

# 扎根“迷彩沃土”立起好样子

——无锡联勤保障中心加强社会聘用人员教育管理的探索与实践

■尤昕南 本报记者 孙兴维 特约记者 黄小春

**本期关注**

写在前面

军队医院保障部队、服务群众,承担着大量的医药护技、勤务保障等工作,特别是面对人民群众日益增长的医疗卫生服务需求,不仅需要编制内的人员优化结构、提升素质,还需要引进社会人力资源作为有益补充,维系高效运转。

当前,社会聘用人员已成为各军队医院人力资源的重要组成部分。那么,如何破解社会聘用人员的教育管理问题,提升他们在服务部队、服务官兵、服务战斗力中的“贡献率”?无锡联勤保障中心从加强思想政治教育提升认同感、畅通培养使用渠道增强获得感、健全制度规定规范教育管理等方面入手,进行了有益的探索。

棋盘之上无闲子——

这身份、那身份,扎下了根就能吸“养分”

都说“好马不吃回头草”,医学博士殷慧群却心甘情愿地“吃了回头草”。

“选择二次入职,是因为这里有平台、有氛围、有温度。”在无锡联勤保障中心所属第901医院社会聘用人员交流大会上,殷慧群第一个发言。

话音刚落,掌声响起。

2010年7月,博士毕业的殷慧群通过人才引进来到第901医院。几年后因个人原因,她“跳槽”到省内一家大型综合性医院。

工作一段时间后,殷慧群愈发感到,无论在专业发展还是工作氛围上都不理想。与老单位同事聊天中,她了解到,如今,第901医院持续加强社会聘用人员的教育管理,原先一些不尽如人意的地方都有调整完善,更有“家”的感觉。几番对比下来,她决心再次应聘,“只要医院需要,我会一直干下去。”

良材长于沃土,沃土需要深耕。“以往,部分单位在岗位任职、任务派遣、晋升发展等教育管理方面的措施没有配套,导致部分社会聘用人员缺乏归属感,对比军人、军队文职人员等,总感觉自己的是个“泥饭碗”,是个外人、临时工。”无锡联勤保障中心领导告诉记者,今年以来,他们对表军地各项法规政策出台了《加强中心所属医院社会聘用人员教育管理实施细则》等规定,对社会聘用人员的招聘解聘、政治教育、待遇保障等进行了规范细化,确保大家“同在军营里,只有分工不同、没有高低之别”。同时,他们还打出一套组合拳,不断提升社会聘用人员的归属感、认同感。

打造暖心工程。招聘时,对社会聘用人员

是否有长期扎根部队医院的想法、对军队基本生活制度是否了解、对官兵是否有一定感情等纳入考核指标;入职第一堂课就是军训,并利用巡诊等时机深入基层班排,为官兵送医送药送健康,加深他们对部队的感情;结合党史学习教育、主题教育等,定期组织他们参观院史长廊、烈士陵园、驻地红色教育基地等,让大家真正了解部队、融入部队。

打造安心工程。探索建立“社会聘用人员服务小组”,积极协调解决社会聘用人员子女入学入托、家属就业、父母看病就医等现实问题,消除他们的后顾之忧。

打造安心工程。树立“为担当者担当,为负责者负责,为干事者撑腰”的鲜明导向,鼓励社会聘用人员放开手脚干事业。对出现工作失误的社会聘用人员,经调查核实,确定无主观故意、无违反行业规范行为的,用人单位应按相应法规和程序予以减责或免责处理。

靠精神的感召和情怀的坚守,固然可以凝心聚力,但必须要有职业发展前景的激励。中心所属第903医院神经内科医生冯兴刚,扎根岗位、深钻细研,多次获得表彰奖励。今年,他从众多竞争者中脱颖而出,被聘为该科副主任以及神经内科学科负责人。据了解,在该中心所属医院,像冯兴刚这样走上单位骨干岗位的社会聘用人员还有不少。他们都有一个共同的特质,那就是:爱院如家、爱岗敬业。这也极大激励了广大社会聘用人员,扎根沃土、奋力向前。

遵守纪律立规矩——

白大褂、职员服,都要系好“风纪扣”

白袍点墨,终不可漏。该中心所属医院对

外高度开放,所有人员的一言一行都关乎部队形象。为此,他们通过思想教育引领、建章立制规范、组织功能强化等,不断引导社会聘用人员始终系好“风纪扣”。

上午7点半,中心所属第907医院呼吸消化科聘用护士杨艳玲来到科里,换上护士服、与夜班护士交接病人、做晨间护理、了解病人睡眠及饮食等情况。“确保8点钟交接完毕,以免贻误治疗时机,也是怕延误病情。”杨护士谈到,值班与交接班制度、病历质量管理等都是与病人利益、医疗质量紧密相关的核心医疗制度之一,“哪怕天上下刀子都要做好,这从上班的第一天起就牢牢记在心里了。”

履行岗位职责是最基本的职业道德操守。为防止“挂一漏万”,他们探索了“四个纳入”教育管理模式,确保社会聘用人员工作在哪里,教育管理就跟到哪里;活动到哪里,教育管理就延伸到哪里。

纳入思想教育。研究符合社会聘用人员队伍特点的教育方式、教育内容、教育目标,分类、分层抓好做人做事、职业操守、法纪观念、公民义务等10个方面经常性教育,做到“人人、时时都在教育中”。

纳入党组织。建强基层团组织,建立职工代表大会等,切实发挥组织作用,做到“人人都在组织中”。

纳入日常管理。从行为举止、出勤考勤、请示报告、请假销假、保密等方面,建立科学、高效运行的社会聘用人员管理制度,做到“人人都在管理中”。

纳入行风监管。加强医德医风建设,建立群众性监督体系,构建风清气正的良好环境,确保“人人都在监管中”。

纪律规矩必须刚性执行,他们对行为失范者“零容忍”。某医院一名社会聘用人员个人专业技术过硬,是重点培养对象,但因拒不执行相关规定要求,受到了解聘处理。

同时,他们大张旗鼓为增光添彩者喝彩。6月29日,东部战区总医院呼吸科护士长徐应玲,在下班回家的地铁站挺身而出,与热心群众一道帮助一名产妇分娩,并随120救护车将产妇和新生儿送到医院。“地铁宝宝”的诞生在网络上赢得网友的好评和点赞,南京市见义勇为基金会为徐应玲颁发了奖励证书。对此,医院多次进行表扬,并号召广大医护人员向她学习。

当然,制度也从来不是冰冷的条文。一次,某医院一名门诊护士在工作中执行医院规定,受到患者的误解,被患者家属在情急之下扇了一耳光。医院坚决为其撑腰打气,找到患者家属讲明情况、要求道歉,院领导也专门到科室看望问候了这名护士。

从波光粼粼的太湖水岸,到苍茫浩瀚的东海之滨,在中心的社会聘用人员心中,遵章守纪的意识牢牢树立。

过河卒子顶车用——

不帶“星”、不扛“枪”,服务保障一样顶呱呱

9月12日凌晨,中心所属第910医院20名聘用制医护人员,在不到2个小时内,完成抽组集结,奔赴指定区域支援福建泉州疫情防控任务。地方领导称赞,这支队伍是一支打硬仗、累不垮的骨干力量。

能力的背后是训练的支撑。以往,军人、文职是骨干,有了重要任务、大项比武考核首先想到的是他们,而社会聘用人员鲜有出彩的机会。

为改变这一局面,该中心所属医院对社会聘用人员采取“岗位轮训、分组合训、以老带新”等形式,让他们同现役军人一样学习卫勤知识,练习救护技能。同时,还将社会聘用人

员拉到野外,在陌生地域练保障、练技能、练卫勤,让他们在复杂条件下接受磨炼,不断提高应急救援能力。

此外,在中心层面,他们从培训施训、使用任用、技术职务评聘等方面进行规范细化,为社会聘用人员构建稳定的发展平台。该中心通过医院理论大课与科室小讲堂相结合、线下授课与在线教学相结合的方式,狠抓技能培训;常态化组织专业沙龙和科研能力培训,定期开展科研课题打擂,公开公平公正遴选优秀研究方向和课题,鼓励开展临床新技术新项目,不断培育创新意识、激发攻关热情,切实给每名社会聘用人员提供展示智慧、实现价值的舞台;构建社会聘用人员综合急救能力培训体系,常态化开展群众性练兵比武,创新开展情景模拟训练,结合抗疫抗洪等大项任务磨砺锤炼,让社会聘用人员与军人和文职人员一样打头阵、当主力。

种好“梧桐木”,“凤凰”展翅飞。

第904医院神经外科聘用制医生陈军辉业务精湛,先后发表学术论文26篇,获得军队、地方科技进步二、三等奖各1项,申请国家自然科学基金4项。在人手紧张、任务繁重的情况下,医院决定选送陈军辉外出攻读博士,并且提供助学金、缴纳社保等,让他吃下定心丸,安心学习深造。对此,有人质疑:军队医院花大代价选送一名聘用制医生外出深造,值不值?以后他会不会另选“高枝”?医院给出的答案十分明确:在选送人才培训方面,不看资历看能力,不看身份看本事,“你有多大才,我们就为你搭多大舞台。”

千帆竞渡,奋楫逐浪。据了解,该中心下一步将持续深化聘用制人员教育管理,用问题导向带动制度精细化、规范化、科学化,不断回应“关注点”、填补“空白点”,为军队社会聘用人员搭建好筑梦扬帆、拔节生长的宽广舞台,激励他们扎根这片“迷彩沃土”,立起新时代军队聘用人员的好样子。

## 厚植人人皆可出彩的土壤

■陶勇

当前,社会聘用人员已成为军队医院人力资源的重要组成部分。他们之所以愿意来到部队服务官兵和群众,大多是因为军营是一所培养人才的大学校,是一座锻炼人才的大熔炉。当然,要把这些人才留下来,仅凭自身的吸引力是远远不够的,关键还要针对这一群体自身特点,营造拴心留人的环境,厚植人人皆可出彩的土壤。

这份土壤的厚度在于沉淀,要让社会聘用人员在日常工作生活中收获认同感、归属感。只有认同,才能扎根。

这份认同,需要认可。人心换人心,面对社会聘用人员多元的入职动机、多样的个人诉求,首先要端正认识,从心里认可他们,一视同仁、宽容相待,才能赢得他们的信任。这份认同,需要温度。“天下一情所聚也。”思想有了困惑多引导,家庭有了变故多

解难,只有让他们感受到军营大家庭的温暖,他们才会发自内心地感恩部队、融入部队。这份认同,需要引导。文化认同是最深层次的认同,用教育筑基、用氛围熏陶,下足潜移默化、润物无声的功夫,才能更好地激发他们的赤子之心、奋进之志。

这份土壤的魅力在于滋养,要让社会聘用人员经过岗位历练,不断增强自信心、获得感。作为一级组织,只有搭好平台,才能让大家看到成长进步的希望,进而在本职岗位上建功立业。要转变观念,不唯身份、不唯学历、不唯职称,礼贤下士、不拘一格,使他们各尽其能、各展其长。要放宽眼界,知人善用、识才用才,在各个领域中发掘人才、盘活人才、成就人才。要悉心培养,通过拓宽培训渠道、重大任务磨砺、换岗交流锻炼,让各类人才不断涌现。

这份土壤需要持续净化,要让社会聘用人员在规章制度的约束下健康成长。相对于军营中的官兵而言,社会聘用人员少了一些制度规定的约束,但这并不意味着就是“法外之人”。必须筑牢道德修养的“底线”,引导他们自觉抵御腐朽思想文化和灯红酒绿的影响侵蚀;划好制度规定的“警戒线”,明确规定要求,加强督促检查,不断纠正行为缺点;严明法律法规的“高压线”,通过严格要求、严格教育、严格管理,让他们自觉抵制非分之想、拒绝非己之物、杜绝非法之行,在遵纪守法的路上走出最美的人生足迹。

**有感而发**

本版照片由无锡联勤保障中心提供

制图:虞 硕