

公立医院编外人员劳动关系管理问题及风险防范的探讨

孙习习

连云港市第一人民医院 连云港 222000

【摘要】为满足人民群众日益增长的医疗卫生需求,公立医院扩张迅速,对各类专业人员的需求也不断增加。受制于事业单位编制数量的限制,很多公立医院采用聘用制的编外人员用工模式。如何对编外人员进行劳动关系管理成为了公立医院人力资源管理的新的挑战。本文首先分析公立医院编外人员劳动关系管理的必要性以及存在的问题,提出了编外人员劳动关系管理风险防范的策略。

【关键词】编外人员;劳动关系管理;风险防范

【中图分类号】R197

【文献标识码】A

【文章编号】1005-4596(2022)09-164-02

近年来,为了满足群众日益增长的医疗卫生需求,县级以上公立医院扩张迅速,对各类人员的需求量也不断增加。目前公立医院编制数量远远不能满足医院急速扩张对人员的需求,为解决这个问题,公立医院不断的探索多种用工模式。目前,公立医院编外人员是医院人才的主力军,编外人员的稳定对医院的发展举足轻重。如何防范编外人员的用工风险、维持编外人员的稳定和谐,是公立医院人力资源管理应该重视并提上日程的管理课题。

1 公立医院劳动关系管理

劳动关系是指劳动力使用者和劳动者在实现劳动的过程中所结成的与劳动相关的社会经济利益关系^[1]。劳动关系管理是通过规范化、制度化的管理,使劳动关系双方的行为得到规范,权益得到保障,维护稳定和和谐的劳动关系,促使企业经营稳定运行,劳动关系管理涵盖劳动合同、劳动报酬、休息休假、劳动安全与卫生、劳动纪律、劳动争议等方面。对于公立医院人员的劳动关系管理,编内人员和编外人员适用于不同的法律法规。

2 编外人员劳动关系管理的必要性

2.1 建立现代医院管理制度的需要

建立现代医院管理制度对医院人力资源管理提出了诸多要求,要求在聘用管理、岗位设置、收入分配、管理使用等方面,对编制内外人员统筹考虑。编内外人员应平等的适用于医院的各项规章制度,平等的享受医院的各项福利待遇。编外人员劳动关系管理的目的是促进医院编外用工合法化、规范化、现代化,是建立现代医院人力资源管理制度的重要途径。

2.2 公立医院稳定发展的需要

现代医疗服务市场的竞争,归根结底是医疗人才的竞争,人才是医疗服务质量的决定因素,也是医疗卫生单位能否生存与发展的关键因素。和谐健康的劳动关系,能够保障编外人员的正当权益,开发人力资源潜力,充分调动编外人员的积极性,实现医院和编外员工的尊重、信任、合作,提高编外人员的组织忠诚度,促进医院人才队伍的稳定性。

3 公立医院编外人员劳动关系管理存在的问题

3.1 劳动法律意识和风险防范意识薄弱

公立医院劳动法律意识和风险防范意识薄弱是导致劳动争议的重要原因。部分公立医院人力资源管理还停留在传统的行政人事管理的阶段,劳动法律意识薄弱,劳动法律法规知识欠缺。医院管理层对劳动关系管理的重视程度不够,劳动风险防范意识的提升速度远远赶不上医院编外人员增长的速度,更赶不上员工维权意识提升的速度。

3.2 编内外人员的差异化对待

组织公平感是指组织或单位内人们对与个人利益有关的组织制度、政策和措施的公平感受^[2]。编内外人员的差异化对待导致编外人员组织公平感较低,也是编外人员劳动关系管理风险的主要来源。编外人员与编内人员同工不同酬,从事相同的工作却不能享受同等的福利待遇,在职称晋升、职务任用上不能享有平等的机会,以及因为编外人员的身份所感受到的身份歧视等,导致公立医院编外人员的离职率较高,发生劳动争议的可能性较大。

4 编外人员劳动关系风险防范策略

4.1 树立法治观念

防范编外人员劳动关系风险,最重要的是树立法治观念,依法依规进行劳动关系管理。构建和谐劳动关系必须依靠法治,公立医院应按照法律规定的内容和程序对编外人员进行劳动关系管理。从医院管理者、职能部门、工会到普通员工都应该树立法治观念,实现医院劳动关系管理的有法可循,有法可依。

4.2 建立劳动关系管理制度

科学的劳动关系管理可以有效防范和控制劳动争议。公立医院应建立劳动关系双方对话和集体协商机制,通过对对话、协商的方式,让编外人员参与民主管理,在涉及到编外人员切身利益的重大事项时,广泛听取他们声音,采纳合理化的意见和建议。应充分发挥工会委员会和职工代表大会的作用,建立并完善劳动关系管理制度。

4.3 聘用专业人员管理劳动关系

人力资源管理部门应设置劳动关系管理岗,并对该岗位进行胜任力管理,构建劳动关系管理胜任力模型,并根据胜任力模型进行招聘,建议该岗位配置有丰富劳动关系实战经验的专家进行专业的管理。有条件的公立医院可聘请劳动法方向的专家或律师进行专业的法律指导,规避编外人员用工风险,处理劳动争议。

4.4 提高编外人员组织公平感

公立医院在工资福利待遇方面,应对编内人员以及编外人员用同一标尺进行衡量,实现同工同酬。在程序公平上,在适用于医院内部的各项规章制度上,如职称聘任、学习培训、职务晋升、岗位管理、绩效考核等方面享受平等的待遇^[3]。在人际关系公平上,应该在全院范围内淡化“身份”意识,若分配公平和程序公平得以实现,人机关系公平很容易实现^[4]。

4.5 探索劳动关系外包

公立医院可以探索编外人员劳动关系管理事务外包给专门为客户解决劳动纠纷难题的第三方机构,由专业机构进行编

(下转第169页)

[24] Lockwood C, Page T, Tiffany C H. Management of short-term indwelling urethral catheters to prevent urinary tract infections [J]. 2018,1-36.

[25] Alexa McArthur RN RM MPH Mclin SC. Evidence Summary : Urinary Tract Infection(Catheter Related)Prevention [J].The Joanna Briggs Institute,2019-01-26.

[26] 邹庆香. 对留置尿管的护理及观察 [J]. 内蒙古民族大学学报, 2021, 17(2):132-132, 134.

[27] 贺彩芳, 吴雪洁, 杨碎丽等. 留置尿管致尿路感染与集尿袋更换时间的相关性研究 [J]. 中华医院感染学杂志, 2021, 17(4):412-414.

[28] 毕默佳. 留置尿管患者集尿袋更换时间的Meta分析 [J]. 解放军护理杂志, 2021, 29(16):15-18.

[29] 白丽霞, 赵惠峰, 赵东蕊等. 留置尿管患者一次性集尿袋更换时间系统评价 [J]. 中国消毒学杂志, 2022, 30(2):194-195.

[30]Gould CV,Ums cheid CA,Agarwal RK; et al.Guideline for prevention of catheter-associated urinary tract infections

2009[J].Infection Control and Hospital Epidemiology,2018,31(4): 319-326.

[31]Hooton TM,Bradley SF,Cardenas DD,et al.Diagnosis,prevention,and treatment of catheter-associated urinary tract infection in adults: 2009 international clinical practice guidelines from the infectious diseases society of America[J].Clinical Infectious Diseases,2020,50(5): 625-663.

[32]Maria Halleberg Nyman,Margareta Gustafsson,Ann Langius-Eklof,et al. Intermittent versus indwelling urinary catheterisation in hip surgery patients: A randomised controlled trial with cost-effectiveness analysis [J]. International Journal of Nursing Studies,2021,50(12): 1589-1598.

[33] Griffiths R,Fernandez R. Strategies for the Removal of Short-Term Indwelling Urethral Catheters in Adults. Cochrane Database of Systematic Review, 2017,2.

[34] 胡雁, 周英凤, 朱政等. 通过循证护理实践促进护理知识转化 [J]. 护士进修志, 2020, (11):961-963.

(上接第164页)

外人员劳动合同管理、人事档案管理、编外人员薪酬发放、社保代缴等。这种外包方式并不会改变公立医院与编外人员的劳动关系,在降低医院人力成本的同时,能有效规避劳动关系风险,减少劳动争议的发生。

4.6 编外人员纳入备案制管理

响应关于二类公益事业单位实行备案制管理的号召,实行机构编制备案制管理。目前,很多省市编制机构委员会出台了备案制的实施方案,确定了公立医院备案制人数。将编外人员纳入事业单位备案制管理,依法依规进行备案制人员的

劳动关系管理,也是编外人员劳动关系风险防范的途径之一。

参考文献

[1] 陈维政, 李贯卿, 毛晓燕. 劳动关系管理 [M]. 北京: 科学出版社, 2010.

[2] 李晔, 龙立荣. 组织公平感研究对人力资源管理的启示 [J]. 外国经济与管理, 2003, 25 (2):12-17.

[3] 周磊. 以公平为核心的医院编外人员管理方法 [J]. 中国卫生产业, 2020, 17 (19): 43-45.

[4] 高颂娟. 推进公立医院编外人员规范化管理的思考和思考 [J]. 江苏卫生事业管理, 2020 (5): 576-578.

(上接第165页)

卫生资源配置状况,参考近期收支状况以及收费标准等进行调整,从财务管理的角度出发,编制预算中财务管理人员对不合理支出加强控制,公立医院当中要严禁通过借债方式购置医疗设备器械做法,只有在预算编制环节质量得以控制,才能有助于成本的控制^[5]。预算控制中,发挥资源管理系统作用,管理人员能在项目申请以及支付申请等方面优化预算控制,按照先立项然后实施的工作原则。充分发挥全面预算管理系统作用,才能保障各项财务管理工作顺利推进。

3 结语

总之,医院财务管理工作涉及面比较广,工作人员在具体的管理中,就要能从多角度进行考量,保障各项管理活动顺利开展,只有从实践当中进行优化设计,才能有助于在管理

中提高质量。通过上文中各管理系统运用,就能为财务管理活动顺利开展起到积极作用。

参考文献

[1] 刘冰冰. 决策支持系统在医院人力资源管理中的应用研究 [J]. 大众投资指南, 2019(09):99.

[2] 马艳肖, 张亲霞. 医院综合运营管理系统在医院财务管理中的应用研究 [J]. 会计师, 2019(06):67-68.

[3] 马六九. 浅谈资源管理系统在医院财务管理中的应用—以玉溪市江川区人民医院为例 [J]. 经济研究导刊, 2018(19):112-113.

[4] 刘阶莉, 王俊, 顾惠. 医院资源管理系统在医院财务管理中的应用 [J]. 世界最新医学信息文摘, 2018, 18(13):30-31.

[5] 梁艳. 探讨医院资源管理系统在医院财务管理中的应用 [J]. 金融经济, 2019(18):194-195.

(上接第166页)

3 讨论

对于医院消毒供应中心而言,无菌物品往往需通过回收、清洗、包装、灭菌、储存、发放等各个重要环节,任何一个环节出现问题均会影响无菌物品的消毒质量^[4]。对此,本研究提出质量追溯系统,全程质量跟踪各环节,借助条形码技术,可查询与追溯各流程,对消毒灭菌各项操作进行控制与指导,避免院内感染事件的出现。本研究结果表明,观察组工作质量各项指标均优于对照组 ($P < 0.05$),这表明了质量追溯系统可对器械、物品情况进行全程跟踪,有利于指导工作人员高质量完成清洗、消毒与灭菌等操作,促使工作效率与质

量得以提高,值得广泛推广。

参考文献

[1] 王爱华. 质量追溯系统在医院消毒供应中心的应用研究 [J]. 当代护士 (下旬刊), 2020, 27 (03): 177-179.

[2] 沈菊春. 医院消毒供应室中质量追溯系统的应用分析 [J]. 中国卫生产业, 2019, 16 (26): 162-163.

[3] 岑慧珍, 李芳, 任正谊. 质量追溯系统在医院消毒供应中心的应用研究 [J]. 中外女性健康研究, 2019 (10): 190+196.

[4] 萧适. 医院消毒供应质量追溯管理系统的设计与实现 [J]. 中国卫生产业, 2018, 15 (14): 146-148.