

某大型水面舰艇与医院卫生技术干部 交流任职模式探索

王光磊,何立东,黄鑫

[摘要] 作者从某大型水面舰艇与医院卫生技术干部双向交流任职具有全维迫切需求出发,阐述了双向交流任职的4个模式特征、组织体系和运行机制,并提出了双向交流任职中需要关注解决的任职时间、轮换形式、人员考评及福利待遇问题,为今后大型水面舰艇卫生技术干部任职和培养提供经验借鉴。

[关键词] 大型水面舰艇;军队医院;卫生技术干部;交流任职

[中图分类号] R821.164

[文献标志码] A

[文章编号] 2095-3097(2019)06-0366-03

doi: 10.3969/j.issn.2095-3097.2019.06.012

Exploration of two-way communication model between a large surface ship and hospital health technical cadres

WANG Guanglei¹, HE Lidong¹, HUANG Xin²

(1. The Sixth Medical Center, Chinese PLA General Hospital, Beijing 100048, China;

2. Chinese PLA Medical School, Beijing 100853, China)

[Abstract] This article from the urgent need of the two-way communication between the medical technical cadres of a large surface ship and hospital states the characteristics, organizational system and operation mechanism of the four modes of two-way communication, and put forward some problems that need to be solved in the use of two-way communication, such as the length of service, the form of rotation, personnel evaluation and welfare benefits. It can be used for reference for the position and training of health technical cadres of large surface ships in the future.

[Key words] Large surface ship; Military hospital; Health technical cadres; Two-way communication

为了更好的履行上级机关赋予的使命任务,进一步提高舰艇卫勤保障能力,促进医院卫生战备建设,近年来我们以海军卫生勤务及舰艇自身特点为理论依据,结合舰艇卫勤保障训练的实际情况,组织了某大型水面舰艇与医院卫生技术干部交流任职模式的改革探索,取得了明显成效,现将相关工作做出总结,以期有利于进一步加强改进相关模式实践探索,不断提升平时及战时的舰艇卫勤保障能力。

1 双向交流任职具有全维迫切需求

1.1 军事斗争形势的需求 伴随着海军的发展,我军陆续装备了大型水面舰艇,与普通军舰相比具有规模大、舱室多、人员结构复杂、训练风险高等特点,要求卫生技术干部具有坚强的作风意志、高超的专业素质和应急适应能力,继续沿用传统的固定军医驻舰保障模式已经不适应新形势下舰艇作战保障卫

勤需求^[1]。为更好地履行上级机关赋予的使命任务,从近海推向中远海卫勤保障的需求出发,借鉴外军保障模式和方法,重新构建一套高效一体的舰艇卫勤保障体系^[2]。

1.2 某大型水面舰艇官兵卫生的需求 随着时代的发展和科学技术的进步,舰艇官兵卫生需求不断增长,对驻舰军医技术素质及用药设备水平要求越来越高^[3],希望能有一套类似医院专业水平的军医队伍直接为官兵健康服务。我们对某大型舰艇官兵卫生需求进行了调查,调查结果显示90%的官兵认为现有卫生技术人员技术专业水平不能满足战伤救治需要,95%的官兵拥护某大型水面舰艇与医院卫生人员交流任职模式的探索改革。

1.3 某大型水面舰艇医务人员的需求 调查发现,某大型水面舰艇医务中心医务人员80%由军地院校本科应届毕业生分配而来,临床经验不足,诊疗范围大多停留在内科常见病层面上,战伤救治技术水平与保障需求差距较大,70%人员对胜任未来战时医疗保障任务的能力感到担忧,80%人员普遍认为

[基金项目] 军队医学科技青年培育项目(15QNPO37)

[作者单位] 100048 北京,中国人民解放军总医院第六医学中心(王光磊,何立东);100853 北京,解放军医学院(黄鑫)

自身成长路径不畅,对自身职业发展感到迷茫,队伍思想不稳定,进一步加剧了保障能力的欠缺。普遍希望能够有一个深入学习及临床实践的平台,以不断提高自身诊疗水平,实现自身价值,从而对医院与某大型水面舰艇卫生人员交流任职模式充满期待。

1.4 医院备战打仗的需求 强军备战打仗是军队医院的崇高使命和首要任务,实行某大型水面舰艇与医院卫生人员交流任职可以为医院提供一个非常好的实践平台。医院在这个平台上,可以充分锤炼作风,增强姓军为兵意识,全心全意为官兵服务^[4]。同时,医院也需要一个这样的平台,把最新研究的医疗科技成果进行转化应用,不断改进,以期达到最佳应用效果。此外,此项改革对医院加强航海、航空等以海军部队卫勤保障相关学科的建设也会起到积极促进作用。

2 双向交流任职的模式特征与运行机制

2.1 基本特征 一是双向指挥管理。轮换人员实施双重管理,充分协调沟通,优化资源利用,可根据实际及实战需求适时调整岗位,强化专科力量。派出保障前,医院组织人员加强政治学习,开展保密及各种相关条例法规等教育。医院驻舰保障医务人员上舰后,由舰艇舰务部门领导、管理和保障。二是人员定期轮换。轮换具有灵活性,在保持基本周期的基础上,根据具体情况灵活安排轮换人员的时间和批次。三是实岗实任实责。与既往的挂钩帮带不同,双向交流任职由党委统一任命,列入干部管理档案,确定岗位责任,建立失职追责制度,真正履好职、守好岗。四是双方互利共赢。以军事和卫勤的需求为导向,有利于提升舰艇的卫勤保障能力,符合医务人员的成长规律,有利于队伍的稳定和长期发展,兼顾轮换人员的福利待遇等利益问题,最终实现舰艇和医院互利共赢。

2.2 组织体系 将舰艇医务中心部分卫生技术干部调整划归医院管理使用,医院成立某大型水面舰艇医学中心,中心设主任1名,内科和外科组长各1名,护士长1名。某大型水面舰艇医学中心为一级科室,并成立舰艇医学保障相关专业科室,在卫勤部指导下,开展舰艇医学保障相关工作。医院根据舰艇日常卫勤和任务实际需求,立足全院,从医院舰艇医学保障人员库抽组一定人员与舰艇医务中心留舰人员共同完成卫勤保障任务,定期或不定期进行轮换,每批次人数不少于编制员额的80%。轮换采取医务中心主任、内科主任、外科主任驻舰工作时间不

少于半年,其他医务人员驻舰工作时间不少于3个月。每组原则上高级技术职称人员不低于总人数20%,中级技术职称人员不低于总人数50%,参加医学保障的医、药、技、护系列人员为现役军人或非现役文职人员。重大任务视情况选派1名院首长担任指挥员。

2.3 运行机制

2.3.1 轮换机制 轮换保障组每4个月轮换1次,在下一批次轮换保障人员驻舰后,利用1周时间进行交接,确保各项交接工作能够平稳有序开展。

2.3.2 考评机制 实施双重考评管理,按照轮换式派出保障模式,保障人员结束保障任务前2周内,由舰艇政治工作部门组织考评,依据医务人员的德、能、勤、绩、体5个方面进行考核,填写《医院舰艇医学保障卫生干部轮换考评登记表》,由指定负责人密封保存,归建后交由医院政治部干部科留存,作为医院年度专业技术考评,选拔任用、晋职晋级和奖励惩处的主要依据之一。

2.3.3 福利机制 驻舰保障人员在驻舰期间享受舰艇同等干部待遇。派出军人的航补等各项相关补助由编指统一发放,非现役文职人员的补助参照该批次派出军人的航补标准由医院发放。驻舰保障任务结束后,人员归建可享受15d假期,延长驻舰时间人员根据任务强度和ación,由卫勤部研究确定假期时间,以上假期不计入年度休假时间。

2.3.4 督查机制 在医院党委领导下,贯彻执行国家、军队和海军相关方针、政策、法规制度,卫勤部负责上级机关和编指机关的沟通、协调和汇报工作,指导监督舰艇卫勤保障工作,并对每批次执行轮换医学保障情况进行总结汇报。

3 双向交流任职需要关注解决的问题

3.1 轮换人员任职时间 目前采取的是4个月1个批次,每年轮换3个批次。舰艇官兵普遍反映每批次卫生技术人员驻舰时间过短,认为熟悉情况需要有个过程,有些医疗项目的开展不容易延续。舰艇官兵更希望能采取一年度一换的模式,但医院医务人员则普遍不赞成一年一换。一是无法顾及家庭;二是专业容易荒废,尤其是外科医务人员,虽然到舰艇上也能开展部分手术,但非常有限,为期一年,这对于技术水平不断延续及提升是个极大的挑战;三是普遍认为医务人员去任职的最主要任务是平时及关键时候能治病救人,而不是将大部分精力放在一般性的军事后勤活动上,每4个月轮换一次

即可。轮换人员任职时间长短需待进一步论证确定。

3.2 人员轮换形式 人员轮换形式主要有整体轮换与部分轮换2种,目前试行的是整体轮换为主,每个批次交接时间为期1周,取得了一定成效,但也面临着每个批次人员上任初期很难融入新环境,不利于工作的衔接和传帮带。如果采取分多批次部分轮换的形式就能较好的解决上述问题,但分批轮换每次人员不超过40%为宜,同时要兼顾满足各专业岗位需要。

3.3 轮换人员考评 虽然轮换人员实施双重考评管理,但实际操作过程中还是会面临各种问题,比如舰艇设置的考评项目合理性、可行性及可接受性,能不能实施单方面否决,即舰艇考评不合格人员医院年度专业技术干部量化考评计为不合格。考评涉及每个人切身利益,需要细化各项环节,并多方面论证其可行性,确保做到公平公正。

3.4 轮换人员福利待遇 如果轮换模式为一年一换,必然涉及到轮换人员多方面的利益,组织要充分考虑每个医务人员的难处,在给予发放正常福利的基础上,应进一步帮助协调解决好后顾之忧,尤其是超出医务人员个人能力解决范围的难题。另外,可以考虑建立破格晋升奖励机制,对表现特别出色,做出重大贡献者,在选拔任用、晋职晋级等给予优先考

虑,甚至可以破格任用。

大型水面舰艇卫生技术干部双向交流任职模式与机制研究是适应军事卫勤斗争形势、大型水面舰艇官兵卫生、大型水面舰艇医务人员、医院备战打仗的全维迫切需求。探讨并提出的双向交流任职中需要关注解决的任职时间、轮换形式、人员考评及福利待遇问题,为今后大型水面舰艇卫生技术干部任职和培养提供经验借鉴。

【参考文献】

- [1] 黎成,欧崇阳,帅力,等.以中心医院为依托的舰艇军医轮训制度的建立和探索[J].海军医学杂志,2016,37(3):199-200.
- [2] 汪金生,文雄,杨少华,等.新时期多样化海军军事行动卫勤保障难点与要求[J].海军医学杂志,2010,31(4):313-314.
- [3] 胡超群,吕奕鹏,徐振清,等.水面舰艇官兵海上执行任务期间卫生服务需求及利用情况调查[J].第二军医大学学报,2018,39(10):1158-1160.
- [4] 丁耀波.医院在舰艇卫生工作中的作用[J].海军医学,1994,12(1):70-71.

(收稿日期:2019-06-20 本文编辑:张在文)

(上接第365页)

- [3] 陈礼潮,孙金海,陈羽健.海军基层军医住院医师规范化培训对策[J].解放军医院管理杂志,2018,25(8):773-775.
- [4] 徐静,司传平.提高住院医师规范化培训质量的实践与思考[J].高校医学教学研究(电子版),2018,8(2):8-11.
- [5] 尹又,马天君,庄建华,等.住院医师规范化培训生在神经内科规培中的思考[J].现代医药卫生,2018,34(21):3389-3390.
- [6] 李达,韩磊,钟琳,等.军队某三甲医院建设住院医师规范化培训的实践与思考[J].华南国防医学杂志,2017,31(3):192-194.
- [7] 蔡筑韵,曹世奇,钱齐荣.军队住院医师规范化培训情况调查分析[J].人民军医,2017,60(2):213-214,218.
- [8] Wetzel AP, Mazmanian PE, Hojat M, et al. Measuring medical students' orientation toward lifelong learning: a psychometric evaluation[J]. Acad Med, 2010, 85(10 Suppl):S41-S44.
- [9] Lanning SK, Wetzel AP, Baines MB, et al. Evaluation of a revised curriculum: a four-year qualitative study of student perceptions[J]. J Dent Educ, 2012, 76(10):1323-1333.
- [10] 陈春新.医学影像专业继续教育发展模式探讨[J].中国医疗设备,2016,31(6):182-183,185.
- [11] 张勇,周合冰.胜任力培养模式在血液科住院医师规范化培训中的应用[J].中国病案,2018,19(12):90-92.
- [12] 彭雯佳.影像医学专业“四证合一”型研究生教育初探[J].基础医学教育,2018,20(9):812-814.
- [13] 张丹丹,杨黎明,刘立新.翻转课堂在病理学教学中的应用研究[J].卫生职业教育,2018,36(24):87-88.
- [14] 李婷婷,李军.转化医学实践在医学研究生教学中的应用探索[J].转化医学杂志,2019,8(1):37-39.
- [15] 孙峥,苏壮志,陈楠,等.互联网+背景下医学影像技术创新教育教学模式探讨[J].医学教育研究与实践,2018,26(2):208-210.

(收稿日期:2019-01-24 本文编辑:冯博)