# 如何加速医院的全面发展

来源：网络 作者：眉眼如画 更新时间：2025-01-23

*第一篇：如何加速医院的全面发展如何加速医院的全面发展随着社会主义市场经济改革开放的不断深入，医疗市场竞争日趋激烈，其重点又聚焦在技术人才和设备的竞争上，而人才的竞争是核心、是关键，因此，注重人才培养，建立人才战略，加快人才管理体制和机制的...*

**第一篇：如何加速医院的全面发展**

如何加速医院的全面发展

随着社会主义市场经济改革开放的不断深入，医疗市场竞争日趋激烈，其重点又聚焦在技术人才和设备的竞争上，而人才的竞争是核心、是关键，因此，注重人才培养，建立人才战略，加快人才管理体制和机制的创新，是加速医院全面发展的重要保障。

一、以战略眼光培养人才

医院要发展，要在激烈的竞争中保持领先的地位，立于不败之地，就必须从长远发展出发，把人才作为医院最重要的资源来培训。一是制定《职工继续教育实施计划》、《医护人员“三基”训练计划》、《住院医师常规化培训计划》和《法律法规学习计划》等。将学习训练内容安排到月，落实到人。二是落实学习时间，建立健全考试考核制度。每季度进行全院性的“三基”知识考试，每月安排护理人员操作考核等，奖惩兑现。三是鼓励自学成才，建立健全良性学习机制。要求全体人员结合自己的业务每年订阅1种以期刊，阅读1本专著。四是加大外出学习培训的力度，每年医院派出3-5名业务骨干外出学习培训。提高业务人员的技术水平。通过以上制度、形式与措施，鼓励员工不断地自觉学习，主动充电，提升自身综合素质，寻找自我发展空间和展示自我价值的舞台，不断提升持续创造能力和综合素质，增强医院的竞争能力。

二、想方设法留住人才

人才是兴院之本，也是组织工作的主要工作任务。要留住人才，首先就要重识人才，提高管理人才的能力。我们一定要遵照“以人为本，人尽其才，才尽其用，人事相宜”的人才管理方针。营造尊重知识、尊重人才、尊重人的价值和创造价值的氛围。以正确的目标引导人才，以科学的方式管理人才，促进了人才的引进和保留工作。

一是坚定不移的树立以人为本，特别是以人才为本的管理理念，把医院发展目标同人才实现自身价值的目标有机地结合起来，正确引导人才在实际工作中勇于创新。在制定医院发展规划、工作制度、行政管理规定和执行这些制度的规定中，大力贯彻以人为本的方针，尽力关怀人才的工作和生活，尽力解决人才工作中和生活上的困难，积极排除人才成长过程中种种障碍和干扰。坚持每月为职工办一件实事，用感情留住人才；

二是积极地为人才施展自己铺路、架桥、搭台。每年按实际情况添置高、新、尖医疗仪器设备，创造良好的工作环境，让人才的才能得以充分的施展，以事业留住人才；

三是对有发展前途的优秀人才委以重任，大胆提拔，提高人才创造自身价值的能力，以成就感留住人才；

四是大力营造以医院文化为核心的“磁场”，努力提升医院在社会的知名度，使人才产生一种“自豪感”、“归属感”和“到家感”，以责任感留住人。

**第二篇：如何加速医院的全面发展**

文章标题：如何加速医院的全面发展

随着社会主义市场经济改革开放的不断深入，医疗市场竞争日趋激烈，其重点又聚焦在技术人才和设备的竞争上，而人才的竞争是核心、是关键，因此，注重人才培养，建立人才战略，加快人才管理体制和机制的创新，是加速医院全面发展的重要保障。

一、以战略眼光培养人才

医院要发展，要

在激烈的竞争中保持领先的地位，立于不败之地，就必须从长远发展出发，把人才作为医院最重要的资源来培训。几年来我们采取不同的方法，加速人才的培养工作。一是形成浓厚的学习风气，医院制订了《创造学习型医院工作方案》，要求全体员工三年之内达到“三能、三会、三提高”的目标。为此医院每年制定了《职工继续教育实施计划》、《医护人员“三基”训练计划》、《住院医师常规化培训计划》和《法律法规学习计划》等。将学习训练内容安排到月，落实到人。二是落实学习时间，建立健全考试考核制度。医院规定每周一为全院学习日，由科室组织并保证2小时学习时间，效果由医院总值班检查登记。周五下午为医院“好医生网”电视教学和请国内著名专家及本院高年资医药技术人员讲课时间，每月医院还安排了二次以上政治教育、管理知识教育和素质教育的电视教学时间。全年共组织培训74次，参加学习人员6000多人次。对学习我们到了逢学必考，奖罚兑现。如每季度有全院性的“三基”知识考试，每月有护理人员操作考核等，奖惩兑现。今年我们还举办了百日业务大练兵，大竞赛活动，举行了医生阅片比赛，药剂人员技能比武，中医传统操作比武，护理特色推介演讲等，为技术人员成长制造压力，搭建平台，展示风采，并重奖夺得名次者。三是鼓励自学成才，建立健全良性学习机制。要求全体人员结合自己的业务每年订阅1种以期刊，阅读1本专著，写1万字以上的笔记，年终进行检查。对取得高一级文凭者实行奖励。年终还开展评选优秀论文、科研成果、优秀读书笔记、最佳学习人员的活动。四是加大外出学习培训的力度，每年医院派出几十名业务骨干外出学习培训。今年已选派18名技术骨干到长沙、广州等上级医院进修学习，派出30多名业务骨干、科主任、护士长参加学术会与短期培训。使业务人员的技术水平，操作能力有很大的提高。通过以上制度、形式与措施，鼓励员工不断地自觉学习，主动充电，提升自身综合素质，寻找自我发展空间和展示自我价值的舞台，不断提升持续创造能力和综合素质，增强医院的竞争能力。

二、以竞争机制激励人才

人才靠培养，更要靠激励。为了加速人才的培养，我们引进竞争机制，按照“职位明确化、薪酬职称化、奖金绩效化”的原则，使医务人员得到精神与物质的鼓励与惩罚，充分体现激励与约束相结合，物质奖励与精神奖励相结合，最大限度的调动人才的积极性与创新精神。加速了人才的培养。一是建立特色鲜明、可量化，可操作的岗位竞争机制。去年我们推行科学设岗、岗责明确、公开招聘机制，实施院长聘科主任、科主任聘员工的逐级聘用办法，建立起能上能下、能进能出，有效激励、竞争择优、充满活力的用人机制。实现了新一轮人事制度改革。在实施中全院有60多名竞聘者走上讲台，发表竞聘二层骨干的演讲，经过演讲。答辩、考核、职工评议、组织考察、集体研究等程序有42名中层干部和院长签订聘任合同。二层骨干上岗后，再进行全院员工竞聘上岗，实现了高职低聘和低职高聘，有力的促进了人才的成长和工作积极性的提高。二是承认人才的价值，以丰厚的福利给人才以公平的补偿。因此，我们推行全员绩效考核机制，实行绩效工资制。建立健全每月自我评价，院内相互评价和社会评价的绩效考核本系。每月进行认真的考评，兑现绩效工资，逐步拉大了技术骨干与普通员工报酬的差距，使技术骨干产生了成就感，增强了全体员工的压力感和责任感。三是开展评选十佳医务人员的的活动。每年开展一次评选，每年给十佳人员一次外出参观学习的机会以资奖励。四是医院建立了人才库。对人才的德、能、勤、绩、学的考试考核情况及时收集归档，为人才的选拔、职称和晋升提供科学的依据。

三、想方设法留住人才

人才是兴院之本，也是组织工作的主要工作任务。要留住人才，首先就要重识人才，提高管理人才的能力。多年来，我们遵照“以人为本，人尽其才，才尽其用，人事相宜”的人才管理方针。营造尊重知识、尊重人才、尊重人的价值和创造价值的氛围。以正确的目标引导人才，以科学的方式管理人才，促进了人才的引进和保留工作。一是坚定不移的树立以人为本，特别是以人才为本的管理理念，把医院发展目标同人才实现自身价值的目标有机地结合起来，正确引导人才在实际工作中勇于创新，敢于冒尖，成名成家，建功立业。在制定医院发展规划、工作制度、行政管理规定和执行这些制度的规定中，大力贯彻以人为本的方针，尽力关怀人才的工作和生活，尽力解决人才工作中和生活上的困难，积极排除人才成长过程中种种障碍和

**第三篇：加强医院文化建设 促进医院全面发展**

加强医院文化建设，促进医院全面发展

云阳县普安乡卫生院 李林云

【摘要】在当今医疗市场的激烈竞争中，医院文化发挥着越来越大的作用，它关系到医院在市场竞争中的成败，关系到医院的生存发展。本文以医院文化建设与成长为讨论背景，结合普安乡卫生院实际，就医院文化建设重要性、加强医院文化建设、人才建设，促进医院全面发展等相关问题进行讨论，藉此推动普安乡卫生院的全面发展。

【关键词】医院 文化建设

人才建设 培养

问题

对策 前言：

众所周知，近几年云阳用于医院建设的资金捉襟见肘，其原因还是云阳的财力相当紧缺。面对困难，县卫生局各届领导没有退却，而是知难而上。为了促进各个乡镇医院的发展，他们千方百计筹措资金，功夫不负有心人，如今各个乡镇卫生院的硬件设施初具规模，为广大患者营造了一个良好的医疗环境。笔者认为：各个乡镇卫生院医疗硬件设施设备完善情况已经得到解决或者说即将解决，现在的重要任务就是加强医院的文化建设和人才建设。不然，建再好的医院就是一个空壳，就不能体现乡镇卫生院功能，更不能切切实实服务于民。我们深知：医院面临着越来越激烈的市场竞争。医院要在竞争中求得生存和发展，仅仅依靠院领导的智慧和才干是远远不够的，只有有效地通过医院文化建设，调动全体医护人员的积极性和创造性，全身心地投入到医院各项工作中去，医院的改革和发展才能如虎添翼，锦上添花。

一、医院文化建设的重要性 随着医药体制改革的不断深化，医院面临的市场竞争也日趋激烈。营造现代医院文化，以适应时代变革的步伐，已逐步得到广大医院管理者的共识。医院文化建设是医院建设和发展的重要资源和宝贵财富，反映了医院的综合实力，展现了职工的精神风貌。因此，抓好医院文化建设，对于推动医院的建设和发展，具有十分重要的意义。良好的医院文化可以扩大医院的辐射面：医院是社会的一个组成部份，必然同社会各方面发生联系和交往，优秀的医院文化能以其良好的医德、医技、医风和服务获得众多病人的信赖，在联系与交往中必然给人们带来深远的影响。良好的医院文化能增强医院的凝聚力和向心力：优秀医院文化是医院进步与发展的内在动力，它能使绝大多数医务人员具有正确的价值取向，从而易于对医院各项重大决策取得共识，激发强烈的使命感和责任感。优秀医院文化能培育医德医风，可促使医务人员在深化卫生医药卫生体制改革、市场经济建立、利益关系调整等变动中，正确妥善处理公与私的关系，能巩固和发展团结向上、协调稳定的群体关系。优秀医院文化在医院整个实践活动中界定了医务人员的思想道德、情操和行为准则，激励着医务人员自觉地按照医院总体水平、统一标准来规范自己的言行，强化医务人员的创业、敬业精神，为促进人类健康、解除病人痛苦勤奋工作。

二、齐心协力 夯实我院文化建设

1、夯实我院硬件设施和软实力建设。在县卫生局各位领导的高度重视、大力支持下，经过我们多年的艰苦创业，时至今日，普安乡卫生院的规模和技术力量实现了较大的发展。现开放床位42张，在职职工24人，主系人才现状是：中级职称1人，初级16人，其中执业医师6人，职业助理医师6人,医学影像1人，护士3人，其它技术工人8人。我院还拥有较大的医疗资源和技术力量。毗邻新津、堰坪、票草、龙角、宝坪等地，医院有重症监护中心、普通外科手术室；妇产科手术室，630ma双床双管数字电视系统X机，500ma高频X线机，生化分析仪，高频电刀，心电监护仪，数字B超等诊疗设备。我院领导班子不仅高度重视硬文化建设，更重视医院软文化和学科人才的培养，现基本能胜任基层医疗常见病，多发病的诊治，能够开展的手术有：骨科手术如四肢内固定装置的安装和取出，手法复位，良性骨肿瘤等；普通外科手术如胆囊切除，阑尾炎，肠梗阻，各类型的疝修补，剖腹探查，及体表肿瘤等；妇产科手术卵巢囊肿切除，子宫肌瘤切除，剖宫产，宫外孕，阴道膨出修补等；五官科常见手术如鼻腔息肉切除，鼻腔泪囊吻合手术等。

2、加强意识文化和服务文化建设。大力弘扬医院精神，发展医院文化，努力提高全院职工的服务意识以及个人素质和整体素质。让全院职工有这样一种服务理念 : “为患者服务，替患者着想，让患者满意”；“患者的需求 我们的追求”；“患者的选择 我们的荣誉”；“患者的信任 我们的责任”。为此，我院要求医生和护士在工作中一切“以病人为中心，以提高医技和服务质量”。并以此作为工作考核的凭据。我们积极引导员工“像对自己的家人一样为病人提供优质服务”；向在院病人及家属征求意见，出院病人定期随访。这些措施促进了医院服务质量的提高，如今：“以病人为中心，以提高医技和服务质量”已经深深渗透到了他们工作中的每一个环节。我们的宗旨就是用最短的时间、最简捷的诊疗方法让患者早日康复。

3.加强制度文化建设，用制度治院，用制度管人。制度建设是医院规范有序发展的重要保证，医院制度涵盖医院建设的方方面面，它包括组织制度、人事制度、医疗制度、管理制度、各级各类人员职责、各项医疗操作规程等，我院一直比较注重制度的建设和完善。尤其是今年，我们组织全院力量，在原有制度职责的基础上，经过整合、修订和完善，重新编制了各个科室的管理制度，并装订上墙和分发到全院职工手中，人手一套，定期组织全院干部职工开展制度、职责、常规及法律法规的培训，真正让职工做到学习制度、熟知制度、遵守制度。其次要强化监督。光有好的制度而缺乏有效的监督管理和执行力，那么制度就只能是一纸空文。制度必须在实际工作中加以落实。今年以来，我们加强了内部管理体系的建立，建立了严格的目标管理体系和监督考核机制，成立了专项工作考核小组，强化了医生、护士的工作考核。通过定期考核，了解和掌握各项制度、常规的执行状况，发现问题及时解决，有效地防止和杜绝了重大医疗事故的发生。

我院认为：医院文化建设的根本在于提高全体员工的文化素质。人是医院所拥有的资源中最重要的资源，也是医院文化建设中的第一要素，因此，在医院文化建设中，培养员工的工作积极性，将员工的内在浅能充分发挥出来，提高员工的文化素质，是医院文化建设的重要因素。我们也为此做了大量工作。患者纷纷称赞我院医护怀有病人至上，质量第一的服务宗旨。为人民提供优质、高效、便捷、文明的医疗服务是每个医生、护士的座右铭。普安乡卫生院有良好的就医环境和医德氛围，在普安已是妇孺皆知。

三、加强医院文化建设，优化学科人才成长环境

调动医学人才的积极性是医学人才开发与管理的永恒主题，也是提高医院经营效率与效益的关键环节。为此，我院创建“学习型”团队，打造“学习型”医院，加强人才文化建设，为医院年轻人才成长提供良好的文化氛围。树立这样一种人才理念：大力培养、大胆使用、人尽其才、才尽其用。

今年以来，我们采取了一系列有效措施，积极培养学科带头人和重点学科人员，有计划、有目的地将年青人才、学科带头人和医疗骨干选送到上级医院和学校进修学习，不断提高他们的专业技术水平。同时医护每天早上七点进行长达二十分钟的交接班（包括交流，讨论），每周五下午组织医护人员进行一次技能演练，和各种经验交流、医学讲座、考核培训等活动，带动了医院各学科的发展，为医护人员提供一个不断提高技术水平的机会；狠抓在职人员的基础训练和技能培训，形成积极向上的学习氛围。

作为本土人才培养的补充，医院要广纳贤士，秉承“不求所有，但求所用”的理念，通过人才“移植”，请进来，送出去等形式和途径，积极吸取优秀学科带头人的知识、经验、为我所用，弥补本土人才培养的局限。

四、推进医院文化建设中的不足

尽管我们医院对文化建设非常重视，也取得了一定的成绩。但这些成绩跟患者的需求、领导的要求比起来，还有很长的路要走：我们觉得在自身的工作中仍存在一些不可忽视的问题，主要表现在：一是发展医院文化表面化。长期以来，由于人们对医院文化理解的偏差，出现了把医院文化仅仅理解为开展“文化活动”的现象。于是，当提到医院文化建设，部分职工就认为是搞文娱体育活动、张贴宣传标语或者召开几次会议。二是部分职工存在着淡薄的决策力。由于传统习惯所致,医院职工普遍认为“决策是上级领导的职权范围，自己该关心的就关心,不需自己关心的就不必去关心，只要提高自己的专业能力,为病人看好病就行了,至于医院决策,不是自己的职责范围内的事情。三是医院发展目标与职工个人的目标不统一。四是医院部分职工缺乏“利益共同体”意识和“命运共同体”意识,不够关心医院的发展。五是文化建设停留在口头的多、落到实处的少，形式的东西多、实质的内容少，这是我们今后需要着力改进的地方。

五、讨论

医院文化建设和人才培养建设是个复杂而持久的过程，人才、文化是医院文化建设的根本，从医院长远发展的角度来看，其发展前景很大程度上取决于人才的合理引进、培养和使用，这就需要我们转变观念，建立一个健全的激励机制，创造一个有利于年轻人才成长的良好文化氛围。

**第四篇：加强政治工作 促进医院全面发展**

加强政治工作 促进医院全面发展

一年来，在师市党委正确领导下，全院干部职工深入贯彻落实科学发展观，团结一心，求真务实，不断加强医院规范化管理，提升医疗服务水平，全面推进医院快速发展。

一、工作回顾

在2024年工作中，医院以创先争优活动为契机，紧扣“质量、安全、服务、控费”等环节，圆满地完成了内的各项工作任务。截至11月底，门急诊病人就诊180957人次，较上同比增加21697人次，增长14%；出院患者16234人次，同比增加2024人次，增长14.3%，高危重病人1945人次，增长3.8%，平均住院天数 11.5，同比缩短了0.5天。抢救成功率91.8%，同比提高了1.8个百分点；完成外科手术3863台次，同比增加169台次。健康体检9210人次，慢性病鉴定1596人次。医疗设备投入1300万元，购置了64排128通道螺旋CT、呼吸机、高压氧舱、低温消毒机等设备。患者满意度始终保持在96%以上，职工绩效、福利待遇也得到了提高。

二、加强领导班子建设，为事业发展提供坚强保障。院领导班子是医院建设与发展的决策者，必须切实加强自身建设，努力提高班子的执政水平及领导发展的实际能力，结合医院实际，围绕“学习型、创新型、实干型、和谐型、服务型、廉洁型”六型班子建设标准要求，紧紧抓住影响和制约医院发展的重点问题和关键环节，努力把班子建设成为领导医院发展的坚强集体。加强作风建设，推行民主管理，着眼于医院发展建设的新思路、新办法，广泛征求群众的建议和意见，集思广益，努力把群众的集体智慧作为科学谋划，逐步破解难题的有效途径。坚持民主集中制，严格执行“三重一大”党委集体决策制度，重大问题的处理和决策，坚持班子成员集体讨论决定。2024年召开党委会8次，院领导联系会40次，医疗质量运行会12次，涉及医疗质量、医疗安全、福利、人事任免、奖惩条例、人员考核、廉政教育、医院管理年活动等多项工作，班子成员注重团结，遇事多沟通，使决策切实做到科学、民主。

三、立足于党建，做好政工各项工作。

（一）院党委按照年初党委中心组学习计划，一是结合今年师市党委开展“三项活动”的要求，组织了党委中心组学习10次，全面领会中央新疆工作座谈会、十七届五中全会、兵师党委全委会会议精神，抓住会议精神实质，指导日常工作的安排及部署。要求院领导撰写读书笔记每人不少于1万字，班子成员结合主管工作，深入科室调研，形成8份符合医院实际的调研报告。三项活动的开展情况受到师市督导检查组的好评，并在师市电视电话会议上作了典型经验介绍。8名院领导参加了师市党校举办的十七届五中全会培训班。通过一系列学习活动，提高班子成员理论认识。二是加强中层领导干部政治学习管理力度，按照院党委政治学习安排，要求中层干部读书笔记不少于5千字。今年3个党支部共组织学习12次，实行学习签到制度，学习效果与评优秀党员挂钩。组织党员干部观看《复兴之路》4次，组织5名科主任参加师市党校举办的基层干部理论培训班。增强了党员干部党性修养，提高了思想认识。今年，医院住院病人始终居高不下，一线工作人员都在超负荷工作，给政治学习活动带来很大影响，各科室克服困难，利用科晨会组织学习。既保证了学习质量，又做到以学习带动工作，以学习促进工作，形成学习与工作相互促进的良好局面。

（二）加强干部队伍建设和专业人才的培养。一是树立正确的用人导向，按照《干部选拔任用条例》，通过考试、民主测评、演讲、考核、公示等环节，进行护士长岗位竞聘，4名优秀护士走上管理岗位。二是加大大中专毕业生引进和培养。今年，引进研究生1名，委培研究生1名，引进大中专毕业生51名。派出学术带头人及业务骨干30余人次到区内外医院进修及参加专题学术会议，聘请外院专家进行业务知识讲座9次。三是抓好党员队伍建设，坚持标准，今年发展新党员5名，党员转正3名,发展积极分子5名。在一年的工作中，涌现出院党委表彰的优秀共产党员13名；组织在职党员为师市困难党员捐款3760元。临床党支部荣获师市“先进基层党组织”荣誉称号。

（三）加强综合治理工作，创建平安医院，一是完善人防、技防、物防措施，建立完整的视频监控系统，在病区及重点岗位安装摄像头67个，电子监控覆盖率达到95%。二是层层签订《社会治安综合治理目标责任书》，把综合治理与个人及集体评优相挂钩，实行一票否决。三是开展消防知识培训和演练，邀请五家渠消防中队讲授消防知识，提高消防意识和灭火器具的使用能力。上述措施的实施，使我院内无刑事案件和重大的治安案件的发生。

（四）提升医院文化内涵建设，加强医院文化宣传。一是积极倡导“三个共同体”发展的理念，即医院发展，职工富裕利益共同体；医院靠我发展，我靠医院生存，我与医院共成长的发展共同体；健康生活，快乐工作的价值共同体。二是借助各种媒介宣传医院新设备、新技术、惠民措施94条信息。创办院刊，刊出10期，制作医院文化宣传片1部。三是协助卫生局举办农六师五家渠市卫生系统“迎国庆，讲奉献，创先争优”演讲比赛，我院选手荣获一等奖。录制电视纪录片“医务人员走向演播室”的节目，展现白衣天使的风采。与奇台医院在东县联合巡演，扩大医院文化宣传范围。

(五)院党委重视工会、团委、老龄工作，今年完成院工会、团委进行换届选举。工会、团委围绕中心工作，一是在重大节日组织开展文艺演出、拔河、跳大绳、义诊、演讲比赛等活动，丰富了职工业余生活，满足职工不断增长的精神文化需求。今年开展了争创“三八”红旗手、五好家庭评比活动，评出了“三八”红旗手29人，五好家庭8户。参加兵师工会评选活动，荣获师市工会“三八”红旗手1人。荣获了师市“三八红旗集体”和兵团“三八红旗集体”的荣誉称号。二是院党委关心老龄委工作，不断丰富离退休人员文化生活，花费18247元征订报刊杂志，设立职工文化活动中心。组织离退休干部到102团参观信发集团工业区，参观105团胡杨林，使离退休干部切身感受师市经济发展大好形式。落实经济待遇，完成离退休人员津补贴发放和楼房外墙保温改造。今年，经过全体工作人员共同努力，顺利通过了兵团文明单位复审工作。

三、狠抓党风廉政建设作，营造风清气正的医疗环境。

（一）坚持抓廉政建设就是抓发展、抓和谐，紧紧围绕落实党风廉政责任制这个关键，不断加大党风廉政建设力度。一是落实党风廉政建设责任制。与各科室签订《党风廉政建设及纠风专项治理目标责任书》，组织学习《廉政准则》、《工作规划》的内容，开展廉政文化“进支部、进科室、进家庭”三进活动。二是结合党风廉政教育月活动，以各种形式开展廉政教育。通过学习廉政知识手册、观看警示片、组织中层领导进行《廉政准则》测试等形式，不断强化医务人员医德医风教育、行风教育、法律法规教育。三是将行风和医德医风建设纳入年终综合考核目标中，与考评、考核相结合，建立医德医风个人档案，与评先评优挂钩。将廉政教育、预防措施纳入工作医疗工作中，贴近工作，强化了预防。

（二）加强管理，建立健全相关制度。一是加大重点部门、重点岗位的监督管理力度，严格把关采购、财务、药品、基建等岗位和环节。完善计算机收费管理系统，严禁科室收入分成和私设小金库。二是大力推行院务公开制度，坚持住院费用“一日清单”制度，增加收费透明度，自觉接受群众监督，防止了科室乱收费、收错费的现象。三是加强医德医风教育，实行一票否决，对纠风和医德医风未达标的科室和个人实行一票否决，与年终各类评选挂钩。今年医务工作者拒收红包23150元。四是坚持物资统一采购和招投标制度，今年1至11月，统一采购耗材、器材、试剂等物资共计1300余万元。坚持设备5万以上，基础建设30万以上项目报师市统一采购招标，今年我院购置引进CT、胆道镜等设备，都将严格按照规定程序进行。今年在国家卫生部、兵团卫生局、师市纪委3次检查党风廉政建设及纠风工作中，得到了督导组的认可和表扬。

四、着眼于实际，做好本职工作。

结合师市开展“三项”活动，创先争优，做好医院医疗工作。一是设立投诉接待中心，开展预约服务，增设四个便民门诊，在门诊大厅设立了导医台和医疗咨询台，提供患者轮椅，对于极少数危重病人，安排护理人员做好全程护理照料工作，方便了患者就医。二是开展“优质护理规范工程”和“医疗质量万里行”活动，强化护理服务质量，规范医疗服务行为，预防了医护质量不良事件的发生。三是逐步开展临床路径工作，从“规范诊疗行为，提高医疗质量，保障医疗安全”为出发点和落脚点，成立监督评价机构，涉及14个专业24种病，完善医疗、护理、医技服务分工协作与对接，加强质量管理，确保医疗安全。四是加强岗位练兵，做到岗位创优，技能争先，组织医护人员参加新疆首届医护技能大赛，荣获了集体二等奖的成绩；积极筹款更新医疗设备，引进了64排128通道螺旋CT,提高了诊疗水平，满足患者需求。五是完善药品集中采购配送制，继续做好由我院代管的药品采购配送管理工作，对全师30家医院药品集中采购，选购质量好，价格低的药品，降低了患者的住院费用。六是做好卫生支农工作，年内派20余人次到团场9家医院进行技术支援，同时为团场医院免费进修培训8人次，免费为103团医院知识讲座8次，提高了团场医院诊疗水平。

五、完善学科建设，实施科技兴院，加快医院科学发展。坚持科技创新促进医院发展，今年，由于设备投入1300余万，改善了科技创新工作的基础条件，保证科技兴院的工作环境。一是开展第十四个“五优”评选活动和召开第二届科技表彰大会，评选出医疗人员优秀科研成果奖5项、优秀新技术奖9项、优秀论文13篇、优秀抢救成功奖1项，促进了学科的建设。二是组建呼吸内科，缓解住院患者压力，提升医疗服务质量，确保医疗安全。三是完成兵团科研上报2项，完成兵团科研立项4项，其中一项获得兵团科学技术进步奖二等奖；配合农六师科技局完成了两项科研课题的验收任务，完成师级科研申报7项。内，全院医务人员撰写发表医学论文31篇，其中，国家级期刊发表16篇，省级期刊发表15篇。

六、狠抓质量，保障安全，确保医疗工作顺利开展。2024年，围绕“诚信医疗、优质服务”活动，提高服务质量，确保医疗安全。一是落实制度。严格落实《医疗核心制度手册》、《护理安全管理手册》、《医院感染管理办法》等核心制度，严格执行《医疗缺陷管理处罚条例》、《护理质量考核条例》、《奖惩条例》，注重用制度管人管事。二是狠抓“三基三严”基本功训练，医务处、护理部年初制定计划，定期对专业技术人员进行严格的“三基三严”培训和考试考核。医务处举办了全院性医疗质量管理培训和技术操作规范讲座9次，组织考试4次；护理部组织护理业务学习8次，考试4次，护理技术操作培训9次。全年医护I类、II类学分继续教育培训8次。三是加大督查考核奖惩力度。医院与科室签订了《医疗质量、医疗安全责任书》，严格执行“医疗缺陷处罚条例”，对医疗安全实行责任追究制。质控办、医务处加大对病历环节质控，截至11月底，共质控检查病历12878份，对发生缺陷、出现漏洞的病历达 646 人次，处罚金额9600元。加强医院感染管理，制定操作规程，定期进行病区消毒、检测。上述措施的实施，提高了医护工作质量，保证了医疗安全。今年在兵团医院管理年质量万里行督导检查中，受到了好评。

七、工作存在的问题和打算

在总结经验、肯定成绩的同时，院党委也清醒的看到存在的问题和差距，表现在：目前我院医疗服务质量、人才队伍建设、医疗安全与防范、基础设施及设备的引进，仍不能满足患者的需求；院、科之间对医院发展定位及发展战略的认识有落差，没有形成一盘棋，造成个别科室过多关心局部利益，使制度执行力下降；医院人力储备严重不足，人才梯队尚未形成，造成现有人员超负荷工作，医务人员的积极性和创造性得不到充分挖掘，工作的压力和风险进一步加大；医院岗位设置不能满足医院发展需要，出现了中级职称的岗位不够用的现状，不利于调动职工积极性，稳定职工队伍。医院文化建设不能适应医院的发展，缺少文化建设多样性，医院文化的引导作用和向心力作用没有完全发挥；医院的信息建设明显滞后，经营集约型管理没有架构成人、财、物立体式管理的有效平台；服务态度虽有很大的改善，但仍存在着服务意识不能完全满足患者需求现的象，医务工作者对患者，有时服务主动性不够强，服务意识没有深入人心；住院患者逐年增加，住院病房已不能满足患者的需要，往往依靠在病房多加床，甚至在楼道里加床，增加了医疗隐患不安全的因素；科室发展不平衡，专业分的不够细，特色科室不凸显，名医、名科品牌效应尚未形成；医疗设备仍无法满足医疗需求，影响和制约医疗技术的开展。2024年，在师市党委和上级主管部门的支持下，院党委带领全院职工共同努力，抓住中央新疆工作座谈会、公立医院改革的机遇，克服困难，提高医疗服务质量，强化内部管理，加快人才引进和培养的步伐，必将促进医院发展再上新台阶。

**第五篇：加强医院文化建设 促进医院全面发展**

加强医院文化建设 促进医院全面发展

现代医院之间的竞争更趋于以医院文化为中心的无形资产的竞争。可以说，医院文化建设已成为现代医院管理的重点。谁拥有文化优势，谁就拥有竞争优势、效益优势、和发展优势。医院文化的核心是医院的价值观，精髓是重视人的社会价值，尊重人的独立人格，挖掘人的智慧和潜能。医院文化是医院长期发展形成的一种文化传统，是一种医院独具的组织结构模式，经营管理理念，行为规范，价值取向，包括全体职工对医院的关爱程度，依赖程度及职工本身具有的责任感、荣誉感等。医院文化能将医院内部各种力量统一于共同的指导思想和经营理念之下，汇聚到一个共同的目标。

一、加强医院文化建设的重要性和紧迫性

我们今天研究医院文化，首先要在实际工作中倡导依靠医院文化的功能、手段和力量去管理医院，积极推动医院由传统管理模式向现代管理模式转变，使医院职工认同医院的文化环境和价值观念，在行动上能自觉遵守和奉行医院文化的基本信念和行为准则，不断提高医院的竞争能力，更好地为病人提供优质的服务。其次，现代医院的经营管理强调人的素质对于医院运行的重要作用，把塑造职工共同的理想、信念和价值观作为医院的动力源。医院间的优胜劣汰，可以说是不同医院之间彼此较量和消长的结果。再次，对于一个医院来讲，医院文化水平高低是医院整体素质高低的一个重要标志，决定着医院的兴衰。医院要生存、发展并在竞争中立于不败之地，就必须有相应的医院文化作为根基。

二、医院文化的功能

医院文化是以人为中心提高医院的整体素质，提高医院的医疗水平和信誉，赢得医院发展的巨大的潜能源。医院文化在医院的发展中起着内聚人心，外树形象的核心作用，优秀的医院文化又对社会进步起着积极的促进作用。其主要功能有以下几种：

1、医院文化是目标，具有导向功能

没有优秀的医院文化，就不会有成绩卓越的医院。医院文化以精神理念和价值观念为核心，通过文化的教化、熏陶和影响，使职工在潜移默化中接受共有的价值观念，并以此作为医院行为的方向和准则，在共享价值观的基础上将个人目标趋同于群体目标。医院文化的形成，使医院具有一种“文化定势”，能把职工的努力方向引导到医院发展目标上来。

2、医院文化是引力，具有凝聚功能

医院文化是医院的物质财富和精神财富的总和，是医院取之不尽，用之不竭的精神动力和智慧之源，是医院内部一种强大的动力源。它能使广大职工对医院

1发展目标，行为准则，价值观念的认同产生强烈的使命感。在这种文化氛围的作用下，又能激发出职工对本职工作的自豪感，进而潜在地、自然地产生对医院的向心力。这种巨大的心理力量，就不断产生着把每个个体职工都凝聚在医院集体中的整体效应，形成了一个坚不可摧的整体。

3、医院文化是准则，具有约束功能

没有规矩不成方圆。医院文化是一种无形的行为准则，通过广大职工在医疗实践中形成的自我约束机制。它像一个控制系统，通过舆论和信念的向心作用，形成一个强大的自约力量，从医院管理的深层规范、约束、塑造着医院和职工的思想与行为，从而有效保证了医院经营目标和服务宗旨的实现。

4、医院文化是力量，具有激励功能

医院文化的加强，使医院有明确的发展目标。职工有各自的岗位责任，又有领导的信任，同事间的相互尊重和先进楷模的影响，在共同文化观念形成的群体意识的驱动下，职工的事业心，责任感逐步加强，激发职工自觉地产生出一种高昂情绪和进取精神。通过良好的医院文化氛围，对职工的激励不是一种外在的推动，而是一种内在的积极性、创造性的发挥，并源源不断地提供激励的力量。

5、医院文化是桥梁，具有辐射功能

医院文化一旦形成较为固定的模式，它不仅会在一定区域范围内发挥作用，对本区域群体成员的行为产生影响，而且也会通过各种渠道对社会产生影响。因为医院的经营活动是面向社会，服务大众的。所以，医院文化向社会的辐射性很强。人们可以通过新闻媒介，患者的自身感受的介绍，患者之间的信息的传递等渠道，去影响大众的认知和选择。因此，医院要不断加强自身整体素质提高的建设，塑造独具特色的医院形象，提高医疗服务质量和文化品位，并把医院文化作为纽带，将医院的经营理念，服务宗旨，价值取向等传递给广大患者与群众，进而树立并提高自己在社会公众心目中的良好形象。

三、加强医院文化建设的思考

1、加强医院文化建设要重视人才建设

医院的发展，医院文化建设的开展都离不开“人”这个主体，人力资源作为第一战略资源在医院文化建设中必然起着决定性的作用。现代医院是知识分子、高学历专业技术人才聚集的地方，医院文化建设必须重视人才建设。要不断加大人力资源开发的力度，对人力资源进行合理配置，采取“引进来，走出去”的方式，大力开发和引进真才。同时，要制定切实可行的人才培养战略计划，通过培养高素质、高水平的人才队伍，使高科技人才脱颖而出，促进医院文化建设上水平。

2、加强医院文化建设要讲法制、讲道德

在法制社会里，离开法律讲职业道德就会使道德空洞化、教条化，要让职工通过对法律知识的学习与认知，学会用法律维护自身的合法权利，深知不得侵犯的患者的权益。同时要加强医德医风的教育与专项治理，坚持依法治院和以德治院的原则。还要建立健全各种规章制度，明确各岗位工作职责，形成特有的文化体系，使有章可循，以减少医疗纠纷，杜绝医疗事故的发生，确保医疗质量。

3、加强医院文化建设要牢固树立“以病人为中心”的观念

加强医院文化建设要把牢固树立“以病人为中心”的价值取向和服务方向作为目标和根本任务。我们建设医院文化的宗旨是形成一种以人为本的价值观念和行为规范，其最终目的是为病人提供更优质的服务。例如：我院内科病房的医护人员为不延误对病人的救治，多次主动替病人垫付了医疗费，使病人得到及时的有效治疗，使病人及其家属深受感动，也得到周围患者的广为盛赞与传诵。我们的医院文化建设始终围绕“以高超的医术救人，以高尚的医德感人，以良好的行为准则回报病人”来实施，把正确的价值观、服务理念贯彻到医院战略决策中，落实到医院的全部医疗经营管理中去。

4、加强医院文化建设与加强思想政治工作的融合医院思想政治工作的本质就是做人的工作，调动人的积极性和创造性，创造更多的社会财富。这同医院文化建设的目的是一致的。医院文化建设可以说是医院思想政治工作的延伸和拓展。医院党组织要在医院文化运行机制上下功夫，通过整合各方面的力量，调动全体职工参与医院文化建设的热情，构筑思想政治工作和医院文化互为渗透，互为融合的职业道德机制、系统教育机制、塑造形象机制的最佳结合点，从而推进医院文化向纵深发展。

总之，加强医院文化建设，对新形势下，医院的经营和科学管理具有积极的推动作用。在医疗体制深化改革的今天，我们一定要加强医院文化建设，扬长避短，开拓创新，只有不断探索和形成有自己特色的医院文化建设的新路子，才能使医院在市场经济的大潮中站稳脚跟，发展壮大才能使我们的医疗卫生事业与时俱进，永葆生机与活力。

实施卫生文化战略 确保医院科学发展

现代医院管理已进入文化管理新阶段，并成为越来越多的医院管理者的共识。文化成就医院，文化成就未来，没有先进文化的医院是没有希望的医院，医院灵魂是文化，未来竞争靠文化，构建文化战略支持型医院，是确保医院科学发展的重要目标。

一、医院文化建设的指导思想

现代医院的真实存在，不仅仅是资产和技术的存在，更多的是文化的存在，医院文化不是万能的，医院没有自己的文化是万万不能的。医院的发展历史可以积淀传统固有的文化，为发展医院文化和建立新的医院文化奠定着坚实的基础，可以形成保持医院发展的深层动力的重要部分，但是如何跨入多元化的知识信息时代，发展现代医院文化势在必行。以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，建立以价值观为核心的医院特有文化，倡导精神文化，推进行为文化，营造环境文化，体现形象文化。促进医院改革和发展，带动医疗服务更好地满足人民日益增长的健康需求，增强医院核心竞争力，用先进文化塑造现代医院的新形象，这是医院文化建设应有的指导思想。

二、全员认同，倡导精神文化

“伟大的事业需要并将产生崇高的精神，崇高的精神支撑和推动着伟大的事业”。由于历史的原因，在医疗市场中，医院的生存始终面对竞争与压力，以医院精神铸造医院的灵魂，创造人院合一的精神家园；以医院的经营理念，提升医院的经营档次；以自强、坚实的脚步走向自立，培育全员职工的责任感和使命感，从而实现每一个人的自身价值，“当我们坚持的时候、当我们奋斗的时候、当我们努力的时候，价值观就是飘扬在我们心中的旗帜”。为丰富医院文化建设内涵，结合行业特点，以举办医院文化艺术节，组织主题鲜明的护士节纪念活动，开展职工读书学习报告会、科室文化建设交流会、医院文化专题讲座和医院文化论坛以及职工家庭文明建设、职工职业道德建设等活动，通过多种形式的文化渗透，将医院文化的力量，深深地熔铸在全院职工的生命力、创造力和凝聚力之中，使医院和职工连接成为命运共同体，拓展医院更大的生存空间，走好医院自己的路。

三、全员参与，推进行为文化

推进医院行为文化建设：树立以市场需求为导向的思想观念，以观念指导行为；制定并完善各项规章制度，以制度规范行为；完善并落实工作流程，以流程控制行为。利用几年的时间，努力实现行为文化建设的四大目标。

（一）创建学习型医院

当我们面对认识多元化的挑战、面对新的医疗市场的挑战、面对 SARS 等新生疾病的挑战时，我们能够应对的前提，首先是学习。首先要以抓好“三项落实”为突破，一是夯实基础，落实“三基”培训；二是加大力度，落实重点培训；三是创新途径，落实专项培训。通过加压学习、强制培训、严格考核等形式，使全员学习由被动向主动转变，由单一模式向多元模式转变，由基础培训向专题、专科培训延伸，由浅层次向深层次拓展。树立全员终身学习理念，营造浓厚的学习氛围，为创建学习型医院，努力提高全员综合素质，逐步实现诊断方法科学化、服务模式多元化、管理手段智能化、经营管理效益化、医患关系人文化。

（二）塑造行为规范性医院

没有环节的精彩，难有全程的壮观。我们要提倡“严谨、务实、勤奋、高效”的医院作风，首先从医院的规范管理入手，一是修订医院各级各类人员的行为规范标准；二是健全完善各项规章制度；三是理顺各项工作流程及规范各项操作程序；四是调整与市场需求不相适应的医疗结构。以此全方位加大落实力度，各职能科室要加强监督检查，发挥参谋和助手作用，通过全方位的规范管理，全院上下达到行为有规范、执业有制度、工作有流程、操作有程序、管理有考核。人人使用文明用语，人人做到礼貌待人，人人相互尊重。做到服饰礼仪要庄重，待人接物能得体，说话办事讲形象，高风亮节顾大局，工作事事有着落，统筹协调有能力。

（三）打造优良品牌医院

根据医院发展战略，以打造优良品牌医院、创品牌科室、树品牌医生、推品牌护士为龙头，带动各学科特色医疗，突出专科特色优势，实现院有名科、科有名医、医有专长，并能做到立得起、行得通、叫得响，经得起市场的检验，让患者来评说我们的好坏。

（四）践行人文管理型医院

为了实现“以人为本”的人文管理模式，将以“德技双馨、医患互信、危难同担、健康共享”的文化理念，敞开医疗服务的大门，接纳健康、亚健康等需要就医求药的人群。与其形成经久不衰的利益共同体，互利互惠，构建崇尚科学、追求文明、呵护生命、珍爱健康的特色文化。创造学科团队精神，建立融洽的医患关系，倡导“友情管理”、“人性化管理、”“诚信管理”。围绕创建百姓放心医院活动需要，建立“治院以人为本，管理效益优先”的人文管理体系。尊重职工，树立职工第一的理念，引导职工确立“忠诚等于利润，诚信等于效益”的敬业思想，以院为家，以事业作为实现自我价值的平台，加强“人格与人性”教育，打造优势团队，全力推进医院文化发展。积极建立并完善以绿色通道为基本形式的便捷服务体系，为让百姓放心满意提供可靠的基础服务。践行“六个一”

模式、“四个一”服务，加大宾馆式服务模式病房的推进力度，开展类似“一杯奶”形式的温馨服务。奉行“来院是亲人，出院是朋友”的人性化服务，逐步让就医的人亲历病人、客人、家人的角色转换，使病人享有作医院的客人、朋友、家人的放心感觉。

四、全员互动，营造环境文化

医院文化到底怎么抓，没有一条成形的路，但有万条没被开辟的路，对医院而言首先要打造“内部同舟共济，外部和谐畅通”的人际环境。院科两级领导班子职能上讲尽责不缺位，配合上讲互补不空位，原则上讲程序不越位；思想上合心不猜疑，节奏上合拍不改调，工作上合力不拆台；观念围着市场转，一切为了效益干；海纳百川，人皆为才，好人当中选能人，不看资历重素质，不唯文凭重实绩，不计恩怨重表现。形成“既有集中又有民主，既有纪律又有自由，既有统一意志又有个人心情舒畅、生动活泼的政治局面”。尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造，在职工队伍中确立：讲理想，献身医院共同事业的信念；讲协作，营造和谐环境的信任；讲道德，提供一流服务的信誉。同时启动餐饮改造的民心工程，医院文化长廊工程，统一全院标识的形象工程，美化、亮化、绿化的自然环境工程，个性鲜明的病区、科室基层文化创建工程。

五、全员重视，体现形象文化

形象就是旗帜，创建医院文化的目的在于合理开发和利用医院人文资源，先进的医院文化形象是由优秀的医院职工所体现的，而医院领导的重视、职工的认同、支持和参与将对医院文化形象的塑造越来越具有重要作用。努力搭建专业人才施展精湛技术、提供优质服务的舞台，自上而下的树立科学发展观。适时调整我们的服务，提高市场应变能力。倡导高质量、高效益、低消耗、零缺陷的服务。积极提供有效的需求，努力满足无边的市场。

六、全员推进医院文化社会活动

医院文化的生命力在于全员的认知、认同、认可和参与。围绕医疗服务的中心工作，结合不同时期的工作，适时组织职工开展健康体育运动、文化娱乐活动、书法、征文等积极向上的各项活动，以此凝聚职工队伍，更好地为实现医院发展战略迅速反应，积极行动，创造感动，加快发展。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！