

辽宁省肿瘤医院中层干部一般情况调查分析

张 璐 (辽宁省肿瘤医院,辽宁 沈阳 110042)

摘要:[目的] 对 2003 与 2013 年度辽宁省肿瘤医院中层干部基本情况进行调查分析。[方法]对 2003 与 2013 年度辽宁省肿瘤医院中层干部的基本情况对比分析。[结果] ①2003 年职能科室中层干部硕博比例为 3.7%,2013 年增长至 38.89%;2003 年业务科室中层干部硕博比例为 28.21%,2013 年增长至 67.93%。②2003 年业务科室中层干部正高比例为 84.62%,2013 年增长至 92.45%。③2013 年职能科室中层干部较 2003 年有明显年轻趋势。④2013 年与 2003 年比较,中层干部增加 23 人。[结论] 辽宁省肿瘤中层干部学历、职称提高明显,并呈年轻化趋势,人数有所增加。

关键词:中层干部;调查;管理;肿瘤医院

中图分类号:R197 文献标识码:C 文章编号:1004-0242(2014)12-0983-04

doi:10.11735/j.issn.1004-0242.2014.12.A005

Investigation and Analysis of the Features of Middle-level Cadres in Liaoning Cancer Hospital

ZHANG Lu

(Liaoning Cancer Hospital,Shenyang 110042,China)

Abstract: [Purpose] To investigate and analyze the features of middle-level cadres in Liaoning Cancer Hospital in 2003 and 2013. [Methods] The basic situation of the middle-level cadres in Liaoning Cancer Hospital in 2003 and 2013 was analyzed. [Results] ① In 2003, middle-level cadres with master and doctor degree accounting for 3.7% in functions department, it increased to 38.89% in 2013. And in business department, the ratio is 28.21% in 2003, and it increased to 67.93% in 2013. ② In 2003, middle-level cadres with senior title accounting for 84.62% in business department, it increased to 92.45% in 2013. ③ The age of middle-level cadres in function department in 2013 was younger than that in 2003. ④ Compared with 2003, the middle-level cadres increased 23 people in 2013. [Conclusion] The education and title of middle-level cadres in Liaoning Cancer Hospital are markedly improved, the age showed a trend of getting younger, and the number of middle-level cadres has increased.

Key words: middle-level cadres; investigation; management; cancer hospital

中层干部在医院处于承上启下的位置,置身于职工队伍之中,从事基层工作,是院领导决策前的调查者和参谋助手,院领导决策后的执行者和实践者,同时又是领导与群众沟通的纽带与桥梁,中层干部的综合素质和业务能力能够反映出医院的整体素质、业务能力、服务水平^[1]。笔者对辽宁省肿瘤医院 2003 年与 2013 年度中层干部基本情况进行调查分析,对 2003 年与 2013 年度辽宁省肿瘤医院中层干部情况作一总结,发扬其优势,思考今后发展。

收稿日期:2014-08-15;修回日期:2014-09-17
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人事管理系统、人事档案、人事任免。

1.2 调查内容与方法

采用历史对照法,对 2003 与 2013 年度辽宁省肿瘤医院中层干部的基本情况调查分析,包括学历、职称、年度考核、年龄。

1.3 质量控制

采取人事管理系统与人事档案、人事任免相核

对方式。

1.4 统计学处理

采用 SPSS13.0 统计软件对数据进行分析,对于两组间指标变量为有序的资料,采用非参数检验,对于两组间指标变量为无序的资料,采用 χ^2 检验。检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 中层干部学历分析

2003 年职能科室博士 0 人,硕士 1 人,占 3.7%;业务科室博士 2 人,占 5.13%,硕士 9 人,占 23.08%。2013 年职能科室博士 4 人,占 11.11%,硕士 10 人,占 27.78%;业务科室博士 17 人,占 32.08%,硕士 19 人,占 35.85%。2013 年度博士、硕士学历所占比例较 2003 年度明显提高。详见 Table 1。

2.2 业务科室中层干部职称分析

2003 年业务科室正高 33 人,占 84.62%,副高 6 人,占 15.38%;2013 年业务科室正高 49 人,占 92.45%,副高 4 人,占 7.55%。详见 Table 2。

2.3 中层干部年度考核分析

2003 年职能科室年度考核大于 85 分 27 人,占 100%,业务科室年度考核大于 85 分 39 人,占 100%;2013 年职能科室年度考核大于 85 分 36 人,占 100%,业务科室年度考核大于 85 分 53 人,占 100%。详见 Table 3。

2.4 中层干部年龄分析

2003 年职能科室年龄在 46~55 岁之间 22 人,占 81.48%,业务科室年龄在

46~55 岁之间 15 人,占 38.46%,大于 55 岁 16 人,占 41.03%;2013 年职能科室在 36~45 岁之间 17 人,占 47.22%,在 46~55 岁之间 11 人,占 30.56%,业务科室在 46~55 岁之间 33 人,占 62.26%,大于 55 岁 12 人,占 22.64%。2013 年度较 2003 年度有年轻化趋势。其中职能科室年轻化显著($P<0.05$)。见 Table 4。

Table 1 Education analysis of 2003 and the year 2013 middle-level cadres in Liaoning Cancer Hospital in 2003 and 2013

Education	Functions department				Business department			
	2003	%	2013	%	2003	%	2013	%
Doctor	0	0	4	11.11	2	5.13	17	32.08
Master	1	3.7	10	27.78	9	23.08	19	35.85
Undergraduate	8	29.63	17	47.22	27	69.23	16	30.19
Junior college and below	18	66.67	5	13.89	1	2.56	1	1.89
Total	27	100	36	100	39	100	53	100
Z	-4.522				-3.938			
P	<0.05				<0.05			

Table 2 Title analysis of middle-level cadres in Liaoning Cancer Hospital in 2003 and 2013

Title	Business department			
	2003	%	2013	%
High professional title	33	84.62	49	92.45
Vice senior title	6	15.38	4	7.55
Intermediate title and below	0	0	0	0
Total	39	100	53	100
Z	-1.187			
P	>0.05			

Table 3 Annual assessment analysis of middle-level cadres in Liaoning Cancer Hospital in 2003 and 2013

Annual assessment	Functions department				Business department			
	2003	%	2013	%	2003	%	2013	%
≥ 85	27	100	36	100	39	100	53	100
60~84	0	0	0	0	0	0	0	0
≤ 59	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	27	100	36	100	39	100	53	100

Table 4 Age analysis of middle-level cadres in Liaoning Cancer Hospital in 2003 and 2013

Age(years)	Functions department				Business department			
	2003	%	2013	%	2003	%	2013	%
≤ 35	1	3.7	3	8.33	0	0	0	0
36~45	1	3.7	17	47.22	8	20.51	8	15.09
46~55	22	81.48	11	30.56	15	38.46	33	62.26
≥ 56	3	11.11	5	13.89	16	41.03	12	22.64
Total	27	100	36	100	39	100	53	100
χ^2	18.48				5.314			
P	<0.05				>0.05			

2.5 中层干部岗位分析

2013 年与 2003 年比较,编制床位增长 700 张,职工总数增长 673 人,职能科室中层干部岗位数增长 9 个,2003 年职能科室中层干部岗位占职工总数的 2.59%,2013 年职能科室中层干部岗位占职工总数的 2.10%;业务科室中层干部岗位数增长 14 个,2003 年业务科室中层干部岗位占职工总数的 3.74%,2013 年业务科室中层干部岗位占职工总数的 3.09%。见 Table 5。

Table 5 Analysis of the position of middle-level cadres in Liaoning Cancer Hospital in 2003 and 2013

Year	Organization beds	Workers total	Functions department		Business department	
			Middle level	Accounted for workers total(%)	Middle level	Accounted for workers total(%)
2003	800	1042	27	2.59	39	3.74
2013	1500	1715	36	2.10	53	3.09

3 分析与建议

注重培养中层干部的学习能力。调查显示,2003 与 2013 年度医院中层干部学历明显提高,其原因有:①医院领导班子高度重视职工的在职继续教育和提高中层干部的学习型能力,制定了一系列的继续教育制度,对在职读研人员给予时间、经费等方面的支持,并设有拔尖人才库,作为中层干部的后备力量,为其提供科研平台、教育经费、深造机会等一系列提高学习力、提高管理能力的政策;②在制定引进高层次人才方案中,学历规定为博士;③通过公开招聘,大量引进高学历人才;④由于近年来通过各种举措,医院全员学历水平在逐年提升,中层干部竞聘条件中学历要求也相对提高。

更多的高职称人员成为业务科室学科带头人。业务科室的学科带头人不仅要具备优良的思想品德,强烈的事业心和责任感、组织才能外,还必须具备在本学科领域内有较深的造诣,能把握学科发展的方向,是担负学科人才群体领导工作的高层次医学人才^[2]。因此,选拔高职称人员作为学科带头人是学科建设中的必备条件,近十年,医院在业务科室选人用人方面,遵循了这一原则,逐步提高正高级职称人员担任科主任的比例,符合三甲医院标准。

认真选拔、加强管理、严格考核。中层干部是科室的主体,对中层干部实施考核评价,是加强医院管

理,深化制度建设的重要举措,十年来,医院对中层干部进行了年度考核、阶段性考核,跟踪考核。医院对中层干部的年度考核评价,设立了三个档次(85 分以上,60~84 分,60 分以下),十年来所有中层干部年度考核始终在 85 分以上。医院在聘用中层干部中始终坚持正确用人导向,按照德才兼备,注重实际,群众公认的原则选拔干部,签订责任状,同时进行多方面的考核,及时反馈意见。充分调动中层干部积极性,使其成为医院的中坚力量。

中层干部逐步趋向年轻化。近些年来,医院职能科室逐步选拔年富力强、精力旺盛的年轻干部,充实到中层干部队伍中,对干部整体队伍来说,能够很好的实现新老干部合作与交替,能够更加富有朝气和活力,同时也能形成以中青年干部为主的梯形年龄结构^[3]。2003 与 2013 年度医院业务科室中层干部年龄结构无显著性差异。医学人才的成长周期是最漫长的,这是由医学的性质和特点所决定的。医学需要掌握大量的自然科学和社会科学、人文科学知识,又需要漫长的时间积累,并且需要一个一个的实践总结,体会感悟才能够有自己的经验体会,所以成才的周期最长,也是最难成才的^[4]。作为一名业务科室的学科带头人,没有扎实的医学知识、丰富的临床经验、掌握本学科的前沿的科学技术是不能够领导一个团队的,所以业务科室的中层相对职能科室的中层干部年龄偏高。

中层干部岗位分析。2013 年与 2003 年比较,职能科室、业务科室中层干部职数均有提高,其主要原因有:①院领导班子注重中层干部梯队建设,加强后备干部管理,及时配备副职,使一部分学历高、年轻化、专业性强的优秀员工走上中层干部岗位,顺利完成新老交替工作;②职能科室管理内容增加,如医院感染工作内容增加、绩效考核内容、力度增加,成立 GCP 管理办公室、学科建设办公室、医疗保险办公室等,增加了部分中层干部,加强、细化了职能管理,提升了工作内涵及效率;③业务科室管理内容增加,随着我院社会效益、经济效益不断增长,编制床位增长,就医患者量随之增长,加之不断开展新技术,我院增设了乳腺二科、大肠二科、妇三科、妇四科、重症医学科、血液生物科等,一批年轻力强的专业技术人

员走上了中层干部岗位,为医院的发展做出了贡献。

做好梯队建设工作。梯队建设能够使医院发现优秀人力资源,在实践中,培养大批人才,同时激发人才的创造精神,为医院的战略目标提供坚实的人才保障,根据医学人才成才周期长,业务科室中层年龄偏大的问题,可以选择年轻力强、精力旺盛、业务拔尖的人才作为科室副主任,辅助科主任工作,在工作中,不断学习,不断提高,逐步成为学科带头人。

建立干部能上能下的选人用人机制^[5]。对中层干部进行跟踪考核,动态管理,始终以最优秀的人才作为学科带头人,使德才兼备、具有高素质、能力强、业务精,有创新能力,有团队精神的人才脱颖而出,成为医院中坚骨干力量。

中层干部是医院的核心人力资源。医疗市场的竞争,关键是掌握核心技术的人力资源竞争^[6],做好医院核心人力资源的管理,最大的发挥核心人力资源团队的效能,医院才能够为患者提供最优质的医疗服务,在医疗市场中取得竞争优势。

参考文献:

- [1] Jin CX,Zhai HH. The role and function of middle-level cadres in hospital [J].Chinese Hospital Management, 2008,28(3):47-48.[金昌晓,翟辉辉.医院中层干部的角色和作用[J].中国医院管理,2008,28(3):47-48.]
- [2] Li ZZ, Ma JH, Ma XF. Design and practice of public hospital, director of quantitative performance appraisal[J]. Chinese Journal of Hospital Management, 2013, 29 (2): 117-120.[李忠泽,马建华,马晓峰.公立医院科主任量化绩效考核的方案设计与实践[J].中华医院管理杂志,2013,29(2):117-120.]
- [3] Kong P, Fang PQ, Xiao L, et al. Analysis of middle-level cadres status functions of non-profit general hospitals in China [J]. Chinese Journal of Hospital Management, 2007, 23(5): 327-329.[孔鹏,方鹏骞,肖黎,等.我国综合性非营利医院职能科室中层干部现状分析[J].中华医院管理杂志,2007,23(5):327-329.]
- [4] Jiang YZ. Follow the medical talent growth regularity, accelerate the construction of talents team [J]. Health Care in Jiangsu, 2012, 14(1): 35-36.[江义舟.遵循医学人才成长规律,加快人才队伍建设[J].江苏卫生保健,2012,14(1):35-36.]
- [5] Hu J. The middle position of hospital management and posts of the practice and thinking [J]. Bulletin of Entomological Research, 2012, 10(19): 62-64.[胡瑾.医院中层岗位设置管理与竞聘上岗的实践与思考 [J]. 中外医学研究, 2012, 10(19): 62-64.]
- [6] Pu JF, Tang XM, Sun JP. Exploration and thinking of hospital human resources management core[J]. Chinese Journal of Hospital Management, 2013, 29 (9): 684-686.[浦建芬,唐新梅,孙建平.医院核心人力资源管理的探索与思考 [J]. 中华医院管理杂志, 2013, 29(9): 684-686.]

本刊启事

近期发现有人恶意向《中国肿瘤》杂志投稿作者发送虚假性、欺骗性内容的留言、通知,进行诈骗活动。他们主要通过短信方式通知稿件作者缴纳稿件相关费用,或者假冒《中国肿瘤》杂志工作人员向用户索取用户名或密码。对这种恶劣的违法行为,本刊将持续保持关注,并向公安机关举报。同时郑重地提醒广大作者:

本刊版面费收取通知是以邮件形式(zgzl_09@126.com)发送到作者在投稿系统注册时使用的电子邮箱,同时附文稿的校对清样(PDF格式),并以《中国肿瘤》杂志投稿系统发送短信提醒作者查看相关邮件,但该短信中不会提及具体的收费金额等,请务必以邮件内容为依据!作者均可自行登录投稿系统查看并核对稿件的有关信息。

本刊不收审稿费,不收取任何形式的加急费等额外费用。请各位作者收到类似诈骗短信时,务必提高警惕,有任何问题可及时联系编辑部,电话:0571-88122280(编务办公室),0571-88122556(主任办公室)。

《中国肿瘤》网址 <http://www.chinaoncology.cn> 电子邮箱:zgzi_09@126.com

