

加强军队医院聘用制人员管理使用的几点思考

陈烈, 沈旭东

(解放军第455医院, 上海 200052)

[关键词] 聘用制人员; 军队医院; 管理

中图分类号: R192 文献标识码: C 文章编号: 1672-271X(2008)04-0304-02

军队医院聘用制人员是医院发展建设的重要参与者, 加强和规范聘用制人才队伍的管理, 提高其业务水平, 调动其工作积极性十分重要。下面结合我院在聘用制人员管理方面所做的工作谈几点思考。

1 规范聘用制人员的招聘流程和选拔标准

目前, 我院原则上每半年组织一次招聘, 由人力资源办公室负责招聘计划和汇总, 医务处和护理部负责组织审核, 最后经院常委会研究确定。对应聘人员学历要求主要分两大类: 医疗专业为全日制本科学历, 药、技、护为大专以上学历。近年来, 虽有大量的聘用制人才充实到医院, 但是由于军队医院编制体制的调整, 加上部分聘用制人员的突然离职, 造成部分科室的中高级职务比例不足, 给科室执行医疗规章制度带来隐患。因此, 医院在规定年度招聘计划外, 可以根据科室急需, 建立特事特办的绿色招聘通道, 由科室提出申请, 医务处和护理部审核后, 报院党委会研究批准, 从而缓解科室用人的燃眉之急。

2 加强对聘用制人员思想政治教育

由于聘用制人员缺少部队的教育和锻炼, 在组织纪律和奉献精神上相对弱一些。因此, 我院对聘用制人员实行了准军事化管理措施, 统一为聘用制人员定制了预备役军装, 定期组织开展政治教育活动, 严格请销假制度, 强化他们的军人需讲纪律观念, 拉近与现役军人之间的距离, 同时在医院的军事训练和野外拉练任务中, 也会经常安排非现役文职人员参加, 不断提高他们的军人作风养成和军事技能水平。为更好地调动聘用人员的积极性, 医院每年进行先进聘用制工作人员的评选。几年来, 一大批在工作和军事训练中表现突出的聘用制人员受到了表彰和奖励。

3 为聘用制人员培养制订长期规划^[1]

人才队伍的培养与医院的长期发展和整体规划紧密相关, 人才队伍的建设离不开医院的发展, 医院的发展也需要有一大批高素质的人才队伍作为坚强后盾。因此在聘用制人

员的培养上, 要坚持把他们与军人同等看待, 提供学习深造的机会, 创造施展才华的舞台。尤其是对能力较强、有发展潜力的业务骨干要重点培养, 专门制定培养计划, 鼓励他们外出进修, 参加各类学术活动, 担任重要工作岗位, 有条件的可以脱产到院校继续深造, 毕业后回院服务。去年医院本着公开招聘、竞争上岗、择优聘用的原则, 组织了护士长的选拔活动, 在聘用制人员队伍中选出两名优秀护士分别担任五官科和供应室的护士长。同时还为一名肾脏内科在读博士后申请了特招入伍。

4 让聘用制人员享受合理待遇

医院参照同级医院的工资标准, 结合上海市工资标准管理有关规定, 重新对聘用制人员的工资标准进行了调整。同时为非现役文职人员办理了“四金”, 为本地户口和办理长期居住证的聘用制人员办理了“三金”, 为所有外地户口聘用制人员办理了综合保险金。由于军地“完全互认”还存在一定困难, 为了解决军队医院不能直接为聘用制医师执业资格考试报名, 医院与区卫生局、卫生监督所协商, 挂靠在区内两所地方医院, 代为报名。目前医院已先后为70多名聘用制人员解决了医师执业资格。

5 把聘用制人员作为卫勤保障力量的重要补充

一方面为保持医院野战医疗队的稳定, 防止技术骨干的流失, 明确野战医疗队现役军人原则上不安排转业, 同时将非现役文职人员纳入野战医疗队, 进一步加强实力, 优化人员配备。另一方面医院与地方人武部合作, 把聘用制人员纳入了地方预备役民兵编成, 为方便管理和快速拉动, 所有人员统一入住医院集体宿舍, 并定期与现役军人一起进行必要的军事科目训练。

6 聘用制人才队伍的建设需要克服以下困难

目前, 医院虽然在聘用制人员的培养、教育、使用以及保障等方面做了许多工作, 但仍有许多问题需要医院、上级机关和地方有关部门共同来解决。

6.1 聘用制医师执业资格考试不能由军队医院直接申报
虽然可以挂靠地方医院, 但每年都要进行大量协调工作, 且地方报名条件要求日趋严格, 需要耗费大量人力物力。

作者简介: 陈烈(1979-), 男, 浙江德清人, 本科, 主管药师, 从事医疗管理工作。

6.2 聘用制医生注册不能与地方接轨 每年新考取医师资格的聘用制人员注册要与军人一起报军队卫生部门,时间长且不方便。建议由上级部门出面与地方协商,将聘用制人员的注册与注销工作纳入地方管理,既简化流程,又缩短时间。

6.3 聘用制人员入党入团受限 医院政治部门由于条件所限,无法帮助聘用制人员入党入团,需要与地方相关部门进一步协商沟通。

6.4 军队医院聘用制人员管理与新《劳动法》接轨问题 如法定节日值班军队医院是否按国务院新《劳动法》的3倍工资标准执行等,都还需要上级部门在相关的人事管理规定中加以明确。

6.5 招入严格,辞职容易,缺乏制约机制 医院新招入聘用人员往往要经过数次筛选,严格的审核和试用后才能签订合同,成为正式工作人员。但个别人却把医院当成帮其解决户口落户,掌握技术以便到外院谋求更好发展的跳板,因此,招人的计划性难以得到保证。

6.6 聘用制人员高级职务评审需要解决 要使聘用制人员长期安心在部队医院工作,不断发挥和挖掘自身潜能,就必须解决聘用制人员中级进高级职称难的问题^[2]。

6.7 合理分配非现役文职人员医护比例 目前,非现役文职人员在选拔上主要以护士和技师为主,而医生的名额较少,如果考虑增加临床医师的招收名额,便可以为医院在引进高学历、有影响力的高年资医师上提供便利条件。

参考文献

- [1] 阎辉,刘柳成,完志华.用好人事代理人员 促进军队医院快速发展[J].解放军医院管理杂志,2007,14(11):822-824.
- [2] 黄位水,孙阳.军队医院聘用地方人才担任科主任初探[J].东南国防医药,2007,9(4):303-304.

(收稿日期:2008-03-31)

(本文编辑:孙军红)

军队医院机关医疗值班员职责

章健

(解放军第81医院医务处,江苏南京 210002)

[关键词] 军队医院;机关医疗值班

中图分类号: R197.32 文献标识码: C 文章编号: 1672-271X(2008)04-0305-02

军队医疗卫生是直接为部队官兵生命健康服务的,军队医院是直接服务于部队伤病员的主体^[1]。军队医院医务处是完成各项医疗工作协调的服务机关,平时主要分管医疗、科研、训练等重点工作。为了更好地服务于伤病员,我院设立了医务处值班室,担负院内外会诊、转诊,各类文件的审批,临床医疗工作的协调、指导,上级指示的落实等多项任务,对医院医疗工作的正常运转起着至关重要的作用。

1 军队医院机关医疗值班的特点

一是机关医疗值班室是医疗信息的集散中心,每天科室医疗运转情况要直接反馈到值班室,上级及地方单位的各项医疗任务、文件信息等都直接传递到值班室,医院内部各职能部门信息更是要汇集到值班室。二是机关医疗值班室是调集医疗资源的部门,会诊、床位协调等医疗急待解决的难题,部分医疗文书的审阅、手续办理和对外联络等都是由值班员完成。三是机关医疗值班室是医院形象的窗口,值班人员对内联络、对外协调的一举一动都代表医院的形象。

作者简介:章健(1964-),女,江苏如皋人,大专,副主任护师,从事人力资源管理工作。

2 军队医院医疗值班员的职责

2.1 强化主动服务意识 主动服务临床,把解决临床的需求,保证医疗工作的畅通无阻作为值班员的重要职责。及时帮助临床协调解决诸如床位、会诊、仪器调用等影响医疗工作的各类问题,不能延误问题和困难的解决。要有为部队服务的意识。牢固树立为广大体系部门服务的思想,热情接待体系部队的来电、来访,积极协调解决诸如部队体检、老干部患病会诊和转科、转院等问题。同时,运用与体系部队接触的机会,了解一线部队的需求和困难,并采取有效措施加以解决,不断提高部队官兵的满意率和受益度^[1]。要有服务病人及其家属的意识。机关医疗值班员是除一线医护人员外,接触病人相对多的部门,一杯水、一声问候、一个关切的神态都会给来访者以安慰。来访者中有对医疗和服务不满投诉的,有对医疗过程有疑问的,有对医疗结果不满而发泄愤怒甚至谩骂的,作为值班员要冷静对待热情接待,耐心说服,积极解决。事后再将相关情况反馈给有关部门,督促他们提高服务质量。对于有明显医疗缺陷不能通过一次投诉和交谈就能解决的问题,也要加强交谈沟通,在认真调查了解的基础上,协调相关部门认真帮助解决^[2]。对于无理取闹者不能姑息迁就,通过耐心劝导等方式,有理有节地予以说服。