# 在医院改革和发展务虚工作会议上的讲话稿

来源：网络 作者：寂静之音 更新时间：2025-01-24

*在医院改革和发展务虚工作会议上的讲话稿范文在我们平凡的日常里，我们可以使用讲话稿的机会越来越多，讲话稿的作用是辅助讲话者集中有效地围绕会议议题把话讲好，不至于走题或者把话讲错。那么你有了解过讲话稿吗？下面是小编为大家整理的在医院改革和发展务...*

在医院改革和发展务虚工作会议上的讲话稿范文

在我们平凡的日常里，我们可以使用讲话稿的机会越来越多，讲话稿的作用是辅助讲话者集中有效地围绕会议议题把话讲好，不至于走题或者把话讲错。那么你有了解过讲话稿吗？下面是小编为大家整理的在医院改革和发展务虚工作会议上的讲话稿范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

近三天来，我们参观学习了上海的博爱、东方、利群医院以及无锡的滨湖、南长医院，在百忙中下决心组织如此规模的队伍去参观学习，是为了什么？刚才四个同志的发言，都谈了自己的感受，任伟院长又通报一季度业务工作情况，同时也分析存在的问题，提出了下一步的工作要求。下面，我根据个人的体会谈点看法，与大家继续讨论研究。

>一、形势、任务与现实存在的反差。

21世纪将是一个以知识经济为主导地位的世纪，进入WTO后的中国，面临的将是更加激烈的国际市场竞争。高科技的发展使形势变化日新月异，不进则退，停是停不住的。在适应时代的步伐中努力追求发展和提升，才能立于不败之地。

医院是知识、技术密集型的行业，从医学知识的分配、延伸和运用，到医疗技术的革新和发展都充满着创新。WTO后的中国，医疗行业将全方位的企业化、市场化，政府实行断奶，甩手推向市场；市场法则，优胜劣汰；医院体制与国际接轨，必将是群狼共舞；医职员工的“铁饭碗”没了，实行岗位聘用、转岗、分流，势在必行；产权制度改革只是迟早的问题，医疗纠纷与事故处理将在《新办法》运用过程中复杂化、法治化。医院经营将失去政府性行为的保护措施，经营风险性因素大大地提高，这些都是即将面对的现实，使人感到困惑和迷茫。今年四月份，崇安医院申办慈善医院的成功，可以说是崇安医院历史上一大转折，也带来一次机遇，给崇安医院打上一份保险，但需要全体崇医人的珍惜、维护、奋斗不止，否则，也可以说不。可以说是也可以说不，若即若离，都决定于崇安医院外部的社会形象和内在过硬素质，这就是全部问题的关键。

通过参观学习，来面对面地感受外界的进步思想和别人观念上的新意。面对竞争不甘落后的精神，我们从中悟到的是什么呢？实践将越来越证明，进步的理念是可持续发展的源动力。精神能够创造物质财富，可以改变世界。发展是硬道理，小医院也具有大作为的思想。这些虽然是与时俱进的语言，但还不够，而应该是一种观念、一种品格，是与时俱进的一种精神力量。

大家都有思想，都可能会有这种感染，都会自觉地去寻找自己的不足。检查存在的差距，来鞭策和鼓励我们积极工作。同时也会带来更多的感叹：虽然我们与上海比不行，但在无锡还可以；上海能做到的无锡不一定能做到；看时激动，过后不动，虽然他们有长处，但我们也有自己的长处等等，最可怕的就是在市场经济大潮中麻木不仁，无论怎样刺激也不作出反应，就如同一个下岗工人，面对家庭难以维计的生活，仅靠可怜的下岗补贴，还在麻将桌上津津乐道地去“对对糊”，搞“杠开”。一个社会如果到了“干部不干、工人不工、农民不农、学生不学、医者不医”程度，可以想象会是一个什么样的结果呢！

我决不否认我们已经取得的成绩，我也不是看不到我们的发展优势，我们正在通过全体人的努力，创造我们的发展机遇，但我更担心的是我们会在成绩、优势和机遇中洋洋得意、沾沾自喜而驻足不前。在激烈的挑战中满足于现状，不求创新，在困难和问题面前畏首畏尾而失去机遇。历史延续可能保住了我们这一代人的生老病死，但医院的未来在这里会失去依托，医院的后来人就会如落花、如流水，作无根的漂泊。

>二、医院的改革与发展不应该再作为问题来讨论。

然而，改革与发展的阻力还严重存在，形势则要求在发展和改革中去努力超越和提升，在解放思想中统一思想。

改革与发展已经成为人们的共识，不再是讨论的问题了。而运行起来，阻力很大。“端起饭碗吃肉，放下筷子骂娘”，马上就转身来谈论“一大二公”“怀疑一切”年代的革命情景。那些不产生效益、不作出贡献、而依然有1000多元工资收入的人却在那里大谈是党的阳光雨露，同时马上就会拉下脸皮指责奖金上的分配不公。虽然卫星上天与刀耕火种并存，而效率与公正总是一对矛盾，公平、公正是全社会追求的一个文明标准。而创优不能奖，价值得不到体现，多劳不能多得，同样是失去公平、公正的原则。刀耕火种的原始落后行为决不是人们追求的一种时代精神，调整和创新就是要求我们去努力超越和提升。

外国政治家拿破仑早在100多年前就说过，中国是一头沉睡的狮子。20多年前这头狮子终于醒了，走改革开放治国之路。20多年来改革开放的历史，使中国成为世界巨人。然而巨人的两条腿一条是东部，一条是西部，东部这条腿健壮有力，而西部这条腿却是一条“跛足”，软弱无力，在竞争的运动场上，虽是巨人，却是“跛足”的巨人，怎么能和双腿强健的人去竞争呢？中央开发大西部的本意就是如此。而医院虽小，却属于巨人健壮的东部一条腿的一份子，有天时、地利和人和，要珍惜现有条件。落后就要挨打，贫穷就要受气，贫困是无声的悲哀。乞丐为了生存本能而低三下四乞讨，小偷大多数是因为贫穷、惰性和心态不平才去偷窃，发现后被众人围打而无力还击。全院党员干部都要树立六大意识：医院整体利益的大局意识、职工利益的群众意识、开拓创新的发展意识、优劣好坏的是非意识、利益分配的公正意识、救死扶伤的服务意识。

改革和发展的成功标志是业务总量不断上升，医院综合实力不断增强，职工收入不断提高。

>三、医疗质量、服务态度、技术水平始终是医院的生命线。

一切以病人为中心，以符合病人需求为原则，提升医院的社会知名度。

大家知道，院党总支确立的“二二三五”工作思路，提出争创“三个一流”即争创一流医疗质量、一流服务态度、一流技术水平，客观上说，技术水平确有高低之分，但不能以客观上的高低之分来原谅自己，争创一流特色技术水平，应该始终作为我们的努力方向。一流医疗质量、一流服务态度，应该成为检验我们的基础管理、基础工作、基础建设的工作标准。让我们感受“三基础”是永恒的真理，是全方位的影响，是精神面貌内涵的真实反映。院部人已经尝试四院人托管的滋味，大有“租界地人”的感受。那时候，院部人都规规矩矩，很少迟到早退、违规违纪，工作上小心翼翼。可是四院人走了，又故态萌发，我确实感到，院部人的忧患意识、敬业意识、协作意识、创新意识，比分院差得多，缺乏凝聚力、战斗力。奖金虽然不高，但还能保证每个季度有，除分配方案不尽合理外，仍然有分配机制上的弊端存在。还有就是长期养成一种惰性，我这样说决不是说的所有院部人，可能只是部分或少数人，即使是少数人，影响大，它在一定程度上阻碍了医院改革和发展的步伐。

病人作为特殊的服务对象，由于病魔缠身，身心都受到不同程度的伤害，他们对服务的敏感性最强，有的医务人员对病人的唠叨不耐烦，说话冷言冷语或置之不理；有的一心两用，边查房边谈股票，边看病人边聊天；有的擅自脱岗，病人不知道到那里去找医生；有的上班打手机，查看股票机，几个病人围住就诊却旁若无人；有的与药品推销商窃窃私语；有的故作清高，对病人不安慰、不解释，行动滞缓，置病人及家属焦虑心情不顾，产生不必要的纠纷；有些科室连勤工都管不好，在病人面前十分随便，甚至索取钱物；有些病人面对社会利益再分配、基本生活不能保证，产生对现实不满，把怨气撒向医院或是纠缠某些医务人员不足，到处告状，损害医院形象。医疗工作应该遵循科学规范的要求，但医疗服务必须具有人情味。医务人员的冷漠态度是社会最反感的，实际上也是对生命的漠视。医疗服务与商业服务相比，虽有特殊性，但本质没有变，医患之间同样应该是平等、公平、自愿、诚信的原则，尽管是医疗上的技术权威，但这种权威不能排斥对别人的尊重，不能剥夺被服务者的权利，创造一流服务态度，可以弥补医疗水平上的某些不足，也是化解医患矛盾的缓冲办法。

体现以病人为中心，即一切为了病人，为了病人的一切，这就要求我们提供服务的时候能够听取病人滔滔不绝的倾诉，甚至是不可思议的话题，能容忍病人甚至是荒谬的想法和固执己见的要求，进行耐心解释和指导，引导病人走出病态的怪圈，这是一个医务工作者最基本要求。我们不能容忍和姑息病人不断因为医疗质量、服务态度的举报、甚至医疗差错事故的发生，如果这样，我们就会处在无限的纠纷之中，对差错事故处理的态度也体现医务工作者对生命价值的态度。

有些事情可以千百次失败，唯有人命关天的事情，容不得任何疏忽大意。因为生命是世界上最宝贵的.，医务人员救死扶伤是天职，我们所有的工作就是接受人类生命的重托。

今年开展的“创优势、树品牌、迎挑战、铸辉煌”是贯彻“二二三五”工作思路和20xx年业务工作会议精神，每个领导干部都要结合自己的工作实际，抓紧抓实。慈善病人日渐增多，需要我们具有更高境界，更深的理念，更好的质量和态度来协助政府化解疏导社会矛盾和问题。针对上述问题的存在，并不需要等到社会高度发达后再去研究解决，我们要直面困难、正视问题，在总结成绩中树立信心、鼓舞斗志，在问题和困难面前，增加政治责任感和使命感，决不能等到问题积重难返再去解决。

>四、坚持以人为本，推行医院人文化战略。

创造团结奋斗、宽松和谐、积极向上的氛围，同时必须与管理体制、人事制度改革实行同步。

医院是知识分子集中、高层次基层单位，是生产力发展的先进代表。广大医务工作者忠实于祖国的医疗卫生事业，为了自己事业执着追求，往往终身在医疗岗位上辛勤工作、刻苦学习，一切为了病人，即使是一种病例，短则几个月、几年，甚至十几年、几十年的奋斗不息，永无止境，直至弄懂弄通。不管是风雨交加，还是寒冬酷暑，只要医院一声呼唤，随时投入紧张的工作，以事业为重，以病人为重，以医治病人病痛为天职。尽管改革开放20多年来社会财富丰富了，生活水平提高了，他们不可能象“大款”“大腕”享受改革开放带来的高消费，也不会象歌星、影星那样一举成名，因为囊中羞涩，他们往往为了房子、孩子、“妻子”而饱含泪水，因为没有票子。在金钱的社会里，他们往往显得无可奈何、忍气吞声，他们往往视面子为人格尊严，在利益分配上体现“一大二公”。此情此景，谁来保护他们，调动他们的积极性，这就需要用政策保护，机制维护，领导呵护。利益分配向一线政策倾斜，奖金的机制维护、领导关心和支持，应该成为我们分配体制的决策重心。要造就典型，树立比学赶帮，培养爱护人才成长。体现病人第一、医生第一。然而医疗是一个整体运行过程，三分治疗，七分护理，在“名医”战略中也包含着护理，护理也应该是人才辈出，受到应有的尊重和关怀。

人才引进，特别学科带头人的引进是最廉价的成本投入，是产生效率、效益优化的源动力，它还不同于大中院校毕业生的分配安置，人才流动是时代潮流，任何轻视、指责和排斥都是消极落后的观念。如同是奴隶制社会的以烙印划分群体一样。当然，我们立足自我，积极培养专业人才，培养和造就一支政治成熟、经验丰富的管理人才，也需要引进象李宁辉、唐丽琴等优秀技术人才，医院建设和发展才具有强大的生命力。

领导干部是一种导向，一面旗帜。每个领导都要努力培养自己的个性特点和完整的人格形象，努力缔造所领导管辖的人文化，实行公平、公道、平等、廉洁所体现的非权力因素影响，高尚的人格力量不用语言表达却胜过任何语言，不是由职务带来的权威却超过任何权威，才能造就一支过得硬、文明程度高、让病人放心、让人民满意的队伍。

培训也是一种效益，没有经过培训是一种成本，是一个负债。医务人员在诊治病人的同时也应该向病人传递医务知识，传递社会文明和公德。“博爱”花了几十万元进行人文化服务理念的专题研讨并不直接产生效益，而是创造这个过程来提高医院品位和层次，提升精神文化。因此，在医疗服务过程中，要强化服务理念，符合病人要求，提高服务品质，规范服务行为，完善质量保证体系。职能科室要在管理、指导、协调、服务的职能上增加分类指导，以人为本，加强培训，强化医院的社会知名度，提高医院品牌和层次，以追求市场经济的最大效益化。

医院人文化对内体现人与人和谐共处、积极向上，对外体现病人利益第一，要让病人满意。但是在推进人文化的同时，要实行人事制度的改革，严格院、科两级负责制，对不适应时代精神的人，必须以转岗、分流、下岗、辞退等措施。院行政要抓紧组织实施。

我们所处在一个“适者生存、物竞天择”的时代，忧患才能居危思进，忧患意识是一个人的良心所在，善于理性思考的人往往忧患激烈，在竞争和困惑中寻求生存、发展和超越。没有人能回过头来重塑一个崭新的开始，但任何人都可以从现在开始创造一个崭新的结局。高山流水，是扬起航海之舟的巨帆。

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！