

# 医院政工强化思想政治作风工作的策略

熊 珍

湖南中医药大学第一附属医院 湖南长沙 410007

〔摘要〕在新时代背景下, 医疗事业获得了较大的突破, 也面临着新的发展机遇, 应当综合医院具体状况, 采取相应对策。在进行思政工作时, 应当充分意识到不同岗位中职工的意见与看法, 在这一基础上来对思政工作加以创新改进, 以此改进医院整体职工的作风问题, 提升综合思政水平。

〔关键词〕医院; 政工; 思想政治作风; 强化

〔中图分类号〕R197 〔文献标识码〕A 〔文章编号〕2095-7165 (2022) 06-152-02

随着我国有关政策的相继颁布实施, 医院思政作风工作已经是重点工作。医院是为治病救人的场所, 若想为广大人民群众提供文明、规范的就医环境, 就要求全体医疗工作者齐心协力, 形成优良的品德与崇高的职业操守, 以此真正成为人民的白衣天使, 基于为人民服务的原则来提升医院的整体医疗服务水平。

## 1 建立服务学习型组织

医院应当结合新时代下职工的要求, 变更“重管理、轻服务”的传统观点, 争取和职工建立良好的合作关系, 与之成为“交心朋友”, 切实地从职工具体状况出发, 关爱、尊重、依靠职工, 创建求真务实、高素质、服务型政工团队, 加强思政工作的创新优化。对政工人员思政作风工作加以创新, 首先需要转变传统理念下“由上至下”的管理理念, 应当让更多政工人员可以参与至建设与管理工作中, 二者也是今后绝大多数医院政工人员思政作风建设新的发展动向<sup>[1]</sup>。该种参与式管理模式有助于培养政工人员形成完善的责任与主人翁意识, 推动思政工作向着更为制度化、公正民主化、人性化的方向前进。

## 2 开通多方面举报途径, 保障职工举报作风问题的权利

政工人员需要采取各种途径来聆听基层人员的反馈意见与想法。在日常工作之中, 政工人员也有分配相应的本职工作, 是不能完全放下本职工作长期前往基层展开访问的, 而且因为基层医护人员对政工人员欠缺信任感或是一些私人原因导致基层职工即便了解医院中存在作风不正的现象, 却不会及时向上反馈, 在政工人员对其加以访问时选择隐瞒不表。这一现象的出现, 主要在于基层职工的权利未能得到切实保障, 基层职工对医院管理制度存在不信任的想法, 担心在反馈之后受到打击报复从而影响到日后工作前途。为此, 政工部门需要在确保职工基本权利的前提下, 积极采取各种措施, 提供多种举报途径, 来全面收集医院各岗位职工的想法与意见<sup>[2]</sup>。比如, 可采取“普通职工往高层走”的方法, 让普通基层职工能够直接和管理人员进行面谈, 直接反馈工作中存在的不公平待遇或是日常发现的部分职工的作风不当问题, 如此有助于政工人员掌握医院内部存在的思政问题, 并采取可靠措施加以处理。或者, 也可在医院中设置意见箱, 在职工因为特殊原因而不愿像高层反馈个人经历或是发现的思政作风不当问题, 便可采取投放匿名信的方式, 借助意见箱来向政工人员提交意见, 而政工人员也需要定期检查意见箱, 还要对意见箱内提交的问题加以及时调查、分析和处理,

提升普通职工对医院管理机制的信任感。医院还可以创建内部论坛, 鼓励全体职工在论坛上积极针对医院现存问题展开交流和探讨, 强化医院中各个科室相互间的沟通与联系, 增进医院来各岗位职工之间的了解与熟悉, 并在论坛中设置匿名发帖的功能, 鼓励全体医护人员对医院内管理缺失和存在的缺陷问题进行讨论, 以此方便政工人员借助论坛来更加清晰的掌握医院基层职工内心的实际想法与切实需求, 并更好的收集医院存在的问题, 在这一基础上制定整改方案, 完善医院思政和管理工作, 为创建更好的思政作风提供基础。

## 3 完善奖惩机制

加强思政作风工作并非是一朝一夕便可实现, 通过创建健全的奖励惩罚制度, 可以推进医院工作的顺利进行, 帮助领导更好地对内部职工进行管理, 对部分不愿意接受思政教育的职工采取适当的惩罚措施, 并对政工队伍中教学效果优异的职工加以奖励和表扬, 如此便可以有效提高职工的积极性, 医务人员的工作状态也将得到改进, 该种机制的实施能够把职工的薪资绩效水平和思政作风联系起来, 让职工深刻意识到思想文化的重要作用, 将信息传递流程予以简化<sup>[3]</sup>。因此尽快创建健全的医院内部奖惩制度非常关键, 这也是可以迅速提高医院工作效率、创造良好工作氛围的重要措施之一。

## 4 结合医院实际来构建求真务实的作风

对于医院而言, 必须要积极引导职工按照医院发展状况来制定自身的职业规划方案, 医院管理层也要在这一基础前提下创建科学合理的用人体系。具体措施为: (1) 对于职工的筛选聘请方面, 应当创建科学、完善的选拔制度, 要对现有聘用机制进行改进与加强, 让聘用机制和用人机制做到有机融合, 做到确保岗位招聘以及职工分配的公平、公正、公开、合理性, 需要构建贴合医疗单位特征的人员出入、优秀人才任用、种类多样且自主分配的激励制度, 持续对医院人才结构加以改进, 确保人才分配和管理的科学性; (2) 凭借积极创办思想政治作风教育活动, 来使得医务人员充分了解目前医院的发展动态、格局、方向与有关政策的实施, 同时鼓励职工把个人的职业生涯规划 and 医院发展目标联系起来, 使之成为一个整体, 并提升医务人员的学习、进取与创新积极性, 要有效带领职工学会从全局角度着手, 为个人价值与医院单位价值的实现, 来处理各项医务工作, 做到将个人价值与单位价值之间有效结合。此外, 还需要将科学发展观落实到位, 持续优化医院职工选拔与团队建设的相关

(下转第 154 页)

禁忌症、不良反应等：(7) 药剂科或药房工作人员统计医院药品用量，如有用量异常情况，需展开调查，讨论药品购买、发放是否合理，对涉及问题药片的厂家及推广医生等严厉警告，暂停购买。

## 2 评定指标与标准

统计不合理用药情况，包括滥用抗生素、用法不当、剂量不合理、联合用药不当，计算发生率；比较两组患者用药满意度，统计非常满意、满意例数，计算满意度；统计两组发生医疗纠纷不良事件情况。

## 3 统计学处理

使用 SPSS26.0 统计软件对研究结果进行统计学处理，计

表 1 两组患者不合理用药情况比较 [n, n (%) ]

组别	用药记录	滥用抗生素	用法不当	剂量不合理	联合用药不当	总发生率
对照组 (120)	580	19 (3.28)	13 (2.24)	15 (2.59)	21 (3.62)	11.72 (68/580)
研究组 (130)	620	4 (0.65)	3 (0.48)	6 (9.68)	3 (0.48)	2.58 (16/620)

注：P < 0.05。

### 4.2 两组患者用药满意度比较

对照组非常满意 55 例，满意 44 例，满意度 82.50%；研究组非常满意 96 例，满意 27 例，满意度 94.62%；研究组满意度明显高于对照组，经统计学处理，具有统计学意义 (P < 0.05)，详细数据见表 2：

表 2 两组患者用药满意度比较 [n, n (%) ]

组别	例数	非常满意	满意	不满意	满意度
对照组	120	55	44	21	82.50 (99/120)
研究组	130	96	27	7	94.62 (123/130)

注：P < 0.05。

### 4.3 两组患者发生医疗纠纷情况比较

对照组发生医疗纠纷事件共 11 例，发生率 9.17%；研究组发生医疗纠纷事件共 3 例，发生率 2.31%，经统计学处理，具有统计学意义 (P < 0.05)，详细数据见表 3。

表 3 对照组与观察组并发症发生情况比较 [n, n (%) ]

组别	例数	医疗纠纷事件	发生率
对照组	120	11	9.17 (11/120)
研究组	130	3	2.31 (3/130)

注：P < 0.05。

## 5 讨论

医院药房管理质量与医院形象息息相关，合理规范用药是保证患者治疗效果的前提。据报道<sup>[3-4]</sup>，各大医院无论大小等级，因不合理用药发生医疗纠纷的情况时有发生，因此加强医院药房管理，规范药品发放、审查等制度，对不合理用药情况及时采取应对措施，确保用药的安全性、合理性。定

数数据以百分比表示，采用  $\chi^2$  检验；当 P < 0.05 时，则各组之间有显著性的差异存在，具有可比性；而如果 P > 0.05，则说明各组间的差异不明显，不具有可比性。

## 4 结果

### 4.1 两组患者不合理用药情况比较

对照组发生滥用抗生素 19 例，用法不当 13 例，剂量不合理 15 例，联合用药不当 21 例，不合理用药情况总发生率 11.72%；研究组发生滥用抗生素 4 例，用法不当 3 例，剂量不合理 6 例，联合用药不当 3 例，不合理用药情况总发生率 2.58%；研究组不合理用药情况明显好于对照组，经统计学处理，具有统计学意义 (P < 0.05)，详细数据见表 1：

期组织培训，加强药房管理人员、临床医护人员的药品管理及药理相关知识，加强药房的监督监管。本次研究结果表明，不合理用药情况比较，对照组发生不合理用药情况总发生率 11.72%；研究组发生不合理用药情况总发生率 2.58%；研究组不合理用药情况明显好于对照组，经统计学处理，具有统计学意义 (P < 0.05)；用药满意度比较，研究组满意度 94.62% 明显高于对照组 82.50%，经统计学处理，具有统计学意义 (P < 0.05)；发生医疗纠纷情况比较，对照组医疗纠纷事件发生率 9.17% 高于研究组医疗纠纷事件发生率 2.31%，经统计学处理，具有统计学意义 (P < 0.05)。通过临床合理用药方案的制定，明显增强临床用药合理性，减少药物不良反应等不合理用药的发生，为临床研究提供理论数据支持。

综上所述，医院药房管理中临床合理用药方案应用效果显著，有效降低不合理用药情况，提高患者用药满意度，同时减少医疗纠纷的发生。

### [参考文献]

- [1] 丁仁娟, 丁兆爱. 西药临床合理用药管理在西药使用中的应用价值分析[J]. 全科口腔医学杂志(电子版), 2019, 6(23):166, 168.
- [2] 王文姬. 门诊药房西药管理中的问题及改善方案[J]. 健康大视野, 2018, (15):282-283.
- [3] 季兴, 徐进, 许静, 等. 药品物流延伸服务在儿童医院的探索与实践[J]. 中国药房, 2018, 29(13): 1746-1750.
- [4] 高维, 刘震, 侯幸赞, 等. 住院药房信息化建设及药学服务实践[J]. 中国临床药理学杂志, 2018, 34(3): 380-381.

(上接第 152 页)

机制体系，要加强对资金、技术和人才三项因素的合理分配，为职工的不断发展进步提供充足的空间，还要为其创建公平、公正、合理的竞争环境，促进职工职业规划和医院全局发展间的协调统一，从而创建全体职工积极、乐观、向上、负责的思政作风。

## 5 结束语

在国内当前阶段，优良的政工思政作风对于推动医院进一步发展而言有着十分关键的内涵，能够对医院内部的思想政治改革和创新起到一定帮助。在这一背景下，医院政工领导人与职工都应当服从党的指挥与安排，全面落实先进的思

想理念和决策方案，同时要团结基层全体职工，创建求真务实、脚踏实地、认真负责的工作作风，保障医疗事业的健康、稳定发展。

### [参考文献]

- [1] 胡思维. 强化公立医院政工工作的意义与策略探究[J]. 南方论刊, 2022, (04):110-112.
- [2] 刘洪艳. 医院职工思想政治工作有效性提升的策略研究[J]. 智慧健康, 2019, 5(34):14-15+17.
- [3] 吴鹏辉. 浅析新时期政工人员思想政治作风建设方法[J]. 办公室业务, 2019, (20):36+80.