

■ 本期关注

医院的核心竞争力在很大程度上受到医院文化的影响。建立良好的医院文化能有效保障医院的长期稳定发展。本文对于新形势下医院文化建设过程中面临的挑战进行了解析,并提出了相应的对策,以供相关人员对当前医院文化建设工作进行参考。

新形势下 医院文化建设面临的挑战与对策

□李国民 顿荷蕾

党中央明确指出,在新形势下,文化是提升一个民族凝聚力和创新力的重要因素,并且能够展现出国家实力的强大。医院是保障社会稳定的重要组成部分。在新形势下,加强医院文化建设显然是非常重要的。当前,我国医药卫生体制改革不断深化,现在已经进入关键时期,对于医院提出了更高的医疗技术和管理技术要求。在医改进程中,怎样做好医院文化建设工作成为当前工作的重点内容。

近年来,医院文化建设工作逐渐提上日程,很多医院都开展了相应的理论研究与实践,并取得了较好的成绩。

但是,当前医院文化建设还存在一些问题,面临很多挑战。下面,我们就对这些挑战进行论述。

一、对外在形式过于看重而忽视了文化内涵

大多数医院虽然逐渐重视起医院文化建设工作,但是,有很多医院的文化建设工作仅仅停留在表面,过于注重形式上的统一而没有重视精神上的建设。

部分医院统一了医务人员的服装、各类标识,还开展了一些文娱活动,但是并没有将医院文化的内涵发挥出来,没有重视内部管理。

医院文化建设过于注重形式而没有文化内涵,就很难得到职工的认同,那么,医院文化建设工作就很难真正开展起来。

二、医院文化建设创新不足

很多医院互相模仿,在文化建设上一味抄袭,对于其他医院的文化建设不经分析直接拿来用,并没有真正考虑到自身的实际情况与职工的感受,失去了自身的医疗特色,导致很多医院的文化建设雷同,没有特点,抹杀了医院的个性。

因此,我们在建立医院形象的同时,还需要提高医院文化创新意识。

三、建设医院文化过于急功近利

在医院文化建设过程中,有些医院一开始非常盲目且过于急功近利,期待文化建设成果快速显现出来。但是,医院文化建设的成果并不会很快显现。在这种情况下,一段时间后,一些医院对文化建设的热情就慢慢消退了,对于文化建设的重视程度也逐渐降低了。

此外,一些医院文化建设工作没有长期的战略目标与战略规划,没有长期稳定的建设环境。一旦医院的领导层出现变动,则医院文化建设的方向与重点都会发生偏移。

应对挑战,我们需要哪些对策

在新形势下,加强医院文化建设工作能有效落实科学发展观,并帮助医院长期、稳定、科学发展,有效保证了医院核心竞争力的提升,实现了医院的精细化管理与长期战略发展目标。所以,建设良好的医院文化对于医院管理者来说非常重要。

一、统筹协调,建设系统性的医院文化



当前,很多公立医院的服务主体不是非常明确,并且医院文化的管理理念滞后,效率也不高。

在国家的规划当中,公立医院是以计划经济为基础进行管理的,政事不分,医院的经营管理效率也很难有大的提升。

但是,当前医改的主要内容就是对于医疗机构的管理体制进行深入改革,以更好地执行国家制定的医改政策,解决好医院文化建设过程中存在的一些管理理念问题,对于医疗体制、管理制度进行完善,将卫生行政部门与医院分开执行,使医院成为一个单纯的经营性质的机构,将卫生管理事

业交给卫生行政部门,并以此提升管理质量和管理效率,从而提供更好的医疗卫生服务。

因此,医院文化建设,在管理上有了精细化、标准化、规范化的更多要求。

在这中间,精细化管理是一个“自上而下”的质量监管系统,医院领导层应依托信息资源与大数据,搭建起规范化、专业化、系统化、信息化的医院管理平台;品管圈是一个“自下而上”的质量管理工具,是由一线工作者自发主动地发现工作场所中存在问题,从而达到全员参与、全程控制、全方位开展的“三全管理”。

二、提升认识,找准医院文化建设的目的



价值观念是一个人、一个组织对客观事物价值的基本观点,包括组织存在的意义和目的以及该组织中人的各种行为和利益的关系等。

医院管理层在建设医院文化时,首先要构建医院的价值观念。医院的价值观念是医院在长期实践中,全体职工普遍认可和遵循的、具有医院特色的价值观念、团体意识、工作精神、行为规范和思维方式的总和。医院文化的价值观念包括4个层面,即物质层、制度层、精神层和行为层。

物质层是一种以物质形态为主要研究对象的表层价值观念。

制度层主要是指对全体职工的行为产生规范性、约束性影响的规章制度

和职工行为准则。

精神层属于精神文化,它是医院在长期工作实践中所形成的职工群体心理定式和价值取向,是医院构建价值理念的核心与灵魂。医院的组织精神主要是指组织群体的共同心理和精神风貌,反映了全体职工的共同追求和共同认识,对组织整体和每位职工的价值取向和行为取向具有引导作用和凝聚作用。

行为层是医院的行为价值取向。

构建医院的价值理念则需要引导全体职工树立正确的价值观念和工作精神,加强职工的团体意识,坚持正确的行为规范,并培养职工奉献精神、创新医院文化与管理运营的思维。

三、结合实际,展示医院文化的独特色彩

一家医院缺少了特色文化,就像是一个缺少了生命力。

如果没有自身的医疗特色和相应的医院文化作为支撑,则当地的其他医院与患者就很难对这家医院建立起良好的印象,医院的长期发展也就无从谈起。

因此,建设医院文化需要打造出自身特色,建立属于自己的品牌效应,从而获得良好的品牌形象以及在同行当中较高的知名度。

比如,一家肿瘤专科医院可以在

临床实践过程当中将各个学科协同起来,寻找出一条规范化治疗肿瘤的道路,树立肿瘤领域的特色优势;也可以

不定期举行一些公益宣传活动,在社会宣传上加大力度,将自身的医疗优势发挥出来。

四、遵循规律,确保医院文化建设的长期发展



构建行为规范,医院首先要引导全体职工恪守职业道德、维护医院利益和国家利益。

其次,医院要发挥道德规范的作用与导向功能,用理智的约束和科学的医院价值观,对职工的思想、心理和行为进行约束与引导,促使全体职工从内心产生一种奋发进取的精神效应,最大限度地激发职工的积极性。

此外,医院要对职工的薪资待遇遇进行提升,一些中小型医院更应该这样做,这样能有效留住高技术专业人才,保证医院的发展更加长远。

同时,医院也要给职工提供晋升空间,让职工觉得自己留在医院长久工作下去是有前途的。这样,职工在工作时会更加努力的,也能有效提升医院的各项工作成绩。

临床医生,应该成为院企合作的主体

□王启鸣

“在医院和企业的合作中,我们临床医生应该成为合作的主体,主动融入院企合作,发挥医者的创新主体作用。”这是2019年3月,河南省肿瘤医院与正大天晴、恒瑞医药签署合作协议后,我最想说的话,也是我对合作的期许。

之所以这样说,在于临床医生自身的价值。每天早上7点左右到科室,开晨会、交接班、查房、坐门诊、收治患者,晚上9点以后离开科室;碰到突发情况,凌晨两三点又要冲进科室……没有哪个职业比临床医生更了解患者的需求(护士除外),也没有哪个职业比医生更了解新技术、新药物在临床的应用效果。

科研,来源于临床需求,首先发现“临床需要什么样的技术和工具,需要做什么样的事情”,一定是临床医生。临床医生提出临床需求给企业、高校或科研机构,再由他们决定能不能研发、如何研发;等新药物或新技术研发出来后,需要进行临床试验,也离不开临床医生的观察、数据搜集、指导和参与。

因此,临床医生作为新技术、新药物的使用者,要从一开始就成为科研项目的发起者。我们要站在医院、企业或科研机构合作链条的最前端,及时把患者的诉求转化为技术问题,准确反映给研究机构和企业;在研发环节,善于从临床应用或疾病防控角度提出创新性研究方案,并在成果转化应用上发挥核心作用。

一句话,临床医生是连接患者、科研机构、高等院校、企业的枢纽,既是深化医改、提供基本医疗卫生服务的主力军,也是科学研究的主力军,肩负着救死扶伤与科技创新的双重使命。

说完了临床医生自身的价值,我们也来看看需要临床医生主动融入院企合作的外部因素。

第一大因素是患者。“医者父母心”。作为临床医生,尤其是肿瘤方面的医生,没有人愿意看到自己管理的患者“无药可医”,没办法可救。但凡有一丁点儿治疗希望,很多医生都愿意去尝试,也希望患者去尝试,以求最佳治疗效果。

但是,在现实生活中,很多肿瘤终末期患者,面临的是无法手术、无法放疗、无法耐受现有的药物治疗或对所有药物产生抵抗的窘境。

怎么办?寻求新药或新的治疗方法,可能有一线生机。而如何给自己管理的患者寻找新药,就需要医生手上有临床试验项目或知晓最新的药物临床试验,告知患者去参加。

此时,若患者有幸符合临床试验要求,就有可能用上疗效好、但目前尚未批准上市的新药,且不需要承担费用。同时,研究者也会给予其更好的关注和观察,若再加上用药期间患者不良反应低、治疗效果良好,相信很多医生都会发自内心为患者高兴。

不仅如此,企业发展也需要临床医生作为创新者积极参与,这样才能促使其研发出更多符合患者需要、临床需求的产品或服务,也更能检验其研发的产品是否有需要完善或改进的地方,以期产品尽快上市。

第二大因素在于医学发展需要。

巨大医学进步背后都蕴含着医生积极进行科研的力量。幽门螺杆菌的发现、上海交通大学医学院附属瑞金医院王振义等创用全反式维甲酸诱导分化治疗急性早幼粒细胞白血病等,都源于医生在临床中发现问题、提出问题,并积极进行科研,从而使全世界亿万人受益。我国内分泌代谢病专家、中国工程院院士陈宁光说:“科研与临床本质是统一的,不一定只有在实验室里进行的才是科研。科研浸润在临床的每一个环节,是每一位优秀医生飞翔成长的翅膀。”

第三大因素在于职称晋升等考核需要。

我国现行的医生晋升考核体系,需要我们做科研发论文。科研项目(论文题目)一般需要我们在临床中寻找,并要有循证医学依据。

但事实上,医生进行的科研无处不在。我们进行的每一项技术的革新、每一个用药方案和诊断方案的发展,都是科研,其浸润在临床中的每一个环节。作为一名优秀的医生,具有研究和探索能力是必备素质。

综上所述,我认为,无论是为患者着想还是提升自身水平的需要,有理想、有情怀的医生都应该主动融入院企合作,在其中发挥创新主体作用,在新药研发的路上主动作为,和患者并肩作战!

(作者供职于河南省肿瘤医院)



(作者供职于安阳肿瘤医院)

总结

总而言之,医院文化建设工作是一项较大的系统工程。医院领导班子需要沉下心来,长期努力。唯有如此,才能为医院的发展总结出一条正确的道路,做到与时俱进、保证医院文化建设工作稳步前行。

征 稿

本版主要栏目有《本期关注》《经验探索》《一家之言》《声音》《借鉴》《放眼海外》等,内容涵盖业务、行政、后勤、经营、医疗安全、医院文化、人事制度、医患关系等。稿件要求:论点明确、论据充分、条理清晰、语句通顺,具有一定的科学性和实践指导性,热忱欢迎您投稿!联系人:杨小沛 电话:(0371)85966391 投稿邮箱:343200130@qq.com 地址:郑州市金水东路与博学路交叉口东南角河南省卫生健康委员会8楼医药卫生报社编辑部门 邮编:450046

(本版未署名图片均为资料图片)