

探索职称评聘工作深化医院人事制度改革

陈燕云

(厦门市中医院)

【摘要】随着医院人事改革的不断进步,目前开展的职称评聘措施已经不能和现阶段的医院改革的整体发展有效协调,并且我国也非常注重改革当地医院的整体人事制度,然后去制定一个更加完善科学的聘用制度,从而优化实际的临床岗位管理工作。职称评聘属于人事部门的一个主要工作,而能否把这项工作认真严谨且客观公正地完成,会直接关系到医院技术人员的整体利益、积极性、工作能力以及创造性。在目前的职称工作临床实践中确认,职称评聘不管是在制度措施条件上,又或者是在整体的操作期间都会出现不同情况的问题,就会造成职称评聘会降低有些医务人员的整体积极性,并产生负面影响,所以制定一个更加全面关注医务工作人员的整体能力、水平及业绩,并重点突出其工作能力与业绩为主要指标的医院人事制度改革就是特别必要的。本文简要介绍深化医院人事制度改革和职称评聘工作之间的关系,并重点探讨医院人事制度在职称评聘工作当中的应用。

【关键词】职称评聘工作;医院人事制度;改革

We will explore the evaluation and employment of professional titles and deepen the reform of the hospital personnel system

Yan-yun Chen

Xiamen Hospital of Traditional Chinese Medicine

[Abstract] with the progress of hospital personnel reform, the current title appraisal measures has not and the overall development of the hospital reform effective coordination, and our country also very pay attention to reform the local hospital overall personnel system, and then to develop a more perfect scientific employment system, so as to optimize the actual clinical post management. Professional title evaluation and employment is a major work of the personnel department, and whether the work can be completed seriously, rigorously, objectively and fairly will directly affect the overall interests, enthusiasm, work ability and creativity of the hospital technical staff. Confirmation in the current title work in clinical practice, title appraisal whether on the system measures, or during the overall operation will appear different situation, will reduce the overall enthusiasm of some medical staff, and a negative impact, so make a more comprehensive focus on the medical staff overall ability, level and performance, and focus on its work ability and performance as the main index of hospital personnel system reform is particularly necessary. This paper briefly introduces the relationship between deepening the reform of hospital personnel system and professional title evaluation and employment, and focuses on the application of hospital personnel system in professional title evaluation and employment.

[Key words] professional title evaluation and employment; hospital personnel system; reform

进入新世纪以来,国外以及国内的整体形式都有了非常深刻的变化,随着经济全球化的逐渐发展,对应的科学技术也有了非常明显的进步。医院属于社会公益性的一项事业,大部分都是出现在计划经济体制的整体背景下,所以对应的运行以及管理机制都会有计划经济的一些不良痕迹,特别是伴随现阶段医疗改革的持续深入化,很大一部分医院的对应发展也已经逐渐暴露出和当前经济所处大环境的不够适应。而我院通过紧紧仅抓牢该重点,利用职称评聘对所在医院人事制度相关改革的不断探索,并根据对人事制度有效改革,来帮助医院有效发展。根据对医院工作人员实行低职高聘、

评聘分开以及高职低聘等具体措施,可以充分提高医院工作人员的积极性,加快整体的人才培养,让很多的优秀人才能脱颖而出。就人事制度这一方面来说,如果所在医院想要把整体的人事管理政策从以往的适应计划性干预去逐渐过渡到和现阶段社会主义临床经济能够更加匹配的临床管理制度上来,就一定要持续改革一些新型科学的对应人事制度,然后把以往比较基础的人事管理去合理科学的调整到现阶段的资源开发中来,从而优化临床的对应人力资源系统,从而创造一个足够人尽其才的医院环境^[1]。

一、职称评聘的意义和现状

职称评聘是根据机构职称评审对用人单位开展职务聘任的整体过程,其实整体来说就是对职位进行评价及评定。职称不仅代表着技能,更代表学术,通过特定的标准作为基础,按照一定程序对工作人员的整体能力和学业水平予以有效判断及评价,就为职称评审。通过专业评估的对应措施来对人才进行合理的判断以及系统培训,从而有效加强人力资源的系统配置的整体效率。并且在人才选拔的整体过程中,职务聘任也是在这里面非常关键的一项内容,能够实现非常重要的作用,而对应的临床用人单位也要参考各自医院所对应岗位的相关标准,然后准确分析相关竞聘人员的整体综合情况,通过对其学历、以往的工作水平和技术水平等进行综合评估,从而最终完成择优入选的具体评聘任务。并且职务聘任也需要更加注重用人单位自身的系统主义,而且在被聘任上岗的相关工作人员,也要在自身的整体聘任周期里面严格履行自身的工作义务和相应权利,然后通过完整的聘用合同来确认最终的评聘完成。

从形式上来说,医院的职称评聘包括评聘分离以及评聘结合这两种具体的形式。首先评聘分离就指的是如果人员能够满足医院所表达的申报要求和相关条件,那么就能够去参加到下一级职称的对应评审里面,然后通过对应的考试来进行整体选拔,如果对应的评审已经完全通过,那么相关的人才单位就要按照自己的合理情况以及岗位的实际需求来对这部分人才予以有效聘任。其实核心就是让工作人员能够把自主的申报权利去牢牢掌握在自己的手中,并且对应单位也能够主动去聘任自己所需要的人员。除此之外,对应的工作人员在系统的申报临床考试和评定的过程中也没有外界人数的整体限制,而且对于相关的公司以及自身的任职资格并没有特别大的联系,而是用于所在单位所聘任里面的相关评审条件中。可是评聘结合就是专业的临床技术人员对于自身的职务聘任以及职称评审的对应有效结合处理,也是所在单位按照当前的岗位空缺的整体数量,然后去推荐给相关评审,然后再整体的参评过程中,对应单位要必须按照完整科学的流程和内容去提前推荐医院比较合适的相关人选,然后共同参加系统评审,若是整体的评审能够合格通过,就可以直接的去予以聘任。而且大部分岗位的实际工作的相关待遇及职务的各自职责都有着非常密切的关系,也就是说在对应职称确定的前提下,对岗位公司和职责进行有效保留,并且还可以让用人单位有足够的用人自主权^[1]。

职称评聘在特定的条件下曾有着非常良好的效果,可是伴随社会主义市场经济体制的建立以及政府职能的逐渐变化,评聘合一制度的不足也开始逐渐凸现。因为常规人事管理的

整体局限性,所以对职称的整体终身制度就会欠缺有效地聘约管理以及优胜劣汰制度;部分医务人员的学历尽管不高,可是工作能力很强,且技术水平非常优秀,也是科室的对应带头人以及技术骨干,但是因为很多原因却不能在专业技术的职称上有效晋升,从而严重耽误优秀人才的整体积极性;有些岗少人多情况也逐渐凸显,就会导致聘任的整体不平衡,从而让无法聘任的工作人员出现较大的思想波动,并影响整体工作;而且有些专业人员比较集中,也会导致学科发展的整体不平衡,有些个别专业甚至已经有后继无人情况。

二、提高人事制度改革

第一,合理设置岗位,制定基本原则。总量控制:上级主管部门具体确定编制总数,然后设置对应的职称岗位,结合医院的实际情况进行局部调整,在设置期间不仅要考虑所在医院的对应因事设岗,还要结合医院现状。实事求是:按照医院的学科建设以及医疗、教学及科研的整体需求来确定具体的职称岗位,科室所对应的职称岗位要和所承担的工作保持一致。重点扶植:如果岗位的数量比较有限,就要优先确保一线和重点的学科及专业。动态管理:保证岗位兼顾,在整体的动态平衡里面有序调整,并逐渐进步,实行两年一聘期制度,开展后续的动态管理。

第二,制定岗位聘任完善条件。低职高聘:工作技术精湛,用有更上一级职称岗位的对应业务能力以及学识水平;在原有职称岗位上任职超过五年;第一学历是全日制大专及以上学历;只可以高聘一级,且不允许越级高聘。职称平聘:获得职称资格,实现职称的整体技术标准,并且科室评价足够优秀。高职低聘:照岗没有被平聘就予以低聘;违反规章制度,出现不良后果予以低聘;产生医患纠纷,导致严重影响以及经济损失予以低聘。

第三,施以评聘结合措施。选择评聘结合,加强聘任力度,并逐渐淡化具体的相关资格,然后让评聘结合于各自的岗位制度能够有效的合理适应,然后通过紧密连接进行对应的评价以及后续使用,按照临床因事选聘和人岗匹配的整体原则,把加强岗位设置和管理当作整体前提,来提高临床的职务聘任以及人事管理干预,从而让对应的职称聘任以及各自的岗位聘用也能够有效地进行连接,从而按照医院各自的相关岗位比例去进行自主的评聘,而且职称要和各自的公司待遇去有效联系,按照聘任的对应岗位等级去合理享受应有的职位待遇,也能够让所在医院可以拥有非常明显的用人自主权。而岗位设置就是按照所在医院的对应学科介绍、技术人才队伍的选拔以及岗位配置等一系列相关的要求,来有效把自身的岗位管理进行合理完善,然后建筑评聘结合与岗位

结构的相关比例进行系统控制的实际原则,去对任职资格予以有效的临床评审,来积极确保岗位的设置以及相关的评聘工作,可以有效加强所需人才资源的系统配置,来最终提高医院人才队伍的系统质量,并合理改善相关结构完整,实现关于医院人才资源管理的整体科学性、制度性以及完整性。评聘指标的合理规划指的是:按照所在医院的相关学科的实际发展情况,然后分析目前的临床技术工作数量、人才引进和实际岗位的整体空缺量等具体原因,然后去制定科学的岗位评聘措施,然后在综合考虑临床专业人员所在职务评聘相关指标的整体前提下,确保评聘岗位的数量能够足够准确,把具体岗位有效划分成四个部分,予以结构比例的整体控制和总量制定,根据每年不大于空缺岗位总数的30%开展目标设置,按照岗位评聘的具体指标设定合适淘汰率,并让评聘委员会来确定最后评聘名额^[1]。

第四,提高退休人员的整体待遇。所在医院要加强人性化的整体管理,然后要对付出自身技术的工作人员进行非常积极的肯定,来保证所有退休人员的对应福利待遇。这些工作人员如果在编制里面,并且在退休之前已经拥有上一级专业技术的对应资格,也满足所聘用的相关条件,可是因为没有有效完成当地医院所要求的对应培训不能参加相关上一级职务的整体评聘内容,那么就可以在退休之前的提前一年时间里面向医院的评聘委员会去有效提出相关的聘用申请。如果这部分工作人员在自己的退休之前的时间里已经通过相关技术资格的整体考试以及评审处理,那么就可以在办理具体的退休手续后,然后开展内部聘任,并按照医院内部聘任的实际级别去实现应有的工资待遇,对应的财政部门也要准确核批对应人事档案的相关公司和社保待遇去让上级部门根据对应规定有效执行。

第五,设置完整评聘内容。1.公布岗位的具体信息,医院要按照自己岗位的实际规划数量和本年度所申报的评聘数量,然后及时公布医院评聘岗位的整体信息。2.评聘资格的整体申报与审查,首先个人申报是:要严格落实完整的医院人才制度,并始终遵循党对整体工作的系统领导,并且党员的所有事项都要接受党支部的系统讨论,并在获取统一后对应的个人才能进行相关的职称申报。然后在临床公告规定

的系统时间里面来让当地的人才服务平台予以整体的业绩维护,再获取所在医院科室的整体审核,然后确保业绩完全通过并符合申报材料的具体内容之后,然后对资格开展整体的联审和公示处理。而且相关的医院职能科室也要对具体的竞聘者去提供的相关材料进行整体审核,从而来完全确保具体的内容和资料可以全部准确,如果这些人员的整体材料完全符合就要在单位开始整体评聘前的一周之内予以有效公示,但是若是人员的整体条件没有达到具体标准就进行淘汰处理。然后根据医院职能科开展系统的量化评分,并让人力资源部和相关的医院职能部门对后续符合条件的临床工作人员通过对应的量化考核标准来进行系统考核。3.定期召开评聘会议,定期让医院的评聘委员会按照实际的量化考核成绩和专业审议组的系统考核结果,来进行实名差额的整体投票处理。4.评聘结果及时公示,整个评聘过程要始终遵循公正公开的系统原则,然后及时公开相关的实施内容,保证对应的制度标准结果能够足够公开,然后有效公示竞聘人员的对应资料和拟聘人选,然后让广大群众和对应进行合理监督^[4]。

综上所述,因为岗位设置足够合理,并始终按照公开公正的具体原则,就让职称评聘工作的效率有效提高,且秩序更加井然,也能够有效平稳人心。并让部分学历不高但是实践工作能力较强的技术人员能够低职高聘,从而有效加强全院工作人员的整体积极性。还能够有效解决困扰医院的对应问题,并让在临床一线工作并拥有资格评聘的对应年轻人员的整体技术与能力获得有效体现,而对能力较低且年龄较大的人员也可以合适安排,从而有效实现足够稳定以及合理流动的整体目的。该工作也能够对建立足够稳定的骨干人员,并让非骨干人员能够有序流动的人事管理制度去有效奠定合理前提,还能够帮助建立并培养青年带头和业务骨干为核心的以学科建设具体需求当作依据,从而组建产生人才资源的整体合理配置以及帮助人才成长的最终新型机制。根据对专业技术人员的职称评聘进行分开工作,能够有效调动其工作积极性,利用因事设岗以及合理流动也能够让人力资源的整体使用率实现最大化,并进一步深化医院的整体人事制度改革。

参考文献:

- [1]沈丹苹.公立医院卫生高级职称自主评聘的实践探索与分析[J].经济师, 2023, 15(9): 242-243.
- [2]于婧.深化医药卫生体制改革背景下医院人事档案精细化管理的探索[J].河北企业, 2023, 22(5): 75-77.
- [3]康慨.某骨专科医院绩效考核和分配制度改革的实践与探索[J].中国总会计师, 2023, 13(8): 159-161.
- [4]王金森, 王威.公立医院人员编制备案制改革的实践问题与建议——以北京大学深圳医院与香港大学深圳医院为例[J].中国人事科学, 2022, 22(10): 8-10.