

辽宁省肿瘤医院人力资源管理对提升医院综合实力的影响分析

张 璐 (辽宁省肿瘤医院, 辽宁 沈阳 110042)

摘要: [目的] 评价人力资源管理对提升医院综合实力所起到的积极推进作用。[方法] 对2003~2013年辽宁省肿瘤医院人力资源基本情况进行趋势分析,并分析辽宁省肿瘤医院的综合效益。[结果] 2003~2013年医院专业技术人员中博士、硕士人数上升,高级职称人数上升;中层管理人员中博士、硕士人数上升;门诊和住院患者人次明显增多。2009~2013年较2004~2008年,发表核心期刊论文增幅达107.46%,科研课题增幅达104.11%。[结论] 辽宁省肿瘤医院人力资源管理已见成效,对医院综合实力的提高起到了积极作用。

关键词: 人力资源管理; 医院; 综合实力

中图分类号: R197 文献标识码: C 文章编号: 1004-0242(2015)03-0201-03

doi: 10.11735/j.issn.1004-0242.2015.03.A007

The Impact of Human Resources Management to Improve Comprehensive Strength in Liaoning Province Tumor Hospital

ZHANG Lu

(Liaoning Province Tumor Hospital, Shenyang 110042, China)

Abstract: [Purpose] To evaluate the role of human resources management to actively promote comprehensive hospital strength. [Methods] The trend of human resources and comprehensive benefit from 2003 to 2013 in Liaoning Province Tumor Hospital were analyzed. [Results] The number of technical personnel with doctor or master's degrees, the number of the high grade personals and the number of middle managers with doctor or master's degrees increased from 2003 to 2013. The number of outpatient and inpatient has increased substantially. Compared with 2004~2008, published papers in core journals represented an increase of 107.46% and research projects represented an increase of 104.11% during 2009~2013. [Conclusion] Human resource management have get great performance, and plays a positive role to improve comprehensive hospital strength in Liaoning Province Tumor Hospital.

Key words: human resource management; hospital; comprehensive strength

人力资源在一定程度上决定着医院的医疗质量、服务质量、管理质量乃至医院文化的质量。重视人力资源管理,提高人力资源质量,对医院可持续发展、综合实力的提升具有极其深远的现实意义^[1]。笔者通过对辽宁省肿瘤医院人力资源管理与综合效益的分析,进一步说明人力资源管理对提升医院综合实力所起到的积极推进作用。

收稿日期: 2014-11-12; 修回日期: 2014-12-03
E-mail: zl_0304@126.com

1 资料与方法

1.1 资料来源

资料来源于辽宁省肿瘤医院工作总结、专业技术人员统计报表、信息年度统计报表、科研统计资料、人事管理系统和人事档案。

1.2 调查内容

包括2003~2013年辽宁省肿瘤医院专业技术人员的学历、职称情况、中层管理人员的学历情况、患

者诊疗情况以及科研产出情况。

1.3 统计学处理

采用 SPSS17.0 统计软件对数据进行分析,采用线性回归分析法对时间序列进行趋势分析。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 专业技术人员职称分析

2003 年医院专业技术人员职称正高 46 人,副高 96 人,中级 285 人;2013 年正高 82 人,副高 170 人,中级 350 人。2003~2013 年医院专业技术人员中,正高、副高和中级专业技术人数具有上升趋势 (Table 1)。

Table 1 Professional and technical personnel in Liaoning Province Tumor Hospital, 2003~2013

Year	Professor	Associate professor	Attending doctor	Primary doctor	Total
2003	46	96	285	407	834
2004	63	114	295	391	863
2005	64	118	313	388	883
2006	69	112	307	385	873
2007	68	113	310	378	869
2008	70	122	314	353	859
2009	72	141	321	348	882
2010	76	144	331	346	897
2011	76	153	321	372	922
2012	78	155	314	375	922
2013	82	170	350	389	991

2.2 专业技术人员学历分析

2003 年医院专业技术人员中,博士 15 人,硕士 43 人,本科 225 人,大专及以下人员 551 人;2013 年博士 76 人,硕士 195 人,本科 471 人,大专及以下人员 249 人。2003~2013 年医院专业技术人员中,博士、硕士、本科专业技术人数具有上升趋势 (Table 2)。

2.3 中层管理人员学历分析

2003 年医院中层管理人员博士 2 人,硕士 10 人,本科 35 人,大专及以下人员 19 人;2013 年中层管理人员博士 21 人,硕士 29 人,本科 33 人,大专及以下人员 6 人,中层管理人员中,博士、硕士中层管理人员人数具有上升趋势 (Table 3)。

2.4 医院社会效益产出分析

门诊和住院患者人次数明显增多,其中外地住院患者人次数也呈现逐年增长的态势。近年来,医

Table 2 Education analysis of professional and technical personnel, 2003~2013

Year	Doctor	Master	Undergraduate	Junior college and below	Total
2003	15	43	225	551	834
2004	16	64	251	532	863
2005	18	87	264	514	883
2006	22	96	289	466	873
2007	31	110	304	424	869
2008	35	125	335	364	859
2009	43	134	383	322	882
2010	48	153	404	292	897
2011	55	176	423	268	922
2012	62	167	422	271	922
2013	76	195	471	249	991

Table 3 Education distribution of middle managers, 2003~2013

Year	Doctor	Master	Undergraduate	Junior college and below	Total
2003	2	10	35	19	66
2004	4	10	34	18	66
2005	3	13	33	18	67
2006	7	15	33	16	71
2007	8	16	29	14	67
2008	8	16	27	13	64
2009	8	16	28	10	62
2010	11	19	29	10	69
2011	11	21	30	7	69
2012	12	22	29	7	70
2013	21	29	33	6	89

院先后获得“文明单位”、“文明单位标兵”、“全国卫生系统先进集体”、“全国精神文明建设工作先进单位”等多项荣誉称号,成为大连医科大学临床教学医院。

2.5 医院科研产出分析

2001 年辽宁省肿瘤医院组建“拔尖人才库”,选拔优秀青年科技骨干成为“拔尖人才”。至今已选拔了 4 次,共入库 57 名成员。经过医院的重点培养和自身努力,有 2 人走上院领导的岗位,26 人担任科室正副主任,2 人获国务院津贴,30 人在国家学术团体任职,7 人担任省级学术团体主任委员,9 人任副主委,4 人获百千万人次工程“百层人选”、8 人为“千层人选”,硕导 15 名。

医院出台了《辽宁省肿瘤医院科技奖励办法》,设立科学成果奖、科研项目鼓励奖、重点学科及重点实验室建设奖励基金、科研项目匹配基金、人才鼓励

奖等奖励办法。经统计,2009~2013 年较 2004~2008 年发表核心期刊论文增幅达 107.46%, 科研课题增幅达 104.11%。

3 讨 论

辽宁省肿瘤医院通过加强人才队伍建设, 不断提升医院核心竞争力, 取得了较好的社会效益和经济效益。院领导班子始终把人力资源管理作为医院管理的核心和重点, 牢固树立人力资源是第一资源, 是最宝贵资源的观念^[2,3]。

在加强人才队伍方面采取了外部人才引进, 内部人才培养。提高公开招聘学历入门条件, 鼓励在职读研, 投入大量的培训经费, 对不同层次人员采取不同方式、不同内容的培训等措施。近十年来整体学历水平大幅度提高。职工整体理论水平得到进一步提升^[4]。职称晋升工作是人力资源配置的主要方式之一, 也是医院激励职工的主要方式。辽宁省肿瘤医院在推荐高级卫生专业技术资格晋升工作中采取了量化考评推荐体系, 将考核内容分解成若干量化要素, 实行定量考核, 减少定性考核, 使职称晋升推荐工作更趋标准化、规范化、科学化。十年来储备了大批高级专业技术人才, 为医院的发展做出了应有的贡献。

辽宁省肿瘤医院自 2010 年起成立了拔尖人才库作为后备干部, 同时制订了拔尖人才入库客观条件, 医院高度重视对拔尖人才的培养, 采取科研技术经费、场地、时间的支持, 为其提供外出学习, 院内讲课等机会, 为拔尖人才提供施展才能的平台, 并对其进行跟踪考核, 及时反馈。一批优秀的拔尖人才走向中层及院级领导干部岗位, 成为医院的栋梁, 提升了医院的综合实力。

树立现代化的人力资源管理理念, 就是要“以人为本”, 建立科学有效的选人用人机制, 重视人才培养, 完善激励机制, 才能有效提升医院人力资源自身素质, 充分发挥每位医务人员的积极性和创造性, 进而促进医院各项事业的全面发展^[5]。在医院引进人才方面, 政府应给予适当的相应鼓励政策支持。如在

人才的认定、引进的资格条件、引进的程序手续、人才的福利待遇等方面, 应该给医院更多的自主权, 给医院较大的选择权利和实施权利, 以最大限度地发挥医院的主动性和能动性。

2004~2013 年间医院住院患者逐年上升, 其原因不排除有城镇职工医保、城镇居民医保及新农合等医保利好政策出台的因素。医院发展的关键在于医疗质量的提升, 在于人力资源管理, 通过引进新技术, 开展自主创新, 不断提升医院人力资源素质, 提升医院技术水平, 扩大医院知名度, 才能促进医院各项事业的发展。

辽宁省肿瘤医院人力资源管理已见成效, 对医院综合实力的提高起到了积极作用。近年住院患者逐年稳步增加; 科研产出呈上升势态; 医院社会效益、经济效益均有长足的进展。

参考文献:

- [1] Lan LH. Human resources management in primary hospital [J]. Medical Information, 2010, 23 (10): 3749-3750. [兰林红. 浅谈基层医院人力资源管理[J]. 医学信息, 2010, 23 (10): 3749-3750.]
- [2] Liu M, Bai H, Song C, et al. Practice and enlightenment of the tumor hospital of Liaoning province "talents" cultivation [J]. China Cancer, 2014, 23(6): 456-459. [刘敏, 柏和, 宋纯, 等. 辽宁省肿瘤医院“拔尖人才”培养的做法与启示[J]. 中国肿瘤, 2014, 23(6): 456-459.]
- [3] Wang CL, Wang XP. Strengthen the talent team construction to enhance the core competitiveness of the hospital [J]. Modern Hospital Management, 2007, 5(20): 51-53. [王春兰, 王小平. 加强人才队伍建设 提升医院核心竞争力[J]. 现代医院管理, 2007, 5(20): 51-53.]
- [4] Liu RM, Lei GH, Wang SM, et al. Explore the introduction and management of private hospital personnel training [J]. Health Economics Research, 2012, 12(307): 26-29. [刘瑞明, 雷光合, 王双苗, 等. 民营医院人才培养、引进及管理探究[J]. 卫生经济研究, 2012, 12(307): 26-29.]
- [5] Zhang SZ, Sun R, Zhang CM. How to transform the traditional personnel management to modern human resources in hospital [J]. China Medical Records, 2009, 10(7): 32-33. [张淑贞, 孙蕊, 张翠敏. 医院传统的人事管理如何向现代人力资源转化[J]. 中国病案, 2009, 10(7): 32-33.]