

· 部队卫生 ·

直招卫生士官管理培养中存在的问题及改进对策

方 干, 刘士胤

【摘要】 直招卫生士官人才管理和培养问题是关系到部队卫勤队伍长远建设和发展方向的一个关键性问题。本文从直招卫生士官队伍特点、管理培养中存在主要问题、改进管理和培养模式的对策建议三个方面对直招卫生士官人才管理和培养工作进行了简要的分析与论述。

【关键词】 卫生士官; 管理培养; 基层部队

【中图分类号】 R821.12 【文献标志码】 A 【文章编号】 1672-271X(2011)01-0094-02

直招士官是部队每年从应届大学毕业生中招收的士官,是我军士官制度的一项重大改革,2008 年全军直招士官工作全面推开^[1],直招卫生士官逐步成为我军师以下部队医疗卫生机构的重要保障力量,是部队卫勤建设的宝贵财富。由于直招卫生士官工作尚处在起步和发展阶段,认识和经验不足,相应制度、机制和模式还不够完善,使用、管理和培养中还存在需解决的矛盾和问题。现结合直招卫生士官队伍特点和存在的问题,对管理和培养模式进行研究探讨。

1 直招卫生士官队伍特点

1.1 直招卫生士官学历层次高、专业技能实 直招卫生士官相对部队培养的卫生士官,其学历层次较高,具有大专以上学历。其知识面广,理论功底扎实。特别是医类、药类专业直招士官,经过 1 年左右实习后,专业技能掌握较扎实,能较好胜任岗位需要,为基层卫生工作提供了有力的知识保证。

1.2 直招卫生士官学习能力强、工作思路活 直招卫生士官经过系统高等教育,视野开阔,思维敏捷,具有较强的学习能力。在实际工作中,直招卫生士官获取新知识的能力较强,创造性完成任务能力较好,为促进部队卫生事业发展提供了有益的智力支持。

1.3 直招卫生士官主体意识强、朝气活力足 直招卫生士官富有朝气活力,情感丰富、富于激情,有青年人敢想敢闯的精神,在工作中善于独立思考、摸索规律,敢于向领导和组织提出自己合理化的意见和建议^[2],为建设现代后勤,推动卫勤保障模式转变提供有力的人才支撑。

2 直招卫生士官队伍管理培养中存在主要问题

2.1 制度建设尚不完善 直招卫生专业士官是我军专业化、职业化士官改革的重要组成部分,有其统一性也有特殊性。在管理使用制度方面,基层部队没有统一的卫生专业士官管理使用制度,各级对其管理强调与部队统一,忽略了直招卫生士官队伍的专业技术性质,不利于卫生士官队伍的长远建设发展。在教育培养机制方面,直招卫生士官侧重召,偏轻训,造成其对岗位性质认识不足,胜任岗位能力偏弱,影响和制约了直招卫生士官的能力水平的发挥。在激励措施方面,对直招卫生士官立功、深造、晋升上激励措施跟进不到位,以至于经常被“遗忘”,加之基层部队条件艰苦,导致上进心不足,扎根基层思想不牢。

2.2 地位作用不够重视 部队官兵对直招卫生士官地位作用不认同,使其在基层开展工作受限,个人进步受挫。部分基层官兵对卫生工作认识有偏差,认为基层卫生监督、训练伤预防等卫生工作意义不大。在工作上,对直招卫生士官不支持、不尊重;在培养上,对他们合理化请求不关心。有个别单位让直招卫生士官充当文书、通信员,干与卫生工作无关的事。少数单位挤占营、连卫生室,医疗用房达不到标准。这些现象挫伤了他们的工作积极性,使他们产生了得过且过混日子的想法,不认真钻研业务,基本技能平平,应有的作用发挥不了。

2.3 在岗工作不能安心 从使用直招卫生士官的实践得知,就业压力是其入伍的一个重要原因,大多数人想到条件较好的师、旅医院工作,还有少数人感觉基层条件艰苦打算提前退役。这反映出大部分直招卫生士官迫于就业压力入伍,对岗位及艰苦环境思想准备不足。加之目前部队对直招卫生士官管理

作者简介: 方 干(1975-),男,安徽安庆人,公共卫生硕士,从事卫生事业管理工作

作者单位: 210024 江苏南京,江苏省军区后勤部卫生处

培养的机制还不完善,受年龄、婚姻、就业等方面因素的影响,后顾之忧比较多,导致工作不尽心、不尽职,为兵服务图形式、走过场。

3 对策和建议

3.1 完善管理制度,改进管理方式,提高直招士官使用效益 一是以政治教育为核心,筑牢思想基础,在理论灌输中固牢政治信念,在反复教育中夯实思想基础。二是以条令条例和《士官管理实施细则》为依据,细化日常管理措施,使直招卫生士官养成良好,遵章守纪。三是充分尊重直招卫生士官主体地位,建立完善适合直招卫生士官的管理使用制度。完善考评机制,参照《专业技术军官通用考核评价标准(试行)》建立直招卫生士官考评标准,或直接使用《专业技术军官通用考核评价标准(试行)》,对直招卫生士官进行年终考查和晋级考评,做到优晋劣汰;完善编制机制,使直招士官严格按编配定岗定位,避免选非所用、训用不一的情况。四是注重岗位锻炼,提高使用效益。安排直招卫生士官到对口岗位任职,使他们想干有机会,能干有岗位,肯干有条件;加强直招卫生士官的合理流动,实行直招卫生士官在师、团与营、连卫生岗位轮流代职,以提高其业务素质 and 独立工作能力;注重重大活动锻炼,通过参加演习、海训、驻训等重大活动的保障,培养和锻炼他们顽强拼搏的优秀品质,强烈的事业心和责任感,提高其卫勤保障能力和服务保障水准。

3.2 完备教育制度,创新教育模式,培养素质全面的直招士官人才 一是注重任职能力培养,强化岗前培训,深化继续医学教育。在直招卫生士官任职前,要注重引导,对部队卫生防疫、战时卫勤和火线抢救,以及核、化、生物武器损伤的救治等在地方院校未学习的课程重点培训,安排带教老师进行带教训练,时间以 3 个月为宜,使其提高卫勤专业技能,提升任职能力。注重继续医学教育与任职教育的衔接,本着需求牵引的思路,以一专多能、精干高效为目标,将直招卫生士官纳入干部继续医学教育轨道,通过培训、以会代训、业务协作、双向代职等形式^[3],与干部同学习、同训练,提升直招卫生士官继续教育层次和卫勤专业素养^[4]。二是采取开放灵活的培养模式,推行士官学历教育。在培养机制上,建议试行学历教育升级签约制。即允许大专以上、服役 1 年 6 个月以上的直招卫生士官报考军队院校本科或研究生,实行定向培养,与原用人单位签订协议,攻读学位毕业后,必须回原单位为部队继续服役两个中级士官服役期以上(8 年以上)。在培养方式方法上,考虑基层编制少,卫生人员不足的现状,可

实行学分互认制度。即允许部分本科或研究生课程以函授形式或所在部队就近高校周末班形式修满学分,学分与全日制教育学分相互承认,可大幅缩短在校学习时间,处理工学矛盾。

3.3 健全晋升、激励机制,激发直招卫生士官内在动力 一是健全晋升机制。部队卫生人才匮乏长期存在,为解决这一突出矛盾,可以参照外军军医培养晋升模式,试行直招卫生士官晋升军医制度。允许服役 1 年 6 个月以上,二本以上,医类、药类和技类的优秀直招卫生士官参加晋升军医选拔,考虑医类直招卫生士官大学在校学习时间较长,5 年或 5 年以上,可适度调整对提升年龄的限制,以 28~30 岁为宜。制度建立后,一方面,可开辟基层军医来源新途径,缓解基层军医长期不足的问题;另一方面,可调动基层直招卫生士官干工作的积极性和干事业的热情。晋升机制不违背现行大学生士兵提干制度,直招卫生士官来自部队,了解部队,思想和工作都比较稳定,提干后能更好地为部队服务。二是完善激励机制。面对相对艰苦的工作环境,只强调牺牲奉献不行,必须以健康向上为导向,着眼激发动力、凝聚精力、增强活力,积极探索完善激励机制。首先要典型引导。对完成工作好、执行任务出色的直招卫生士官,要树立典型,积极开展学先进、赶先进活动,充分发挥典型的示范激励作用,让大家量有尺寸,赶有目标,形成比学赶超的良好氛围。其次要制度保证。制度为保留人才提供条件,保证选得好、留得住、用得上。建议在政策制度上给予直招卫生士官倾斜,增加高级卫生士官比例;将直招卫生士官工资待遇提高一档;进修制度化,每年每个单位必须有 30% 直招卫生士官完成不少于 2 个月的进修任务。再次要压力推动。对直招卫生士官要有信心,敢于交任务、压担子,既要体现组织的信任,又要使他们始终保持工作压力和动力。激励机制的健全,能有效激发直招卫生士官内在动力,鼓励他们爱本职,干事业,营造尊重人才的良好氛围和拴心留人环境。

【参考文献】

- [1] 白雪峰,鄢雁华,张坤平. “签约”军营当士官[N]. 解放军报, 2008-07-27(2).
- [2] 张建勋,黄智鹏. 着眼特点搞好直招士官的思想政治教育[J]. 政工学刊, 2009, (6): 60.
- [3] 吴志成,胡跃进. 军队继续医学教育工作现状分析及问题对策[J]. 东南国防医药, 2010, 12(4): 371-373.
- [4] 张兴兵,刘玉亭,李晶. 某部卫生技术干部现状调查分析[J]. 人民军医, 2009, 52(12): 856.

(收稿日期:2010-10-08)

(本文编辑:孙军红)