

# 高青县政协委员提案

王娜  
王娜

提案号： 第 054 号

提案类别： 教科文卫

案由： 关于完善卫生系统职称专级晋升机制的建议

提案者信息： 王娜 医药卫生界 高青县精神卫生中心

15966959109

提交日期： 2026 年 2 月 2 日

## 一、问题与现状

(一) 现状 国家卫生健康委、人力资源和社会保障部联合印发的《卫生技术人员职称评价基本标准条件》规定，卫生专业技术职称实行分级管理，如中级卫生技术职称分专级十级、九级、八级，副高级卫生技术职称分专级七级、六级、五级等。晋升需满足“任职年限达标、业绩成果合格、专业能力适配”等硬性要求，且专级与岗位工资、绩效待遇直接关联，这是激发卫生人才内生动力、构建合理人才梯队的重要制度设计。但在我县卫生系统，这一制度未能有效落地。全县所有取得相应卫生专业技术人员，无论任职时间长短（部分人员已任职10年以上）、临床业绩优劣、专业贡献大小，均被统一定格在相应职称最初专级（如所有中级职称是专级十级，副高级职称是专级七级），专级晋升通道长期处于“封闭”状态。这种“只聘不升、一聘终身”的固化管理模式，在一定程度上影响了卫生专业技术人员的积极性，成为制约我县卫生人才队伍建设与医疗服务质量提升的突出瓶颈。

(二) 存在问题 政策执行过程有偏差；制约人才队伍发展和稳定；不利于医疗服务质量提升。

## 二、原因分析

1. 政策执行过程有偏差。国家明确职称分级晋升政策，核心要义，是通过量化标准体现人才价值差异，保障专业技术人员的合法权益，其目的是通过差异化激励，推动卫生人才队伍

的规范化、专业化建设。将职称统一锁定在一个专级的做法，不符合《事业单位人事管理条例》中“建立激励与约束相结合的事业单位工资制度”的要求，与“多劳多得、优绩优酬”的公平原则不匹配，也与省、市推进职称制度改革、激发人才活力的整体部署不同步，造成卫生技术人员的职业认同感与归属感缺失，不利于县域卫生事业与上级政策的协同发展。

2. 制约人才队伍发展和稳定。卫生系统的发展核心在于人才，而合理的职称晋升机制是吸引、培养、留住人才的关键。当前我县的政策导向下，同一职称人员无论如何努力，都无法在职业发展与待遇保障上获得突破，导致部分骨干人员产生“职业天花板”的挫败感，工作积极性与创造性严重受挫。一些具备丰富经验和较强能力的优秀人才，选择调离或转行，造成优质人才流失；同时，这种僵化机制也难以吸引外地优秀人才，形成“留不住、引不来”的人才困境，直接影响我县卫生服务水平的提升与卫生健康事业的长远发展。

3. 不利于医疗服务质量提升。职称分级晋升的背后，是对专业技术人员业务能力、工作业绩等综合素养的认可与激励。当晋升通道被堵塞，人员缺乏持续学习与精进业务的动力，容易滋生“安于现状、敷衍了事”的工作态度。对新技术、新业务的学习积极性不足，导致医疗服务能力停滞不前，难以满足我县群众日益增长的健康需求，与建设高质量县域医疗服务体系的目标不统一。

### 三、对策与建议

1. 执行并完善职称分级制度。建议县人社部门、卫生健康

主管部门在充分调研的基础上，联合出台我县卫生系统职称专级晋升相关政策文件，严格按照国家关于职称专级的晋升条件，明确各专级对应的工作年限（如中级十级晋升九级需满3年、九级晋升八级需满3年等）、业绩要求（如临床工作成效、病历质量、群众满意度等）、专业能力标准（如继续教育学分、技能考核合格等），确保政策落地不走样，让符合条件的人员能够按规定正常晋升专级，实现职称与能力、待遇的精准匹配。

2. 建立科学公正的专级评审机制。评审采取“量化打分+民主评议”相结合的方式，将工作年限、业务实绩、科研教学、表彰奖励等纳入打分体系，公开评审标准、评审流程与评审结果，接受社会与行业监督，杜绝“暗箱操作”，让晋升机会真正向优秀人才倾斜。

3. 强化晋升后的动态管理与考核。建立职称专级晋升后的常态化考核机制，将考核结果与后续待遇、续聘、更高层级晋升挂钩。对专级晋升的人员，每年度进行综合考核，重点考核其履职情况、业务能力提升、工作业绩贡献等，对考核不合格者，可给予限期整改、降级等处理，形成“能上能下”的动态管理格局，避免“一晋升就躺平”的现象，持续激发人员的工作活力。

4. 优化待遇保障体系，强化激励效应。严格落实“专级与待遇挂钩”政策，晋升专级的人员，及时调整岗位工资标准，并在绩效工资分配中予以倾斜，让待遇提升真正体现人才价值。同时，将职称专级晋升与评优评先、学科带头人选拔、外出进修学习等资格直接关联，形成“晋升有通道、成长有路径、付出有回报”的激励闭环，激发卫生人才的干事创业热情。