

党建引领妇幼保健机构文化建设的实践

李文娟

(宁波市妇幼保健院, 浙江 宁波 315012)

【摘要】 医院文化是医院的灵魂, 是医院的软实力, 关系到医院的可持续发展和内生动力, 影响到顶层设计和战略定位。党建引领医院文化, 有利于确保正确的政治方向的同时, 增强文化建设的内涵和辐射力, 为文化建设提供强有力的保障。

【关键词】 党建; 妇幼保健; 文化建设

医院文化是群体性共识, 是通过事件展现出的群体文化, 是集体的共同意识和表现形式, 不仅对内形成医院凝聚力, 对外也能展示医院风貌^[1]。文化建设对于妇幼保健机构而言, 其重要性高于一般的医疗机构。妇幼健康反映全民健康水平、生活质量和文明程度, 妇幼保健机构作为承担妇幼保健公共职能的医疗机构, 其服务对象是妇女和儿童, 主要目的是为妇女和儿童提供高质量的医疗服务, 对人文医疗有着更高的要求, 因此加强文化建设, 有着非常重要的现实意义。

一、妇幼保健机构文化建设的现状

妇幼保健机构的服务对象是妇女和儿童, 相对于其他专科, 医疗风险更高, 对服务的要求也更高。但是妇幼保健机构普遍存在重业务轻文化, 职工的文化认同度不一致, 文化建设队伍力量薄弱等, 主要有以下几方面的表现。

(一) 党建引领文化的成效不明显

2018年, 中共中央办公厅印发了《关于加强公立医院党的建设工作的意见》, 党建和业务的深度融合还需要时间, 目前还存在两张皮现象, 职工对党建文化的认同度仍存在一定的偏差, 造成党建对医院文化的引领还处于初级阶段。

(二) 职工个体文化参差不齐

近年来, 包括妇幼保健机构在内的各大医疗机构不断扩容, 招收的年轻职工占相当比例, 职工队伍呈现年轻化。年轻职工, 尤其是90后、00后, 出生在工业快速成长时期, 受社会功利主义等影响较大, 具有较强的个人主义。他们入职时间短, 对单位的文化认同感不强。而高年资的职工, 工作时间长, 对单位的感情较年轻同志深, 对单位的文化具有较高的认同感, 但是这部分人对接受新事物的能力弱, 对文化建设的新形势和新载体的认同度存在钝性和滞后性。

(三) 文化建设队伍力量薄弱

大部分妇幼保健机构没有专职的文化建设人员, 均为行政部门人员兼职, 行政人员很多是医疗专业转岗而来, 对文化建设缺少专业知识。文化建设的组织架构不完备, 一定程度上阻碍文化的发展。

二、党建引领文化建设的重要意义

(一) 党建引领保证文化建设正确的政治方向

党建工作与医院文化建设密不可分, 党建工作是医院文化建设的基础, 医院文化建设必须以党建指导为方向, 两者相辅相成、互促发展^[2]。党委领导下的院长负责制实行以来, 党委发挥着把方向、管大局、做决策、促改革、保落实的作用, 对医院的全面发展把舵领航。党管文化, 文化建设作为党建的重要组成, 必须在党建的引领下以确保正确的政治方向。也只有将“两个坚持”“四个自信”融入文化建设中, 发挥党组织的政治核心作用, 医院文化才能在高质量发展的道路上不断前行。

(二) 党建引领是确保高质量发展的根本途径

当今社会面临着百年未遇之大变局, 医疗作为社会分工的重要组成, 自然不能独善其身, 外部的不确定性使高质量发展面临巨大的风险和挑战。应对不确定性的根本途径是锻造内核力量, 用内部的确性来应对外部的不确定性。把党建的政治领导力、思想引领力、群众组织力和社会号召力转化成引领和带动医院高质量发展的核心竞争力, 就是要把党建引领文化的构建, 作为医院高质量发展的出发点和落脚点, 突出政治站位, 建设大党建格局, 不断提升党组织的领导力和战斗力, 为培育具有竞争力的医院发展保驾护航^[3]。

三、党建引领文化建设的实践路径——以宁波市妇幼保健院为例

(一) 制度文化

制度文化也称保障文化,包括医院为进行规范化管理所制定的所有规定、办法、细则、制度、规程规则、流程、预案、须知等,它是医院价值观、道德规范、行为准则的具体反映。宁波市妇幼保健院制定了具有纲领意义的《医院规章制度管理办法》,所有制度的制定、审核、批准、发布、修订、作废均有严格的管理程序,确保了制度的合法性、规范性、时效性、精简性。院级规章制度和科级规章制度共1000多条。所有制度的变更,均会对知晓人员进行培训解读,确保制度有效执行落实。完备的制度文化,使职工的行为规范有了准则和规范。

(二) 支部文化

党支部作为党的基层组织的主要组成部分,是党的“细胞”和党的社会基层组织的“战斗堡垒”^[4]。支部文化建设是医院文化建设的重要组成,是确保医院文化建设取得实效的重要保障。宁波市妇幼保健院一方面不断加强各支部的理论学习,通过召开党员大会、三会一课、主题党日集中学习、业余自学等方式,组织党员认真学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想等,用正确的理论武装头脑,指导实践。另一方面通过开展载体丰富、形式多样的主题党日活动、微型党课比赛等,进一步增强党组织的凝聚力和战斗力。同时,开展“一支部一品牌”党建品牌创建,支部结合自身专业特色创建了党建品牌,推出了党建微信公众号,定期发布“三会一课”、主题党日、志愿服务活动信息和优秀党员事迹,宣传营造“党员先进,党员光荣”的文化氛围。通过开展多种形式的学习培训、讨论、主题党日和党建品牌创建,进一步丰富了组织生活的内涵和党员教育的效果。各支部结合专业特长走进学校、社区和山区农村等开展健康讲座和义诊活动,云课堂科普讲座等。在重大突发公共卫生事件和危急重症面前,在抗台、医疗忙季、文明典范城市创建等工作中,党员冲锋在前,发挥先锋模范作用,形成了具有特色的党建文化。

(三) 视觉文化

视觉系统形象直观、应用广泛,在医院识别系统中最具传播力和感染力,将医院的经营理念、价值观、医院精神、医院使命、医院作风,通过静态的、具体化的、视觉化的传播方式,有组织、有计划、正确地、准确地、快捷地传达出来,从而使医院的精神、思想、经营方针等主体性内容以视觉的方式得到外化。宁波市妇幼保健院非常重视医院的视觉系统建设,通过精准定位,予以标准化建设。2018年对医院的视觉系统进行迭代升级,从前期项目调研访谈、问卷调

查对医院历史进行系统梳理和深入剖析,在全面了解医院发展历程的同时,寻根溯源,整合优秀文化基因和精神内核。设计了与医院特点、服务理念相吻合的VI视觉形象系统,包括医院院徽、标识、用品等。尤其是凝练出全市第一个医疗系统的卡通吉祥物“团圆家族”,团圆家族卡通吉祥物融入宁波元素,以宁波的汤圆与生命的孕育为创意原型切入点,演绎出萌态十足、充满活力的一家四口卡通形象。在卡通吉祥物的应用中,与环境布置和医疗场景有机融合,打造沉浸式“儿童友好”医疗服务场景,营造了妇女儿童医院特有的充满童趣、温馨舒适的就诊氛围。

(四) 物质文化

物质文化包括医院环境、医疗设备、院容院貌、服务设施等,是医院实力的具体体现。宁波市妇幼保健院目前有两个院区,根据业务错位发展,为广大群众提供舒适、安全的医疗环境。尤其在医疗领域“最多跑一次”改革以来,不断深入环境、流程的优化,提高人民群众就医的获得感、幸福感。以便民惠民为宗旨,开设门诊综合服务中心,提供各项便民服务,如出具出生医学证明、相关证明审核盖章、各种便民服务、咨询服务;成立出入院管理中心,推出床位预约,入院检查与入院手续办理等一体化服务,还提供出具医院等级证明、出院记录及疾病诊断证明审核盖章、免费出借平车轮椅等功能,完成入院常规检查和发放出院带药服务;设立了独立日间手术病区及独立日间手术室,提高日间手术量;设立投诉沟通中心和成立一站式检查预约中心,切实解决患者就医难题;开展中药饮片代煎、配送等服务,实现医院门诊“智慧药房”。以民生为导向,通过调整院内学科结构布局 and 空间再造,有效改善治理排长队现象,对人流量大,排队时间长的医技科室进行扩容改造,扩大候诊区域,优化服务流程。对需求量大的学科独立设科。同时,大力以“智慧医疗”为抓手,完善多途径的预约挂号方式,率先开展区域导诊服务,使就医更加透明、有序、便捷;提供6种支付途径,实现门诊自助结算、诊间结算、移动终端结算和病房自助结算、床边结算、移动终端结算等结算方式;对检查检验实行诊间分时段预约检查服务,同时检验检查报告实现电子化,患者可通过网上、APP等查询结果。

(五) 安全文化

安全生产是医院的底线,医院党委始终坚持“安全第一,预防为主”的基本方针,建立健全安全工作岗位职责与制度,深化安全生产,预防和遏制治安事

件、生产事故与火灾事故的发生。常态化重点围绕危化品事故隐患、安全生产和消防安全、医疗核心制度落实、医院感染管理、实验室生物安全、公共卫生安全、信息安全等 7 大类隐患,按照“全面覆盖、不留盲区、不留死角”的标准以及安全生产风险隐患动态核查机制,定期检查,坚持边摸排边整治,做到应查尽查、即知即改,探索形成长效机制,不断提升医院安全生产管理水平。各相关科室负责人带头抓、亲自抓,切实负起第一责任人责任;分管院领导扎实整改分管领域、分管范围内的落实工作,坚持“三个必须”原则,切实履行“一岗双责”。

(六) 宣传文化

通过凝练医院党建文化,提炼医院党建品牌,每年制定品牌深化活动,以党建为引擎,助推业务的发展。充分利用院报、院内网、官网、微信公众号、视频号,市内外各大媒体等平台,积极宣传医院的业务发展、学科水平、健康知识等,不断扩大医院的影响力和美誉度。通过每年评选优秀党务工作者和先进党员、十佳优秀医师、十佳护士等先进典型,并进行专题报道,在全院营造学习先进典型、争当先进、比学赶超的良好氛围。要求每位党员工作中佩戴党徽,工作证上标识党徽,两名党员身份,不断激励党员同志积极发挥先锋模范作用。

(七) 廉政文化

作风建设是体现党的先进性的重要标志,在党的建设中发挥着“基石”的功能^[5]。宁波市妇幼保健院党委始终以党建为引领,以健全监督体系、助力风险防控、强化廉政教育、弘扬清廉文化为抓手,创建特色“廉政文化品牌”,全力打造清廉医院建设。根据廉洁风险点与公权力清单制定权力运行流程图和防控措施,并汇编成册。用好“4321”工作法,强化综合监督效能。加强对药品耗材、选人用人、权力运行环节、内部审计的监督,“四轮”运转突出监督重点。发挥自我监督主动杆、社会监督支撑杆、闭环整改压力杆作用,“三杆”驱动强化监督执行。实行监督工作计划、监督工作整改管理,“两单”管理加强监督管控。创新实行纪检网格“一格一码”,构建“掌上”监督平台,“一码”布局提升监督时效。开展“四廉”行动,深化医院清廉文化,通过每月推出一个“廉视频”、每季发布一组“廉镜头”、定期开展一次“廉课堂”、建设一批“廉阵地”,全方位全领域推动医院廉洁文化建设。构建清廉医院建设常态长效机制开设“清风廉语”内网专栏,发布廉政警示教育学习内容,组织观看警示教育片,开展警示教育系列活动,

通过“正面引导+反面警示”组合拳,督促全院干部职工植廉于心,践廉于行。

四、党建引领文化建设取得的成效

(一) 国考成绩稳步提升

党建引领文化发展的最直观体现是医院高质量发展。这些年,宁波市妇幼保健院深耕医院党建引领文化建设,在全国绩效考核中稳步提升,位列第一梯队。在全国三级公立医院绩效考核(妇产医院系列)中连续三年位于 A 行列,不断争先进位,2020 年全国排名第 13 位,2021 年全国排名第 8 名,全省均排名第二。2020 年全国首次三级妇幼机构绩效考核,在全国 249 家三级妇幼保健机构中排名第 12 位,2021 年排名第 6 位,均位列 A++ 等级。

(二) 业务指标逆势增长

党建引领医院文化,在全院形成了良好的氛围,激发了医院发展的内生动力。宁波市妇幼保健院业务量稳步增长,以 2022 年为例,全院门急诊量同比增加 2.21%,出院病人人次同比增长 10.8%,手术量同比增长 11.13%。尤其是在全院出生人口下降的大背景下,宁波妇幼保健院的出生婴儿数,每年逆势增长,2022 年同比增长 6.86%。2022 年度医疗总收入同比增幅 7.56%,门急诊均次费用(不含体检收入)同比增长 3.26%,出院病人均次费用同比下降 3.21%,医疗服务收入占比 42.42%。

(三) 满意度逐渐提升

妇幼保健院的服务对象为高需求的妇女和儿童,以高风险的科室为主,业务量大,在市级医院中,投诉和信访较其他综合性医院高很多。通过党建引领文化建设的各项举措,投诉和信访量大幅下降,2021 年度被市级评为在社会和谐发展工作中做出突出贡献集体。患者满意度和员工满意度逐年攀升。

参考文献:

- [1] 张明文,杨鸣.公立医院文化的影响因素与建设策略探讨[J].江苏卫生事业管理,2019,30(3):363-366.
- [2] 卢利红.党建思政工作对促进医院文化建设的重要作用[J].企业改革与管理,2017(8):68.
- [3] 诸乃华.浅谈思想政治工作在企业和和谐文化建设中的作用[J].思想政治工作研究,2017,9(30):46-48.
- [4] 陈玮等.新时代本市三级公立医院基层党组织标准化规范化建设研究[J].党政论坛,2021年第1期.
- [5] 朱凡,唐文佳,俞郁萍.党建引领下公立医院文化建设的实践探索[J].党政论坛,2021,03:30-32.