

· 卫生管理 ·

浅谈医院人事劳资管理工作

李 敏

(广东省深圳市人民医院人事科 518020)

doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2012.22.043

文献标识码:B

文章编号:1671-8348(2012)22-2329-02

人事劳资管理工作是一项政策性强、专业性强、敏感性强的工作,它涉及工资、津贴、福利待遇、绩效考核、专业技术人员职务晋升、工资统计、考勤管理、劳资档案资料的整理、归档、利用等工作。在医疗卫生事业改革和事业单位收入分配制度改革的前提下,对劳资管理者的工作效率、质量提出了更高的要求。医院人事劳资工作针对的部门多、人数多、层次多、各级别人员的工资套算,这要求劳资管理者熟练掌握本院职工的概况,包括职工的工作年限、职称(职务)、现(原)工资级别等信息,做到心中有数,运用自如。作者在人事劳资工作的实践中,对人事劳资管理工作中反映出的一些问题,做了如下几点思考。

1 人事劳资管理的重要性

医院人事劳资工作涉及医院和职工的人事管理、财务兑现和政策的实施,是一项政策性强、专业性强、敏感性强的工作,在医院管理和建设中占有非常重要的地位。历来利益分配是人们关注的焦点。劳资管理工作涉及每位职工的切身利益,职工录用、等级晋升、考核、任免、奖惩等多方面的工作,最终都会反映到劳资工作上来。构建和谐劳资关系是医院发展之必然,保持劳资关系的和谐稳定与医院的长足发展有着紧密的联系。人事劳资管理已经引起国内外学者的高度重视。

2 做好劳资管理工作,应注意的问题

2.1 正确掌握和应用好相关法律法规政策 人事劳资管理工作就是医院对劳动资源进行整合和管理的工作,是一项政策性强、专业性强、原则性强、责任大的工作。为了保证医院的劳资关系和谐,理顺劳资关系,实现劳动用工管理制度的条理化、科学化。在工作方法和工作方式上不断地学习和正确掌握《劳动法》及其国家的相关法律法规,要时刻注意劳资管理工作的政策导向性、专业性和敏感性特点。在劳资管理上,坚持以人为本,首先要了解职工的需要,建立相对合理的薪酬福利政策。在制定薪酬政策过程中,根据新的《劳动合同法》和相关政策文件的规定,实现工资、福利、奖金等分配制度合理化和科学化,确保医院的工资分配与职工的贡献挂钩,保障劳动者享有的劳动权益,提高薪酬分配的公正、公平、透明和监督。这样,对稳定和调动医护人员的积极性和创造性,提高医疗质量和服务水平,促进医疗卫生事业发展,具有十分重要的意义。

2.2 重视劳资工作政策解读和劳资问题的政策解释工作 人事劳资管理工作是一项政策性强、敏感性强的工作,也是社会关注的热门话题。劳资政策的任何微小变化都会在职工中产生很大的震动,因为工资福利对职工基本生活保障、心理激励、个人价值起到不可忽视的作用,涉及广大群众的切身利益。特别是在进行工资改革、年度考核、职务晋升等工资调整时,劳动问题就会出现,面对劳资问题要认真对待,做到耐心细致讲解政策,帮助他们深入理解改革的意义,政策面前人人平等,加强相互间的沟通,依法保障每一位职工的合法权益。假如职工的劳资问题处理不好,可能会影响到职工及周边同事和家人的情绪,继而会产生一系列的负面影响。人事劳资工作者要充分认

识劳资工作的重要性和严肃性,要把提高职工的思想认识同主动关心职工切身利益相结合,认真严格执行政策,做好政策解释工作和政策的宣传工作,注重人文关怀和心理疏导,谨慎处理涉及职工切身利益的劳资问题,保证各项改革顺利进行。

2.3 构建医院和谐劳资关系,塑造良好的医院文化 医院文化建设是现代医院管理工作的灵魂。它可以使职工确立共同的价值观念和行为规范,在医院形成较强的凝聚力^[1]。做好人事劳资工作的基本前提是营造良好的医院文化,首先培养职工的归宿感。通过薪酬、福利、绩效考核、嘉奖优秀职工、组织集体文体活动等模式,激发职工的精神需求,让职工感受医院的经营理念、运营现状和组织文化氛围;其次使职工有成就感,这主要是通过职工自身的努力、通过工资薪酬体系使职工分享社会经济增长和医院发展的成果,并通过有效的绩效考核与奖励等模式来体现,让职工实现了人生价值和生活的尊严,提高了职工的社会地位^[2]。同时,激励广大职工以更优质的服务回报社会,提升医疗卫生职业精神和社会满意度,树立起医务人员的良好形象,塑造良好的医院文化面貌。

3 以人为本,加强医院人事劳资管理工作

3.1 领导重视,是做好劳资管理工作的关键 随着社会的进步和经济的高速发展,人才竞争越来越激烈。人力资本在社会财富创造中的巨大作用日趋凸现。医院是高学历、高职称人员相对集中的知识密集型社会组织,医院的竞争也是人才的竞争^[3]。医院领导非常重视人力资源战略工作,建立合理的薪酬福利待遇体系,灵活机动引进人才;充分利用医院自身的人力资本,丰厚待遇留住退休老专家。做好政策留人、机制留人和待遇留人等措施,做到“人尽其才、才尽其用”,重点培养学科带头人,重视重点学科建设,加大人力资本的投资。努力营造爱才、重才、用才,帅才领军、一呼百应的高效团队协作工作氛围。激发职工的工作热情,挖掘人才的潜力,提高工作效率和工作质量,为医疗卫生事业改革和稳定发展做出贡献^[4]。

3.2 加强劳资档案管理,推进计算机辅助管理 在人事工作管理上,想要更好地提高医院劳资管理工作的效率和质量,必须促进管理手段的现代化。本院是大型综合性医院,推进计算机辅助管理,实行管理手段科学化和现代化。使原来靠手工操作的工作,变成了个人信息数据随时采用、随时调出的现代化计算机管理。建立医院职工人事事务信息数据库,个人资料及时收集归档,信息数据库及时更新,为劳资工资统计、各类数据的提取及职工的工资福利津贴核算工作提供便利^[5]。提高了劳资工作效率和质量,并为人事劳资管理工作提供可靠的核算依据。例如,在进行调资工作时,首先是熟练掌握本院职工的概况,在人事事务信息数据库中,调出包括全院医务人员、行政人员、后勤人员等各类人员的科室、岗位、职务、职称、工作年限、参加工作时间、出勤情况等信息,准确掌握最新工资政策,做到了劳动工资工作的条理化和制度化,为进行套改调资及兑现工资工作提供佐证。

3.3 实行严格的考勤制度,为工资核算提供参考依据 本院

是一家市属三级甲等医院,现有职工 2 803 名。其中:在编正式人员 1 810 名,编外聘用人员 993 名。在规模大、人数多,医生、护士无固定休息日,班次多,内部调动频繁等因素的影响,考勤管理上存在一定困难。为搞好医院职工劳动纪律管理,本院根据国家假期管理规定的规定和精神,制定出适合本院实际情况的《职工假期管理暂行办法》《关于加强职工病假审批工作的通知》等规章制度;人事部门还不定期到各科室进行督促检查,如发现迟到、早退、旷工等情况,按照医院《职工假期管理暂行办法》规章制度分别进行严肃处理,做到实事求是、一视同仁。考勤统计是医院劳资工作的一项重要内容,考勤统计工作的真实性和完整性反映了职工在医院各岗位的工作状态,为工资、奖金及其他福利的核算发放、职称晋升、年度考核等提供重要的依据,也是尊重劳动者的付出和价值的体现^[6]。考勤员由各科室护士长和科秘书兼任,实行严格的考勤制度,每个月底由考勤员将全科当月的出勤情况使用计算机上报人事部门备案。在全院考勤汇总核查时,发现漏报、错报等现象发生,就及时与考勤员沟通核实更正,保证全院考勤统计资料的准确和完整。

3.4 规范工作流程,加强部门间的配合与协调 人事劳资管理有综合性、系统性、时限性等工作特点,做好医院劳资工作实质上需要多个相关部门积极配合协作^[7]。人事部门要掌握主动权,与财务、医保等相关部门密切配合。例如,新入职人员首先要在人事部门进行个人信息资料采集、审核档案、工龄确定、套算工资、向上级主管部门报批等手续,其次,工资的发放、社会保险缴纳等工作要与财务、医保等部门协调完成。人事劳资管理工作还具有较强的时限性要求,如职称晋升、年度考核晋升、工资核准等审批工作,由于上级主管部门审核时间滞后,使劳资管理工作没有足够时间完成工资兑现工作,这时要及时与相关部门沟通,做好应对准备工作。同时,由于要在短时间内完成大量的工作,劳资工作的准确性与及时性又关系到每位职工的切身利益。所以,规范工作流程,加强各部门间的密切配合与协作,提高工作效率,为广大职工谋取利益,推动医院劳资关系的和谐发展,营造一个良好的医院文化氛围。

4 结合改革创新,积累人事劳资工作经验

人事劳资管理工作是严谨慎密的一项工作,细微之处都将

• 卫生管理 •

影响着干部职工切身的利益,关系到医院和谐及医院的稳定发展。这就要求劳资管理者认真学习和宣传国家政策文件精神,做到与时俱进、有开拓创新精神,有着认真细心、吃苦耐劳的工作作风和公道正派的思想素质,善于钻研工资政策^[8]。做到业务精通,掌握每个职工的工资变动的历史情况,分析工资变动中存在的问题,按照政策、规定办事,做到公正、公平、透明。

在信息技术飞速发展的今天,时刻关注国家相关文件规定的制定和执行,对出现的新政策和新问题、新动向有高度的敏感性,不断地加强自身管理素质、财会专业或其他相近学科专业的进修学习,学习国内外先进的人事、劳动工资管理经验,不断积累经验,适应现代化医院改革的需要,使医院劳资管理工作提高一个新水平。

参考文献:

- [1] 马军卫,董蕾红.构建和谐劳资关系促进社会和谐稳定对策研究[J].山东省农业管理干部学院学报,2010,19(5):121-122.
- [2] 陶简平.论医院构建和谐劳资关系的要素[J].商业文化:下半月,2011,10(6):8-10.
- [3] 宋吉华.运用人力资源管理的作用机制促进医院持续发展[J].中华医院管理杂志 2010,1(3):60-62.
- [4] 张宇红.浅谈医院薪酬管理新模式[J].中国实用医药,2011,6(33):268-269.
- [5] 吴红,刘祖文.建立和完善绩效工资分配模式需要处理好的几个问题[J].江西理工大学学报,2007,28(5):51-53.
- [6] 言时.事业单位绩效工资政策解答[J].北京劳动保障职业学院学报,2010,4(2):62-63.
- [7] 甘发清,郑凌,向玲,等.以人为本建立现代人力资源管理体制[J].中华现代医院管理杂志,2006,4(5):22-23.
- [8] 吴晓奇,廖礼奎,张浩,等.我国国有医院人力资源管理中的问题及对策[J].卫生经济研究,2008,1(3):51-52.

(收稿日期:2012-02-18 修回日期:2012-05-01)

研究型学科评价指标体系的建立与思考

陈博,罗旭,张宏雁,吴昊,李景波[△]

(第三军医大学西南医院医教部,重庆 400038)

doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2012.22.044

文献标识码:B

文章编号:1671-8348(2012)22-2330-03

随着建设创新型国家重大战略的实施和推进,医药卫生领域也在不断进行改革和创新,研究型医院建设作为医院创新发展模式已经得到了国内外医院管理者的充分认可。本院按照军队医院创建研究型医院的战略部署,结合医院自身实践,确立了建设“跻身世界一流名院方阵的研究型医院”的愿景目标,并不断地进行探索实践。学科作为医院的二级单元,研究型医院需要研究型学科做支撑,根据本院研究型医院建设步伐,重点探索推进研究型学科建设。经过探索实践,医院对研究型学科有了更深层次的理解,并建立了相应的评价指标体系和管理

办法。

1 研究型学科的概念及核心要素

目前,国内关于研究型医院的概念已经较为明确,但是研究型学科的概念尚存在争议。依据研究型医院建设经验和学科发展的基本规律,作者认为研究型学科是能够创新和引领技术进步和发展的学科。具体而言,研究型学科就是指以临床为基础的学科,能够解决临床上的疑难复杂疾病,疑难重症患者比率显著高于其他医院同类学科,能够引领技术创新发展,形成技术操作指南,占领学术制高点^[1]。其核心内涵有 3 个方