

【基层来稿】

## 区级医院非临床一线护理岗位竞聘上岗的实践

吴鸿珠

(宁波市北仑区宗瑞医院 护理部, 浙江 宁波 315800)

**【摘 要】**介绍了非临床一线护理岗位竞聘上岗的做法:先确定竞聘岗位薪金、人员基本条件,组织竞聘演讲,由评议小组进行综合考评择优录用。本医院首先试行B超室和妇产科门诊助产士护理岗位竞聘,分别择优试用1名,试用3个月后被正式留用。

**【关键词】**竞聘上岗;非临床一线护理岗位;护理管理

**【中图分类号】**C962 **【文献标识码】**B **【文章编号】**1008-9969(2006)02-0092-01

2004年以来,我院进一步深化人事分配制度改革,在全院临床一线护理岗位均实施了按岗定薪、竞聘上岗的新型用人分配体系,大大调动了一线护理人员的工作积极性。针对非临床一线岗位(不需值夜班岗位)护理人员工作积极性不高、平时牢骚怨言多的现状,2004年底,护理部在安排新的B超室护理岗位试行了竞聘上岗,取得较好效果,介绍如下。

### 1 医院基本情况

笔者所在医院属综合性二级甲等医院,共有12个护理单元,开放床位292张,全院护理人员160名,其中14名安排在非临床一线护理岗位工作。

B超室护理岗位5人报名参加,均符合基本条件。最后择优录用1人。试用3个月后,所在科室反映满意,已决定正式留用。之后,本院妇产科门诊助产士岗位也成功完成了竞聘上岗。

### 2 竞聘程序

**2.1 确定岗位薪金** 岗位薪金由基本工资和绩效工资两部分组成,绩效工资计算方法为岗位绩效工资基数 $\times$ 系数。本院非临床一线护理岗位的绩效工资基数与其所在科室其他医务人员的相同,绩效工资系数则由院部根据不同岗位的劳动强度、技术含量、工作风险等综合因素分别确定,B超室护理岗位为0.9,每月分配时,绩效工资总额的10%需结合科主任对个人的平时工作质量考核得分。

**2.2 设定竞聘人员基本条件** 年龄32周岁以上;具有履行本岗位职责的能力和好的协调能力;服务态度好,乐于助人;能熟练运用本地话和普通话与病人进行良好交流。

**2.3 报名聘用程序** 护理部主任在护士长会议上传达并分发通知,要求传达到科内每一位护理人员,符合条件且有意参加竞聘者1周内到护理部报名并递交竞聘材料。报名结束,护理部统一组织竞聘演讲,由聘用科室主任、院部、护理部领导组成的评议

小组对个人德、勤、能、学、绩方面的平时工作表现进行量化打分,最后择优挑选1名,试用3个月后,再根据科室成员考评,由科主任决定是否正式留用。

### 3 讨论

**3.1 竞聘上岗达到了优胜劣汰,聘用双方满意的效果** 现代护理管理强调以人本原理为基础,调动护士的主观能动性<sup>[1]</sup>。以往本医院在安排非临床一线护理岗位时,一般均由院领导、护理部讨论决定。在选择人员时往往会先考虑那些平时业务技术差、影响临床护理质量、大家反映意见多的护理人员;而一些同时自动要求安排到非临床一线岗位的其他人员在不能满足要求时,往往对院领导、护理部的做法存有较大意见。护理人员内部存有一种“干得好不如干不好”的消极思想;被安排到非临床一线岗位的护理人员则认为,自己绩效工资较临床一线岗位拿得少,理应可以少做一点,大多存在平时劳动纪律差、工作懒散,造成用人科室很不满意,经常向护理部反映意见。通过实施B超室护理岗位竞聘上岗,给符合条件护理人员提供了一个公平竞争的机会,全体护理人员均感到比较公正、合理,聘用科室的满意度也提高了。通过竞聘上岗,原先已安排在其他非临床一线岗位的护理人员有了明显的危机感,在思想、工作作风上有了很大的转变;一些在临床一线工作表现懒散的高年资护士也有明显的紧迫感,工作主动性和服务态度大有提高。

**3.2 竞聘人员基本条件设定要合理** 一定的年龄要求体现了对高年资人员人性化关怀的理念。考虑到我院建院时间不长,护理人员年资普遍较低,为确保有一定的人员报名参与竞争,护理部结合总体年龄结构,设定32岁以上为基本条件;考虑到B超室工作忙,病人经常因排队等候易发生纠纷,该岗位的解释工作至关重要,因部分高年资、从外地调入的护士不熟悉本地方言,因此,在设定竞聘条件时要求能熟练运用普通话和本地话与病人进行良好交流。

### 【参 考 文 献】

[1] 杨英华.护理管理学[M].北京:人民卫生出版社,1999:14-15.

【本文编辑:陈伶俐】

【收稿日期】2005-10-17

【作者简介】吴鸿珠(1971-),女,浙江宁波人,本科学历,主管护师。