

浅析卫生健康职业教育的管理思路

□ 罗 青

在新质生产力发展的时代背景下,河南卫生健康干部学院深入研究区域经济社会发展趋势,根据中国人口出生率下降和老龄化加剧背景,围绕《“十四五”国民健康规划》提出的“以治病为中心转变为以人民健康为中心”,确立“一老一小一营养”办学目标,准确把握学校实际和发展要求,专业设置对标国家长远经济发展方向,符合当下社会发展需求。河南卫生健康干部学院共开设8个专业,涵盖护理、康复、营养、照护、托育等医学应用技术与教育领域,其中中医护理和婴幼儿托育均为国家紧缺专业。所有专业设置紧跟时代步伐,紧贴市场需求。

强基固本,提质增效 助力教学质量提升

河南卫生健康干部学院始终把提高教育教学质量作为办学的核心,秉持“学历升学与职业能力培养”并重的原则,深化教学改革,不断优化人才培养模式和培养机制,持续夯实高质量发展的长效机制。一是理论与实践技能并重。教师严格按照职业院校专业课程要求,开足开齐理论课程与实训课程;设计适应性强的课程体系,安排适合职教高考的教学计划,二年级增加升学课程比重,为学生参加职教高考保驾护航。二是学历教育与技能培训同行。学生在完成学业可获得中专毕业证书的同时,可以通过参加相关的职业资格考试,获得养老、公共营养师、婴幼儿照护等职业资格证书。三是学历教育与社会培训共管。除医学大类的中职职业教育以外,还开展公共营养师、营养指导员、养老护理员、母婴照护员等医学相关职业技能培训。

2023年,河南卫生健康干部学院成功获批教育部第二批全国急救教育培训试点学校,为全院师生及社区居民进行了免费的急救知识与技能普及,逐步健全急救知识培训与志愿服务活动体系,学生在技能实践中成长成才,为今后服务社会打下坚实基础。

探索赋能,强化校企合作 推进产教协同育人

河南卫生健康干部学院深度进行产教融合、校企合作,推进校企协同育人,推进人才培养基地建设,确保学生技术训练、能力提升,给学生未来职业发展及升学打下坚实的基础。一是成立学院普惠托育中心。既面向职工和社会发挥婴幼儿照护服务作用,又是婴幼儿托育专业的实训实习场所,现已成为河南省卫生健康委托育示范基地、培训基地。二是开设托育订单班。学生实操训练融入真实托育中心环境,学生不出校门,即可在专业托育老师的带领下,跟岗训练,达到学有所用、学有所获、学有所成的目的。三是强强联合,共举托育。河南卫生健康干部学院联合郑州大学第三附属医院(河南省妇幼保健院),不断进行“医、育、康、产、学、研”一体化托育模式的创新探索实践。

河南卫生健康干部学院在高质量发展的道路上,始终不忘为学生创造更好的环境、更好的氛围、更好的师资、更好的平台与机会。自2022年起,河南卫生健康干部学院对2018级、2019级、2020级、2021级学生进行了婴幼儿发展引导员、育婴员、保育师、养老护理员、保健调理师、保健按摩师、公共营养师、健康管理师等职业(工种)的技能等级认定,促进学生从培训走向就业,从技能学习走向岗位实践,育人质量进一步提高。

升学就业,双向向上 拓宽学生多渠道发展路径

河南卫生健康干部学院积极响应职业教育改革新政策,由单一以升学或就业为导向,转换到升学、就业双向向,建立升学、就业并重的培养机制,实现学生高质量、多渠道发展的新型教育路线。一是优化招生宣传模式,努力提升品牌社会影响力。河南卫生健康干部学院深化招生模式改革,加快落实国家职业教育政策,探索新时代招生工作路径。从招生开始,河南卫生健康干部学院就为学生提供专业学习方面政策解读,满足不同禀赋的学生的发展需求,解决家长对孩子择校继续升学之路的困惑,让每一位学生带着梦想入学、向着目标奋斗。河南卫生健康干部学院充分了解升学政策,对口高校的专业设置、分数、就业前景,形成自己的大数据。让学生的升学选择从跟着感觉走到科学的数据分析,帮助学生实现“弯道逆袭”。自2020年开始,河南卫生健康干部学院对2019级、2020级、2021级学生开展创新创业培训,引导学生激发自身创业潜能,树立创业意识,提升创业能力,争当“敢闯会创”的生力军。

近年来,河南卫生健康干部学院先后荣获“河南省文明校园”“先进基层党组织”“文明城市创建先进集体”“环境污染防治攻坚先进集体”“区域化党建先进集体”“语言文字规范化示范校”等荣誉,得到了社会各界的好评。

以学生为本,严管厚爱 努力开拓工作新局面

河南卫生健康干部学院紧盯人才培养目标,认真探索学生工作规律,将学生的成长和发展作为推进学生管理工作的首要任务。一是以校风、学风建设为抓手,推进从严治校。河南卫生健康干部学院合理运用教育惩戒规则,率先在同类学校提出“四不准、一限制”(不准抽烟、不准文身、不准染发、不准奇装异服和限制使用手机)的要求,培养学生的规矩意识。二是聚焦“关键小事”,切实解决学生急难愁盼问题。河南卫生健康干部学院全方位、多渠道为学生营造舒适、安全的学习和生活环境,聚焦学生的实际需求,出资为学生购买军训服装、校责任险、实习保险、体检项目等,为升学学生资助路费,为经济困难学生购买棉被,多层次设立勤工俭学岗位,班主任24小时轮流值班,随时为学生排忧解难等,将服务学生落到实处,不断提升学生的幸福感和满意度。三是以劳筑梦,以劳动育才,培育时代新人。河南卫生健康干部学院积极响应新时代党对劳动教育的要求,以特色劳动课建设为契机,开展劳动实践。河南卫生健康干部学院每天检查宿舍“四做到”(叠被子、扫干净、清垃圾、摆整齐),每周安排学生到营养膳食实训基地学习做菜,周四下午全校统一开展劳动课,引导学生树立正确的劳动观念、提升劳动能力,弘扬劳动精神。四是深化“书香校园”建设,赋能优质教育发展。河南卫生健康干部学院把“书香校园”建设作为学校高质量发展的重要内容,建设阅读中心、阅读驿站、读书巷、读书亭,打造名人传记馆,把书架建在报告厅、教学楼、实训楼、宿舍楼、走廊等区域,让阅读成为学生的思想自觉和行动自觉;在各类评优评先、学生干部选拔任用中,增加学习成绩的权重。以此作为导向引领,河南卫生健康干部学院学习氛围浓厚,学生成绩稳步提升,升学率与同类学校相比较为领先。五是汇聚青年奋进力量,打造思想育人新格局。河南卫生健康干部学院以组织育人为保障,召开团代会,定期开展业余团校,开展团干部经验交流,夯实团组织建设;以文化育人为主体,组织开展“五四”歌咏比赛、主题演讲比赛、知识竞赛等丰富多彩的文化活动,推进校园文化蓬勃发展;以实践育人为基石,结合专业特点,常态化开展“学雷锋”志愿服务活动,定期组织无偿献血活动,寒暑假开展社会实践活动,让学生在实际行动中践行卫生健康专业学生的使命与担当。

(作者供职于河南卫生健康干部学院)

本期关注

强化人力资源管理 提升医院管理水平

□ 周 甜

核心提示

医院人力资源管理是一个复杂而重要的领域,涉及医院内部人员管理的各个环节。它涉及医院内部人员的招聘、培训、绩效评估、薪酬管理等方面。每个方面都相互关联,相互影响,对于医院的稳定发展和医疗服务质量的提升起着至关重要的作用。

招聘与选拔

规划明确的岗位要求和任职资格,建立严格的选拔标准,确保医院选拔出具备专业技能、知识和经验丰富的医疗及管理人才,满足医院不同科室和岗位的需求。

招聘策略

医院应根据自身的发展战略和业务需求,规划明确的岗位职责和任职资格要求,确保招聘到具备专业知识、技能和职业素养,适合医院发展需求的医疗护理人才和管理人员。

招聘流程

建立严格的招聘流程,包括招聘需求确认、职位发布、简历筛选、面试评估、政审、体检、录用等环节,确保招聘质量。

招聘渠道 医院可采用多样化的招聘渠道进行招聘,如校园招聘、社会招聘、内部推荐等,以吸引更多优秀人才。此外,医院还可以利用官网、微信公众号、微博、互联网、社交媒体等新型招聘方式,提高招聘效率。

培训与开发

为医务人员提供持续的专业培训,使其保持最新的医学知识和技能,提高医疗服务质量。针对管理岗位,开展管理能力培训,提升医院的整体管理水平。

培训体系 医院应建立完善的培训体系,为职工提供多样化的培训机会;针对不同岗位和专业,设计个性化的在职培训课程,促进职工的专业技能提升;支持职工参加学术交流、进修课程等,鼓励持续学习和职业发展。培训内容包括专业技能培养、管理能力提升、职业素养培养等,以满足职工个人成长和医院发展的需要。针对新入职人员,医院应提供全面的岗前培训,包括医院规章制度、工作流程、职业道德、文明礼仪、业务知识等方面。

职业发展规划 医院应关注职工的职业发展规划,为职工提供明确的晋升路径和发展空间;通过安排个性化的职业发展计划,帮助职工实现职业目标,提高工作满意度和忠诚度。

绩效管理

建立科学合理的绩效考核体系,准确评估职工的工作表现和贡献。依据绩效结果进行激励,激发职工的工作积极性和创造力。

绩效评估体系 医院应建立科学合理的绩效评估体系,设定明确的绩效目标、绩效评估标准和指标,结合医疗质量、患者满意度、工作效率等指标进行综合评价。

医院定期进行绩效反馈和评估,将绩效结果与薪酬调整、职称、职务晋升、奖励等挂钩,激发职工的工作积极性。

薪酬福利管理

医院应设计具有竞争力和公平性的薪酬体系,吸引和留住优秀人才。

根据职务、工作经验、岗位价值、绩效表现、市场行情等因素安排科学合理的薪酬标准,并提供完善合理的福利待遇,包括“五险一金”、休假制度、节日福利、职工关爱计划等,通过薪酬激励机制,激发职工的工作动力和积极性,提高职工的工作满意度和忠诚度。

员工关系管理

医院应注重团队建设,倡导团队合作,通过组织各类团体活动、技能比武、拓展训练等方式,尊重患者、关爱职工,增强职工的凝聚力和协作能力。同时,医院应营造积极向上的工作氛围,提高职工的工作效率和满意度;关注职工的职业发展需求和心理健康,增强职工的归属感和工作投入度。

沟通机制

医院应建立健

全职工沟通机制,加强职工与医院之间的信息交流和沟通。

沟通渠道 医院应建立有效的沟通渠道,倾听职工的意见和建议,解决职工的问题和困扰;定期召开职工大会、座谈会、晨会、院周会等,了解职工的需求和意见,及时解决职工关心的问题。

人力资源规划

医院应根据发展战略和业务需求,预测人力资源的需求和供给情况,优化人力资源配置,确保各科室和部门人员的合理分配;加强规划,储备人才,为医院的长远发展做好人才储备。

岗位设计与职责明确 对医院的各个岗位进行详细的工作分析,明确工作职责、权限和工作流程。

优化岗位设置 避免职责不清和工作重叠,提高工作效率。

领导力发展 培养和选拔具有卓越领导能力的管理人员,提升医院的管理水平。为管理人员提供领导力培训和发展机会,提高其决策能力、沟通能力和团队建设能力。

组织文化建设

医院应塑造积极向上、以患者为中心的医院文化,营造良好的氛围,增强职工的使命感和责任感,使职工认同医院的价值观和目标,共同为医院的发展努力。

信息化与智能化

人力资源管理信息系统 医院应引入先进的人力资源管理信息系统(如HRMS),实现人力资源管理的信息化和智能化。医院通过系统化管理,提高职工工作效率和准确性,降低管理成本。

大数据与人工智能 利用大数据和人工智能技术,对医院的人力资源数据进行深度挖掘和分析。通过数据分析,

为医院的人才招聘、培训、绩效评估等提供科学依据,提高人力资源管理的精准度和有效性。

案例分析

案例一:某专科医院在绩效管理方面进行了改革。以往的绩效考核主要以工作量为指标,导致部分医务人员只注重数量而忽视质量。人力资源管理部门重新设计了绩效考核体系,将医疗质量、患者满意度、团队合作等因素纳入考核指标,并与薪酬、晋升、奖励等挂钩。通过新的绩效考核体系,医务人员更加注重医疗服务的质量和效果,患者满意度大幅提升,医院的声誉和竞争力也随之增强。

案例二:某大型综合医院,过去在人才招聘方面缺乏系统性和规划性。通过引入专业的人力资源管理团队,医院规划了明确的招聘策略。首先,对医院各科室的人才需求进行了详细的调研和分析,确定了重点招聘的岗位和专业。然后,与国内外知名医学院校建立了紧密的合作关系,提前锁定优秀的毕业生。同时,医院利用网络招聘平台和专业的猎头公司,吸引有丰富经验的医疗专家和管理人才。通过一系列的举措,医院在短时间内成功引进了一批高水平的医疗技术人才和管理骨干,充实了医院的人才队伍,提升了医院的医疗技术水平和管理能力。

案例三:一家县级医院,过去职工的培训和发展机会有限,导致职工积极性不高,离职率上升。人力资源部门规划了全面的培训与发展计划。针对新入职的医生和护士,提供了规范化的岗前培训和导师制度,帮助他们快速适应工作环境。对于在职职工,根据不同岗位和职业发展阶段,提供了个性化的培训课程,

包括专业技能提升、沟通技巧、领导力培训等。此外,医院还设立了内部晋升通道和激励机制,鼓励职工积极参与培训和自我提升。经过一段时间的实施,职工的工作满意度明显提高,离职率下降,医院的整体服务质量和运营效率也得到了提升。

案例四:一家公立医院在人力资源规划方面做得较为出色。随着医院规模的扩大和新科室的建设,人力资源部门提前进行了人力资源预测和规划。他们分析了未来几年医院的业务发展趋势、科室设置和人员需求,规划了详细的招聘和培养计划。医院提前储备了关键岗位的人才,确保了新科室的顺利开设和医院的正常运营。同时,医院合理调整了现有人员的配置,提高了人力资源的利用率。

这些案例充分展示了人力资源管理在医院发展中的重要作用,通过有效的人才招聘、培训发展、绩效管理和规划等措施,能够提升医院的整体实力和竞争力,促进医院的持续健康发展。

综上所述,医院人力资源管理是一个系统工程,需要医院领导层的高度重视和全体职工的积极参与。有效的人力资源管理,能够提升医院的整体竞争力,促进医院的可持续发展,为患者提供更优质的医疗服务。

通过不断优化招聘与选拔、培训与发展、绩效评估与薪酬管理、职工关系管理以及信息化与智能化等方面的工作,医院可以构建更加高效、科学、人性化的人力资源管理体系,为医院提供有力的人才支持,提升医院的整体运营效率和服务质量,为医院的可持续发展提供保障。

(作者供职于河南省驻马店市第二人民医院)

信阳多措并举筑牢基层卫生网底

基层卫生网底是距离群众最近的“健康加油站”,是建设更高水平健康信阳的迫切要求,是全面推进基层医疗卫生服务水平上台阶的基础性工作。

信阳市采取优化基层医疗卫生机构布局、落实人才激励政策、打造县域医疗卫生次中

心等举措,筑牢基层医疗卫生网底,让群众在家门口实现快捷就医、方便就医、全市基层医疗卫生网底更加牢固。

自去年以来,信阳市按照“强基层、保基本、建机制”的工作思路,坚持“以基层为重点”,着力抓重点、补短板、强弱项,切实提升医疗卫生服务质量;

进一步推进医药卫生体制改革,不断织牢、织密基层医疗卫生网底。

目前,信阳市新增“推荐标准”基层医疗卫生机构16家,打造首批市级30家“五结合”(全专结合、医防结合、中西医结合、医养结合、安疗结合)实践样板,其中5家成功创建为省级

“五结合”实践样板。

信阳市组织线下实践培训111个家庭医生签约服务团队、线上理论培训1.08万人次。按照每个村卫生室4500元标准,对全市3247个村卫生室发放基本运行补助经费。全市脱贫户和“三类户”30种大病救治率达99.95%,家庭医生签约服务率

达100%。

同时,信阳市认真落实“先诊疗后付费”政策,惠及26.91万人次,免收住院押金11.37亿元,减轻了重点人群看病就医负担。

信阳市县域基层医疗卫生机构总诊疗人次占比65.94%,在全省排第5位。

(王明杰 许云飞)

为孩子“正脊强体”正当其时

□ 叶金福

“既有专业带教老师带领孩子开展体能训练,又有专家进行现场指导,矫正孩子的异常体态,这样的公益夏令营太赞了!”近日,陆母带着孩子来到江苏省南通市第一人民医院,参加“阳光宝贝,活力一夏”2024少儿“正脊强体”公益夏令营后感慨道。(8月14日《江海晚报》)

眼下,由于受不良坐姿、躺姿的影响,很多孩子慢慢地患上了脊柱侧弯。脊柱侧弯

不仅会造成脊柱外观畸形,让孩子产生自卑心理,甚至对心脏等器官和神经造成压迫和损伤,严重影响孩子的生活和学习。相关调查结果显示,脊柱侧弯已经成为继近视、肥胖之后,危害我国儿童青少年健康的第三大疾病。

据了解,在非寒暑假期间,由于孩子整天忙于看书、写作业,要想给孩子“正脊强体”显然是不太现实的。而在寒暑假期间,由于孩子学习任

务轻,锻炼时间充裕。因此,医疗卫生机构通过开展公益夏令营(冬令营)的方式,利用寒暑假为孩子“正脊强体”。

一方面,医疗卫生机构可以从更专业的角度,做好健康教育,帮助孩子学会如何预防脊柱侧弯,有效降低脊柱侧弯的患病风险,从而实现“早预防”。另一方面,医疗卫生机构也可以通过专业化的医护人员队伍,提供更加有

效的治疗矫治措施,切实做到“早治疗”。可见,由医疗卫生机构为孩子“正脊强体”,不仅合适,而且有效。

当然,防范孩子脊柱侧弯还需家长和学校树立“源头防范”意识。一方面,家长要承担起提醒的义务,让孩子从小就养成坐姿正、站姿直的良好习惯。另一方面,家长也要担起孩子坐姿的调整和矫正职责,比如上课要坐直,写作业要坐正,并通过减少作业

量、组织户外活动等方式,让孩子避免因久坐而患上脊柱侧弯。

孩子罹患脊柱侧弯不是一件小事。相关医疗卫生机构要开展多种形式的脊柱健康行动,做到“早发现、早诊断、早治疗”;家长和学校树立“源头防范”意识,就能让孩子降低患上脊柱侧弯的风险,从而让孩子少走或不走“弯”路。

(作者供职于浙江省开化县教师进修学校)