

## 聘用制医务人员管理存在的问题及对策

王家振

(南京军区联勤部卫生部, 江苏南京 210002)

[关键词] 军队; 医院; 聘用制; 医务人员; 人事管理

中图分类号: R 192 文献标识码: C 文章编号: 1672-271X (2008)06-0456-02

随着军队编制体制的调整和医院现代化建设发展, 聘用制医务人员总数不断增加, 在医院建设中发挥的作用越来越大, 如何进一步加强聘用制医务人员管理, 成为军队医院建设发展的一项现实课题, 需要认真思考研究。

### 1 面临的主要形势

#### 1.1 国家《劳动合同法》的实施对合法用工提出了新的要求

国家新的《劳动合同法》于2008年1月1日正式实施, 新法从法律角度对劳动合同制度作了较为全面的规范, 对规避劳动合同制度的用工形式进行了法律规范。新法的实施, 进一步提高对劳动者权益的保护力度, 同时也提升了用人单位人力成本。有必要研究解决国家政策法规在医院贯彻执行中出现的新情况新问题, 确保依法合法用工。

1.2 医院的建设发展对聘用人员的能力素质提出了新的要求 随着现代医学模式的转变和医疗需求的不断增长, 各种新技术、新项目的广泛开展, 对聘用制医务人员的能力素质要求也越来越高<sup>[1]</sup>。如何适应形势发展, 建设一支高素质的聘用制医务人员队伍, 是加强医院质量效益建设, 提高医疗服务水平的基本保证。有必要研究解决聘用制医务人员管理中存在的倾向性问题, 不断增强整体素质。

1.3 履行新的使命任务对聘用人员的管理使用机制提出了新的要求 军队医院担负平时保健康、战时保打赢的卫勤保障任务, 随着医院建设发展, 医疗工作和卫勤保障任务日趋繁重, 聘用人员作为军队医院一支主要的组成力量, 发挥了越来越大的作用<sup>[2]</sup>。有必要研究解决聘用制医务人员管理机制中存在的突出问题, 确保医院建设全面协调可持续发展。

### 2 存在的主要问题

2.1 整体素质有待提高 当前, 军区医院聘用制医务人员中本科以上学历约占19%, 中级职称以上人员约占3.5%, 20~30岁之间的人员约占80%, 工作年限在5年以上约占17%, 普遍存在学历低、工作时间短、临床经验缺乏等问题, 工作中往往只能起到助手的作用, 极大地制约了医院学科建设发展。

2.2 军地政策尚未接轨 目前, 国家和军队尚无配套的政策文件, 聘用人员在执业注册、技术资格考评、职称评聘等方面仍没有完全接轨; 加之, 各驻地卫生行政部门在执行政策时随意性较大, 有的存在地方保护主义, 给军队聘用工作带来一定的影响<sup>[3]</sup>。

2.3 运行机制不够顺畅 多数医院虽成立了人力资源管理中心, 但在实际运行中部分职能部门与中心工作分工还不够明晰, 招聘工作流程还不够规范统一, 招聘的标准操作性不强, 合同的制定还不够完善, 存在人员聘用规划不够, 没有测算好床工比例和成本帐, 有的造成聘用人员过多、成本过高。

2.4 教育管理仍需加强 部分医院对聘用人员思想教育、工作落实不够, 临时观念和雇佣思想相对突出, 普遍存在重管理轻教育、重使用轻培养、重物质轻精神现象, 使他们有“局外人”感觉, 不利于他们在医院建设发展中发挥主动作用。

### 3 对策和措施

3.1 着眼长远建设, 把聘用制人员队伍选优选好 一是全面提高认识。要充分认识到聘用制医务人员的地位作用, 制定切实可行的政策标准, 努力做到不看低、不看偏, 把聘用制医务人员管理好、培养好、使用好。二是合理准确定位。要结合实际, 合理确定医院床位规模, 按照床位规模核定聘用人员员额, 正确处理好床位规模和人力成本的关系, 做到床位和人员使用的效益最大化。三是纳入人才规划。要结合实际, 制定适合医院建设发展的聘用人员人才建设规划, 注重聘用高学历、高级技术职务、高技能的高端人才。

3.2 创新工作机制, 把聘用制人员队伍管好管顺 一是规范机构设置。完善医院人力资源管理中心和招聘委员会, 进一步明确中心和委员会机构设置、人员组成、职责任务, 做到设置合理、分工明确、齐抓共管。二是规范招聘程序。建立健全聘用制医务人员招聘组织程序, 实行公开招聘, 统一考核, 择优选聘, 做到公平公正公开。三是严格考核奖惩。实行职称评聘分开, 根据需要, 聘用人员可担任学科带头人, 聘任科室领导职务。定期进行考核, 作为工资待遇、晋级晋职、解聘续聘的依据, 择优竞聘文职人员<sup>[4]</sup>。

3.3 注重研究探索, 把聘用制人员政策用足用活 一是加强组织协调。要加强与当地有关部门组织协调, 逐步争取地方的配合和支持, 建立军地沟通协调机制, 解决好执业资格

作者简介: 王家振(1973-), 男, 江苏徐州人, 硕士, 从事医疗管理工作。

考试、技术职务评定等问题<sup>[5]</sup>。二是合理确定待遇。在经济待遇方面,结合当地实际,制定科学合理的工资标准,实行工资标准与聘用人员等级挂钩。在政治待遇方面,积极与驻地组织或人事部门协调,把聘用人员的入党、入团纳入地方组织管理。三是完善政策支持。制定军队聘用人员技术职务资格考评办法,实现军队系统“内部认可”。用好文职人员政策,走开人员能进能出、岗位能上能下、待遇能高能低的路子。

3.4 强化教育培养,把聘用制人员队伍建好建强 一是提高政治素质。抓好聘用人员的思想政治教育,不断强化使命意识和敬业奉献精神,教育他们认真遵守国家 and 军队的法律法规,培养良好的道德情操和健康向上的生活情趣,确保政治合格。二是提高军事素质。通过岗前培训、定期训练、参加预备役训练等形式,重点进行军事基本技能和军事常识等为主要内容的军事素质训练。建立医院“预备役卫生营(连)”,实行准军事化管理。三是提高业务素质。重点抓好“三基”理论和技能操作训练,积极组织参加各种形式的学历教育、继

续教育、战伤救治技术训练,不断提高他们的医疗技术水平和突发事件的应急处置能力。

## 参 考 文 献

- [1] 颜碧玉,石 骥,文 军,等.加强聘用人员管理 保证医疗质量水平[J].西南国防医药,2006,16(5):549-550.
- [2] 章 健,华长江,丁建成.谈军队医院聘用人员的聘用与管理[J].东南国防医药,2006,8(2):139-141.
- [3] 曹小勇,陈俊国.军队医院聘用人员绩效管理现状及策略[J].中国医院管理,2007,27(3):59-60.
- [4] 侯 拴,刘晓斌,李连清.稳定聘用人员队伍 充足医院发展后劲[J].解放军医院管理杂志,2006,13(4):351-352.
- [5] 穆燕红,韩立存,张 静,等.审视聘用护士管理现状思考未来军队医院护理队伍建设[J].中华现代医院管理杂志,2004,2(9):69-70.

(收稿日期:2008-10-22)

(本文编辑:孙军红)

# 疗 养 院 心 理 卫 生 机 动 分 队 建 设 的 思 考

王 俊,江蔼云,常 捷

(南京军区鼓浪屿疗养院,福建厦门 361002)

[关键词] 疗养院;心理卫生;机动分队建设;思考

中图分类号: R 395.13 文献标识码: C 文章编号: 1672-271X(2008)06-0457-02

无论是在战争,还是平时突发事件的危机处理,心理干预都是一项必不可少的应急处置手段,组建好心理卫生机动分队是军队疗养院一项值得重视的任务。本文就疗养心理卫生机动分队建设的现状和对策谈谈自己的认识和体会。

## 1 现 状

1.1 少专业人才 疗养院医务人员缺编现象较为普遍,现有的医务人员主要是于治疗医院的各临床科,心理专业的人才奇缺,甚至是零,即便有的个别人也都是转行自学成才的。专业人才的缺乏严重制约着疗养院心理卫生机动分队的建设。

1.2 少仪器设备 疗养院医疗设备相对比较简单落后,心理测试和心理干预治疗的仪器设备几乎没有,更谈不上心理卫生分队机动所需的小型便捷的装备,这使得疗养心理机动分队处于“巧媳妇难为无米之炊”的尴尬困境。

1.3 少实践机会 目前疗养院主要是从事机体的健康疗养和疾病康复,大部分的疗养未设置心理科开展心理测试和心理干预治疗,因此,医务人员缺乏临床实践的机会和临床经验的积累,而心理的干预治疗恰好是一门必须依赖于大量临

床实践的学科,单靠书本的理论学习是难以胜任的。缺乏临床经验的心理卫生机动分队将陷于“华而不实”的被动局面。

1.4 少模式借鉴 心理测试和心理干预治疗对于多数的疗养院来说都是近几年刚刚开展的新业务,对于如何组建心理卫生机动分队也正处于积累的探索阶段,无现成的成功经验模式可以借鉴。

## 2 对 策

2.1 加大人才培养的力度 首先是引进人才。疗养院应积极地向上级机关反映心理专业人才缺乏的现状,积极争取上级机关的理解和支持,在上级机关的帮助下,从治疗医院的精神科或心理科,也可从院校心理卫生专业的本科毕业生中引进专业人才到疗养院,尤其是引进具有理论知识又有临床经验的人才解决疗养院心理专业人才缺乏的捷径。其次是自身培养。疗养院在争取上级机关支持的同时,应立足自身积极的想方设法解决心理专业人才缺乏的问题,集中疗养院优秀的医务人员分批次地开展心理卫生专业知识的培训,以国家的一、二、三级心理咨询师培训教材为蓝本,开展相应的专业知识培训,不等不靠地解决专业人才短缺的问题。第三要大胆地使用人才。应本着“疑人不用、用人不疑”的原则,对于表现突出看准的人才应大胆使用,既要压担子又

作者简介:王 俊(1963-),男,福建厦门人,本科,副主任医师;研究方向:心脑血管病的疗养康复及疗养院的管理。