

# 医院专业技术人员职称管理与思考

■ 甘嘉明

(广西壮族自治区民族医院, 广西南宁, 530001)

随着我国的医疗卫生体制改革的逐渐深入,人们对医疗卫生服务的要求逐渐提高,医院专业技术人员也要随着医疗卫生体制改革和国家相关部门要求,取得相应的职称证书。基于此,本文简单分析了医疗专业职称管理现状,深入探讨了医疗专业技术人员职称管理优化对策,以供相关人员参考。

## 一、医院职称管理重要性

专业技术人员需要取得相应的专业技术职称。专业技术职称既是医疗工作的基本保障,又是医院进行科室建设的重要要求。根据相关要求与标准,科室建设过程中,需要正高级人员与副科级人员保证科室工作的合理性。不同的科室需要根据其需求安排符合其工作要求的部分中级人员与初级人员来满足科室的工作需求,并为科室的专业性提供保障。

我国目前大量的公立医院皆可按照相关部门发布的有关职称管理要求,对相关的专业技术人员的职称进行管理,保证医疗行业的稳定发展。相较之下,我国大量的民营医院难以满足在部门中安排符合标准的专业技术人员的需求,且民营医院的职称管理制度从总体来看漏洞较多。

高级职称人才的缺乏一直是整体医疗体系中存在的共同问题,这使得医疗体系的发展一直受到限制。高级职称的评选工作相对较难,且一部分人员即使满足高级职称的评选标准,也因年龄等原因不愿进一步学习。而医院往往也忽略了相关帮扶政策的建立,导致诸多的专业技术人员无法进行高级职称的申报工作。医疗部门的管理人员应充分了解专业技术职称管理工作对我国的医院发展的重要性。医院也需依此制订出相应的职称管理制度为专业技术人员提供良好的职称晋升辅助功能,并进一步健全科室人员的制度对临床报告的准确率进行提高,进而提高医院的整体业务水平。

## 二、医院专业技术人员职称管理现状

### (一)管理对象较为广泛

自从我国 20 世纪 90 年代推广并实施职务聘任制度开始,职称管理工作已成为对人员工作能力的重要评价标准。职称在证明能力的同时,还能调动

人员工作的积极性。随着评选制度的完善,目前我国所有与医院建立了稳定的人事聘用关系的各类专业技术人员都可以在各地区进行职称申报,避免了传统职称申报工作过程中需要回到户口所在地进行考核的烦琐。且为应对报名人员的变化,职称评定已实现申报渠道扩宽工作,各类人员都可以在各合理的方式渠道内,进行与其相符的相关职业专业技能考试报名工作,并进行执业资格测评。

### (二)申报渠道开放

随着相关监督管理制度的完善,我国的医院职称管理工作也更为合理,并具有公平、公正、公开的特性,体现了高级技术职称评比工作的合理性与公平性。相关部门在进行职业资格考核的过程中,为体现公平性,全体人员需要在同一时间参加统一考试,进而实现统一测评。目前,职称管理工作已是我国争创专业技术评聘的重要参考标准。医院为保证医疗系统的良好发展,也应在合理的范围内为医院在岗的各类专业技术人员提供更为方便且快捷的职称申报方式与渠道。

### (三)管理机制创新

在我国的医院职称发展历程中,考核方式也发生了转变。我国传统的考核方式是依靠相关领导进行单一评审的方式来进行职称评价,而随着时代发展,目前的职称资格考核方式已更加客观真实。职称评定以职业考试的方式进行评比,可以将客观考试与客观评价结合起来,使其保持客观公正,且考核的方式也更为科学合理。这在一定程度上可以使职称管理作用更好有效地发挥,且对申报职称的专业业务水平有了更为科学准确公正的评比方式。对技术人员的工作积极性进行了更为充分的调动。

### (四)人才结构梯次

在我国医院组成中,骨干人员所占比例随着时间的推移逐步扩大,且群体之中职称获得者所占的比例也随之增大。目前,医院正在加强对医院内部的大量在岗人员进行各类培养工作,并已引进大量新型人才参与相关工作。学历往往对职称评比起着决定性的影响。我国的医院专业技术人才职称管理工作虽然已得到了一定的发展,但在实际的操作过

程仍有一些因素会对其造成影响,因此需要对此项工作给予足够的重视。相较而言,骨干中的专业技术人员就相对较少。医院的岗位可分为医技药专业技术人员、职能后勤人员与辅助工作人员。因此在人员进行职称申报时,医院需要全方位地从学历、论文等各方面提出全面的要求。这使得职称申报工作就更易进行且较易通过。在医院的各位专业技术人员当中,高级职称所占的比例也远远小于其他的工作人员。

### 三、医院专业技术人员职称管理优化对策

#### (一)完善职称管理指标

从总体上看,我国的高级职称专业人员仍相对较少,导致这一现状的主要原因是高级职称评审考核工作的门槛相对较高。而这一现状对初始学历并不高的专业技术人员晋升来说相对困难。因此,医院在的人事管理工作中,需要将相同专业与同等职位的专业技术人员安排于同一位置,使其进行较为公平的竞争,且与原可定期安排专业技术人员对自身工作进行学习,提高其自身专业技能水平。医院需要公开并明确职称获得的标准指标,明确规定工作人员在规定时间内要进行的学习任务量,定期组织进行考核,以确保在职称报名过程中人员可以统一报名,并督促相关专业技术人员在学后参与职称考试中。

对于部分职称达到晋升标准且即将晋升到高级职称的人员,医院可以有针对性的为其提供相关帮助,帮助其通过职称考核。对于部分未获得资格证专业技术人员,医院也可按照国际卫生部门提供的相关标准,在其工作满一年后将其加入考核中,并以成绩在两年内保持有效的原则,对专业技术人员在两年内获得的初级职称予以承认。对于部分临床工作中表现十分优异的专业技术人员,医院也可适当地将管理条件放宽,并对其进行重点关注与培养,但培养时间应以三年为限,若三年内未取得相关初级证书,则应责令其离职。对已取得职称的人员,工作人员需要及时上报财务,根据职称对其工资情况进行调整,调动专业技术人员的工作积极性。

#### (二)改进上岗标准

医疗卫生行业不同于其他技术工作行业,医疗卫生行业的工作具有一定的特殊性。此类工作具有极其严格的专业性要求,并要求相关工作人员应具备一定的严谨性。为达到这一目的,医院要将上岗制度进一步完善,保证工作人员专业上岗,避免因

不专业的情况导致医疗差错的情况发生。在建院的初级阶段,医院需要严格按照相关卫生部门的规定,对科室人员的分布进行调整。科室在建立的过程中需确保各科室最少含有一名高级职称人员,之后再根据各科室的需求标准对工作人员进行扩充,且需要对科室内的各类高级人员建立良好的奖励考核机制,从而为医院内部的各类骨干人员建设工作提供相应的保障。

#### (三)完善管理机制与考核制度

为保证职称考核工作的顺利进行与相关人员的发展,医院在进行职称管理的过程中可以选用一对一带教的方式进行管理。此种管理模式的具体情况便是由院长对正高级人员进行管理,正高级人员再对副高级人员进行管理,形成上级到下级的一种管理模式。此种管理模式可以使相关专业技术人员相互学习,并可以使职称较高的技术人员可以起到相应的带头作用,引领新人向上发展。上级带动下级的管理模式既可以对工作人员的专业技术进行提高,又可以使专业人员明确自身工作的重要性。

医院在绩效评审时需要贯彻落实医疗行业工作的重要性。医院在进行绩效评审工作时需要将职称作为基础原则进行要求,同时需要与其个人的工作能力相结合,对上下级工作学习情况较为优秀,且具有一定积极性的专业技术人员给予嘉奖与表扬,从而调动各类专业技术人员对于职称考核工作的积极性。医院需要督促相关高级职称人员做好教导工作,从而稳定医院内部的骨干人员,并通过大量专业技能人员培养出更多具有优秀的专业技能的技术人才。

专业技术人员的职称评比工作是对人员业务水平的基础考核,也是对临床报告的准确性进行确保的基础工作。以此来看,医院等相关管理人员需要根据医院自身的情况及我国的医疗卫生规定制订专业技术人员的职称评比方式与制度,促进落实专业技术人员的职称评比管理工作,保障医疗工作的准确性,进而提高我国的整体医疗水平。

#### (四)聘用条件合理化

医院的专业技术人员始终从事一线各项专业临床工作,故其工作普遍具有强度大、效率高且危险性较高等特点。因此,相关科研与学术论文将会对各医院的技术人员专业水平有着极大的提高,这也是各医院技术人员相对薄弱的区域。因此,医院在进行实际量化考核过程中,需要以公平公正为其重要标准,并且在招聘的过程中,也使用公平合理的

聘用方式。

随着信息化建设水平的进一步提高,我国的专业技术人员提供的医疗服务量化考核指标在相对情况下可更为精细与合理科学、合理的聘用条件可以充分调动各专业技术人员的工作积极性,避免了传统的招聘与评比过程中存在的单纯以科研水平与论文数量对技术水平与工作业绩进行评价的情况。

结合实际调研可以发现,我国部分基层公立医院存在高级医疗技术人才缺乏的问题,因此职称管理工作较为困难且缺少相应的聘用考核,即使存在考核也是常规考核。在此种情况下,此类医院普遍存在工作人员只要未出现明显违规与犯错情况就继续聘用的情况。在此种情况下,不免出现个别专业技术人员通过各种方式进行高级职称的获取,而在聘用成功后即等待退休的情况发生。这容易导致一部分具有优秀专业技术的年轻骨干无法得到相应岗位,这对他们的工作积极性有着极大的影响。因此,医院需要对聘期考核制度进行进一步完善,制订相对科学的考核指标与考核程序,之后以择优的形式进行竞聘上岗,保证岗位双向调动,提高全体工作人员的工作积极性,提升医院工作效能。

#### (五)把握定位申报标准

医院的专业技术人员职称管理工作是一项涉及范围广,管理难度大的人事管理制度。此过程中,不可避免地需要相关政府部门的参与来对管理工作提供支持,降低职称管理工作难度。政府等相关部门应充分认识自身在职称管理工作中的位置,以积极主动的特性将自身作用全面发挥,以全面的角度对医院的实际情况进行充分考量,并制订符合自身标准的相关管理机制与措施,落实管理医院的监督管理工作,对专业技术人员的工作积极性进行调动,推进其更为良好地开展各项技术人员的职称管理工作。医院需要有效贯彻落实自身的任务与职责,并将职称管理工作与医院的人事管理工作进行有机结合,制订科学合理且切实可行的人事考核工作制度,以全面量化考核的方式保证考核工作可以更为公平、公正,并保证考核工作始终处于公开透明的状态下进行。

在职称管理工作开展前,医院需要对人事聘用工作进行严密的关注与把控,从业务水平与职业道德素养等各方面对专业技术人员进行综合考核,之后以理论考核与实践考核相结合的方式开展各项考核工作。目前,医院中技术人员的职称与其薪酬有着极为密切的关联。因此,开展专业人员的职称管

理工作需要更为严密与细致。在我国市场经济体制下,一个人可以得到何种业务,获取多少薪水与个人的工作能力有着十分紧密的联系,而不是只根据职称进行评定。因此,在职称上报的过程中,医院需要对个人的工作能力、综合素质与专业技术水平进行严密的考量,尽可能淡化人事管理过程中职称等因素对其造成影响的可能。相关政府部门在对职称管理制度进行制定的同时,需要要求医院根据自身情况,对其进行一定的扩展与延伸,进而制订可以满足自身发展需求的职称申报方式。相关部门需要对可以采纳职称申报的条件严密审核,进一步对申报需要的程序进行规范,将辅助人员与专业技术人员的申报比例在合理的范围内进行调整,保证其可以始终处于平衡状态。

#### (六)管理方式创新

为了保证职称申报工作的绝对公平公正,避免此过程中可能存在的暗箱操作,医院可以在一定范围内引入社会化的评价方式,依据相关专业评价机构等对其进行评定。相关部门应从客观的角度切实有效地消除考评之外的各类影响因素,通过笔试、面试、答辩等方式,科学有效地对工作人员进行评价,保证评价工作始终处于公平公正的状态下,并激励医疗人员做好自身的高位工作,依据创新型方式对医疗职称管理中存在的问题进行改善,保障我国医疗行业可以长久有效发展下去。

#### 四、结语

专业技术人员的职称考核,是对于相关技术人员业务水平的总体考量,且职称可为临床报告等工作的准确性提供基本的保障。在此种形式下,医院等各部门的相关管理人员仍需在相关规定下结合自身情况制订符合当前需要的专业技术人员管理制度,并促进其落实,以此提高我国医疗队伍的整体水平。

【作者简介】甘嘉明(1987—),女,广西南宁人,本科,中级经济师,广西壮族自治区民族医院,研究方向为人力资源管理。