

3.7 薪酬体系的适时修正 从本质意义上讲,报酬是对人力资源成本与员工需求之间进行权衡的结果,世界上不存在绝对公平的薪酬体系,只存在员工是否满意的薪酬,只有根据医院的实际,不断地对薪酬体系进行修正,才能保证薪酬体系的公平性、科学性。

4 合理薪酬体系设计要解决的问题

4.1 短期激励与长期激励的结合问题 月工资给员工带来的是短期激励,是为了满足员工的基本生活需要。那么,随着员工级别的提高,其工资也会随之上涨,一些聘用制人员在医院工作时间较长,其薪酬应如何发放才能产生很好的激励作用呢?这就需要引入长期激励机制,包括个人成长的机遇,参与决策的权限、专业技术的平台等等,才能有效地激励士气,增加医院的凝聚力。长期激励方案目的是使员工能和医院成为利益共同体,双方为医院的未来一起承担风险,共享收益。

4.2 个人利益与团队利益相结合的问题 现代的薪酬管理是一种动力管理,它直接决定着员工的劳动效率。合理而富有激励性的绩效考核和薪酬制度,要构建医院员工和医院之间心理契约的有效工具,不仅能促进员工工作数量和质量的提高,保护和激励员工的积极性,并有助于吸引和留住好员工,也会对医院文化起到积极的巩固和强化作用。真正达到医院与员工的“双赢”,并确保医院总体目标的实现。

4.3 新员工利益与老员工利益相结合的问题 由于医院在聘用制人员的初期,所聘的人员少,学历低,大部分为中专毕业的初级医务人员,担任一些比较简单的医疗工作,薪酬相对较低。随着部队改革的不断深入,对所聘用的人员要求相对比较高,基本上是本科以上的毕业生,薪酬肯定会高一些,新老员工的利益冲突日益显示出来。尽快建立有效的绩效考评制度,建立薪酬与业绩、贡献紧密联系和创新激励机制的良性循环,向优秀人才和关键岗位倾斜,实施以人为本的管理方式,体现知识的价值,根据工作绩效来决定薪酬多寡,就可以从真正意义上体现劳动价值^[6]。

参考文献

- [1] 杨彦,黄芳,黄凤翔.公立医院薪酬体系的不足及对策[J].现代医院管理,2008,6(3):19-20.
- [2] 张德.人力资源管理[M].北京:中国发展出版社,2006:114.
- [3] 郎红娟,张涛,王亚格,等.医院薪酬设计原则和方法[J].解放军医院管理杂志,2008,15(2):154-156.
- [4] 冯惠珍.用薪酬构建员工与医院之间的心理契约[J].医院管理论坛,2008,25(3):43-46.
- [5] 高静,包纯安.浅谈绩效考评工具[J].中国医院管理,2006,26(2):37-38.
- [6] 郑大喜.激励导向的医院薪酬设计[J].中国卫生人才,2006,(11):42-44.

(收稿日期:2008-11-27)

(本文编辑:孙军红)

聘用人员管理软件在军队医院中的应用

林平冬,董少良,颜小润

(解放军第180医院,福建泉州 362000)

[摘要] 本文介绍了“军队聘用人员管理软件”的组成、功能和应用,该软件实现了军队医院非军籍人员信息电子化、网络化管理,提高了人员管理的科学性和实效性,改变了以往手工统计、人工计算分析带来的误差,为医院人力资源管理提供了有力的平台。

[关键词] 军队医院;管理软件;人力资源

中图分类号: R197.32 文献标识码: C 文章编号: 1672-271X(2009)01-0083-02

随着军队体制编制改革的深入和医院发展的需要,军队医院人力资源不足的矛盾日益突显^[1-2]。我院多年来采取各种形式,聘用大量的地方专业人才,

有效弥补了医院人力资源的不足,促进医院又好又快发展。随着人员数量增加,繁杂的人力资源管理迫切需要科学管理模式。为此,我们自主研发了“军队

作者简介:林平冬(1973-),女,福建漳州人,本科,从事医院人力资源管理工作。

聘用人员管理软件”,经过1年的试运行,显示了统计和管理功能,实现了军队医院聘用人员信息化、数字化、高效化的管理。

1 软件运行环境

Window 98 以上系统,经授权并能登陆到指定服务器。

2 系统基本组成

2.1 信息录入模块 综合信息、业务考核、教育背景、继续教育、奖惩情况。

2.2 信息查询模块 综合信息、子女信息、历史聘用记录、业务考核、继续教育、教育背景、人事变动、奖惩情况、各类保险办理情况、工资技术档级等。

2.3 人事变动模块 科间流动、岗位变动、职称变动、职称等级变动、离职与解聘等。

2.4 统计分析模块 人员分布情况、专业情况统计分析、人员比例情况、学历结构情况、外出学习人员统计、继续教育情况、依法执业情况、聘用人员花名册等。

2.5 医德医风管理模块 出院病人随访情况、表扬、投诉、医护质量、医疗督察情况等。

3 主要功能

各类信息登记、信息快速查询、数据精确统计等,实现数据共享、动态追踪。

3.1 综合信息管理 信息录入可在单点或多点录入。为使信息高效准确,更提倡多点登记,由管理员设置相应的管理限权,如科训办的助理员负责管理继续教育情况,财务室负责管理人工工资情况,政治处负责管理人员的各种奖惩等。每项信息通过专人动态登记录入,达到时时更新与共享的良好效果。

3.2 人员信息查询 所有录入的信息均可作为查询条件使用。通过点击“人员信息查询”界面,输入单个或多项查询条件,自动生成的结果可另存为Excel工作表,管理者可以继续修正所需数据。

3.3 统计分析功能 所有信息经后台自动归类、生成统计数据。所有的数据可通过百分数、饼状图、柱状图等进行比较,数据表达高效精确、简明扼要,也可自动生成Excel工作表,作为汇报材料使用。

3.4 工资报表功能 系统根据工资调整的规律,每年自动上调相应工资档次,相应的技术职务津贴也能根据变化自行调整,并自动生成每月工资报表,免除了手工调整的繁琐,提高了准确性。

3.5 医德医风管理 医德医风管理主要记载平时患者对医务人员的质量反馈情况,系统中可对具体的事例进行文字说明与记载,是个人及科室年度综合考评的参考依据之一。

4 应用及意义

我院的聘用人员管理软件通过一年多的试运行,被广泛运用于职工、临时工等其他人员的管理上,实现了军队医院非军籍人员信息电子化、网络化管理,提高了人员管理的科学性与高效性。该软件的应用,改变了以往手工统计、人工计算分析的方式,有效避免了多种计算环节带来的失误。聘用人员管理软件不仅注意人员的“进、管、出”,而且更加注重整个医院人力资源的供需平衡和均衡发展。它准确快捷地分析了人力资源各大要素,如职称、学历、年龄、床护比、床工比等,为人力资源深度开发创造条件,为人力资源的战略部署提供了有效的数据资源。

总之,军队医院聘用人员的管理目前仍处在探索阶段,人力资源管理如何发展,没有既定的模式,需要我们不断探索与实践。

参考文献

- [1] 张鹭鹭. 军队医院可持续发展的原理研究[J]. 解放军医院管理杂志, 2003, 10(1): 14-15.
- [2] 尹曦华, 郭宗凯. 军队医院人才匮乏问题的解决[J]. 解放军医院管理杂志, 2002, 9(5): 465-466.

(收稿日期: 2008-12-30)

(本文编辑: 孙军红)