

职称晋升工作在公立医院人力资源管理中的应用探析

王惠

淄博市妇幼保健院, 山东淄博, 255000

摘要: 随着我国社会经济的发展, 多个行业都取得了一定的进步和发展, 当前经济形势要求打造一批可以适应社会发展的高速度以及高能力的专业技术团队, 以满足社会经济发展对人才的要求。在这个大背景下对职称晋升制度改革对于推进人才结构优化以及公立医院的发展具有十分重要的意义。在我国职称制度改革的大背景下, 人才晋升等还存在诸多问题需要研究和分析。鉴于此, 本文分析了目前职称评审中存在的问题, 探析了职称晋升的重要性以及职称晋升在公立医院人力资源管理工作中的具体应用策略, 以实现人才结构的优化管理。

关键词: 职称晋升; 人力资源管理; 职称制度

中图分类号: G203

文献标志码: A

0 引言

职称是反映专业技术人员学术、技术水平以及专业技术人才管理的重要标志, 同时也是公立医院做好人才评价工作的重要措施。职称制度作为专业技术人才评价以及管理的重要制度, 对凝聚专业技术人才、积极鼓励专业技术人才全面发展以及推进专业技术人员队伍建设有着十分重要的作用。本文通过总结我国职称体系发展历史的各个重要阶段以及在不同时期职称工作的状况, 剖析了职称评审工作目前存在的问题, 探讨了新形势下公立医院职称制度改革的定位和责任, 并在此基础上提出专业人才评价工作的新思考^[1]。

1 职称评审工作中的难点问题

1.1 职称评价标准相对通用化

卫生专业技术人员评价依照的成果代表作可以划分为论文或著作、科研或专利、学术兼职、表彰奖励及科普作品等形式, 主要可分为基础研究、应用技术开发、项目/产品设计、工艺设

计、技术基础与保障等专业领域, 目前多数评价标准具有以下特点: (1) 相对通用化, 未充分细化体现各专业领域的特点; (2) 关于业绩贡献标准, 多以论文、奖项、专利等经第三方认证的显性成果为主, 未全面体现不同专业领域人员的代表性成果, 且在目前的考核标准中卫生领域汇总缺乏技术人员临床实践能力以及业绩方面的考核; (3) 针对初、中、高各级别, 未充分区分不同层级的评价重点; (4) 对于特殊高层次人才、作出突出贡献的人才, 职称晋升标准还不够细化。

1.2 职称评审的规范化有待提高

按照职称评审工作程序, 一般为个人申报—组织审查—信息公示—各级评审—发文制证等。在个人申报环节, 按照传统模式, 专业技术人员需要手动填写各种申报材料并提供大量纸质证明, 申报繁琐且质量参差不齐; 在组织审查环节, 审查质量与职称主管人员的专业水平密切相关, 容易引发主观因素带来的审查盲点问题; 在评审环节, 评委会构成、投(计)票规则设计的合理性将直接影响职称评审结果的公正性^[2]。

2 新形势下公立医院职称制度改革定位和责任

2.1 从加强公立医院改革和建立现代医院管理制度的要求出发

当前,大型公立医院职称制度改革的定位是:全面实行岗位管理,并按照岗位设置的要求使评聘工作在专业技术职务结构比例控制标准内开展;坚持按需设岗、以用为本,明确岗位职责和目标责任;加强聘后管理,完善考核和激励机制,做好履职评价,打破职称终身制,形成能上能下的灵活用人机制。

2.2 从深化人才发展体制机制改革的要求出发

2016年2月,中共中央印发了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》,其中指出,人才发展体制机制改革的五项基本原则,其中包含突出市场导向和扩大人才开放两项,要求保障和落实用人主体自主权,提高人才横向和纵向流动性,健全人才评价、流动、激励、吸引和使用机制,确保人才引得进、留得住、流得动、用得好。大型公立医院职称制度改革就是要遵循卫生行业发展特点和卫生技术人才的成长规律,根据大型公立医院的功能定位和发展需求,完善职称评价和激励机制,发挥职称评定的指挥棒作用,既要选拔出品德、能力、实绩和贡献突出的人才,为医院所用,又要为医院人才的成长搭建广阔的发展平台,增强医院对人才的吸引力和凝聚力,为医院吸才引才,减少人才流失。

2.3 从坚持实践导向科学评价的要求出发

2021年6月,人力资源社会保障部、国家卫健委、国家中医药局出台《关于深化卫生专业技术人员职称制度改革的指导意见》,其中指出,深化卫生专业技术人员职称制度改革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。各级医院都应该持续探索卫生专业技术人员实践能力的关键考核指标,例如引入医德医风考核、患者评价制、基本病种覆盖率、基本手术覆盖率、医疗质控指标等,不断改进评价方式,同时

积极利用信息化手段、大数据技术收集卫生专业技术人员的门诊工作时间、手术级别及数量、收治病人数量等数据,为职称评价提供数据支持^[3]。

3 职称晋升工作在公立医院人力资源管理中的应用探析

3.1 细化专业评价标准,探索代表作评价机制

3.1.1 建立各有侧重的差异化人才评价标准

各级医院应结合技术人才的专业领域进行人员分类,然后梳理提炼每类人员的关键工作内容、主要业绩成果体现等,再围绕专业技术人员理论水平、专业经历、工作及创新能力、业绩贡献等要素构建量化的评价标准,按照“横同竖异”的原则对人才进行评价。横向:对各专业领域人才的评价要求难度相当。纵向:结合每类专业技术人员的特点,细化区分评价标准,对于科研型人才,应突出创新并以原创为导向;对于管理型人才,应突出管理并以研究为导向;对于临床专业技术人员,应突出实践业绩导向等。

3.1.2 细化各级职称评审的侧重点

技术人才有其成长规律和特点,从毕业—实践锻炼和积累—在本专业领域取得显著成就—成果被认可,需要一定的周期。评价标准中应细化对正高、副高、中级等不同职称级别的考查侧重点:对于正高级申报人员,应重点考查其在申报专业技术领域的学术带头情况;对于副高级申报人员重点,应考查其利用复杂技术解决专业难题的能力;对于中级申报人员,应重点考察其独立完成工作的情况。

3.1.3 探索代表作评价机制

申报人员的专业技术成果不应局限于论文、奖项、专利等,能体现申报人员技术水平的,都可以作为代表性成果进行展示,如:卫生专业技术人员可提供解决本专业复杂疑难问题形成的临床病案报告、手术视频、护理案例、应急处置情况报告、流行病学调查报告、卫生标准、技术规范、科普作品等。对于无第三方机构评价的代表

作,评价的难点在于,谁来评价及如何评价。针对这种情况,可结合代表作的类别选择不同主体评价,如:专家、用人单位、财务/审计部门等,重点从其重要性、原创性、价值意义、个人贡献等维度作出评价。

3.2 促进人才评价与使用相结合

医院应充分考虑现有职称评聘模式、各个科室的实际情况以及卫生专业技术人员的实际需求,保持政策延续性,确定职称评价和聘用的衔接关系。医院要根据职称结构占比合理使用卫生专业技术人员,实现职称评审结果与岗位聘用、考核、职务晋升等制度的衔接。医院应健全聘期考核制度,加强聘后管理,做好对人才队伍结构的优化,根据卫生健康事业发展、学科建设和医疗机构实际,科学、合理、动态设置专业技术岗位,合理增加中、高级岗位比例,拓宽卫生专业技术人员职业发展空间。

3.3 职称评审信息系统的应用

评审单位应强化职称信息安全观念,把牢信息安全关口,建立信息上报、修改、查询全流程留痕机制,确保每条信息每个环节均可追溯。

(1) 稳步扩大数据总量。目前职称评审信息系统基本收录了各医院已完成的数字化的职称评审信息,因此评审机构应建议医院尽快将以往纸质评审材料录入系统,同时将每年新增的职称评审数据(约150万条/每年)同步更新至信息系统。

(2) 进一步提升职称评审信息数据质量。评审机构应探索建立数据双向交换系统,指导医院完成疑点数据核对再上报工作,形成新收集数据撞库比对机制。(3) 立足工作需要,升级完善信息系统,加强统计分析功能。系统应新增年度、地区、职称系列、职称专业等综合维度分析功能;归纳编写各医院新设职称专业数据代码,探索人工智能、大数据、云计算等新设职称专业统计分析功能。

3.4 职称工作中档案数据应用

3.4.1 提高职称申报人对档案数据重要性的认识

有的申报人到了需要申报职称的时候还不

清楚自己的档案存放在哪里,甚至有的医院还会出现“人档脱节”的情况,这直接影响了个人的晋职和薪资调整。为此,申报人应提早明确个人人事档案的归属,定期移交归档材料,如个人的转正定级表、年度考核表、继续教育学习情况、提升学历证明档案、业绩成果证明等应及时交给所在单位人事管理部门进行归档保存,如果在查询过程中发现自己的档案有差错,有些甚至丢失,应及时与所在单位沟通,督促有关单位纠正、补齐。有关单位和部门应本着实事求是的原则为职工出具符合实际情况的证明。如,一位部队转业安置人员转业到地方后想改系列评审专业技术职称,但她只知道在部队时是走的专业技术岗,已经有初级职称,但不知道自己具体是什么系列的职称,因为部队从来没有给她们发过任职业资格,于是到部队开具相关的证明,但部队开具的证明不够详细,简单的几句话无法作为权威依据进行认定。后来,经多方了解,她求助了人事档案管理部门。她所在单位进行了函调查询,在她的档案中找到了初级任职资格的呈报表,遂以此为据对她的初级任职资格进行了确认,让她顺利地参加了各系列的职称申报,保障了她的相关权益。

3.4.2 在档案工作中引入大数据技术

在实际工作中,医院应持续推进“存量档案数字化”,探索推进“增量档案电子化”,对历年保存下来的职称工作档案材料通过扫描、拍照等方法进行全文数字化处理,对新形成的职称档案直接进行电子化存储归档。在数字化和电子化的过程中,医院要注意标准的统一,提升档案质量,以使档案价值在具体的职称工作中得到更好的体现。

3.5 明确评审工作要求,规范评审程序

3.5.1 加强职称评审信息化建设,把好申报入口关

医院通过信息系统可实现网上申报、网上审核,加大信息共享,精简申报材料,减少证明事项,优化审核流程,实现材料一次报送、多处共享,切实提高申报材料质量和工作效率。

3.5.2 明确职称评审各环节具体要求,把好评审过程关

评审单位应明确职称公示要求,职称申报材料需在了解申报人员的范围内进行公示,接受公众监督;明确评委会组建要求(含评委构成人数、专业、单位、年龄分布等)、评委的履职责任等,发挥好专家把关作用;科学测算职称评审指标、明确职称量化评价标准、合理设置评审投票(计)票规则,确保评审的合理性、公正性。

3.5.3 建立职称监管机制,把好评审结果关

评审单位及工作人员须严格按照有关规定组织评审会,遵守评审会组织纪律,保守评审秘密,不得泄露评审活动有关情况;上级单位或部门要加强对评审单位职称评审过程、结果的监管,对于违反规定、产生严重问题的单位,应明确主体责任及处罚措施。

3.6 完善职称评定体系

相关主管部门应出台政策,对卫生专业技术人员职称实行单独评审、单列标准,适当调整职称晋升评价标准,单独确定通过率,并将评审结果定向使用。长期到基层帮扶的卫生专业技术人员可以破格参加职称评审。评审单位要克服单一化、笼统抽样化弊端,降低职称评审中理论知识考试得分占比,不断提高能力业绩得分、思想品德得分所占比例,注重评审的公正性、准确性、有效性,进一步完善考核细节。在人才培养与职称晋升对象推荐过程中,医院科室可先民主推荐,并组织申报人员填写《卫生人才晋升推荐

表》,随后进行医疗业绩能力考核;院领导和相关职能科室应充分听取临床一线评价意见,坚持走“群众路线”,做到上下结合,互相通气。医院人才工作委员会应根据考核情况进行评选,研究决定上报人选,经党委会审批最终确定推荐人选。

4 结语

在公立医院人力资源管理中,职称工作是基础,发挥着重要作用,而职称工作负责人员需要高度重视,及时发现职称工作中存在的不足,不断进行改革创新,有效优化人力资源管理中的职称工作模式,从而实现公立医院更好的发展。当前,各行各业都制定了职称制度,职称制度可以有效地对专业人才的技术进行评价,也可以更好地激励专业人才,这对于培育出高素质的人才具有非常重要的意义。因此,公立医院需要高度重视本单位的人才职称评价。

参考文献

- [1] 吴永利.浅谈国有企业人力资源管理存在的问题及对策[J].西部财会,2021(10):60-62.
- [2] 刘梦婷.职称评审权限下放中的问题及对策[J].人力资源,2020(10):64.
- [3] 魏会贤.高校人力资源教师职称评审中分类评价及量化计分问题研究[J].现代营销(信息版),2020(1):216.