

岗位轮转在医院行政管理人才培养中的应用研究

张晓韩

上海市普陀区中心医院 上海 200062

【摘要】在现代社会经济背景下,各医院已逐渐将岗位轮转模式应用在医院行政管理人才培养机制中。岗位轮转制可以有效提高医院运营质量及医院行政管理人员的工作能力,并且对医院行政管理人员的培养具有很大程度的促进作用。本文将针对岗位轮转在医院行政管理人员培养中的具体应用进行探究。

【关键词】岗位轮转;医院管理;行政管理人员培养;应用

随着医疗制度改革不断深入,影响医院运营质量因素不仅包含医疗技术水平,还包含行政管理水平,而行政管理人员是行政管理工作的直接执行者,也是医院经济与文化的载体^[1]。因此必须加强对行政管理人员培养环节的重视程度,增强其对医院环境和医疗流程的了解,从而提高行政管理效率,促进医院运营发展。

一、岗位轮转的必要性

随着社会发展进步,医院也逐渐转向综合全面平衡发展态势,而医院的行政管理工作也不断细分,各科室之间的职能差别日益渐长。为提高医院人员综合业务能力,培养高素质行政管理人员,在医院实施岗位轮转制度是十分必要的。

二、医院行政管理人员培养中岗位轮转应用现状

医疗改革前的医院运营模式偏重视医疗服务水平,仅存的少量管理部门也只是为了配合医疗服务而设立,管理者也普遍由临床医护人员担任,不仅缺乏管理专业性,同时也增加医院行政管理功能的片面性。但是医疗工作人员也具备行政管理的基础优势,其更熟悉医院情况并且有较强医疗服务能力。所以,医院应根据各职能科室的独特性,细分其特有职能,平衡发挥各科室的作用。比如,医院的人事部门,不仅要负责部门本身工作,还要负责医院整体的人事管理及医院宣传等工作,对人事科工作人员综合能力要求较高。基于此,医院也开始聘用非医学专业人才,选择一些管理专业人员任职医院行政管理工作。这一举措虽然从根本上改变了医护人员兼职行政管理工作模式,但是由于专业管理人员缺乏医疗知识,导致医院运营管理不够完善,因此在医院实施岗位轮转培养行政管理人员是必然趋势。

三、医院实施岗位轮转的意义

(一) 提高医疗服务工作效率

医院实施岗位轮转制,可以使各科工作人员在岗位轮转工作中全面学习了解医院所有科室的主要工作内容和职责,促进医护人员掌握医院管理知识与方法,从而提高医院整体医疗服务工作效率。

(二) 调动医院员工工作积极性

长时间单一的工作模式难免会使人倦怠导致工作效率降低。岗位轮转可以使医院人员在自己本职工作外接触新鲜事物,激发工作人员对工作的热情。同时也促进员工了解医院其他部门的工作,不仅提高人力资源利用率,也帮助员工了解自身优点及兴趣爱好,从而发掘自身无限可能性^[2]。由此看来,医院实施岗位轮转制度对医疗人员的培养十分重要。

(三) 提高管理人员工作素质

岗位轮转制度的实施,可以使管理人员全面发现工作中存在的问题,增加工作意识并竭尽全力为医院全体工作者排忧解难,从而提高管理人员的公关能力及工作实践能力。岗位轮转可以使医院工作人员互相体会对方工作内容,从而也明白对方难处,有利于医院人员工作中互相理解,形成良好工作氛围,促进医院工作顺利开展并提高医院整体工作效率。

(四) 节约医院培训资源

医院缺乏可利用的院外培训交流资源,不利于医院人员进步发展。因此在医院中实施岗位轮转制度可以有效提高工作人员综合能力。通过各种科室岗位轮转工作,可以使医院人员掌握多项技能。由此看来,岗位轮转手段对于医院人员的培养具有经济和效果显著的优点。

四、岗位轮转实施前提条件

(一) 制定实施方案

医院岗位轮转制度是为了培养行政管理人员工作能力,但前提也需要保证医院各部门工作正常开展。所以,对岗位轮转实施需要制定全面的实施方案,以确保岗位轮转成效。医院应在制定方案前与各部门沟通岗位具体安排,也要做到“因材施教”,根据员工自身特点与专业安排相应岗位轮转,制定轮转工作表,使员工明确岗位轮转具体时间^[3]。并且后续要细心发现的问题并及时进行改正,以做到岗位轮转切实有效促进行政管理人员的培养。

（二）培训行政管理人员专业医疗知识

岗位轮转对行政管理人员培养过程中最棘手的问题便是管理人员缺乏医疗方面知识，无法为患者解决医疗方面的问题。所以，医院需要对行政管理人员进行医疗知识培训，通过开展医疗讲座及医疗人员“老带新”模式增强管理人员的医疗知识。并且要安排熟悉医院环境的医疗人员引领行政管理人员参观熟悉医院环境以及整体医疗工作流程，提高行政管理人员的业务能力。

（三）制定岗位轮换奖励制度

鼓励是促使个人进步的良药，医院可以充分利用这一手段培养行政管理人员工作能力。比如，在医院内进行优秀员工评选，通过员工日常表现程度给予适当认可和奖励，鼓励其更好的开展工作；或者进行职称评定，将岗位轮转的表现和成果直接与个人晋升发展联系在一起，从而激发员工工作热情。又或为优秀岗位轮转员工提供学习深造机会，促进员工岗位轮转工作积极性，培养行政管理人才。

五、岗位轮转具体应用策略

（一）成立专责方案实施小组

专职专责是达到预期目标的最高效手段，医院应成立专门负责岗位轮换工作的管理小组，由其安排行政管理人员具体岗位轮换细则。管理小组可以制定具体轮岗管理制度及考核标准，以此强化岗位轮转的作用。

（二）制定部门内外岗位轮转规则

医院中岗位轮转培养的行政管理人员主要针对4年内新进入职员工，其学历要求大专以上，可以在医院各部门进行岗位轮转学习。部门内岗位轮转是指在自身所属部门进行岗位轮转，主要负责帮助其他部门岗位轮转人员学习熟悉与其工作相关的科室

工作内容。部门外岗位轮转，是指行政管理人员在医院包含的所有部门进行岗位轮转以掌握整个医院所有科室工作情况。

（三）岗位轮转培养行政管理人员的具体应用

岗位轮转培养行政管理人员的具体实施总体分为两方面，一是各科室岗位轮转具体工作学习内容，二是对岗位轮换进行考核。

1、岗位轮转工作学习内容

如上文所说，岗位轮转实施的同时需要保证轮岗人员自身本职工作，之后再开展岗位轮转工作。辅助岗位轮转科室管理人员展开科室管理制度等相关工作。岗位轮转管理人员不仅要协助各部门管理人员做好相关工作，还要参与科室相关的会议、讲座培训会等，认真掌握学习相关知识。从而与各科室管理人员无障碍沟通，提高岗位轮转工作效率。

2、对岗位轮转成效进行考核

岗位轮转管理人员在每一次岗位轮转结束以后一定要做好工作内容交接。因此，各部门都应制定行政管理人员岗位轮转考核表，再由管理负责人对岗位轮转人员工作表现进行总结评价，岗位轮转结束后，专责管理小组统一对相关人员进行考核评定，把考核成绩建档，交于人力资源部门留存保管^[4]。

结束语：

总之，医院正常运营中，通过岗位轮转手段培养行政管理人员是最经济高效的手段之一。岗位轮转使行政管理人员可以在全院进行轮岗工作，不仅丰富了行政管理人员的医学知识，同时也使其对医院整体运营情况有了具体认知。在这一过程中，不仅有效提高行政管理人员的综合能力，同时也为今后医院各项工作顺利开展奠定良好基础。

参考文献：

- [1] 马丽卿.岗位轮转制度在医院行政管理人员培养中的应用[J].办公室业务,2016(05):158.
- [2] 赵伟,闫莉.医院行政管理人员培养中岗位轮转的应用[J].中国卫生标准管理,2016,7(11):18-19.
- [3] 张圆圆.岗位轮转在医院行政管理人员培养中的实施[J].黑龙江科学,2019,10(15):108-109.
- [4] 罗红艳.岗位轮转在医院行政管理人员培养中的实施[J].人才资源开发,2020(08):11-12.