关于《浙江省卫生管理研究专业职称评价标准（试行）》起草情况的说明

为健全我省卫生专业技术职称评价体系，打造一支专业化的卫生管理人才队伍，为促进公立医院高质量发展、推进卫生健康现代化建设提供重要的人才支撑，根据国家卫生健康委《“十四五”卫生健康人才发展规划》等文件要求，省卫生健康委、省人力社保厅起草了《浙江省卫生管理研究专业职称评价标准（试行）》，现将有关起草情况说明如下：

一、起草背景

**（一）国家建设高素质卫生管理人才的要求。**医疗卫生行业具有较强的公益性和专业性，关系到广大人民群众生命健康。卫生健康系统各级各类医疗卫生机构的科学规划、管理运营、绩效保障、文化建设等需要大量卫生管理人员，为患者提供全病程和全生命周期的管理服务，也不能仅仅依靠医护人员，而是需要医疗政策、服务管理、技术工具、市场机制、人文关怀等多方协同。加强卫生管理研究专业人才培养，建设职业化卫生管理人才队伍也是国家和我省一直高度重视并要求的，也是深化医改的重要内容。中共中央、国务院、人力社保和卫生健康相关部门多次出台相关政策和意见，加强卫生管理人才队伍建设。近几年，中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》、中共中央办公厅国务院办公厅《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》、国务院办公厅《全国医疗卫生服务体系规划纲要（2015-2020年）》、国家卫生健康委《“十四五”卫生健康人才发展规划》等政策和文件均提出“鼓励各地根据需求探索设立卫生管理专业技术职称，加强卫生健康管理队伍建设”。

**（二）公立医院高质量发展的需要。**目前，我省正处于公立医院高质量发展从“量的积累”转向“质的提升”的关键时期，必须把发展的着力点放到提升质量和效率上。以建立健全现代医院管理制度为目标，使公立医院发展方式从规模扩张转向提质增效，运行模式从粗放管理转向精细化管理，资源配置从注重物质要素转向更加注重人才技术要素。实现这些目标需要大量专业的卫生管理人才和团队，公立医院高质量发展“构建新体系、引领新趋势、提升新效能、激活新动力、建设新文化和坚持和加强党对公立医院的全面领导”的6个方面都需要专业卫生管理人才的参与。设置卫生管理职称系列，建立完善卫生管理职称激励机制，是我省公立医院高质量发展的必然要求，对我省卫生健康事业高质量发展十分重要。建设一支具备较强的综合管理能力和政策研究水平，具备一定医疗卫生相关的专业技术知识的高素质卫生管理人才队伍也是我省卫生健康现代化先行建设“九大行动”的要求。

**（三）医疗卫生机构深入推进精细化管理的需求。**医疗卫生机构精细化管理是以提高医疗卫生内部管理水平、优化医疗服务质量、提高医疗资源利用效率为目标的管理模式，它对传统的医疗卫生机构管理模式进行全面的升级和改革，其核心在于强调精细、精益求精、不断完善，通过提高管理水平和管理效率来实现医院管理的优化和升级。我省医疗卫生机构逐步开展精细化管理工作已久，如何在高质量发展公立医院的历史建设阶段当下，将医院精细化管理往深水区域持续推进，这无疑向医疗卫生机构的管理者提出了全新的研究课题，也更对医疗卫生机构的管理人才队伍提出了更高的能力建设要求。从事医疗卫生机构精细化管理，应该充分学习和掌握管理科学的理论知识和方法，研究和分析医疗卫生事业的特殊性，了解卫生管理工作的客观规律，为医疗卫生机构精细化管理实施提供有创造性的理念、技能和解决问题的方法。

**（四）卫生管理人才队伍高水平建设的需求。**经调研，全国已有15个省市地区开展卫生管理专业技术职务的评审工作，涌现了大量卫生管理专职高级人才，而我省因未单独设置卫生管理专业技术资格，大量卫生管理人才在职业发展被相对边缘化，与兄弟省市卫生管理人员开展交流时，难以对等匹配。一方面我省从事卫生管理研究工作的人员无职称可晋升，只得挂靠“政工师”、“经济师”等其他专业，而该类专业无法真实体现我省卫生管理人员的专业能力与水平。另一方面我省部分卫生管理岗位人员根据管理要求纳入职员职级体系晋升，受限于所在医疗卫生单位的级别定位，其职业发展空间随之压缩，这也导致部分卫生管理岗位人员流动频繁，不利于稳定卫生管理研究队伍的建设与稳定。增设卫生管理研究专业，规范任职条件和培养、选拔、使用、考核，建立符合卫生行业特点的管理人员考核体系和评价标准，为我省医疗卫生事业发展建设一支岗位职责明晰、考核规范、责权一致、职业化、专业化的高水平卫生管理人员队伍，不仅有助于促进我省高水平卫生人才队伍的整体建设，更有助于服务我省卫生健康事业现代化发展大局，推进我省卫生健康事业稳步发展。

**（五）有兄弟省份成功的管理实践经验。**为做好卫生管理工作，形成一批高水平熟悉现代管理理论的卫生管理工作队伍，进一步推动卫生健康事业发展，北京、上海、江苏等15个省份相继增设了卫生管理考试专业，建立了卫生管理岗位职称体系。长三角地区中，江苏、上海分别于2004年和2005年就开始探索卫生管理研究职称系列，具有20余年的经验，安徽省也于2022年设置卫生管理职称系列。经探索，各省市均形成了丰富的管理经验。各省市自开展卫生管理研究专业人员职称的考核和评审工作以来，建立了管理人员专业技术职称体系，形成了合理的晋升途径和机制，稳定了卫生管理人员队伍，充分调动了卫生管理人员的积极性，激发了卫生管理人员的创造力和活力，促进了卫生行业的管理岗位工作人员积极开展了管理研讨工作，并针对当前医院等卫生事业发展中出现的难题提供了解决方案，为卫生事业高质量发展和卫生健康现代化发挥了保障作用。

二、文件依据

加强卫生管理研究专业人才培养，建设职业化卫生管理人才队伍是国家和省里一直高度重视的，也是深化医改的重要内容。为此，国家和省里出台的文件也多次提出了相关要求。

1.国务院办公厅《关于印发全国医疗卫生服务体系规划纲要（2015—2020年）的通知》（国办发〔2015〕14号）：加强卫生人才队伍建设，注重医疗、公共卫生、中医药以及卫生管理人才的培养，制订有利于卫生人才培养使用的政策措施。

2.国务院办公厅《关于推动公立医院高质量发展的意见》（国办发〔2021〕18号）：加强干部人才队伍建设，探索建立以医德、能力、业绩为重点的人才评价体系

3.《卫生部、国家发展改革委、财政部、人力资源社会保障部、教育部、中央编办关于加强卫生人才队伍建设的意见》（卫人发〔2009〕131号）：推进医疗卫生机构管理人员职业化建设,制定不同层次、不同类型医疗卫生机构管理人员的岗位职责规范，探索建立符合科学发展观和卫生行业特点的管理人员考核体系和评价标准。

4.国家卫生健康委《关于印发“十四五”卫生健康人才发展规划的通知》（国卫人发〔2022〕27号）：探索建立基于德才素质、个人资历、工作实绩等的医疗卫生机构管理岗位职员等级晋升制度，鼓励各地根据需求探索设立卫生管理专业技术职称。

5.浙江省卫生计生委《关于深化卫生人才发展体制机制改革大力提升新时代卫生人才创新发展能力的若干意见》（浙卫发〔2018〕39号）：完善卫生管理人才评价办法，探索建立卫生管理专业职称制度。

三、起草过程

**（一）赴江苏省调研学习。**8月17日，到江苏省卫健委、江苏省卫生人才交流中心、江苏省人民医院进行座谈和实地调研，全面了解江苏省卫生管理职称制度的设置、评审流程、评审标准、实施效果等方面的具体情况。

**（二）召开卫生管理职称设置工作座谈会。**今年7月以来，日，多次召集省属医疗卫生单位和部分市卫生健康委组织人事部门负责人召开座谈会，围绕卫生管理职称准入要求、专业设置、转评条件、评委会组建、评审流程、评审标准、政策衔接等问题进行讨论交流，并听取相关意见和建议。

**（三）省级部门沟通对接。**今年下半年，省卫生健康委、省人力社保厅、省委宣传部等相关部门多次沟通协调卫生管理研究专业设置事宜，明确了设置的总体方向，并共同制定设置草案。

**（四）书面征求单位意见。**10月30日至11月3日，书面征求省级单位和各市相关单位意见建议，共收到 22个单位62条意见建议，采纳32条，部分采纳3条，不采纳27条。

四、主要内容

在充分调研和听取意见建议的基础上，形成了我省卫生管理研究职称的基本内容，主要包括：

**（一）评价范围。**在我省医疗卫生健康单位（不含参公管理事业单位）中从事卫生管理研究工作的在职在岗专业技术人员，高等医学院校和科研机构等单位可参照执行。

**（二）级别和名称。**增设卫生管理研究专业，分设初级、中级、副高级、正高级四个层级，名称分别为研究实习员、助理研究员、副研究员、研究员。

**（三）评价方式。**

1. 卫生管理研究专业初、中级职称评价实行以考代评，全省统一考试，每科考试合格分数线为60分，所有科目考试合格即取得相应专业技术资格。考试通过人员由省人力社保厅颁发合格证书，用人单位结合岗位设置情况自主聘任。

2. 卫生管理研究专业高级职称评审实行评聘结合，医疗卫生单位要在核定的岗位结构比例内开展卫生管理研究职称申报和聘任工作，严格履行个人申报竞聘、单位考核推荐、评审委员会评审、单位聘任等职称评聘程序。

3. 卫生管理研究专业高级职称评价采用高级专业实践能力考试与省里集中统一评审相结合的方式，考试合格分数线为60分，考试成绩3年有效。考试合格符合申报评审条件的，可申报评审副研究员、研究员，评审通过后由用人单位聘任相应专业技术职务和相应等级岗位。

**（四）组织管理。**

1.省卫生健康委、省人力社保厅负责卫生管理研究专业职称的政策制定和监督检查指导工作。省卫生健康委负责卫生管理研究专业考试和高级职称评审工作，负责组建卫生管理研究专业高级职称评审委员会。省人力社保厅负责卫生管理研究专业考试结果公布及合格人员资格证书发放等工作。

2. 卫生管理研究专业职称考试由省卫生健康委统一组织，考务工作委托浙江省医疗服务管理评价中心实施。