

人数较少时的教学,所以目前只在研究生中试用。虽然学生都必须有学习小结,但仍很难让所有人都积极参与讨论;由于每节课耗时较长,学生需要学习的科目较多,因此不适合全部采用网络互动教学。可以选择平时同学们最关心的问题、与临床关系较为密切的几个章节试用;虽然网络知识极为丰富,但需要电脑,上网等条件,因此这种教学方式难以在人数众多的本科生中开展。同时网络教学对老师也是一场严峻的考验,一方面要具备丰富的专业及相关知识,同时也要具备熟练的网络操作技能,这需要专业教师充分的准备和认真的对待。

参考文献

- 1 韩妹. 25 年来中国博士数量年增 23.4% 质量成新问题[N]. 中国青年报, 2009-03-12
- 2 王芙艳, 霍治, 杨文, 等. “免疫学论坛”教学模式在研究生教学中的探索与思考. 湘南学院学报(医学版), 2007, 9(3): 71-72
- 3 王莉, 倪兵, 周镜然, 等. “网络互动”教学模式在医学免疫学教学中的应用. 山西医科大学学报(基础医学教育版), 2005, 7(2): 114-116
- 4 尹维刚, 胡荫, 林荣. 人体解剖学网络教学系统的建设与实践. 中国高等医学教育, 2005, 3: 74-75

(收稿: 2009-06-16)

(修回: 2009-11-18)

从应届毕业生中公开招聘优秀人才的做法与思考

张晓翠

从应届毕业生中公开招聘优秀人才是搞好医院人力资源管理的第一关。根据国家人事部、北京市人事局和北京市卫生局精神, 我院自 2006 年起实行公开招聘制度, 从应届毕业生中公开招聘优秀人才, 实现了人才资源的优化配备, 提高了医院职工队伍的整体素质, 促进了医院的持续发展。

一、医院人才需求特点

进入 21 世纪, 随着医学技术的进步、经济的发展和人民对卫生服务需求的提高, 医院步入了一个快速发展的阶段^[1], 因此医院对人才也提出了更高要求, 医院的人才需求特点与医院的发展趋势密切相关。

1. 专业细分化: 随着医学科技的不断发展, 各学科越来越细分化, 很多患者的问题需要多学科的合作才能得以解决; 医学人才专业化, 随着我国医学事业的发展, 临床医生学历越来越高, 这些高学历的人才与全科医生有很大的区别, 可以解决本专业的尖端问题, 却解决不了非本专业的简单问题。很多患者的病情都必须通过会诊、联合手术等手段得以缓解或治愈, 因此医院人才队伍应该在高度专业化的基础上趋向整体化。

2. 人才密度较高: 医院是知识和技术密集型的单位, 在选拔人才时也应选择高层次人才, 这样才能带动医院的整体发展, 如果人才的专业知识及自身素质不理想, 就可能影响医院的人才密度。

3. 患者多病种并存: 随着疾病谱的改变和致病菌的变异, 患者往往是多病种并存或疑难重症, 医生面对错综复杂、千变万化的疾病, 单凭自己有时会显得无能为力, 这就要求医生在努力提高自身医疗水平的同时学会与其同事或同行团结合作, 相互学习, 一道为解决患者的疾苦而努力。

4. 医患关系复杂化: 随着医疗举证倒置的法规出台及患者的维权意识增强, 一旦患者或家属不能以科学、理智的态度看待疾病的发展和治疗进程, 无疑会迁怒于医生, 尤其当个人负担医疗费用较高时, 患者容易把怨气发泄在与之直接接触的医生身上, 从而导致医患矛盾激化, 医患关系空前复杂^[2]。这就要求医生掌握与患者沟通的技巧, 在诚信的基础上与患者一起构建和谐和谐的医患关系。

因此, 医院对人才的需求是既要重视专业性, 又要突出复合型, 以适应医院发展的需要, 满足患者及其家属的医疗需求。

二、招聘原则

公开招聘制度是我院选拔优秀人才的主要制度。3 年来我院坚持公开招聘、平等竞争、择优聘用、合同管理的原则, 在控制机构编制数额内, 根据招聘岗位的任职条件及要求, 采取考试和考核并用的方法进行人才招聘, 实现了长远规划、总量控制、逐年逐步到位的人才管理目标。

1. 公开: 就是对于所需要的人才, 向社会公开招

聘,要拓宽用人渠道,在招聘中不仅要看到人才已有的成绩和经验,更要看到他的基本素质、发展潜力和培养价值,为各类不同的人才提供和创造发展机遇。我们在招聘中把人作为资源,人不能总是看优点和缺点,还要看特点,要给特点寻找一个合适的位置,这样特点就表现为长处。用人的过程不是如何减少他的短处,而是如何发挥他的长处。

2. 平等:就是要做到对所有人一视同仁,只要符合招聘的岗位要求,具备基本的学历和资历,满足年龄和身体条件,都应该让其应聘,为其提供参与机会。

3. 竞争和择优:就是要一个岗位有多人应聘,操作中第1轮考试1:3比例,第2轮面试考核1:2的比例,通过优胜劣汰来选拔与岗位达到最佳匹配人选。

要做到公开、平等、竞争、择优地选人用人,首先要做好工作分析、岗位评价、制定岗位说明书和岗位规范等基础工作,同时要在选拔人才时严格按照招聘程序运作和完成规定的考试考核考查内容,这样才能确保招聘到高素质的优秀人才。一个人的知识、专业、能力、经验、特长与兴趣均与其所在岗位所需的知识、专业、能力、经验、特长相适应,使应聘者能在该岗位上获得知识才能的极大发挥并感到愉快。同时,使该岗位的职责能够充分履行而与上下配合协调,使医院整体获得最大效益。

三、招聘的基本程序

根据公开招聘的要求,我们制定了公开招聘基本程序:每年第4季度开始制定招聘计划;网上发布招聘信息后,受理应聘人员的申请,对资格条件进行审查;组织考试、考核;根据考试、考核综合结果,确定拟聘用人选;院长办公会通过,体检、公示招聘结果;进行入院教育,签订聘用合同,办理聘用手续。

1. 制定招聘计划:首先由医院人事处根据医院人才总体规划和各科报的需求计划、结合编制情况、空缺岗位等实际情况初步制定招聘计划,主要包括招聘的岗位及条件、招聘人员的数量及科室1年内的工作量等主要内容。然后,报市卫生局人事处核准,局人事处下达批准正式的招聘计划。随着医院核心竞争力的发展,相应调整时间;在公开媒体或北京市卫生人才网,向社会公开发布招聘信息。

2. 考试:考试内容包括招聘岗位所必需的专业知识、业务能力和工作技能。考试科目与方式根据专业及岗位特点确定。考试采取笔试、面试等多种方式。根据需要进行实际操作能力测试,增加了心理测试,按要求有关考试的档案材料保存2年以随时备查。

3. 考核:人事处根据考试成绩和科室需求排序,按照招聘岗位与拟招聘人员1:2的比例确定考核对象。领导小组和专家对其思想政治表现、道德品质、业务能力、工作实绩等进行考核,办公室对应聘人员资格条件进行复查。

4. 聘用:我院根据考试考核等综合情况,按照招聘岗位与拟招聘人员1:1的比例择优确定拟聘用人选,并安排拟聘用人选进行身体健康状况检查,最后经我院公开招聘领导小组集体研究,确定聘用人选。对拟聘用人选在医院内网上进行公示。拟聘用人选基本情况报局人事处备案后,人事处与聘用人选签订聘用合同确立人事关系。我院公开招聘的工作人员按规定实行试用期制度,试用期包括在聘用合同期限内,一般为3~12个月。试用期满合格的予以正式聘用;不合格的解除聘用合同。

四、效果

我院实行公开招聘,取得了较为满意的效果,保证了从应届毕业生中招聘到优秀人才,为实现人才资源的优化配备提供了基础,有利于医院专业队伍整体素质的提高,为医院的持续发展提供了人才储备。

1. 公开招聘人才情况:(1)人员学历层次逐年提高:2006~2008年接收应届毕业生博士人数依次为10人、10人、16人,接受硕士生依次为24人、48人、42人。硕博人数均有逐年增加趋势,而且博士所占比重也有增加趋势,人员学历层次逐年提高。(2)毕业院校从单一化向多元化发展 自实行公开招聘以来,我院的人才来源渠道更加拓宽,人才以往主要是本校系统的高等医学院校,近几年人才来源已经扩展到全国各地高等医学院校,人才的毕业院校趋向多元化,有利于人才队伍的建设。

2. 招聘人才所取得的成绩:(1)临床工作受到好评:所招人才在各科室轮转期间,凭借出色的临床技能、牢固的基础知识及医患沟通技巧,受到了患者的好评及科室成员的肯定,其中有7人获得“院先进个人”荣誉。(2)科研工作不断进步:新职工大多有着良好的科研训练,他们更加重视毕业后科研工作,3年来,2人作为申请者承担了国家自然科学基金、北京市自然科学基金课题研究工作;10人作为主要研究者参加了各类科研项目研究;3人入选北京市科技新星计划;1人入选北京市优秀人才资助项目。

五、体会

通过近几年的公开招聘工作,我院广纳贤才,为医院的发展注入了新的生机与活力。公开招聘的成

效归功与我院构建了科学合理的用人体系,培养了实用型和技术型医学人才^[3]。

1. 领导重视:实行公开招聘,是用人制度的一项重要改革,也是深化事业单位人事制度改革的重要任务之一,我院各级领导对此项工作给予高度重视,切实加强领导,统筹规划、周密安排。成立由党政主要领导及人事、纪检、工会等部门负责人以及有关专家组成的公开招聘领导小组,加强对公开招聘工作的领导,保证了人才引进工作的顺利进行。

2. 搭建事业平台:人才层次越高,追求自我实现的欲望就越强。以事业吸引人才是人才使用中的重要举措。在我院近几年的招聘中,90%的应聘者是因为我院的事业平台较好;5%的人是因为我院的待遇水平较满意;5%的人是因为家庭或其他原因。因此,要为员工提供良好的个人发展空间,为人才搭建有利于他们施展才华的事业平台,为每一位员工提供一个不断成长和发展的机会,这样才能吸引更多优秀的人才,让他们获得事业上的成功与满足,实现医院与人才的共同发展。

3. 科学使用人才:科学使用人才是医院人才建设的核心内容。医院在人才使用过程中,要发挥人才效益最大化,应为人才医学理论研究与创新能力发挥提供充分施展的空间,要克服传统的用人体制、机制中存在的陋习,要给人才以充分的展试机会^[4]。例如我院在新型诊疗设备、技术的开发与使用及学科研究任务的申请、下达等工作中,敢于给有才干的年轻人压任务、压担子,这样才能充分发挥人才作用,实现“人尽其才,才尽其用”的科学用人目标,带动医院的全面建设与发展。

4. 为人才提供必须的物质保证:较好的工作和生活环境,是留住人才最现实的问题。在医疗卫生系统,待遇条件是医疗技术人才流动最主要的原因。因此,一定要为人才提供必须的物质保证如:工作环境、

设备先进程度、资金的多少、信息量的大小等,切实解除个人的后顾之忧如:工资和奖金、住房、晋升职称的早晚、子女上学,使他们安居乐业,这样才能留住优秀人才,实现医院的持续发展。

5. 营造积极向上的医院文化:医院文化是医院长期形成的优良传统和文化底蕴,以人为本是医院文化建设的核心。在知识和技术密集型的现代化医院里,技术需要人去发挥,效益要靠人去创造,要不断提供优秀毕业生成长的机会,打造优秀毕业生成长的平台,逐步营造优秀毕业生成长的良好氛围。

综上所述,在医院人力资源管理中,人才将永远是医院最宝贵的财富,能否招到适合于医院的人才,科学合理使用人力资源,做到“事事有人做,人人有事做”,达到人与事的统一和谐,激发人才的创造活力和创业热情,这些都决定着医院战略的实现和长期发展。

要在激烈的竞争中站稳脚跟,就必须把人才资源作为第一资源,把培养各类人才作为第一任务,大力实施高科技、高素质的人才发展战略,努力建设一支适应医院改革发展需要的高素质人才队伍。今后,我们将不断完善人才选拔制度,争取从应届毕业生中招聘到更多的优秀人才,为我院的全面持续发展奠定牢固的人才保障。

参考文献

- 1 顾松涛,陈志强,杜耀进,等. 人才培养与效果分析. 中国医院, 2009,13(3):10-12
- 2 郑大喜. 医患诚信缺失的原因及其重构策略. 现代医院管理, 2007,2:16-20
- 3 白波,张钦凤. 强化临床实践教学 培养实用型和技能型医学人才. 中国高等医学教育,2009:20-22
- 4 周国田,李雪清,乐燕,等. 医院人才建设应把握的几个环节. 中华医院管理杂志,2004,20(5):285-287

(收稿:2009-10-30)

(修回:2009-11-17)

《医学研究杂志》诚聘审稿专家启事

《医学研究杂志》(原名《医学研究通讯》),是由卫生部主管,中国医学科学院主办的国家级医学学术类杂志。中国科技论文统计源期刊,中国科技核心期刊。为进一步提升杂志质量,充分发挥《医学研究杂志》在我国医学领域中的前沿与导向作用,经本刊研究决定,邀请相关领域专家担任本刊审稿人,希望各位专家登陆《医学研究杂志》网站:www.yxyjzz.cn,通过主页左侧工具栏“专家审稿”版块进行注册。在此谨代表编辑部全体人员及广大作者和读者,对各位专家的大力支持与指导深表感谢!

《医学研究杂志》编辑部