

信息系统,实现业务流程网络化全域化、临床支持智能化知识化、医院管理精细化实时化、患者服务人性化便捷化。同时,建立军区医疗数据支持中心,进行电子病历联网,构建区域医疗信息平台<sup>[4]</sup>,实现医院、疗养院、部队卫生单位和卫勤机关之间的医疗信息互联互通和资源共享,提高医疗服务保障的质量、效率和效益。

#### 【参考文献】

[1] 高 社. 军队卫生经济管理要在适应国家医改中谋发展[J].

解放军卫勤杂志,2009,11(3):158-159.

[2] (美)贝瑞,(美)赛尔曼. 向世界最好的医院学管理[M]. 北京:机械工业出版社,2009:19-48,174-207.

[3] 曹文献. 数字化医院建设的实践与思考[J]. 解放军医院管理杂志,2010,17(7):601-603.

[4] 宋 斌,陈海东,郑春雨,等. 军队医院集团化与一体化区域医疗平台的构建[J]. 解放军医院管理杂志,2010,17(9):819-821.

(收稿日期:2010-11-10)

(本文编辑:孙军红)

## 加强军队医院聘用制人员队伍管理的几点思考

阎茂敏,卢 俊

【摘要】 军队医院聘用制人员是当前医院建设发展的一支重要力量,在军队医疗保障中地位作用日益突出,管理使用好聘用制人员队伍,可进一步改善和优化医院人力资源结构,有效利用社会人才为部队医疗建设服务。加强军队医院聘用制人员管理,需要在强化教育、统一培养、规范管理、依法保障上下功夫、见成效。

【关键词】 军队;医院;聘用制人员;使用管理

中图分类号: R197.32 文献标志码: A 文章编号: 1672-271X(2010)06-0555-02

随着军队体制编制的不断调整和后勤保障社会化改革的整体深入,近年来军队医院系统社会聘用制人员队伍发展速度快、数量规模大、岗位种类繁多,聘用制人员的使用较好地缓解了一线力量严重不足的矛盾,在完成多样化军事任务中发挥了积极作用<sup>[1]</sup>。但在使用管理过程中,仍存在管理制度不完善、保障政策不配套、工资福利待遇不落实、培养保留机制不健全、能力素质不适应和日常管理不严格等问题。因此,如何发挥好这支队伍在医院建设中的作用,是新形势下值得探索的一个重要课题。

### 1 多法并举,强化教育引导,切实打牢人员的思想基础

聘用制人员作为工作在军营的一分子,就要像抓现役军人一样重视抓好他们的思想政治教育,不断强化他们的国防观念、主人翁意识和爱岗敬业精神。一是纳入统一教育。聘用制人员要纳入医院教育管理整体筹划,统一安排。落实组织生活制度,开展丰富多样的党团活动,做到与军人同步组织实施,使他们融入到组织教育管理中。二是增强教育针对性。重点开展时事政策、法规法纪、为兵服务和医德

医风等共同内容的教育,培养聘用制人员良好的为军服务能力素质、职业道德和思想作风。三是建立教育骨干队伍。要建立聘用制人员思想教育骨干队伍,广泛开展谈心活动,增进沟通交流,加强教育引导和心理疏导,准确把握思想动态,及时做好一人一事的思想工作,帮助解决他们的思想问题<sup>[2]</sup>。

### 2 统一培养,落实绩效考核,构建富有效率的用人机制

聘用制人员是军队医疗系统的一支重要补充力量,是医院实现可持续发展的基础,要纳入医院人才队伍建设的范畴统一培养、合理使用、同步提高。首先,要注重培养使用。医院在制定人才培养规划要将聘用制人员纳入通盘考虑,使聘用制人员在学术交流、外出进修、学历深造、职务晋升、申报成果等方面与现役军人享有同等机会。其次,要立足岗位成才。要广泛开展比武竞赛活动,通过专业相同对口赛、岗位相同对抗赛、职务相同对手赛等形式立足岗位成才,选拔优秀聘用制人员担任科室主任、护士长等职务,激发聘用制人员争先创优的热情。再次,要加强摔打磨炼。把聘用制人员作为后备保障力量,参照现役军人的训练标准,通过“带训、驻训、合训”等形式摔打磨炼,有计划安排参加重大保障任务摔

作者简介: 阎茂敏(1970-),男,江苏赣榆人,硕士,从事人事劳动管理工作

作者单位: 210016 江苏南京,南京军区联勤部司令部

打锤炼,提高他们遂行多样化军事任务的能力<sup>[3]</sup>。最后,要落实考核制度。考核是聘用制人员管理的重要一环,要注重完善考核内容、强化平时考核、加强年度考核,以及强化考核结果运用。把考核结果作为选拔使用、培训教育、调整工资待遇和奖惩的重要依据,真正发挥考核的作用。

### 3 加强领导,全员全程覆盖,不断提高规范化管理水平

**3.1 健全组织机构,形成有力组织领导** 聘用制人员管理,应在医院党委统一领导下,明确职能分工,理顺部门关系,统一内容标准。成立人力资源管理部门负责牵头,由院务、医疗(护理)等职能部门分工协作,按照专业系统管、部门协同管、条块结合管的运行模式,做到职责明确,关系顺畅,形成合力。

**3.2 推行岗位管理,有效控制数量规模** 医院按照核定的规模床位和床工比控制聘用制人员总员额。由医院人力资源部门牵头,机关和各科(室)依据本部门职责任务、工作性质和人员结构特点等要素,核清用工岗位规模,合理确定岗位总量和结构比例,并按照岗位设置数量和要求,实行竞聘上岗,促进形成聘用制人员能上能下、能进能出的用人机制。

**3.3 加强全面管控,提升日常管理效果** 医院要积极探索建立全时段、全方位、全员额的日常管理机制。一是突出合同管理。严密签订合同,严格执行合同,对违反合同的,该处罚的处罚,该解除劳动关系的要及时解除<sup>[4]</sup>。二是强化集中管理。做到集中居住、设立班排、成立党团组织、统一着装、挂牌上岗等。三是坚持正规管理。按照准军事化管理要求,正规工作和生活秩序,严格考勤、请销假制度,认真查纠违规违纪行为,确保聘用制人员时时处处在制度管控和纪律约束之中。

### 4 以人为本,依法科学保障,营造和谐稳定的劳动关系

依法维护保障好聘用制人员的各项权益和待遇

是医院贯彻落实科学发展观、坚持以人为本的重要体现。一要落实各项社会保障。认真贯彻执行《劳动合同法》,严格依法订立劳动合同,全面履行各自义务。要及时足额发放工资,依照国家法律法规,参加养老、医疗、失业、工伤、生育保险,缴存住房公积金,落实休假制度,确保聘用制人员基本待遇落实<sup>[5]</sup>。二要体现组织关怀。医院应采取各种措施以事业留人、以感情留人、以待遇留人,像对待军人一样对待他们,使他们感受到“家”的温暖。结合单位实际,在发展党员、团员,技术职务评聘,住房保障,以及子女入学入托等方面给予适当照顾,营造拴心留人环境,充分调动聘用制人员的工作积极性。三要建立调解机制。医院要及时成立劳动争议预防和调解专门工作小组和调解委员会,聘请法律顾问,落实工作力量。充分发挥调解组织“安全阀、解压阀、缓冲阀”作用,通过劳动争议调解组织和法律顾问扎实有效开展工作,减少劳动争议,避免用工纠纷。四要加强监督检查。医院要定期开展用工形势分析,掌握聘用人员队伍管理现状,定期组织专项检查,将签订劳动合同、落实最低工资、缴纳社会保险等涉及劳动者切身利益的关键环节作为监管重点,及时查找存在问题,落实整改措施,不断规范用工秩序。

### 【参考文献】

- [1] 黄荔红,宋 斌,李平生,等.以创新机制推进医院卫生人才队伍建设[J].东南国防医药,2010,12(1):80-81.
- [2] 陈明秀.后勤院校非现役文职人员思想政治工作对策谈[J].后勤学术,2008(6):101-102.
- [3] 熊安东.提升聘用制人员使用管理水平[J].后勤,2009(2):39-40.
- [4] 胡震宇.军队文职人员队伍建设面临的矛盾和对策[J].东南军事学术,2008(增刊):63-64.
- [5] 朱元元,曾宏逵,季 昶,等.论军队医院聘用制人员薪酬体系的合理设计[J].东南国防医药,2009,11(1):81-83.

(收稿日期:2010-09-07)

(本文编辑:孙军红)