

认真落实奖励政策 全力帮扶计生家庭

编者按:为了认真落实计划生育奖励扶助政策,河南各级卫生计生部门充分发挥计划生育利益导向作用,积极采取措施,确保独生子女家庭、计划生育特殊困难家庭等特殊群体享受计划生育奖励政策。这里选取各地的一些做法,希望给读者以启示。

发放独生子女父母奖金

本报讯 (记者张治平 通讯员赵莎)记者7月15日从安阳市龙安区卫生计生委获悉,龙安区强化组织领导,加强政策宣传,健全工作制度,实行责任追究制,按照客观、公正、公开、透明的原则,确保独生子女父母奖励费发放工作落

到实处。龙安区规范独生子女父母奖励费资格申请表,设立举报箱,公布举报电话,广泛接受群众的监督;加强宣传,确保独生子女父母奖励费发放政策家喻户晓。各乡镇(街道)在审核独生子女父母奖励

费发放对象时,做到人口数据库、人力资源网、居民身份证、居民户口簿“四对照”,确保符合条件的对象不漏发、不错发;严肃工作纪律,对不尽责、弄虚作假和违规操作的工作人员,视其情节轻重,给予相应的处分。

建立关爱帮扶体系

本报讯 (记者王明杰 通讯员翁莉)记者7月14日从信阳市卫生计生委获悉,信阳市卫生计生委抽调工作人员组成检查组,对信阳市平桥区申领计划生育特殊困难家庭一次性救助金的救助对象进行资格核查。此次核查采取查阅资料 and 实地走访相结合的方法。检查组对平桥区建立多元化、立体化计划生育特殊困难家庭关爱帮扶体

系给予了充分肯定。据了解,平桥区卫生计生委建立了“政府主导、部门协作、社会参与、注重常态”的计划生育特殊困难家庭关爱帮扶工作体系,规范逐级审核、张榜公布、社会监督等程序;加强管理,对相关表格证明材料进行逐人逐册,做到一人一档,专人专管,确保帮扶对象各种个案信息及时变更、准确无误;实行责

任追究制,坚持“谁调查、谁负责,谁取证、谁负责,谁审核签字、谁负责”的原则,明确责任,确保公开、公平、公正。此外,平桥区卫生计生委制定了“五定一包”责任制,即定领导、定计生干部、定服务对象、定服务内容、定服务时间,建立包保责任制,营造了全社会关心、关注、关爱计划生育特殊困难家庭的良好氛围。

开展优先服务活动

本报讯 7月14日,从孟津县卫生计生委传来消息,孟津县计生委对计划生育特殊困难家庭开展优先服务活动,包括优先签约服务、优先诊疗、优先转诊治疗、优先项目扶助、优先免费体检、优先医疗养老、优先心理关怀等。孟津县卫生计生委对县域内的10个乡镇卫生院提出了“四定”(定责任、定医生、定服务方式、定服务时间)要求。各单位负责人为第一责

任人,亲自抓,负总责;结合计划生育特殊困难家庭夫妻的身体状况,有针对性地安排医生为其提供签约服务;根据其身体状况商定服务方式,对行动困难者采取上门服务 and 接送的方式,实行人性化服务;结合实际,每年都为计划生育特别扶助对象(独生子女三级以上伤残、独生子女死亡后未再生育或者收养子女,女方满49周岁或夫妻)安排一次免费体检。(刘永胜 畅巧明)

落实中招加分政策

本报讯 (通讯员朱仁亮 张冬杰)7月15日,从巩义市卫生计生委传来消息,巩义市已有784名独生子女家庭(农村领取独生子女父母光荣证的)子女和计划生育双女户家庭的子女,享受了中招加分政策。为了确保中招加分工作的顺利开展,巩义市采取“三项措施”(做好舆论宣传、做好排查登记、做好资格确认),全面推进农村独生子女父母光荣证家庭的子女、计划生育双女户家庭的子女中招加

分工作。巩义市卫生计生委充分利用广播、电视等媒体进行宣传,让广大群众了解中招加分的条件、申报程序、所需证件、时间安排及注意事项等,做到家喻户晓。村级计划生育干部通过电话、短信、上门告知等形式排查符合加分政策的对象,及时收集相关资料并登记建档。

对审核通过的考生,巩义市在学校、村政务公开栏进行张榜公示,公布举报电话,确保中招加分工作的透明度。

成为「世界人口日」主角 郑州社区楼长

本报讯 (记者刘 晓 通讯员朱亚男)7月11日清晨,郑州市绿城广场上鼓乐齐鸣。这并不是为商业活动而奏,而是为社区楼长鼓劲。当天是“世界人口日”,来自郑州市二七区的32位基层计划生育工作者受到了表彰。

这32位基层优秀代表,都是对社区家庭工作倾注满腔热情的社区楼长、社区片医们组成,他们常年活动在基层,关心每个家庭的和谐、健康与幸福。

“家庭是社会的‘细胞’,每个家庭的幸福都关系着社会发展大局。”郑州市二七区副区长在活动现场表示,将“世界人口日”的主题确定为“关注家庭幸福和谐”,目的是增强有关人员服务群众的意识,表彰的基层优秀代表正是这方面的实践者。

据介绍,1990年,联合国人口基金会把每年的7月11日确定为“世界人口日”,以提醒各国政府高度关注日益严重的人口问题。40多年来,郑州市坚持人口与发展综合决策,人口素质明显提高,有力地促进了经济社会协调发展。

在活动现场,郑州市卫生计生系统设置了多个咨询点,开展计划生育政策法规咨询、免费健康检查等活动。

美在基层

向“最美防汛爸爸”致敬

□李建军

交通瘫痪、商店歇业、汽车被淹,一些小区停电、地下室甚至一楼大面积灌水……7月9日凌晨,一场特大暴雨突袭新乡,市区各主要街道一片汪洋。

遭遇洪涝灾害,许多人都往家赶,新乡市职业病防治研究所的一群年轻人却按照上级的指令顶风冒雨到单位集结。

已走过无数遍的上班路,今天却变得如此艰难。没有公交车,也不能骑车,只能徒步前行;许多道路积水没膝,甚至超过腰部;救灾的卡车经过时,掀起的“浪花”超过头顶;道路深浅不一,哪里漏电,哪里井盖被冲开了。大家都无从知晓。危险时刻,雨伞、树枝都成了探路工具。

困难重重,但阻挡不了大家在水中向单位挪动的步伐。历经坎坷,这群年轻人全部在规定时间内到达单位。大家清除了单位的积水,巡视了楼层,向防汛指挥部报告了单位情况,做好了准备,随时待命。晚上,大家轮流值班,直到7月10日14时接到上级通知后才

撤离现场。据了解,陈龙家住22楼,当时家里停电,他毅然丢下正在坐月子的妻子和未满月的孩子;李明是离单位路途最远的职工之一,当时家里停电,他将妻儿安顿在宾馆之后就走了,历经2个多小时,终于来到单位;黄超的上班路线积水最为严重,个别路段,他几乎是“游”过去的;万永彪接到电话通知时,正在感冒,经过雨水浸泡,第二天高烧不退;因交通瘫痪,妻子下夜班没法回家,陈威将孩子送给附近的岳母,第一个到达单位。

看到这群可爱的年轻人,有人突然发现他们恰好都是年轻的爸爸:陈龙的孩子未满月,黄超的孩子3个月,万永彪的孩子6个月,陈威的孩子7个月,李明的孩子不满5岁。他们舍小家、顾大家的事迹很快就被上传到网上,网友们纷纷给予关注,称他们为“最美防汛爸爸”。

让我们向“最美防汛爸爸”致敬!(作者供职于新乡市职业病防治研究所)

镇平县

积极落实两孩政策

本报讯 7月15日,从镇平县卫生计生委传来消息,镇平县采取多种措施,切实加强管理,保障母婴安全,保障全面两孩政策顺利实施。

镇平县成立母婴安全工作领导小组和专家组,加强危重孕产妇救治中心建设,不断提升对危重孕产妇和新生儿的会诊、转诊及救治水平;完善以妇幼保健机构为龙头,以乡镇卫生院为枢纽、以村卫生室(所)为网底的妇幼健康服务网络,并充分发挥网络资源优势,为妇女儿童的健康保驾护航;提高妇幼保健服务能力,多次举办基层妇幼保健技术培训班、围产期系统规范管理培训班等,共培训县、乡、村妇幼工作人员500多人;做好咨询和高危因素筛查工作,加强质量安全管理,对高龄孕产妇提供健康咨询和指导服务,开展孕产期风险评估,筛查危险因素;围绕危重孕产妇救治工作,组织开展高危孕产妇急救演练,提高相关人员的快速反应和处置能力。

此外,镇平县认真做好孕产妇保健、儿童保健、婚前保健工作,落实农村孕产妇住院分娩补助、新生儿疾病筛查等工作;严格督导检查,对发现的问题,责令限期整改。(乔当归 刘向镇)

征稿

为了及时传达党和政府有关人口和计划生育工作的方针政策以及国家相关法律法规,宣传人口计生工作者的新形象,传播人口计生工作的正能量,本版开设《业内要闻》《基层动态》《理论探索》《热点追踪》《美在基层》《连心桥》《婚育新风》《我在他乡》《优生优育》等栏目,欢迎广大读者踊跃投稿。

联系人:采凤娇
电子信箱:757206553@qq.com
联系电话:(0371)85966358



7月7日,德国著名妇科专家约瑟夫·迈耶来到修武县五里源乡卫生院,进行了妇女病筛查。修武县卫生计生委邀请新乡市妇幼保健院妇科专家和约瑟夫·迈耶一起为辖区妇女,开展了妇女病筛查公益活动。在此次活动中,专家们共为150多名妇女免费做了彩超、乳腺红外线等检查,人均减免费用500多元。

论医院文化在医院发展建设中的作用

郑州市中心医院 丁凡

管理理论在其发展过程中,从来没有脱离过文化的环境。随着经济全球化发展,医院与医院之间的竞争越来越表现为文化的竞争,医院文化建设对医院生存和发展的影响越来越大,成为医院增强竞争力的基石和决定医院兴衰的关键因素。在这种情况下,对新形势下医院文化的研究、运用和实践显得尤为重要。

一、医院文化对医院发展的促进作用

医院文化是一种以全体职工为中心,以培养具有管理功能的、系统的、完善的精神文化为内容,以形成医院具有高度凝聚力的发展理念为目标,使医院增强对外的竞争力和适应力,增强对内的向心力和活力的管理制度和方法。

从本质上看,医院文化是一种产生于医院的文化现象,它的出现与现代医院管理在理论和实践的发展密不可分。从管理的角度看,医院文化是为了达到管理目标而应用的管理手段,因此,医院文化不仅具有文化现象的内容,还具有以下特点:

独特性。医院文化产生于不同医院,每家医院都有其独特的文化氛围,医院有自己在发展里形成的价值观。比如,郑州市中心医院,就是努力把医院建成一个综合诊疗能力强、学科特色突出、分级诊疗机制完善、内部运行高效、品牌更具影响力的,具有区域优势的学术型、数字化医疗集团。因此,该院形成

的医院文化就有别于其他医院。

难交易性。医院文化是医院职工所认同的并用来教育新成员的一套价值体系(包括共同意识、价值观念、职业道德、行为规范和准则等)。例如:甲医院优秀的医院文化,是被甲医院职工认同的一套价值体系,能极大地促进甲医院的发展,但它出自甲医院,不一定能被乙医院职工认同,也不一定适合乙医院,对乙医院未必能起到促进作用。

难模仿性。现代医院的核心竞争力、技术创新可以模仿,但医院文化不能模仿。医院文化有独特性,是一套非常复杂的价值体系。因此,医院文化成为医院核心专长与技能的源泉,是医院可持续发展的基本驱动力。

医院文化的内容十分丰富。狭义的医院文化包括医院哲学、医院价值、医院精神、医院道德、医院形象、医院制度、医院环境、医院礼仪、医院风尚等无形的意识形态及与之相适应的文化结构。以上列出了一些主要因素,而且这些因素是互相联系、互相渗透、互相牵制的,相互关系复杂,从层次结构上去研究,可以概括为物质层、制度层、精神层、社会关系和社会组织层等层次。

二、医院文化对医院发展战略的现实意义

医院文化管理是一种以人为核心,以群体为主体的现代医院管理理论和管理方式,其丰富的内涵、科学的管理思想、开放的管理模式、柔性的管理手

段,为医院管理创新开辟了广阔天地。医院文化管理就是把培育先进的医院文化作为加强医院管理的关键措施,把全面提高人员素质作为医院发展的根本途径,它是一种先进的医院管理方式。

(一)建立符合医院实际的文化体系

医院文化建设离不开医院发展战略。医院战略是一家医院的长期规划,必须把它作为一项重要工作来抓。对于尚未进行战略发展规划的医院来说,医院文化建设的首要任务就是要规划出医院发展战略的轮廓,或者制定出医院的发展战略目标,并将此作为医院文化建设的依据,只有这样才能使医院文化扎实有效地开展下去,才能提高医院的核心竞争力。

文化体系主要有:对医院宗旨、章程和纲领的正式陈述;医院的布局与外表形象设计;树立榜样,加强内部培训;有明确的奖励和级别制度及提升标准;有关人物的事件和故事、传说和格言等;医院管理者的工作重点、手段和控制方式;管理者对关键事件和医院危机的反应;组织的设计和构造方式;组织系统和程序;人员招聘、选用、提升、退休等方面的工作标准。

(二)推动医院提高核心竞争

凝聚作用。医院文化可以培养职工的团队意识,增强医院的凝聚力。团队意识代表着医院职工的共同利益和共

同目标,它促使人们改变原来只从个人角度出发的价值观念,潜意识地产生一种强烈的向心力,达到自觉关心医院、承担医院责任的目标。

激励作用。医院文化注重研究的是人的因素,强调尊重每一个人、相信每一个人,凡事都以职工的共同价值观念为尺度,最大限度地激发职工的积极性和创造性。

协调作用。医院文化的形成使医院职工有了共同的价值观念,对很多问题趋于一致,增强了相互之间的信任、交流和沟通,使医院的各项活动更加协调。

约束作用。医院文化对职工行为具有无形的约束力,经过潜移默化形成一种群体道德规范和行为准则,实行外在约束和自我约束的统一,培养职工对医院的忠诚度。

促进作用。医院文化可以促进职工素质的提高,职工素质是医院文化建设的基础。医院文化塑造的过程,也是对职工思想、文化、业务等方面培训和提高的过程。广大职工素质的提高有赖于医院有计划、有针对性、长期不懈的系统教育。除了搞好党的方针政策教育外,要把医院精神贯穿于各项教育之中,并针对行业特点开展职业道德、职业道德、职业技能和职业纪律教育。

塑形作用。医院文化可以树立医院形象,提高社会知名度和美誉度。一家

医院要想在社会上树立良好的形象,不仅要靠过硬的技术、服务和医疗质量来实现,更需要这家医院在长期的发展中不断总结自我,提炼成一种特色文化。目的是通过宣传、展示,提高医院的知名度和竞争力,增强职工的荣誉感、自豪感和责任感。

(三)医院文化可持续发展的力量

众所周知,物质资源总有一天会枯竭,但是医院文化却是生生不息的,它可支撑医院可持续发展。

在当今社会,知识经济时代的来临使人才成为医院生存和发展的关键。医院拥有大量的优秀人才,并留住人才,对医院的发展是非常重要的。因为这是能够推动医院实现升值的人力资本。对人才的争夺已经成为当前国际竞争的一个重要方面。如果单纯以金钱报酬为标准,只会导致职工没有归属感、频繁跳槽。长此以往,就会形成恶性循环,对人才成长和医院发展都会造成消极影响。

三、多方面加强医院文化建设

医院文化作为凝聚职工归属感、积极性和创造性的人本管理理论,正被人们所认识和重视,并在很多知名医院得以广泛应用和推广,成为焕发医院管理活力、推动医院可持续发展的重要标志和最经济的战略资源。

(一)从道德层面加强医院文化建

设

“有耻且格”的观念。仅靠制度约束,职工虽然按要求去做了,但心理上不认为这样做可耻,仍然解决不了根本问题。如果动之以情、晓之以理,使职工认清为什么不能这样做的道理,就会自觉规范自己的行为。从现代道德观念来说,就是教育职工具有集体主义精神和爱国主义精神。

(二)从制度层面加强医院文化建

设

建立积极有效的激励与约束机制。这个机制可以让职工感到是为自己做事,让职工有动力、有压力、有成就感和责任感。这样的优秀人才可以脱颖而出,管理团队也会考虑企业和优秀人才的长期发展问题。

(三)从法律层面加强医院文化建

设

倡导诚信观念,把诚信观念作为一种道德价值、一种商品价值或者一种资本价值推广的同时,我们应健全诚信体系。

文化是明天的竞争力,要想进一步推动医院发展,真正成为一流的医疗机构,就要借助医院的文化软实力。成功的医院必然有强大的医院文化作支撑,没有卓越的医院价值观、医院精神和医院哲学信仰,再高明的医院管理战略也无法取得成功。医院文化的发展并不是一蹴而就的,需要在不断沉淀的基础上逐渐发展壮大,这是一个中长期的过程。