

Explore How to Strengthen the Administrative Management Career Ability of Young and Middle-Aged Administrative Personnel in Hospital

Ruolin Li, Hong Liang, Yubo Xie*

Department of Medicine Research, The First Affiliated Hospital of Guangxi Medical University, Nanning Guangxi
Email: *237945639@qq.com

Received: Jan. 21st, 2017; accepted: Feb. 7th, 2017; published: Feb. 10th, 2017

Abstract

Functional departments, which are responsible for administrative management, carry out policies and decision of medical affairs, scientific research, teaching and administration in order to provide constructive reference for the leader of hospital. Therefore, good and scientific management of functional departments would be closely related to cultural construction and developmental prospects of the hospital. Young administrators are the main force and future leaders of functional departments. How to greatly strengthen their management career ability and cultivate a group of excellent young administrators as the guarantee of human resources to promote the soft power of hospital culture through motivation ways, who are suitable for the content management system of hospital, has become an urgent need to enhance core competitive ability of hospital.

Keywords

Youth, Administrative Management of Hospital, Career Ability

探索如何提升医院中青年行政管理人员队伍职业素养的方法

李若林, 梁 鸿, 谢玉波*

广西医科大学第一附属医院科研部, 广西 南宁

*通讯作者。

Email: 237945639@qq.com

收稿日期: 2017年1月21日; 录用日期: 2017年2月7日; 发布日期: 2017年2月10日

摘要

职能部门是医院行政管理的载体, 执行医务、科研、教学、行政等管理决策并为医院领导层提供建设性参考, 直接影响医院文化建设和医院发展的前景。中青年行政管理人员是职能部门的中坚力量和未来主力军, 如何通过多方式举措以提升中青年行政管理人员队伍职业素养, 并培养一批中青年优秀管理人才, 切实适宜医院的内涵管理体系, 为促进医院文化软实力的建设提供强有力的人力资源保障, 这成为了当下提升医院核心竞争力的迫切需要。

关键词

中青年, 医院行政管理, 职业素养

Copyright © 2017 by authors and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

当今社会, 随着各行业竞争的日益加剧和全国深化医疗卫生体制改革的推进, 特别是当前医疗环境下医疗资源供求关系和医患关系的愈发紧张, 加强医院内涵文化建设和提高综合管理能力, 已成为提升医院综合品质, 提高医院核心竞争力的关键。建立完善的科学管理制度、优秀的人才组织架构、规范的业务服务流程、高品质的医疗服务水平, 是提升医院综合品质、促进医院持续稳定发展的重要指标。

医院中青年管理人员是医院行政职能部门管理队伍的中坚力量、未来主力军, 职能部门是医院行政管理的载体, 执行医务、科研、教学、行政等管理决策并为医院领导层提供建设性参考, 直接影响医院文化建设和医院发展的前景。因此, 加强整体行政管理队伍职业素养特别是中青年管理人员能力, 已成为提升医院内涵文化建设、管理水平和核心竞争力的迫切需要[1]。

2. 加强医院中青年行政管理人员职业素养的重要性

加强医院行政管理人员职业素养是提升医院文化内涵建设迫切需求。良好的医院文化是医院发展的巨大内在驱动力。医院领导、相关行政职能部门热情地关心员工的精神生活和心理需求, 将能够振奋员工精神面貌、激发工作热情度和积极性, 增强广大员工凝聚力。行政职能部门的职业素养直接影响着管理者与临床医技职工的工作衔接点是否顺畅, 二者融洽的关系将有利医院各项工作的顺利开展[2]。另外, 医院中青年管理人员是医院行政职能部门管理队伍的中坚力量、未来主力军, 职能部门是医院行政管理的载体, 执行医务、科研、教学、行政等管理决策并为医院领导层提供建设性参考, 直接影响医院文化建设和医院发展的前景。良好的医院文化建设是稳固人才队伍的有效途径。“治院之源, 唯在用人”, 人才是医院发展的核心要素。以良好的医院文化稳定人才队伍、留住优秀人才、实施人才兴院, 使全院形成尊重人才、珍惜人才、人尽其才、才尽其用的良好氛围[3], 才能进一步提高医疗服务水平和

质量，提升医院综合实力。

3. 提升中青年行政管理人员职业素养的方法

1) 以丰富多彩的文体活动凝聚中青年行政管理员工的人心

丰富多样的文体活动是文化建设的载体和加强员工之间交流的有力渠道。医院选择合适的时机，在繁忙工作之余积极组织行政职能部门内、部门间开展各项文体活动，调动中青年管理人员积极参与，不仅能增强中青年管理人员职业归属感，也能够增强各部门之间团队精神和协作能力。如体育竞技赛、行政公务文书写作大赛、拔河比赛、登山活动等。通过一系列的文体活动，不仅为中青年管理人员日常精神文化的展开提供了施展平台，也促进了各行政职能部门的沟通与交流，提高了管理部门员工的凝聚力、集体荣誉感，从而更好的带动医院整体文化建设。

2) 以完善的培育制度提高中青年行政管理员工的职业水平

医院每年提取一定比例的资金建立管理人才专项基金，用于选派优秀行政职能部门中青年员工到国内知名医院相关部门进行进修、学习和深造。外出进修、学习的中青年员工在归来后要提交学习报告，并向院内相应部门讲授所学的内容、体会及外院一些先进的管理经验等。同时，医院也要对外出进修、学习的中青年员工真实学习情况进行评估，为下一批外送人员提供参考。建立一套完善的行政职能部门中青年人员的培育制度，有计划、有步骤、分阶段地组织行政职能部门中青年管理人员参加各类培训，不断提高职业管理意识、开拓管理理念、树立以人为本的管理创新思路，将所学所感充分发挥到各自分管工作中，将为医院提供更为先进、实用、适宜的管理手段。

3) 以公平公正、循序有理的中层进退竞争机制激发中青年行政管理人员的进取心

建立一套公平公正、循序有理的中层进退竞争制度，职能部门中层干部选拔与管理制度，体现中层干部能进能出、职务能上能下、待遇能高能低、干部之间合理流动和优化组合的充满生机和活力的人性化选聘任职风向，使行政管理部门领导阶段中有一定比例的中青年人员，避免一官混到退休的现象，使青年管理队伍能看到未来的希望，能为之努力奋斗，而不是当一辈子的普通科员，这将充分调动中青年行政管理人员的工作主动性、积极性和创造性，给医院文化建设带来生机和活力。

4) 以合理奖惩措施激励中青年行政管理人员的积极性

医院通过对行政职能部门人员定期的考核和评比，并辅以各项合理奖惩措施，有效地规范和约束中青年行政管理人员职业素养，同时提高中青年行政管理人员工作积极性，促进中青年行政管理人员进一步改善行政服务态度，提高医疗质量，更加主动积极地为医院和临床服务。如考核评价内容涉及个人德、能、勤、绩四个方面，重点考核工作业绩和执行力。包括：评估中青年管理员工在实际工作中对管理知识的运用情况、制定个人管辖事宜的阶段工作计划、组织协调的能力、管理工作程序的规范性及各类行政公文报告的写作水平、工作创新性能力、工作服务态度及敬业精神、上级下达任务的执行情况等[4]。

5) 以不同岗位、不同级别设置不同岗位绩效工资制度激化中青年行政管理人员内心落差感

建立按不同岗位、不同级别定酬，按绩效定酬，制定灵活有效、刚柔并济、公平公正的行政管理人员绩效工资分配机制。实行以科室核算为基础，以绩效考核为手段，以质量控制为依据，以系数分配为杠杆的收入分配模式。在科室分配中要真正体现向优秀中青年行政管理人才倾斜的政策，实行同岗异薪、异岗异薪、同级异薪、异级异薪。彻底打破干多干少都一样，干好干坏无差别，干与不干无所谓，老员工先天优越感的传统分配模式。在奖励方面，坚持精神奖励和物资奖励相结合并以经济奖励为主导的人才激励机制，并在评优评先、晋升职称、进修学习、中层干部选拔中时予以特别优先考虑。

一个医院行政管理人员制定的医院方针政策、发展路线代表着医院文化精神和方向定位，因此，必须重视与加强行政管理人员的职业素养，特别是中青年行政管理人员的职业水平，这将直接影响医院的

未来发展和人才主力。通过以上一系列举措,吸引一批中青年优秀管理人才,可培养更多中青年适宜管理人才,使医院管理人才队伍实现总量适度增长、结构渐趋合理、素质明显提高、各部门实力显著增强的发展目标[3],为医院综合实力的提升添砖加瓦,促进医院更好更强发展。

基金项目

广西医疗卫生适宜技术与开发项目(S201523)。

参考文献 (References)

- [1] 周春燕, 谢钦. 提高医院管理人员的综合素质研究[J]. 中国卫生事业管理, 2010(8): 519-520.
- [2] 曾青杰. 加强医院文化建设提升医院软实力[J]. 科技文汇(下旬刊), 2012(8): 142, 148.
- [3] 章卫. 从稳定人才队伍入手提高医院软实力[J]. 江苏卫生事业管理, 2015, 26(143): 81-82.
- [4] 冯玉波, 哈维超, 沈昊, 宋兵. 医院青年管理人员职业素养评估量表的设计与分析[J]. 中国医院管理, 2013, 33(11): 55-57.

期刊投稿者将享受如下服务:

1. 投稿前咨询服务 (QQ、微信、邮箱皆可)
2. 为您匹配最合适的期刊
3. 24 小时以内解答您的所有疑问
4. 友好的在线投稿界面
5. 专业的同行评审
6. 知网检索
7. 全网络覆盖式推广您的研究

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>

期刊邮箱: mm@hanspub.org