

# 2019國家人才發展獎 - 大型企業獎

## 彰化基督教醫院成立 4.0 國際智能醫療大聯盟積極培育國際醫療人才

採訪撰文/黃敏惠



彰化基督教醫院榮獲大型企業獎，由行政院政務委員林萬億(左二)頒發獎盃

「彰化基督教醫院」身為中臺灣最大的醫療體系，發展精準醫療及導入智慧醫院服務，成立彰化基督教醫院 4.0 國際智能醫療大聯盟，運用管理職能打造接班人計畫，營造數位化的學習環境，同時配合政府新南向政策，積極培育國際醫療人才。彰化基督教醫院努力追求醫療品質，在國際及全國性的

醫療品質會議中展現品質改善成果，成績亮眼。堅持「以病人為中心」的服務，不斷引進創新醫療科技，與世界醫療接軌。為培育人才提供充足的訓練資源，也積極參與國際醫療活動，提供醫療援助，實踐「彰化基督教醫院走出去，世界走進來」的發展方針。

## 以職能為導向落實人力資源管理

位處臺灣中部的彰化基督教醫院是中臺灣歷史最久的醫療中心。百餘年來，秉持耶穌基督洗腳精神，以謙卑服務、無私奉獻的態度，積極服務、付出，成就多項榮耀。隨著世界潮流的改變，醫療資訊及智慧醫療是目前更是未來的趨勢。彰化基督教醫院醫療及管理除落實在本國外，更看到他國人民的需要，對外輸出，從西進到南向，也跳脫了臺灣內部的醫療競爭。向外擴張的同時，更需要專業人才的參與，因此須不斷的創新及不間斷的人才培育，才能與世界接軌。主任洪麗雯表示：「專業人才從個人做起，以身作則增加團隊的價值，並從團隊做起，將健全厚實的單一組織拓展成多個健全的組織。彰化基督教醫院除了提供人才健全的組織做為

後盾之外，更為員工創造更大的舞臺，將耶穌基督的愛傳遞出去。」彰化基督教醫院非常重視人才的發展與培育，鼓勵員工主動持續學習，建構學習型組織氛圍。因此成立師資培育中心，培養內部講師，提供人才更寬廣的發展舞臺，追求更卓越的醫療服務。主任洪麗雯認為人才養成及接班相當重要，因此運用「管理職能」模型於接班人計畫，作為儲備主管之遴選及教育訓練的工具，並發展出以職能為導向的人力資源管理模式。每年經由主管根據「人才績效潛力矩陣」，了解員工過去的績效表現及未來潛力的高低，同時進行人才區隔，以評估員工職涯移動的可能性，並通過 MENTOR 制度全面性的關照其發展。



彰化基督教醫院依照醫院整體發展目標訂定員工教育訓練計畫，並依據各職類人員特性及需求訂定職涯發展計畫，對於醫院的管理模式，護理師李雅文深表肯定，她認為透過職涯發展流程圖，能有效確認員工具備該職務之資格與能力，給予舞臺發揮各自專業，也能鼓勵同仁精進更多職能。同時，醫院也引進「新進員工」，例如手術機器人、病房服務機器人、運送機器人，協助環境導覽、衛教、器械搬運等作業，李雅文表示如此能有效排除人力不足、搬重物導致職業傷害等問題，感謝醫院的將心比心，不但節省人力、也讓她能更專心於照顧更多的病人。

## 成立彰化基督教醫院 4.0 國際智能醫療大聯盟發展精準醫療

彰化基督教醫院積極投入醫療人工智慧的研發與推廣，除了全力支援中部醫療專班資源及上課場地，也指派院內各層級主管參與受訓，發展彰化基督教醫院醫療體系臨床決策支援 ( iStroke ) 及遠距雙向視訊系統。並協助照護地區醫院急性中風治療品質，護理照護通訊平臺及行動化計價醫材管理 PDA 系統，能有效簡化工作流程，達到有效庫存管理，讓同仁有更充裕的時間照護病患，另外，設置智慧型亮燈調劑臺友善工作環境，能有效促進調劑零疏失，更能大幅縮減藥師培訓時間，因此榮獲國家醫療品質獎、智慧醫院全機構標章、智慧城市卓越貢獻獎等殊榮。

彰化基督教醫院秉持「僕人式領導」、 「持續創新、追求卓越」的精神與所有同工彼此洗腳。培育 100 多位專家，推動彰化基督教醫院向前邁進，透過多角化輔導服務，創造員工價值，接待超過 288 團參訪、培訓超過 142 團、進駐輔導超過 107 家醫院。並積極配合政府新南向政策，發展一國一中心計畫，與泰國 Overbrook 醫院締結姐妹醫院，以及印尼穆罕默迪亞大學護理系簽訂護理研究所學生實習合作備忘錄，將彰化基督教醫院長期照顧專業模式與新南向政策作一連結。為了積極培育國際醫療人才，截至 2019 年 9 月，共派遣 784 位醫護志工至 15 國進行短期醫療服務，亦接受友好國家派遣醫事、研究人員及學生至院內交流，透過臨床實務及經驗分享，讓學員於結訓返國後能持續發揮教學種子的力量，有效提升當地醫療、人力資源素質。至 2019 年 9 月已代訓超過 300 餘人，並與當地社區組織，如：社福機構、學校、社區團體等進行跨國合作，針對在地需求進行評估規劃，提供公共衛生綜合性專業協助及醫療儀器捐贈等，更榮獲外交之友貢獻獎及國際醫療典範獎。