

国家卫健委出台十项举措

加强基层呼吸道疾病诊疗服务

国家卫健委12月24日召开新闻发布会,介绍冬季呼吸道疾病防治有关情况。国家卫健委新闻发言人米锋指出,近日,全国医疗机构门、急诊呼吸道疾病诊疗量总体继续呈波动下降趋势。数据显示,12月22日,全国二级以上医疗机构门、急诊呼吸道疾病总诊疗量较上周同期下降8.2%,较高峰期下降30.02%。

进入秋冬季以来,城乡居民特别是儿童医疗卫生服务需求明显增加。对此,国家卫健委基层司司长傅卫表示:“我们特别出台了基层卫生健康便民惠民服务10项举措,让群众在基层就近就诊时更加便利舒心。”监测显示,从11月26日至今,基层每日呼吸道疾病诊疗量大概占全国医

疗机构呼吸道疾病诊疗量的40%。目前95%以上的基层机构储备的中药、解热、止咳类药品可以适应两周以上用量,90%以上的基层机构的指氧仪、制氧机等设备都配备达标。

中国疾控中心传染病管理处呼吸道传染病室主任彭质斌表示,最近一周的监测结果显示,当前急性呼吸道疾病呈现以流感病毒为主,其他多种病原体共同流行的态势。其中,流感活动处于高位但呈下降趋势。肺炎支原体、腺病毒、呼吸道合胞病毒等病原体呈现波动变化,新冠病毒活动处于今年以来的最低水平。专家研判认为,未来一周急性呼吸道疾病可能继续呈下降趋势,病原体以流感病毒为主。

目前呼吸道疾病高发,加之全国多地寒潮来临,上海市闵行区古美社区卫生服务中心全科副主任医师刘韬从家庭医生的角度建议:尽量在呼吸道疾病高发季节来临前完成流感疫苗接种,一般每年入秋以后居民就可以到社区进行流感疫苗接种;尽量减少室内聚集性活动,外出回家要及时洗脸洗手换衣服,避免间接传染;在公交、地铁、医院候诊厅等人群密集的场所,要科学佩戴口罩;家中要适当通风;社区患有慢性呼吸道疾病的患者要定期和家庭医生进行联系,做好疾病的随访和评估,防止在秋冬季出现慢性呼吸道疾病的急性发作现象。

(金振娅)

【简讯】

霍邱县邵岗乡——

宣传医保政策

为保障医保缴纳全覆盖,近日,霍邱县邵岗乡通过入户宣讲、喇叭广播积极宣传医保新政策,帮助居民进一步了解医疗保险新政策。医保政策宣传,有效提高了居民参保率,为乡村振兴保驾护航。(吕文欢)

霍邱县新店镇——

整治人居环境

近期,霍邱县新店镇组织开展环境集中整治,安排人员查看已整治的臭水沟、脏房屋是否有反弹现象,总结环境整治优秀经验,剖析长期整改不掉的“顽固污渍”,对症下药,坚持将其彻底整改。(张辉)

新时代让思想政治“软实力”成为医院人才队伍建设“硬支撑”的实践与思考

合肥市第三人民医院 曹墨妮

摘要:人才是医院发展的战略性资源,医院要实现高质量发展,人才是关键。医疗行业竞争愈加激烈,医院持续、健康发展的坚实基础离不开“人才立院、人才强院”。人才队伍建设不仅要聚焦引才、育才、用才等环节,更要进一步强化思想政治教育,激励专业技术人才通过自己的努力,在优质服务上寻求自身价值,助力医院高质量发展,真正让思想政治“软实力”成为医院人才队伍建设“硬支撑”。

关键词:医院;思想政治;人才队伍建设

近年来,合肥市第三人民医院深入贯彻落实党中央关于新时代人才队伍建设的决策部署,全面加强人才队伍建设,实施职工提质工程,紧紧围绕医院发展各阶段中心任务,持续推进医院人才队伍建设纵深发展,持续筑牢医院和谐、稳定、高质量发展的底板,对内引领职工践行统一的思想价值观念,向外辐射社会公众品牌展形象,推动文化兴院、文化强院,树立了鲜明的医院公众形象,促进了高质量发展。

一、医院人才队伍建设中面临的问题

1、区域定位影响。多元化社会办医格局使医院面临着巨大的市场竞争压力,作为省会城市市级公立三级综合医院,既没有省级医院的丰厚底蕴,也没有基层医疗机构政策支持的力度,医院基本建设、人才培养、学科建设等,都需进一步依托上级部门提供的政策及经费支持,想要进一步提高职业发展、薪酬待遇等方面的竞争力和吸引力,薪酬总额有限。

2、医院人才梯队不完善。一方面医院高层次人才缺乏,中青年拔尖人才和具有创新能力的学科带头人有限,急需专业学科带头人强化学科建设能力;另一方面部分科室人才结构断档,中坚力量薄弱,而业务骨干培养需一定周期。重点(特色)学科数量不足,技术优势不突出,标杆性人才、学科带头人、名专家缺乏,院内知名专家、省级专业学会主任委员任职人数偏少。

3、人才流失现象。由于历史原因加上省级医院的虹吸效应等,区域平台对优秀人才的吸引力明显落后于周边经济发达省市,加上一部分医务人员存在畏难情绪,缺少无私奉献精神,医院人才队伍会因待遇、个人求学及发展等原因流失。

二、思想政治工作在医院人才队伍建设

中的重要性

1、增强人才队伍职业道德。医疗工作作为重点领域,近年来疾病谱新变化、重大突发公共卫生事件对医务人员专业能力水平、应急防控等提出更高的要求,超负荷工作量、高风险预警、严峻的工作环境给一线医务人员带来的紧张压力,面临心理和身体的双重考验,处理不好甚至演变成心理焦虑,需要通过加强思想政治工作的方向性和引导力,对医务人员进行人文关怀和心理疏导,增强医务人员的理想信念、责任感和使命感。

2、构建和谐医患关系。新医改形势下,患者群体构成调整、医保政策更新等因素,患者需求更多元化,医务人员对待患者的观念发生转变,为了进一步引导医务人员提供既有优质诊疗又收费合理的医疗服务,构建更加和谐的医患关系,同时帮助医务工作者建立健康的心理状态,都需要进一步做好思想政治工作,提高医院人才队伍思想水平。

3、提高医院核心竞争力。沃枝叶不如培根本,根基稳才能枝干正。人才培养周期性长,高层次人才引进难度大,为了留住人才,只采取提高物质待遇,一方面医院经济压力巨大,另一方面易引起行业无序竞争。通过思想政治工作,对不同层次人才对症下药、因材施教,才能有效激发不同种类人才的价值,实现人才价值效果“最大公约数”,真正体现医院核心竞争力。

三、现阶段医院人才队伍思想政治工作中面临的问题

1、重视思想政治工作程度不够。医院人才队伍建设中思想政治工作开展不够深入,一是思想观念陈旧,潜意识里偏重临床工作而忽视思想政治工作的重要性,往往满足于把医疗工作做好,安于现状,缺少竞争意识,或是只关注与待遇、晋升等相关的内容,而认为思想政治工作比较虚,不能具体落实到工作中。二是医务人员因为临床业务工作量大而无暇顾及深入开展相关思想政治教育活动,理论学习与业务实践不能深入结合。

2、专职思想政治工作人员不足。现有的专职思想政治工作人员人数有限,难以承担专项工作,或思想政治工作由业务人员兼职,很难提供科学、专业的思想政治指导,不利于医院人才队伍思想政治工作的深入开展。医院对医疗专业技术人员对引进培养非常重视,往往忽略对思想政治人员引进及培养,思想政治工作人员业务能力未及时更新提升,一定程度上也影响思想政治工作积极性。

3、思想政治工作形式缺乏创新性。思想政治工作并不限于书面材料学习,读报纸、念文件的单一方式不易激发学习兴趣,让思想政治工作流于形式,缺乏必要的监督管理与考核体系。医疗人才与思想政治工作人员之间未能很好沟通交流,思想政治教育工作没有发挥应有的作用。

四、思想政治工作助力人才队伍建设的建议

(一)加强领导,提升人才工作水平。

1、坚持党管人才,树立强烈的人才意识。医院深入贯彻学习习近平总书记关于做好新时代人才工作的重要思想和系列重要讲话精神,坚决执行上级主管部门对人才工作的各项部署。医院党委坚决落实把方向、管大局、作决策、促改革、保落实的领导作用,把党管人才工作落到实处,充分发挥党建引领作用,始终将人才队伍建设放在关键位置,持续促进人才驱动和医疗质量、服务水平提升同频共振。

2、组织协调,齐抓共管。

院党委高度重视,将人才工作作为重要工作内容学习部署,在党委会、全院大会、行政例会、科主任会等会议上作为重点工作多次强调,并通过领导班子成员联系高层次人才、座谈会、开展调研等方式,在全院提出人才优势即是品牌优势的理念,要求各部门按照职能切实围绕人才建设的战略重点履行好自己的工作职责,不断完善党委统一领导,组织部门牵头,职能部门密切配合,各科室广泛参与的人才工作格局。

3、定期调研,深入一线。

做好思想政治工作必须要抓好“深入”和“深刻”,有效的思想政治工作必须要深入一线,深入实践。医院管理者必须定期走访临床一线科室,结合行政查房、业务督查、座谈会等方式,深入到医疗人才的实际工作中,有针对性对人才开展思想政治工作,发现问题及时解决,才能真正推动思想政治工作走心走实,避免思想政治工作与实际工作相脱节。另一方面,思想政治工作必须要深刻,更要求对所遇到和面临的问题有科学深刻的鉴别、判断和分析,深入调查研究结合深刻剖析,让思想政治工作真正渗透和感染到人才队伍建设工作中。

(二)思想上引导,提升医德修养。

1、加强思想政治教育,增强政治觉悟。强化人才德行培养,把思想政治教育贯穿人才培养的全过程、各方面,抓实抓好人才的思想教育,不断提升思想道德素养。加强

对优秀人才,尤其是高学历人才的思想教育,并使之成为习惯、自觉和责任,把思想政治教育融入情感,培养健康积极向上的思想状态。引导人才克服畏难情绪,主动去援疆援藏、健康扶贫、突发公共卫生事件等艰苦的工作岗位,经受吃劲岗位、重要岗位的磨练,在火热实践中摔打进步,积累经验,增长才干。

2、尊重人才,营造良好氛围。积极营造信任、尊重、支持、关爱人才的浓厚氛围,加速培养、引进和造就医德高尚、医术精湛、服务优质、群众赞扬,能够代表全市医疗水平和医德医风形象的医务人员,如经评比产生的优秀共产党员、十佳医务工作者以及受上级表彰的先进典型,并通过媒体多渠道、多方位地向社会宣传介绍他们的先进事迹,广泛宣传,发挥正能量作用,形成良好的引才氛围和名医成长环境。

3、思想引导,增强归属感。在思想上引导人才,多深入到人才群体中,经常采取协商、谈心等多种方式与人才进行思想上、感情上、生活上、工作上的沟通交流,了解掌握人才的所思所想、所需所盼,及时想方设法帮助解决。引导人才适应新时期医院发展的变化,对医院发展愿景、理念、医院文化有共同认可,增强各类人才对医院的认同感和归属感。在生活上关心人才,通过“量身定制”人才政策,切实满足人才的各类需求,解除人才干事创业的后顾之忧。

(三)开拓思想政治工作新形式。

1、补充思想政治专职工作人员。按照现代医院管理制度,充分发挥人力资源管理在公立医院思想政治教育工作中的主导作用,需多渠道引进及培养思想政治专职工作人员,将实际工作做实做细,及时发现问题,关心一线医疗人才的身心健康,让思想政治工作有更强的有效性和针对性,促进医院高质量发展。

2、与时俱进开展思想政治工作。实现机制创新、内容创新、方法手段创新,着力拓展思想政治工作应用场景,尝试利用“沉浸式”“情景化”等方式联系实际业务工作,将思想政治工作内容与医疗、教学、科研、心理健康等内容有机结合,依托网络、多媒体影音制品,借助医院文化宣传的方式对思想政治教育工作进行创新,力求图文并茂,增强思想政治教育工作的影响力,引导各类人才坚定政治信念,明确人生追求,找准价值取向,真正确立全心全意为病人服务的宗旨。

【理论研究】