

· 论 著 ·

军队医院聘用医务人员职称评聘的探讨和研究

季 昶, 曹根宝, 张 燕

[摘要] 在军队精简整编背景下, 聘用人员日益成为军队医院发展的一支重要力量。本文从医院实际出发, 通过对人员结构、人员需求、人员思想等状况的调查, 探索了军队医院聘用医务人员职称评聘工作的做法, 研究了新形势下军队医院聘用医务人员管理的新模式, 对军队医院聘用人员职称评聘工作提供了有益的借鉴。

[关键词] 军队医院; 聘用医务人员; 职称评聘

[中图分类号] R821.168 [文献标志码] A [文章编号] 1672-271X(2012)04-0311-03

Employed medical staff in military hospital: discussion and study of the evaluation of professional title

Ji Chang, CAO Gen-bao, ZHANG Yan. 86 Clinical Branch of 81 Hospital of PLA, Dangtu, Anhui 243100, China

[Abstract] In the background of streamlining and readjustment in the army, contracted personnel are playing an important role in the development of military hospitals. According to the facts in hospitals and through investigating personnel structure, their needing and thought, the paper explores the way of evaluation of professional titles of contracted medical personnel in military hospitals, studies new models of management of them in the new situation, which is useful to the work of professional title evaluation of contracted personnel in military hospitals.

[Key words] military hospital; employed medical staff; evaluation of professional title

在军队精简整编背景下, 聘用医务人员日益成为军队医院发展的一支重要力量。特别是 2005 年起非现役文职人员招聘、录用的实行, 标志着军队医院人力资源管理正式向“现役军人主体、聘用人员补充”的二元化方向发展^[1]。我院 2008 年出台了《聘用医务人员职称评聘办法》, 大大激发了广大聘用医务人员的工作和学习热情, 充分展示了他们的才华和能力, 使广大聘用医务人员真正体会到了认同感和归属感, 逐渐形成聘用制人员“愿意来、留得住、干得好”的局面^[2], 更加全身心地投入到为部队医院服务工作中来, 同时使医院的经济效益和社会效益均有大幅度提升, 受到了上级机关的充分肯定和赞扬。

1 调查对象

1.1 人员结构状况 本院编制床位 50 张, 实际展开 350 张。在职聘用医务人员 182 人, 占全院医护人员总数的 82.3%, 其中医生 64 人, 护士 118 人; 64

名聘用医生中, 中级职称 5 人, 初级职称 59 人, 分别占聘用医生总数的 7.8% 和 91.2%, 本科 22 人, 大专 42 人, 分别占聘用医生总数的 33.4% 和 66.6%; 118 名护士全部为初级职称, 其中本科 5 人, 大专 93 人, 中专 20 人, 分别占聘用护士总数的 4.1%、78.8% 和 17.1%。年龄结构 30 岁以下占 85.3%、31~50 岁占 14.7%。聘用人员年龄结构偏轻、学历水平偏低和初级职称偏多是军队中小型医院普遍存在的共性问题。

1.2 人员需求状况 根据院内开展的聘用人员需求状况调查统计, 95% 的聘用医务人员希望能在公平竞争的前提下, 有机会被医院聘为中级或更高级职称, 占据各类需求统计的第 1 位。“理由”回答不统一, 但归纳起来主要有三方面的原因: 一是有被聘为中级或更高级职称的机会, 则看到了希望, 拥有了动力; 二是一旦被聘为中级或更高级职称, 则很有成就感, 说明在各方面得到了医院和大家的认可; 三是一旦被聘为中级或更高级职称, 则很有归属感和认同感, 认为医院真正把自己当成了一家人。可见, 物质利益的满足并不是聘用医务人员最大的需求。作为医院, 尤其是军队医院, 为聘用人员搭建充分展示的平台, 是极为重要的。

作者简介: 季 昶 (1976-), 男, 安徽芜湖人, 本科, 主治医师, 从事医院管理工作

作者单位: 243100 安徽当涂, 解放军 81 医院 86 临床部

通讯作者: 曹根宝, E-mail: jichang525@163.com

1.3 人员思想状况 《聘用医务人员职称评聘办法》出台后,医院组织聘用医务人员进行了一次思想状况调查。当被问及“医院吸引你的地方在哪里”时,75.5%的员工选“有前途”,20.3%的员工选“氛围好”,4.2%的员工选“待遇好”。可见,聘用人员的价值观念已由过去的重利轻义转变为多种价值观念并存。值得注意的是,经济收入高不再是留住聘用人员的唯一途径,医院政策好、环境好、文化氛围好、员工感到有前途、对医院发展充满希望才是获得人才、留住人才的重要因素^[1]。

2 主要做法

2.1 以科学的政策进行引路 科学规范的政策引路是军队医院聘用医务人员职称评聘的必备条件之一。在广泛吸取其他军队医院聘用人员管理先进经验的同时,通过积极探索、收集资料、民意调查、集思广益等种途径,并在做了大量前期准备工作之后,我院于2008年正式出台了《聘用医务人员职称评聘办法》。成立职称评聘委员会,负责组织专业技术人员的聘任工作,讨论和决定聘任工作中的各种情况和问题。聘任程序按照个人申请、所在科室同意推荐、述职、测评、公示、聘任委员会综合评定、党委会讨论的程序组织进行。所有聘任中级职称人员均由院长签发聘书,聘任专业技术职务后,可享受相应的工资待遇和相关福利。在本科室无岗可聘或落聘的专业技术人员,可跨科室到有空岗、有需求的科室竞聘。

2.2 以量化的指标进行评定 我院《聘用医务人员职称评聘办法》规定,应聘人除了要求政治合格、作风优良、爱岗敬业、遵规守纪和取得相应专业技术考核资格证书外,还必须具备在医院组织的各项考核中总评优良以上、2年内未发生因申诉人主要原因导致的医疗事故或差错、2年内涉及申诉人的医疗纠纷不得超过4起、取得各项初级资格证书并从事医师(或相当职务)工作5年以上、承担一定的教学任务、3年内取得1类学分(省级或军级以上)累计不低于20分、能阅读1门外文专业书籍、年发表论文不少于2篇等量化条件或指标。尤其是“年发表论文不少于2篇”的硬性指标,极大地激发了广大聘用医务人员的写作热情。为此,我们专门组织了“科技论文周”活动,通过将全院论文进行收集、整理、筛选和演讲、评奖以及将所有论文汇编成册等一系列活动,以先进带动落后,以主动带动被动,较好地解决了我院长期面临的“临床强于科研、手术刀强于写作笔”的尴尬局面,广大聘用医务人员写

作热情空前高涨。

2.3 以相应的待遇进行配套 目前我院对聘用人员的薪酬设置参照驻地地方医院待遇^[3],奖金待遇按工作年限进行基本系数配置,1~3年为0.7,3~5年为0.8,5年以上0.9,而中级职称人员系数为1.1。物质待遇是吸引聘用人员的重要因素,但不是决定因素,真正的人才不仅关心物质生活条件,而且更看重自己潜能的充分发挥和自身价值的实现,更关注优良的工作环境和广阔的事业发展空间。因此,凡被我院聘用为中级职称的人员,除了物质待遇上的提高外,还将享受公派学习进修优先、入党优先、评功评奖优先、分配套房优先等待遇,真正将人性化的一面展示在聘用制人员面前。同时,也通过此举,将严格的竞争机制引入医院的每个角落,让聘用医务人员为了自己的前途和发展空间进行科学合理的竞争,进一步促进聘用人员的工作和学习积极性,以创造良好和良性的竞争氛围。

2.4 以职责的要求进行定位 经过申报、述职、考评、审核、公示等程序后,最终被确定聘用中级职称的人员由院长签发聘任证书。一旦被医院聘为中级职称或相应职务后,则将以严格的职责要求进行人员定位。也就是说,对于被医院聘任相应职务的医护人员,在享受相关待遇的同时,更要履行自己应尽的职责。如被聘任为中级职称的医生,必须履行主治医师应尽的各项职责和义务,包括技术能力也应达到相应被聘水平。一旦发现未尽应尽的职责和义务,或技术能力未达到相应水平而造成纠纷、争议或事故,则由院方立即终止聘任合同。这正体现了在聘用制人员职称评聘工作中不仅要有平等性,也要坚持公平性、权责合一和奖惩兼顾的原则和标准。

3 结果

随着《聘用医务人员职称评聘办法》的出台和运行,我院先后有5名聘用医生严格按照聘任程序被医院聘任为中级职称。5名聘用医生都是在各科室工作5年以上且德才表现、工作能力和技术水平均处于同龄人中的佼佼者。被聘任以来,这5名被聘任医生均能严格要求自己,在科室起到模范带头作用,并严格履行了主治医师应尽的职责和义务,为年轻同志起到了表率 and 激励作用,并且逐渐成为了科主任和高职称医务人员的左膀右臂,达到并超过了预期效果。与此同时,医院逐渐形成了年轻医务人员你追我赶、公平竞争的良性和良好氛围,拴心留人局面初步形成,人才梯次结构渐趋合理,为医院的全面建设和发展起到了积极的作用。

4 讨 论

4.1 政策办法是手段,构建舞台是目的 我院出台的聘用医务人员职称评聘办法其实只是一种手段。必须注意到,在重视以适当的物质待遇引才的同时,更要注重事业引才,努力创造尊重知识、鼓励创新、理解信任的工作环境,竭诚为他们提供充分的信息、技术、设施等条件,始终坚持做到“你有多大才,我搭多大台”,全面打造“想干有机会、能干有岗位、干好有地位”体制^[4],努力构建能够施展身手的创业舞台^[5]。其重大意义在于增强了聘用医务人员对医院的认同感和归属感,这是医院文化内涵建设的重要部分,也是拴心留人的前提条件,同时给医务人员明确了目标,赋予了动力。少数年轻聘用医务人员因为到医院后没有科学的政策导向,缺乏目标和动力,浑噩度日、得过且过的想法使他们最终放弃了奋斗和努力,无形中造成了医院的人才流失,同时也影响了医院人才建设和整体建设的发展。

4.2 聘任程序是手段,引入竞争是目的 一系列科学严格的聘任程序,目的在于将公平、公正、公开的竞争机制引入医院管理体制,在考评时发挥职称考评的重要导向作用^[6]。它能有效调动聘用人员的积极性、主动性,促进他们的成长。目前国家已基本实行了教育—考核—晋升机制,为一批原先不具备规定学历人员晋升中级职称提供了机遇。我院《聘用医务人员职称评聘办法》使医院内学习风气一高再高,继续教育主动意识增强。建立人才平等竞争机制,稳定了专业技术队伍,使医疗水平不断提高^[7]。

4.3 待遇配套是手段,拴心留人是目的 医院党委对聘用人员管理极为重视,每年都定期召开聘用人员座谈会,针对不同主题做问卷调查,以随时了解他们的思想动态和需求。对普通聘用人员,参照地方医院工资套改方案,保证聘用员工工资不低于地方同等医院同级别人员工资,为全体聘用人员缴纳“五险一金”,统一在当地人才交流中心托管档案等。同时,院党委在克服重重困难后,新建一幢公寓楼,为主治医师以上职称及其他符合条件的聘用人员分配公寓房。在物质配套的基础上,更有一系列人性化非物质待遇配套方案出台,有效杜绝了“利益驱使”假象的发生。上述措施打破平均主义,实行与岗位、绩效挂钩的多种分配方式,提高聘用人员的工作积极性^[8],对稳定聘用人员队伍发挥了重要作用,真正为拴心留人工程奠定了扎实的基础。

人是管理活动中最基本、最活跃的因素,也是关系医院发展的决定因素。因此,医院管理的核心是人的问题^[9]。聘用人员是军队医院发展、建设的一支重要力量,有效地解决了军队医院人力资源不足的矛盾^[10],对军队医院和谐、稳定和发展以及完成平、战时卫勤保障任务有着重要作用。目前,对聘用医务人员物质生活待遇的提高和改善已引起军队医院的普遍高度重视,但职称评聘工作在军队体系医院尚未展开和普及。如何使人才配置合理,队伍结构优化,促进学科建设和发展;处理聘与不聘关系,加强聘任后管理等一系列问题,仍需进一步的摸索和探讨^[11]。我院积极探索研究出的一整套有关聘用医务人员职称评聘的政策和办法,并逐渐由身份管理向岗位管理过渡^[12],在很大程度上,以非物质利益的手段增强他们对医院的认同感、归属感和团队意识,从而增强他们热爱军队,为国防建设服务的信念,极大提高了整个医院的团队协作精神,浓厚了医院的文化氛围,对医院整体建设和发展起到了积极的作用。

【参考文献】

- [1] 王卫兵,王 颖,胡进秋. 军队医院聘用人员现状及对策[J]. 解放军医院管理杂志,2009,16(2):137-138.
- [2] 杨 琰,邹 萍. 军队中小医院聘用制队伍建设体会[J]. 西南国防医药,2012,22(2):205-207.
- [3] 董自西,李堂林,李晓光,等. 援军队医院聘用制医师满意度调查分析[J]. 解放军医院管理杂志,2010,17(12):1171-1172.
- [4] 赵阿龙,张雅茹. 医院聘用制人员队伍建设思考[J]. 解放军医院管理杂志,2010,17(12):1185-1187.
- [5] 王方聚,李晓琼. 军队医院人力资源开发的几点思考[J]. 解放军医院管理杂志,2006,13(3):269-270.
- [6] 吴 杰,王 军,史 岩,等. 某军队医院人才队伍建设的做法[J]. 解放军医院管理杂志,2010,17(2):164-165.
- [7] 马翠萍. 职称晋升工作在医院人才管理中的意义[J]. 浙江临床医学,2004,6(12)
- [8] 徐菊英,周宏宇,张三明,等. 援军队医院聘用医务人员管理机制探讨[J]. 解放军医院管理杂志,2010,17(10):987-988.
- [9] 易学明. 我国加入 WTO 后公立医院人才管理和学科建设的应对策略[J]. 中国医院管理,2004,24(2):28-30.
- [10] 曹小勇,陈俊国. 基于组织 2 公平的军队聘用人员人力资源管理[J]. 西北医学教育,2007,15(2):261-262.
- [11] 黄荔红,宋 斌,李 晋,等. 医院聘用制人员职称评聘分开的做法和体会[J]. 东南国防医药,2011,13(2):176-177.
- [12] 赵剑敏,刘淑敏. 浅谈岗位设置在医院人力资源管理中的导向性[J]. 中国医院管理杂志,2010,12(30):47.

(收稿日期:2012-04-16)

(本文编辑:孙军红; 英文编辑:王建东)