

# 卫生事业单位人事制度改革历程与展望

阿依努尔·海沙

新疆阿勒泰地区阿勒泰市人民医院 新疆阿勒泰 836500

**[摘要]** 卫生事业单位工作的开展对于我国医疗事业的开展有较大的推动力, 就现有的人事制度来说, 不符合行业的发展现状。很多卫生事业单位都开始改革人事制度, 并且经历了一段较多问题的历程。文章主要通过分析卫生事业单位人事制度改革的特点与历程, 对其进行简要的展望。

**[关键词]** 卫生事业单位; 人事制度; 制度改革

**[DOI]** 10.18686/yxj.v1i3.1087

卫生事业单位具有一定的特殊性, 单位人事制度改革能够帮助其调整内部人力资源配置, 促使工作人员发挥自身的职能。虽然很多单位都已经按照基本要求完成人事制度改革任务, 但是其中存在的问题还是屡见不鲜, 主要是由于其没有推陈出新, 长期以来固守成规, 导致制度改革滞后。因此需要通过对改革历程的分析, 对卫生事业单位人事制度后期的改革展望进行简要的探讨。

## 一、卫生事业单位人事制度改革特点

卫生事业单位人事制度改革一贯保持政事一体的管理体制, 在对人力资源进行分配时, 还是没有按照实际需求及功能完善综合工作内容。卫生事业单位作为需要给社会提供较大帮助的组织, 需要以社会的实际需求为主, 而在当前的制度改革当中还是没有凸显这个特点。政事一体的制度使得工作人员之间的职责没有明确, 并且对于党政干部及技术人员的管理缺乏界限, 给整体管理工作的开展带来了较大的困难。事业单位工作人员对于部门存在较大的依赖性, 其没有以个人作为出发点为人民群众提供服务。卫生事业单位的编制对于工作人员的发展有至关重要的作用, 在对人员的薪酬及社会保障待遇进行分析时还是没有对工作人员的个人能力进行评判。其在工作当中过于注重自身的职业发展, 对于技术的提升、职位晋升等还是依赖卫生事业单位的规模及发展, 导致工作人员缺乏自主性。在这种情况下, 卫生事业单位人事制度改革难以得到进步, 并且几乎不能体现改革初衷。

## 二、卫生事业单位人事制度改革历程

### 1、后勤改革

卫生事业单位在对人事制度进行改革时, 虽然对于后勤改革有一定的分析, 但是实质上并没有对后勤人员进行处理及安置, 甚至在这个问题上没有给予指导性政策与意见。很多后勤工作人员存在严重的抵触情绪, 其对于薪酬及福利比较担心, 甚至在权益上存在受损的现象, 因此这种后勤改革还是存在一定的问题。原先的卫生事业单位后勤人员是合同制工作的, 在人事制度改革之后对于解除劳动合同的经济补偿存在一定的争议。在改革的过程中, 单位对于后勤人员进行了能力检测, 对于符合标准的员工已经安排其上岗, 而对于其他闲置人员则需要另行安排岗位。卫生事业单位当中还是存在药品回扣及红包等不良现象, 后勤人员在接触这些问题时, 心性不定。单位需要针对这种现象实施奖惩制度, 对工作人员进行纠偏。

### 2、机构改革

很多卫生事业单位都存在机构臃肿现象, 人员在工作当中效率低下, 并且比较繁杂, 导致单位的编制员工消极怠工。

甚至部分员工在工作当中不负责任, 在产生问题时, 一味推脱责任。在实行人事改革的过程中, 单位开始减员增效, 让员工在工作当中更加负责, 提高事业单位整体工作效用。但是在实行改革内容时, 对于富余人员的安排还是存在一定的难度, 单位在面对岗位及人员进行重新划分时, 缺乏对工作人员个人能力的评判及了解。人力资源配置在机构改革的过程中稍显混乱, 虽然部分员工在失业之后有所保障, 但是对于卫生事业单位的综合发展来说存在一定的滞后作用。

## 3、服务改革

卫生事业单位工作人员需要秉承为社会群众服务的理念开展工作, 在实行人事改革时, 还是存在工作活力较低, 并且服务质量差的问题。旨在单位管理人员对于基层工作人员的职位分配不均, 存在严重不合理现象。行政人员的一线服务不强, 其在实施管理工作时, 整体水平较差, 没有达到基础工作要求。卫生事业单位在发展的过程中需要保持可持续性, 而在统一管理的过程中还是受到了较大的限制。工作人员在给人民群众提供服务时, 存在医患关系紧张的问题, 工作人员没有疏导患者的情绪。还有部分人员的服务态度不佳, 饱受质疑, 甚至存在工作人员乱开检查单的情况, 导致卫生事业单位的形象受损。在改革的过程中, 虽然制定了针对性的服务对策及制度要求, 但是还是难以树立标榜, 在人才管理机制上落后。

## 三、卫生事业单位人事制度改革展望

### 1、完善医师培训

医师培训在卫生事业单位发展的过程中有重要的作用, 也是我国医疗卫生事业发展的重大变革。单位在开展人员培训时, 需要转变工作理念及规模, 为提高人员素质提供保障, 使得工作人员可以为群众提供更加满意的服务。单位在对人事制度进行变革时, 需要以经验丰富的工作人员作为标榜, 让其他工作人员按照单位组织的构成情况提高自身的综合能力。在培训医师的过程中, 需要加大经费投入, 还要完善医师规范化培训流程, 提供配套政策, 促使卫生事业单位在发展的过程中得到进步。

### 2、推进多点执业

多点执业能够从根本上完善卫生事业单位人事制度中的薪酬制度, 让工作人员得到合理的薪酬与福利。在医疗卫生事业单位与医疗机构之间能够形成有效的合作, 并且与患者之间形成内部市场, 让工作人员的价值能够得到体现。特别是对于基层工作人员的薪酬衡量要逐渐形成可以识别与之相匹配的制度, 让基层员工能够逐渐提高工作积极性。多点执业能够推进卫生事业单位人才的流动, 让事业单位在发展的过程中能够以人才价值的体现作为基础。

### 3、深化制度改革

制度改革在推进的过程中需要不断深化,为人力资源的提升提供核心要素。卫生事业单位在发展的过程中需要加快人事制度改革的渗透,以历史背景为主,对各项制度内容进行全面的深入,还需要明确分类改革的要求。卫生事业单位可以在全国试点,在改革制度的过程中营造更加丰富的条件及环境。在开展人力生产工作时,需要以卫生事业单位的总体要求作为指导,通过精细化管理构建现代化人力资源管理体系。在深化制度改革时,还需要加大对人才的引进,让人事制度能够为改革工作的开展创造更多的条件。

### 4、实施创新制度

创新制度的实施对于卫生事业单位人事制度改革有较大的推动性,单位能够实行人员聘用制度,让用人制度更加科学。其需要打破地域限制,善于接纳不同特征的人员。在招聘人才时,需要加大对工作人员综合能力的审核,通过招考、直接聘任、招标聘任等方式让竞争者上岗。在创新制度时,需要保证岗位竞争的公平性,为了提高人员的工作积极性,可以实施绩效工资,让卫生事业单位工作人员能够以自身的工作能力体现整体价值,并且获得薪酬。人事代理制度的实施也可以帮助人事制度得到优化,卫生事业单位能够有针对性地引进人才,保障其合法权益,提高人力资源配置效用。

### 四、结语

卫生事业单位在发展之中需要以人事制度的确定作为基础,提高人力资源管理效用。在开展各项工作时,要明确工作人员的基础价值,并且对人事制度改革的重点进行强化,为卫生事业单位的长远发展提供保障,还能够较大程度上加快我国社会经济的可持续发展。

### 参考文献

- [1]桑喜波.论医院人事制度改革对公立医院发展的影响作用[J].中国卫生产业,2017(11):192-193
- [2]马明,王新娅,朱晓丽,谢宇.关于公立医院人事制度改革的几点思考[J].中国卫生人才,2014(09):82-84
- [3]李建忠.公立医院人事制度的模式选择与改革[J].中国人事科学,2018(06):20-34
- [4]郭鹏,万杭.我国事业单位人事制度发展历程与改革展望[J].武汉冶金管理干部学院学报,2008(03):9-14+18.
- [5]周新专.浅谈卫生人事制度改革中存在的难点和对策[J].青岛医药卫生,2003(02):41-43
- [6]池霏霏.事业单位人事制度改革历程与展望[J].中国人力资源社会保障,2019(03):34-37.

## 稿件信息:

收稿日期:2019年7月28日;录用日期:2019年8月14日;发布日期:2019年8月26日

文章引文:阿依努尔·海沙.卫生事业单位人事制度改革历程与展望[J].医学研究.2019,1(3).

<http://dx.doi.org/10.18686/yxyj.v1i3>.

### 知网检索的两种方式

1.打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD> 下拉列表框选择:[ISSN],输入期刊 例如:ISSN:2661-359X/2661-3603,即可查询

2.打开知网首页 <http://cnki.net/> 左侧“国际文献总库”进入,输入文章标题,即可查询 投稿请点击:

<http://cn.usp-pl.com/index.php/yxyj/login> 期刊邮箱: [xueshu@usp-pl.com](mailto:xueshu@usp-pl.com)