，逐渐形成了一系列政策“组合拳”，为推进高质量高水平建设健康天津，满足全市广大人民群众医疗卫生健康服务需求提供强有力的人才支撑和智力保障。

人才队伍不断壮大。相比“十三五”初期，全市执业（助理）医师数从每千人口2.32人增长到3.14人，同比增长35.3%；注册护士数从每千人口2.19人增长到2.72人，同比增长24.2%。五年间全市卫生健康机构在岗职工增加2.5万余人，其中卫生技术人员增加2.3万余人，卫生健康人才队伍不断壮大，有力支撑卫生健康事业发展。

人才引育成效显著。通过启动实施“三三五人才工程”，卫生健康人才选拔培养、引进补充的体系建设更为合理有效，选拔首批10名海河医学学者、50名津门医学英才和100名青年医学新锐，遴选首届180名天津名医。队伍短板弱项加快补齐，实施“儿科双十条”政策，千名儿童儿科医师比例达0.81人；加强全科医生队伍建设，每万人口拥有全科医生数量达到3名，均提前超额达到国家目标要求。

人才制度创新完善。健全完善人才激励保障和评价发现制度，进一步优化人才发展环境。深化市级公立医院薪酬改革，制定出台市属公立医院薪酬改革实施方案，根据全市经济发展情况和医疗卫生行业特点，由市卫生健康委合理确定市属公立医院薪酬调控线和薪酬水平。进一步推进人才分类评价，制定出台基层卫生专业、卫生事业管理研究专业、医学研究专业、支援人员和院前急救专业职称评价相关意见，初步构建了独具特色的卫生健康人才分层分类评价体系。

（二）“十四五”期间面临的问题和挑战

当前新形势下，新冠肺炎疫情持续蔓延，多重疾病负担并存、多重健康影响因素交织，对全市卫生健康服务能力和水平提出更高的要求，更是对卫生健康治理体系和治理能力的一次“大考”，卫生健康人才队伍建设得到全社会方方面面更多的关注，人才队伍发展面临着诸多的问题和挑战，暴露出来的深层次矛盾和问题仍亟待进一步解决。全市卫生健康领域顶尖人才储备不足，“领头雁”效应发挥尚不明显；中医药人才结构不合理、分布不均衡等现象，对全市未来中医药人才传承发展造成一定影响；公共卫生人才存在差距，数量和质量有待提升；基层人才保障不足，高素质人才引进相对困难；人才队伍结构合理性有待优化，部分人才短缺现象较为突出；优势学科不多，学科带头人影响力不大等等，也一定程度上影响了卫生健康人才队伍高质量持续发展。

“十四五”是全市全面建成高质量小康社会、加快推进健康天津建设的关键时期，全面树立大卫生、大健康的观念，满足新时代人民群众“以治病为中心”向“以人民健康为中心”转变的健康需求，将人才优先发展理念融入到全生命周期健康管理的全过程各环节，不断提高医疗服务与保障能力，进一步推动全市卫生健康事业高质量发展，助力京津冀卫生健康事业协同发展，就要下大力气在“十四五”期间加强卫生健康人才队伍建设，提升人才能力素质，拓展人才发展空间，打造出一支高素质有活力的卫生健康人才队伍。

二、总体要求

（一）指导思想

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中、六中全会以及市委十一届九次、十次全会精神，贯彻落实习近平总书记在中央人才工作会议上的重要讲话精神，牢固坚持党管人才的组织原则，坚持人才强卫的发展战略，遵循人才科学发展的成长规律，搭好平台、出好政策、创好环境，大力引进人才，大胆重用人才，努力留住人才，多方发展人才，形成有竞争力的人才制度优势，全面构建起科学规范、开放包容、运行高效的卫生健康人才发展体系，为人才施展才华提供广阔天地，努力营造“引得进、留得住、干得好”的人才发展氛围，为持续推进健康天津建设提供坚实的人才保证。

（二）主要原则

——坚持问题导向。结合当前全市卫生健康人才队伍存在的问题，在“十四五”卫生健康人才队伍建设中更加注重优化人才结构、提升人才质量，加大人才集聚，协力推进基层卫生健康人才和公共卫生人才队伍建设。

——坚持协调发展。根据健康天津建设发展需求，着眼“十四五”发展实际，进一步加大高端人才、基层人才、公共卫生人才、急需紧缺人才队伍建设，注重创新型人才培养，提高医学科技创新能力，竭力满足卫生健康事业发展需求。

——坚持制度改革。持续推进薪酬制度改革和职称制度改革，从薪酬待遇、职称评审等方面着手，建立符合卫生健康行业特点的薪酬制度和评价体系，充分体现医务人员技术劳务价值，全面调动广大卫生健康人才工作积极性。

——坚持引领示范。重点挖掘、培养和打造一批行业领军人才，力争在不同专业领域争创国家一流水平，进一步加快全市卫生健康行业科技创新步伐，以科技创新转化带动临床能力提升，助推全市医疗卫生服务水平高质量可持续发展。

——坚持交流合作。推进卫生健康人才在全市范围内合理流动，进一步提升基层岗位吸引力，促进人才向基层流动，加强医院、基层医疗卫生机构、公共卫生机构之间的横向合作交流。持续拓宽京津冀卫生健康人才交流合作空间。

（三）发展目标

“十四五”期间，全市卫生健康人才发展的总体目标是：建立健全符合健康天津建设和疫情防控需要的人才开发和管理制度，人才引进、培养、选拔、使用、激励、评价等机制进一步完善，人才流动更趋合理，人才配置体系逐步健全，人才资源在卫生健康事业发展中的支撑性作用充分发挥，卫生健康人才数量、素质、结构、分布进一步适应全市经济社会发展和人民群众健康需求。   
　　——人才储备稳步增长。力争到2025年，每千常住人口执业（助理）医师数达到3.5人，每千常住人口注册护士数达到4.0人，每万常住人口全科医生数达到4.0人，每万常住人口疾病预防控制人员数超过1.75人，每万常住人口卫生监督人员数达到1.0人。  
　　——人才结构优化提升。加强高素质人才能力建设，人才综合素质、专业水平和服务能力得到进一步提升。基层人才、公共卫生人才、中医药人才、急需紧缺专业人才队伍建设取得较大成效，高素质卫生健康人才分布更加合理。   
　　——人才制度创新发展。人才评价、流动、激励机制更加完善，相关配套制度基本形成，激励竞争机制逐步健全，卫生健康人才的工作积极性得到进一步调动，卫生健康人才创新创造活力得到全面激发。

三、重点任务

“十四五”期间，卫生健康人才工作将紧密围绕健康天津建设战略目标，以“五四三二一”人才重点任务为核心，通过实施五大人才计划、推进四项人才改革、打造三个人才平台、集聚两类人才开发、深化一体人才服务，进一步创新人才资源开发和管理机制，构建人才发展和谐环境，加快海内外高层次人才集聚，深挖优秀青年后备人才资源，将各类人才凝聚到全市卫生健康事业建设中来，努力打造出一支规模适宜、结构合理、素质优良的卫生健康人才队伍。

（一）实施五大人才计划

1.实施高端人才品牌建设计划。持续实施高层次人才选拔培养工程和天津名医遴选计划，提升高端人才引领示范作用，合理高效使用人才专项资金，加快成果转化效率，提升人才培养效果。竭力提升天津名医（含名中医，下同）和海河医学学者、津门医学英才、青年医学新锐的人才知名度和业界影响力，打造搭茬成长的卫生健康人才梯队建设品牌。紧密围绕天津名医和海河医学学者、津门医学英才、青年医学新锐，充分发挥出高层次人才在队伍建设方面的模范带头作用，鼓励支持政治素养好、理论水平高、发展潜力大的中青年人才与其建立横向合作，在合作中注重将专业理论知识传授、临床技术经验传承、思想品德修养言传身教有机结合，加快熟悉技术、提升能力，带动科技创新发展和临床技术传承，指导和督促卫生健康事业单位进一步健全高层次人才培养体系链，逐步在全行业形成“1+3+N”的高素质人才创新团队，加快卫生健康人才队伍成长壮大的步伐。力争到“十四五”末，基本形成一支数量规模适宜、结构分布合理、素质能力优良的卫生健康高层次人才队伍。

2.实施公卫人才健康守护计划。加大公共卫生人才培养，加强对疾病预防控制、出生缺陷防控、妇幼保健、精神卫生、健康教育、卫生应急、采供血、院前急救、卫生监督等专业人才的业务培训，竭力提高服务能力和业务水平。依托天津市“海河英才”行动计划，加快高层次公共卫生人才引进，重点补足在流行病学调查、现场处置、消毒、实验室检测等专业人才短板。深化医教协同，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现场处置能力。优化疾控机构专业技术岗位设置，适当提高疾控机构高、中级岗位结构比例，拓宽疾控人才成长成才的发展空间。构建全市公共卫生咨询专家智囊团，搭建疾控人才培养梯队，改善疾控机构人才培养培训基地软硬件设施，积极为疾控人才培养创造条件，竭力提升能力素质。有计划开展卫生监督执法人员招录工作，充实壮大卫生监督队伍，进一步提高卫生监督执法队伍专业性。探索建立卫生监督人才培养管理机制，打造市区两级联动、素质过硬、专业突出、综合业务能力全面的卫生监督队伍。

3.实施基层人才固本开源计划。创建能够优质开展基层人才培养培训的示范基地，以示范性社区培训基地建设为核心，强化基层医疗卫生机构医教研一体化建设，加强带教师资培养，建立与三级医疗机构人才合作培养机制，推进区域基层卫生健康人才队伍建设。实施基层卫生健康人才能力提升培训项目，加强对基层卫生健康人才的在岗培训和继续教育，多途径培养培训基层卫生健康人才。在卫生健康行业高层次人才选拔培养工程中，单列名额向基层一线倾斜。加快推进建立以家庭医生责任制为基础，以健康管理绩效为核心，多劳多得、优绩优酬的内部分配机制，稳妥有序推进标准工作量考核，充分调动基层卫生健康人才工作积极性。持续推进大医院医师百人团队进基层工作。搭建人才培养信息化管理平台，实现基层卫生健康人才学习资源数字化、培训管理信息化，引入临床技能中心信息管理考核训练系统与临床思维能力训练系统，推进信息化全科医学实训及考核基地试点建设，促进基层卫生技术人才培训与考核模式转型升级。力争通过3到5年时间，实现全市基层卫生健康人才培养培训管理全覆盖。

4.实施中医药人才系统培育计划。实施中医药杰出人才培养计划，依托天津市杰出人才培养计划，制定“一人一策”的人才支持举措，为培养国内外顶尖人才夯实基础。实施学科领军人才培养计划，依托国家高层次中医药人才培养基地，科学制定中医药人才遴选评价标准，打造中医药领域复合型高层次人才。实施中医药优秀中青年人才培养计划，以院士工作室、国医大师传承工作室、名中医药专家传承工作室、中医药学术流派传承工作室等人才培养和科技创新平台，培养一批业绩突出、德才兼备的中医药领域中青年人才。实施中医药专业学生和基层人才培养计划，加强中医医师规范化培训基地建设和布局，细化基地评价指标，强化中医临床思维培养。加大应用技能型中医药人才培养。持续做好中医经典传承高级人才研修项目、“西学中”高级人才研修项目，做好创新团队、青年岐黄学者培养。探索建立全科医生、乡村医生中医药知识培养机制。

5.实施专门人才统筹推进计划。加强重症、肿瘤、急诊、儿科、产科、麻醉、康复、放射、病理、老年医学、护理、药学、感染性疾病、感染预防与控制、职业健康、食品安全与营养等各类专门人才培养和建设，强化专业素养培训，深化专业医师规范化培训工作，有针对性地提高服务能力。完善职业病、感染性疾病、康复等急需紧缺专业人才引进模式，鼓励支持医学院校毕业生和其他卫生专业技术人才向急需紧缺专业岗位流动。保障感染性疾病以及感染预防与控制人员薪酬待遇，支持其晋升专业技术职称，探索建立感染预防与控制人才培养基地，健全完善培养机制，切实提升业务能力水平。持续做好儿科、院前急救等人员招聘工作。加强卫生健康管理人才培养。逐步分类研究完善专门人才吸引补充措施，提升岗位吸引力，拓展成长成才空间，吸引更多更好的医学人才服务急需紧缺专业发展。依托学科建设，强化学科在专门人才队伍发展中的基础支撑作用，坚持学科、人才、项目和成果“四位一体”联动发展，以学科建设吸引人才，以项目研究完善学科体系，全面支撑急需紧缺专门人才培养，大力促进薄弱学科和急需紧缺专门人才队伍成长壮大。

（二）推进四项人才改革

6.推进职称制度改革。深化卫生专业技术人员职称制度改革，坚持新时代卫生与健康工作方针，遵循卫生健康行业特点和人才成长规律，以促进人才发展为目标，以科学评价为核心，以品德能力业绩为导向，进一步健全评价体系，根据不同专业特点，建立完善临床医生执业能力评价指标，科学设置评价标准，创新卫生健康人才评价机制，促进评价与使用相结合。改进职称管理服务方式，破除唯论文、唯学历、唯奖项、唯“帽子”倾向，把医德医风放在人才评价首位，科学客观公正评价卫生专业技术人员。充分发挥职称评价的“指挥棒”作用，鼓励支持卫生健康人才向艰苦边远地区和基层一线流动，对援外、援藏、援疆、援青、援甘等以及在重大突发公共卫生事件处置中表现优秀的的卫生专业技术人才，同等条件下优先评聘。实行成果代表作制度，临床病案、手术视频、护理案例、流行病调查报告、应急处置情况报告、卫生标准、技术规范、科普作品、技术专利、论文论著等均可作为业绩成果代表作参加职称评审。探索下放卫生专业技术人员高级职称评审权。

7.推进薪酬制度改革。持续落实“两个允许”精神，推进医疗卫生机构薪酬制度改革向深层次纵深发展，充分发挥薪酬制度改革在人才激励方面的导向作用，进一步调动医务人员积极性。落实市属公立医院薪酬制度改革实施方案精神，合理核定市属公立医院薪酬水平。指导市属公立医院做好内部绩效分配，绩效工资分配重点向疫情防控一线、重点关键岗位、高层次和急需紧缺人才倾斜，突出岗位工作量、服务质量、技术能力等方面。落实科研绩效、成果转化、横向项目等专项激励政策，完善高层次人才工资分配激励机制，鼓励支持卫生健康事业单位按照有关规定对部分高层次人才实行绩效工资单列，充分调动卫生健康人才在科技创新、临床实践等方面的积极性和主动性，进一步激发卫生健康领域高层次人才创新创造活力。落实基层医疗卫生机构内部分配自主权，在绩效工资总量内自主确定基础性绩效工资和奖励性绩效工资比例。基层医疗卫生机构可根据家庭医生签约服务进展情况，在绩效工资内发放全科医生津贴。

8.推进机构编制管理体制机制改革。以治理能力和治理体系现代化为导向，深化现代医院管理制度，按照权责一致的原则，准确界定相应责任，理顺政事管办关系，进一步明晰功能定位，建立相配套的规章制度体系。开展公立医院章程管理试点，根据卫生健康事业单位发展需要，指导公立医院不断完善章程，建立配套规章制度，保障公立医院规范高效运行。继续实行市属公立医院人员控制数额管理，根据医院规模和医疗特色、床位数、门诊量等因素，会同机构编制部门动态调整市属公立医院的人员控制数。支持有条件的区属公立医院探索实行人员控制数额管理。动态调整乡镇卫生院人员编制总量，允许编制在区域内统筹使用，用好用足空余编制。贯彻落实中央和市委关于疾控体系改革要求，进一步优化市、区疾病预防控制机构职能设置。

9.推进人事制度改革。持续推进卫生健康系统事业单位人事制度规范化、科学化和精细化，以事业单位人事管理条例为指导，进一步深化卫生健康事业单位岗位管理制度。贯彻落实卫生健康事业单位岗位设置管理指导意见，指导卫生健康事业单位科学合理制定岗位设置方案。鼓励支持卫生健康事业单位建立健全能上能下的岗位聘用机制，推行竞聘上岗，实行人员竞争择优、岗位能上能下的岗位聘用制度。推进卫生健康事业单位人事管理制度联动，发挥岗位管理在人事管理制度中的纽带桥梁作用，进一步加强岗位管理在职称评聘、工资核定等方面的基础保障作用，切实将岗位管理制度与人员聘用制度、事业单位工资福利制度紧密结合。支持卫生健康事业单位按规定设置特设岗位，主要用于引进事业发展急需的高层次人才和紧缺人才。强化合同管理，发挥聘用合同在岗位聘用、待遇、考核、奖惩等人事管理中的基础性作用，坚持合同管理、合同用人。贯彻落实《事业单位工作人员培训规定》，指导卫生健康事业单位做好岗前培训、在岗培训、转岗培训、专项培训等工作，组织开展卫生健康系统管理人员公共科目培训。

（三）打造三个人才平台

10.打造人才智力引进平台。建立高素质人才引进开发平台，以卫生健康行业高层次和紧缺人才需求为重点，紧扣疫情防控实际需要，依托市卫生健康委官方网站、天津卫生人才网及相关渠道和媒介，搭建全行业高素质卫生健康人才引进平台，为全市卫生健康事业单位提供全方位人才服务。面向全行业广泛征集用人单位人才引进岗位需求信息，在引进开发平台上定期发布市卫生健康委系统重点学科、重点平台、重点单位人才需求信息，吸引海内外高层次人才来津服务医疗卫生事业发展。依托高素质人才引进开发平台，坚持“走出去和引进来”的人才理念，结合疫情防控要求，适时组织开展知名学府校园行计划。充分发挥“互联网+”在人才引进服务方面的技术优势，搭建线上人才交流平台，为用人单位吸引人才提供更好服务。鼓励支持卫生健康事业单位开展形式多样的海内外高素质人才延揽活动。

11.打造人才交流合作平台。推进京津冀卫生健康人才深层次交流合作，共享京津冀区域人才资源，以京津冀卫生健康人才交流与合作框架协议为核心，以国家医学考试协作中心为支撑，以国家医师资格实践技能考试示范基地为桥梁，以京津冀卫生健康人才交流会为纽带，建立京津冀区域人才交流合作平台。借助京津冀区域人才交流合作平台，结合疫情情况适时召开京津冀卫生健康人才交流合作联席会议，打造“线上+线下”双模式的京津冀卫生健康人才交流会品牌，以激发区域人才创新创造活力为主要方向，进一步加强政策互通、人才共用、成果共享。积极承接北京非首都功能疏解，持续推进国家医学考试协作中心建设，助力京津冀协同发展。依托上海交通大学医学院建立的天津市卫生健康人才培养基地，定期组织高素质卫生健康人才赴基地研修培养，提升知识储备和能力素质，探索将培养对象拓宽到京津冀区域内高素质卫生健康人才，深化区域内卫生健康人才交流合作，拓展京津冀卫生健康人才能力视野。

12.打造人才科技创新平台。持续推进博士后科研工作站建设，搭建全系统广领域博士后科技创新平台，支持技术力量雄厚、人才储备丰富的卫生健康事业单位申报博士后科研工作站和博士后创新实践基地，进一步提高卫生健康领域博士后科研工作站设站数量，鼓励设站单位扩大博士后研究人员招收规模，进一步提高博士后培养质量，创新博士后培养机制，提升博士后创新思维能力和成果转化效率。探索建立卫生健康系统博士后学术交流平台，鼓励支持用人单位邀请国内外知名专家学者指导博士后开展科研创新活动，助力博士后了解和掌握最新科技信息动态，增强博士后培养的针对性。充分发挥天津名医、海河医学学者的引领作用，鼓励优秀博士后作为海河医学学者、津门医学英才团队成员支持团队建设，选派优秀博士后赴天津名医临床实践基地进修培训。支持医疗卫生机构博士后人才按规定申报医学研究专业职称。

（四）集聚两类人才开发

13.集聚开发海内外高层次人才。实施集聚海内外高层次人才三年行动计划，紧抓引才窗口机遇期，加大海内外知名高校毕业生、海外留学回国人才的引进力度，以卫生健康行业高层次和急需紧缺人才需求为重点，紧扣疫情防控实际需要，广泛征集用人单位人才引进岗位需求信息，鼓励用人单位依托官方网站、引智引才协作机构、猎头中介机构以及人才工作站桥梁作用，精准发布人才需求信息。充分利用好本单位高层次人才，发挥高层次人才在人才引介方面的桥梁纽带作用，积极推广以才荐才，引导和激励本单位高层次人才利用地缘、业缘、师缘等途径引进更多更好的高素质人才。依托临床医学研究中心、重点学科、重点实验室、培育学科、博士后科研工作站、博士后创新实践基地等平台，健全完善相关配套支持措施，全面发挥平台在人才引进方面的“筑巢引凤”和“固巢留凤”作用，让一大批海内外优秀人才为我所用。

14.集聚开发高素质优秀青年人才。实施优秀青年人才助力成长计划，指导卫生健康事业单位建立健全优秀青年人才培养机制，重点支持临床技术较强、科研能力较优、发展潜力较大的青年人才，同等条件下适当向从事儿科、病理、麻醉、精神、急诊、院前急救、感染、公共卫生、康复等急需紧缺专业优秀青年人才倾斜，全面推进医、护、药、技和医学研究等各类人才队伍发展。鼓励支持卫生健康事业单位根据人才队伍发展实际，加大对优秀青年人才在临床实践和科技创新方面的支持力度，鼓励优秀青年人才参加国内外研修培训和学术交流。依托天津市青年人才托举工程、天津市杰出青年科学基金等重点人才工程项目，对标对表相应遴选条件，分类制定人才培养支持措施，开展周期性集中培养。推进住院医师规范化培训社会化、全员化、基础化，不断提高优秀青年的临床实践能力和岗位匹配度，助力优秀青年人才成长为卫生健康行业中坚力量，打造起一支素质精良、能力突出、德才兼备的复合型青年人才队伍，为卫生健康事业发展提供源源不断的“活水”，努力将卫生健康领域打造成高素质青年人才的“聚集池”。

（五）深化一体人才服务

15.健全完善专家人才联系服务长效机制。完善专家人才联系服务制度，加强政治引领和政治吸纳，充分发挥党组织凝聚人才作用。建立全市卫生健康行业专家联系数据库，党委主要负责同志带头联系服务专家，领导班子成员结合工作分工明确联系服务对象，搭建起符合卫生健康行业特点的专家人才联系服务制度。推进专家智库建设，进一步完善专家建言献策机制，充分发挥出专家人才决策咨询作用，把专家咨询作为科学决策、民主决策、依法决策的重要方式之一。健全完善联系服务机制建设，进一步创新联系服务方式，采取集中研修、专家座谈等互动方式沟通联系，推进不同层次、不同专业专家人才的横向交流，积极协调解决专家人才遇到的实际问题，进一步提升专家人才联系工作的实际效果，充分激发专家人才的创新创造活力，最大限度地把各方专家人才凝聚到卫生健康事业中来，聚天下英才而用之，努力实现天下才、天津用。

四、保障措施

（一）强化党管人才，加强组织领导。牢固树立“第一把手”抓“第一资源”的人才观念，进一步健全卫生健康人才工作体制机制，完善党管人才的工作机制，构建党组织统一领导，各部门各司其职、密切配合，社会力量广泛参与的人才工作新格局。发挥用人单位在人才培养、引进、使用中的积极作用，进一步压实用人单位引才育才聚才用才的主体责任，确保卫生健康人才工作主体到位、责任落实。

（二）强化考核评估，加强协调推动。注重对人才规划的监测评估，推动人才规划重点任务如期开展，健全人才工作监测评估等督促落实机制，定期梳理总结人才规划落实情况和人才队伍建设进展情况，加大对人才工作推动和目标任务完成情况的督促指导。树立人才投入是效益最大的投入观念，引导和推动卫生健康事业单位加大对人才工作的投入力度，全力支持卫生健康人才队伍建设。

（三）强化宣传推动，加强正面引导。全面营造鼓励创新、宽容失败的工作氛围，搭建起更适合卫生健康人才成长发展的政策环境，以识才的慧眼、爱才的诚意来正确看待卫生健康人才队伍建设工作。积极选树先进典型，广泛宣传优秀卫生健康人才的先进典型事迹，激励引导广大卫生健康人才立足岗位、扎根事业、务实奉献，为全面建成健康天津作出最大贡献。