

以人才学科建设牵引部队医院内涵发展

沈 烈, 孙 阳

【摘要】 加强医院学科建设是医院管理永恒的主题。加强医院人才学科建设是新形势下促进医院内涵发展的关键, 需把握好领军人才梯队的打造和优势学科群的构建。作为军队医院, 必须从理念创新、技术培训、选拔机制等方面来加强人才建设, 从自主创新、改善设备设施、改革设置模式等方面来打造优势学科群。

【关键词】 医院; 学科建设; 内涵发展

中图分类号: R821.168 文献标志码: A 文章编号: 1672-271X(2010)04-0362-02

近年来, 随着编制体制改革的不断深入, 给部队医院的建设发展带来了一些新情况、新矛盾和新问题, 只有把握好规模建设与内涵发展的关系, 坚定不移走开人才学科牵引内涵发展之路, 才能真正履行好新形势下的多样化军事任务。我们必须以创新的理念、科学的模式和长效的机制加强人才学科建设, 全面推进部队医院内涵发展。

1 瞄准医学科技前沿, 着力打造领军人才梯队

1.1 创新人才理念, 准确把握定位。一是要确立“作战需求”的理念。“保打赢”是部队医院的首要目标和任务, 也是人才队伍建设的根本目的。针对战时可能出现的各种思想和心理问题, 医院要在执行各种应急保障任务中有意识地进行思想强化、教育养成, 定期组织形势报告和时事政策宣讲。同时, 要坚持从实战出发筹划和开展工作, 以保“打赢”为标准检验工作, 立足提高快速反应和综合卫勤保障能力。现有人力资源要分类编组、分级定项、科学组训, 重点抓好实战型、专家型、多能型的人才队伍建设, 不断提高战时应急救治能力。二是要确立“持续发展”的理念。人才建设要抓根本、管长远, 既要重使用, 把人才用在刀刃上, 更要重培养, 给人才学习深造的机会。要在长远规划, 统筹安排基础上, 把培养短平快实用型人才和高端领军人才结合起来, 保持人才建设协调可持续发展。要着眼长远发展和专业人才的需要, 拿出专项资金加大对人才建设的投入, 通过安排医务人员到军内外各大院校进修学习, 以及到国内外知名医院考察, 分期分批培植重点

专业基础好、社会效益高的优势学科带头人, 重点培养特色科室的中青年骨干, 形成了由资深专家坐阵、中青年挑大梁的技术群体。三是要确立“都能成才”的理念。“人人皆能成才”, 这是科学人才观的核心内容, 具有显著的时代特征和丰富的内涵。在用好传统型人才的同时, 注意打破常规, 不拘一格, 为每一个人提供展示才华的舞台, 调动全员参加医院发展建设的积极性, 真正做到人尽其才, 才尽其用。要把优秀的中青年人才选拔到科室领导岗位上, 让其有一个广阔的发展空间。要大力倡导只要有才学、品德好、爱医院、会协作、能干出成绩的就是医院需要的人才; 不管学历高低, 以院为家、爱岗敬业、品德高尚、扎实肯干、有技术专长、能独当一面, 就是医院亟需的人才; 不管在岗还是离退休, 不管穿军装还是招聘人员, 不管来院早晚, 只要真正融入医院, 千方百计为医院发展尽心尽力, 就是医院欢迎的人才^[1]。

1.2 强化技术培训, 提高专业素养。一是超前式培养。未来战争的准备首先是人才的储备。要紧跟信息化作战保障发展的脚步, 真正确立“未来仗怎么打, 人才就怎样培养”的思想, 通盘考虑, 超前培养。对学科带头人要突出知识创新能力的培养, 既要瞄准新兴专业, 又要瞄准本单位的优势学科, 着重培养对热点技术、新知识的敏感意识。对一般技术干部要采取给任务、压担子、定目标、岗位练兵等措施鼓励成才。对医疗市场的热点、焦点技术的人才培养要有提前量, 根据医院发展的中、长远规划, 抓好专业技术干部的知识储备。二是开放式培养。首先, 要充分利用地方高校、科研单位的医疗技术优势, 有计划、按比例地选送人员进修深造, 请地方知名专家来院讲课, 建立和完善远程会诊和医院信息网络, 邀请专家网上授课、会诊, 与全国、全军一些著名医学院实现资源共享, 带动和促进医院人才队伍建设

基金项目: 南京军区卫生专业人才培养“122”工程资助项目(卫计2007019)

作者简介: 沈 烈(1967-), 男, 江苏常州人, 研究生学历, 从事卫生事业管理工作

作者单位: 223001 江苏淮安, 解放军 73821 部队卫生处

设^[2]。其次,要坚持自主培养与吸纳引进结合,拓宽人才培养的途径。选派一些优秀人才出国考察学习,特别是发达国家的先进医疗技术和管理经验,以加强对外军的研究,提高自身水平。再次,要瞄准技术前沿,着眼于掌握世界最先进的科技知识,把握世界新技术革命的特征和发展趋势,研究面临的复杂多变的国际环境,积极就医院发展形势做出科学预测。三是综合式培养。没有综合的人才观,就无法培养出高素质复合型的专业人才。必须转变观念,不断探索培养综合式人才的新路,着眼战场和市场需求,科学配置人才资源。采取入校学习、自学考试、函授教育和远程网络教育等形式,培养和造就政治坚定、业务精通、甘于奉献的专业人才。充分利用现有的教学资源,采取岗位练兵、专业集训、综合演习等多种形式,加强“尖端型”科研队伍、“专家型”技术人员队伍培养,形成广泛的人才群体^[3]。

1.3 完善选拔机制,破格使用人才。一是引进实用型人才。本着“不求所有,但求所用”的原则,借助国家人事制度改革政策,采取人事代理的办法,从地方单位或高等院校聘用医护人员,并实行“同工同酬”,为其办理失业、养老和医疗保险等“五险”,在超劳补贴、子女上学、重大政治活动、住房等问题上与在职干部一视同仁。二是抓好继续医学教育。结合医院专业人员的学历教育、年龄结构、知识水平、服役年限和岗位职责等实际,建立起终身化、网络化、开放化、规范化的继续教育体系,按照不同层次,分类规划阶段性培养目标,形成一个人才培养与使用的良性循环机制。坚持人才培养优先保障、重点保障和合力保障,进一步改善人才成长环境,加大经费投入力度,促进医院专业人才队伍建设的可持续发展。三是引入竞争激励机制。针对专业人才注重才能发展和价值实现的心理追求,建立成果评价认可机制,对德才兼备、素质全面、政绩突出群众公认的,经组织考核和群众评议被认定为优秀的人才,要大胆使用、破格提拔,并依据其成就和贡献给予相应的荣誉和待遇,最大限度地满足其施展才能的渴望^[4]。

2 提升专业技术层次,着力构建优势学科群

2.1 明确主攻方向,通过创新提升技术水平。坚持自主创新,始终把开展先进适宜技术列为学科建设的重头戏,通过设立医院技术创新奖,充分调动各学科发展技术的积极性和创造力。坚持把医学科学研

究作为提升学科技术建设层次和水平的催化剂,影响和带动学科的更快发展。通过设立科研课题资助奖、新技术新业务效益奖、科研成果奖、优秀学术论文奖、发表论文先进科室奖、新药专利奖,并大幅度提升科技成果奖励额度,有效调动科室和学科带头人进行技术创新的主动性和积极性^[5]。

2.2 改善设备设施,创造良好的硬件环境。在设备引进、设施建设的投资上,坚持量力而行,循序渐进。根据学科技术建设的需求,突出抓医疗设备的引进、管理和利用。对大型设备投入,由医院器械委员会调查市场、缜密论证,为党委提供数据准确、论证详实的决策依据。急救设备购进,要贯彻安全和质量为先的原则配齐配好;对代表医院水平、制约医院发展的大型设备要注重社会和技术影响与投入回报的兼顾;对科室申报购进常规性设备,必须首先调查该设备所对应疾病的发病率、市场需求量,算清资金回收周期,再提交论证。

2.3 改革设置模式,拓展学科发展空间。内涵建设主要通过节约挖潜、优化组合、提高效率求得效益。因此,在学科设置上要合理布局、按需调整、有机整合,按照宜大则大、宜小则小的原则,调整部分科室规模和工作重心。按照优势互补、联手发展的原则,整合相关科室组织形式和运转模式,规定各自在某些特定领域联合协作的义务和权利。按照做大做强、加快发展的原则,探索实行主诊医师负责制。经过重组,各科室集中全力发展各自的特色优势学科,使原来强的更强,弱的迅速变强,逐步形成优势学科群体^[6]。

【参考文献】

- [1] 曹文献. 深入学习实践科学发展观 推进军区卫生工作创新发展[J]. 东南国防医药, 2010, 12(1): I-II.
- [2] 梅雪. 加强科室管理 促进学科发展[J]. 东南国防医药, 2006, 8(3): 221-222.
- [3] 刘卫平, 罗志勇, 尤健, 等. 以创新理论为指导 全面推进医院质量效益稳步发展[J]. 东南国防医药, 2008, 10(2): 146-148.
- [4] 成诗黔, 陈黔, 沈毅, 等. 创建重点学科 促进医院发展[J]. 西南国防医药, 2005, 15(1): 80-81.
- [5] 赵升阳, 石骧, 候凯文, 等. 医院发展要重视高技能人才的培养[J]. 中华现代医院管理杂志, 2006, 4(1): 4-5.
- [6] 张介卿, 区敏华, 刘燕青, 等. 我院加强学科建设的做法[J]. 中国医院管理杂志, 2002, 22(1): 40.

(收稿日期: 2010-05-13; 修回日期: 2010-05-27)

(本文编辑: 孙军红)