

加强军队医院因公出国人员管理的几点思考

阎茂敏

(南京军区驻宁某部司令部办公室, 江苏南京 210016)

[关键词] 军队医院; 出国人员; 管理

中图分类号: R197.32 文献标识码: C 文章编号: 1672-271X(2008)03-0221-02

近年来,随着我国改革开放的不断深入和军队现代化建设的快速推进,军队医院因公出国人数越来越多,行业范围不断扩大,但出现的一些新情况、新矛盾需要引起高度关注。

1 现状

1.1 出国人数逐年增多 随着军事斗争后勤准备的不断推进,军队医院建设发展需要更多的高科技专业技术人员和先进管理人才出国学习交流和培训。据对某部近年来的出国统计,从2004年至2007年底,4年内共有507人因公出国,出国人数呈逐年上升趋势。

1.2 出国行业范围不断扩大 出国任务由以往的医学交流、人才培训和设备采购,逐步向军事指挥、营房环保、财经管理、交通能源和卫勤保障领域延伸,出国任务呈现专业多样化趋势。出国对象由以往著名医学专家向年轻医生发展,由主官领导向一般干部发展,由专业技术人员向军事政工人员发展;经费担保由以往医药公司邀请并提供经费担保为主,向总部、政府和民间团体等多渠道邀请担保转化。

1.3 出国教育管理难度越来越大 出国人数不断增多,出国范围不断扩大,给安全管理工作带来一些隐患。从思想管控上,出国人员在国外的活动范围和时间难以限制,自由度较大,面对各种文化思潮影响,人员的思想变化情况难以掌握,尤其是公派进修人员在外国时间相对较长,政治思想教育难落实,增加了组织管控的难度。从出国人员经费来源看,医疗单位绝大部分人员出国所需经费由地方医药商支付,有些医药代理商为达到其药品能够长期占领医院市场目的,巧立名目,为医务人员尤其医院科室领导提供出国参加会议、培训或考察等经费赞助,容易引发商业性贿赂问题。从出国审批管理程序上看,有的单位存在审批把关不严,谁找到资助单位谁就可以申报出国,对邀请资助的单位背景不作深入了解,有的甚至把出国当作一种“待遇”,不惜挤点技术人员的名额,安排领导干部“搭车”出国。

2 对策

从军队医院建设发展趋势看,今后出国学习交流和培训

人员仍然会不断增加。加强对军队医院因公出国人员的管理工作,势在必行。当前,应着力从加强组织领导、搞好计划调控、严格审批把关和强化教育管理入手,有的放矢地做好因公出国人员的管理教育工作。

2.1 强化组织领导 出国学习交流培训是培养新型军事人才,加强军队医院建设的重大举措,对推进军队卫勤全面建设具有重要意义。加强对这项工作的组织领导是做好出国管理工作的有效保证,也是最大程度地发挥出国效益的重要环节,应站在落实科学发展观的角度积极做好这项工作。一是熟悉政策规定。政策规定是加强因公出国管理工作的根据依据,领导干部应深入学习外事管理政策,熟悉政策内容,掌握规定要求,并转化到实际工作中,从根本上做好因公出国管理工作。二是严格审批把关。对邀请参加各类出国活动,应了解清楚邀请方组织的意图和背景,出国的时间任务、经费的来源,邀请人与出国人的职级身份相称,与所在单位的工作相关。三是择优选派人员。通过考核,确定符合条件的优秀人员,为有培养前途和有发展潜力的干部提供出国培养机会。出国人员回国后,应及时向所在单位写出书面报告,单位可根据需要组织学习推广,达到“一人出国、众人受益”。

2.2 严格规章制度 加强出国管理工作,应紧贴医院实际,加强统筹论证,科学合理制定出国计划。一是科学确定计划指标。从医院业务工作实际需要,科学合理制订出国计划指标,在制订出国计划时,每年由单位申报出国计划,经上级承办部门审核后下达出国计划指标,最大限度地减少派遣计划的随意性和盲目性。二是合理制定选派计划。医院应把选派计划纳入部队长期发展规划,在选派过程中既要考虑人才队伍的梯次结构,又要考虑各类人才的储备层次,从而把国外培训计划与整个干部队伍建设方向统一起来,促进部队建设发展。三是明确出国培训任务。出国培训应着眼是否有利于部队建设的需要,是否有利于人才发展的需要。通过出国培训学习,把国外先进技术经验科学地运用到部队业务建设上,推动部队全面建设的发展,防止假借各种名义把出国当作“公款”出国观光旅游。

2.3 落实管理责任 加强出国人员教育管理,是确保出国管理工作规范运作,提高安全防范能力的重要举措。一是抓好外事纪律教育。选派的人员出国前应组织安全保密、外事纪律和廉洁自律等教育,学习外事有关政策规定和安全保密

作者简介:阎茂敏(1970-),男,江苏连云港人,研究生在读,从事军队医院出国人员管理工作。

知识,了解往访国家的基本情况、双边关系以及安全形势,保持高度政治敏感性和政治鉴别力,增强出国人员的政策观念和保密意识,增强对各种危险活动的安全防范意识。二是从严控制出国规模。对出国人数、次数和时间应适当控制,防止过多过滥。比如,无特殊情况,对因公组团出国访问的人数原则控制在5人以内,每次访问的国家不超过3个;对参加学术会议的人数控制在3人,并出据大会交流论文;对多个单位同时派员参加一个会议的,上级职能部门要统一协调,人数一般不得超过8人,时间不超过10天,并指派专人带队,一人一年内出国一般不得超过2次等,以有效地对出国人数、次数和国外停留时间予以限制。三是落实领导责任制。“外事无

小事”。严格落实领导责任制,加大监督和惩罚的力度,具体做到三个方面:“敲警钟”。出国前,所在单位领导要与出国人员见面谈话,明确外事纪律,提出具体要求,并让出国人员写出书面保证。“进柜子”。回国后,所在单位应对回国人员的护照和出国证件及时收回,集中统管,防止出国人员失控。“打板子”。按照谁选派谁负责,谁签批准谁负责的要求,一级抓一级,一级对一级负责,对因制度不落实而发生违反外事纪律的,不仅追究当事人责任,还应追究有关领导的责任,切实严肃外事纪律。

(收稿日期:2008-03-07)

(本文编辑:孙军红)

合编医疗单位科研管理双向互动模式实践

张卫兵,宋启哲

(南京军区杭州疗养院,浙江杭州 310007)

[关键词] 合编;科研管理;双向互动;实践

中图分类号: R197.32 文献标识码: C 文章编号: 1672-271X(2008)03-0222-02

全军实行联勤体制后,出现了一批医院中编有疗养院或疗养院中编有医院的合编单位^[1]。笔者所在单位是由陆军、空军的两所医院和陆海空三军的四所疗养院合编组成的联勤医疗单位。联勤后,以资源共享为牵引,疗医互动,相互促进,积极构建和实践医院与疗养院合编单位科研管理双向互动模式,取得了明显的成效。

1 制度双向互动管控,激发医务人员的科研热情

1.1 健全科研管理制度 根据上级的各种制度规定,参照联勤前各单位的规章制度,修订编印了一个总册、三个分册共近100万字的《杭州疗养院规章制度汇编》,其中包括科研课题暨课题经费管理规定、学术论文投稿管理规定、科研奖励管理规定、科研实验平台建设与运行管理办法等科研双向互动管理制度。从选题立项、开题论证、中期检查、结题验收、成果鉴定、成果申报到成果推广应用等方面均按照管理流程进行规范,有效解决了重申报轻管理、重成果轻过程、重两头轻中间等问题;对于重点科研项目的论文发表坚持高要求,根据本专业论文影响因子排序来确定目标,不以数量取胜。

1.2 确立科研双向互动协作机制 科研协作是提高创新能力、加速成果转化的需要,对提高科技产出至关重要^[2]。一方面发挥高等院校和各类培训机构的教育培训资源的作用,确定了“只有大协作,才有大突破”的工作思路,建立优势互补的教育培训机构体系;另一方面加强医院和疗区之间、疗区

和疗区之间、全院各科室之间的科研协作,以主研科室为主,协作科室参与、主管机关促成,对重点项目和科研瓶颈进行联合攻关。通过内联外引,形成了强大的科研合力,为高质量成果产出提供了良好的技术平台。如我院肾移植中心联合检验科、病理科的力量,利用军医大学和驻地省计划生育科学技术研究所的实验条件和技术优势,开展了《尿毒症和肾移植患者精子形态及超微结构变化的临床研究》的科研课题,获得2006年度军队医疗成果二等奖。

1.3 完善科研双向互动激励政策 合编后数次修订《科研奖励管理规定》,大幅度提高了各类成果的奖励力度。凡获军队或省部级以上科研成果二等奖以上的,均在每年召开的院科技创新表彰大会上给予披红挂彩及现金重奖,第一完成人给予优先晋级、晋职、报功;获科研成果三等奖、国家发明专利和实用新型专利的也给予不同的奖励;对公开发表的论文按不同级别不同档次给予不同的奖励,如核心期刊发表的论文、统计源期刊发表的论文、入选疗养院年度优秀论文等均有奖励标准。从精神和物资两方面入手,大大激发了全院医务人员的科研热情。

2 人、财、物全方位统筹,搭建科研工作支撑平台

2.1 人力资源统筹 合编后,围绕特色技术建设需要,成立人力资源管理中心,出台了“人才培养目标管理试行办法”,在学科之间、疗区之间、疗区与医院之间走开人才双向流动、合理配置、系统培养、统筹引进的路子,使科研人才合理流动。合编后引进硕士学历以上人员39余人;选送32名医务人员攻读硕士、博士学位;在医院和疗养院间交流使用科技干部36人;8名医务人员被选拔为军区卫生专业学科带头人培

作者简介:张卫兵(1953-),男,安徽界首人,本科,主任医师,从事医疗管理工作。