

厚德精医铸名院 一体两翼同发展

——徐州矿务集团总医院砥砺前行纪实

从1971年到2021年，50年岁月流转弹指一挥间。

从一座旧楼、两幢平房到三级甲等综合医院，徐州矿务集团总医院(以下简称“徐矿总医院”)筚路蓝缕，成就辉煌。

50年风雨历程，几代徐矿总院人用他们的智慧和力量，为医院的发展和壮大做出了不可磨灭的贡献，书写了医院发展的辉煌历程。

50年砥砺前行，从“徐州矿务局三院”“徐州矿务局中心医院”，到“徐州矿务集团总医院”，医院三易其名。

1991年，该院成为徐州医科大学第二附属医院；2017年，晋级三级甲等综合医院，实现了学科、技术、人才、质量的跨越提

升，打开了向上发展的无限空间。

作为全省唯一企业性质的三甲综合医院，徐矿总医院内设有徐州医科大学肿瘤防治研究所、江苏省煤矿创伤急救研究所、徐州市糖尿病防治研究所、国家矿山医疗救护徐州分中心。

近年来，徐矿总医院从打造“名院、名科、名医”的“三名”战略入手，加快实施“三引进、一联合”“八大建设”，推进学科建设和人才培养，逐步形成创伤、肿瘤、心脑血管疾病、微创外科、骨科、消化病内镜治疗及呼吸系统疾病防治、糖尿病防治、职业病防治等为主要特色的综合性医院。

关团队，牵头成立了淮海脑卒中专科联盟，共19家县级以上医院和80多家中心镇卫生院参与进来，提升了基层卒中诊治水平。

医院在国内率先引入进口车载全身CT脑卒中创伤救护车，对脑卒中、创伤患者的转诊抢救具有划时代意义，相当于把一家“医院”送到了患者身边，将为更多脑卒中、创伤患者提供更有效的生命保障，让脑卒中和创伤急救从院内延伸到院外。

医院与新加坡国际管理学院联合打造“优质服务体系建设工程”，进行全员服务培训和内训师培养，通过编写服务剧本，关注服务礼仪和细节，优化服务流程。在国家医管中心牵头开展的全国患者满意度调查中，医院在江苏省287家二级以上医院中位居前十名。

医院开展了服务创新竞赛活动和新人院大学生一日就医体验活动，感受患者就医过程，改善患者就医感受。推行床边结算，改善患者就医体验。加大对第三方评价机构监督的结果运用，认真落实奖惩考核，不断提升服务水平。

医院创新健康教育方式，成立徐矿总医院健康大学，组织患者喜闻乐见的健康大讲堂等课程，提高患者满意度。

医院充分发挥信息化在优化服务中的作用，探索使用智慧医院管理新模式，推出互联网医院App，并运用微信企业号整合医院管理和业务流程，实现了患者预约诊疗、自助挂号和自助付费、手机自助查询诊疗状况。

医院发挥新媒体平台作用，探索使用智慧医院管理新模式。医院运用微信企业号功能，整合管理及业务流程，方便员工实现在手机端查询薪



医院外景

资、接收通知、故障报修等，同时，方便患者通过手机自助查询诊疗状况。

“矿总文化”凝聚发展力量

徐矿总医院1991年成为徐州医科大学附属第二医院，拥有博士生、硕士生导师38人，教授、副教授145人，医学高级职称462人，医学硕士、博士422人。

多年来，医院不断优化教学管理体系，提升临床教学能力，重视师德师风教育，培养一流师资队伍。

医院落实医师培训计划，培养医学高级专家。全院上下营造“人人学习、时时学习、处处学习”的浓厚氛围，逐步实现“医院向学院、科室向学科、医生向学者”的转变。

医院着力改善教学条件，培养医学实用人才；逐步增加经费投入，加强软硬件设施建设，改善临床示教、实验课的开展，以及临床住院医师技能培训的条件；规范教学管理，保证教学质量稳步提升；营造自主创新氛围，提升医院综合实力。

医院以改革为动力，开创新科教工作的新局面；开展技术创新，争取科学研究质的突破；通过举办高级别继续医学教育学习班和学术会议，扩大知名度。

医院加强专科医师培训，培养高素质的专科医师，促进医、教、研全面

发展，使科教发展走上新的历程；培育创新型人才队伍，培养和储备各级各类人才，打造具有医院特色的创新型人才梯队。

在重视学科、技术、人才发展的同时，徐矿总医院倾力打造“家文化”，坚持每年为职工办十件实事，提升职工的获得感和幸福感。

医院实施薪酬和绩效改革，大幅调整职工固定工资，提高中夜班费补贴和餐饮补助标准，稳定了职工队伍，提高了职工的幸福指数。

医院关心职工身体健康，为在职和退休职工免费体检，增设肺部CT、胃镜等项目；开展女职工关爱行动，减轻本院职工、独生子女就医负担，对特困职工、大病职工及特殊疾病女职工进行慰问、发放补助。

医院开展金秋助学活动，为贫困家庭送上温暖；开展青年联谊，让青年职工家庭、事业得到兼顾……

医院履行社会责任，危难时刻，徐矿总医院从不缺席。唐山地震冲锋在前，汶川地震收治伤员，抗击非典勇往直前，车祸之殇跨省驰援。

庚子年年初，新冠肺炎疫情暴发，徐矿总医院员工众志成城，全力以赴，28名医务工作者逆行支援湖北，用大爱的医德、无畏的勇气和精湛的医术，书写了一份漂亮的抗疫成绩单，一批抗疫先进个人也因此受到各级表彰。其中，5人获徐州市“三八红旗手”，3人获得徐州市“五一劳动奖章”，2人获江苏省“五一劳动奖章”，李晓梅获全国“五一巾帼标兵”，杜永亮获全国“五一劳动奖章”，院长

荣良群被评为全国劳动模范。

“十大建设”打造区域一流医院

“十四五”期间，徐矿总医院将实施包括规模建设、学科建设、人才建设、技术建设、信息化建设、质量建设、科研教学建设、服务建设、文化建设和党的建设在内的“十大建设”。

其中，规模建设包括床位扩充规模。开放床位数将扩充到2500张，本部达到2000张，第三医院达到600张。按照高、中档标准，在本部设置20%以上的特需病房，开展特需服务。在第三医院设置医养结合病房，为社会养老人员提供养老服务。

医院进一步完善基础设施，2021年内，医教综合楼投入使用；2024年，11万平方米的门诊住院综合大楼将建成投入使用。

医院探索共享资源的特需服务模式，在门急诊病房综合大楼利用20%床位设置特需服务。

设备引进成规模。医院根据学科建设发展要求，引进一批高端大型诊疗设备，如PET-CT、PET-核磁共振、达·芬奇手术机器人等大型设备，建设拥有核磁共振机、CT、血管造影机等高端配套设备的杂交手术室。

学科建设方面，医院加快打造优势学科品牌，医院争创1个国家临床重点专科，打造出2个以上淮海经济

区最具影响力的品牌专业；再争创5个省重点专科，其他所有临床、医技科室均作为市级临床重点专科建设单位。

医院继续搭建与北京、上海、南京等知名医院的互动交流平台，借助外力，快速形成具有总院诊疗特色、竞争优势的专家团队和技术品牌。

医院打造包括卒中中心、胸痛中心、以煤矿创伤急救中心为基地的创伤救治中心、高危孕产妇救治中心在内的区域医疗中心，重点建设肿瘤医院。

人才建设方面，医院将加快学科带头人引进，实施“5262”人才工程，即培养和引进5名在国内有较高知名度的专家，20名在省内有较高影响力的专家，60名在市内有较大影响力的学科带头人和专家，200名优秀青年后备人才。

医院柔性引进100名以上国内技术高精、影响力大的专家，担任特聘专家或首席专家，引进技术团队，发展薄弱学科和新型学科，组建名医工作室。

医院采取“送出去、请进来”模式，每年选拔30名以上的优秀青年及骨干人才到国内一流医院进修培训，选拔5名以上优秀人才赴国外知名医疗机构研修，鼓励人才在职攻读硕士、博士学位。

技术建设方面，医院突出创新发展，打造13个诊疗中心。医院加大投入，重点建设脊柱及关节中心、消化疾病诊疗中心、脑卒中防治中心、心脏疾病中心、糖尿病防治中心、甲状腺疾病诊疗中心、肺病诊疗中心、创伤急救中心、机器人外科中心、介入治疗中心、康复治疗中心、助孕生殖中心、精准医学中心。

医院积极推广和扶持新技术的引进应用，神经内科、心内科、呼吸科等主要科室能够开展一项或多项国内外领先的技术。

信息化建设方面，医院将着力打造智慧医院，不断完善远程医疗、远程心电、区域影像中心、区域检验中心建设，逐步将业务系统向云服务平台迁移；通过国家互联互通5级乙等测评、电子病历6级测评，实现病历无纸化，运用大数据，达到辅助诊疗、科研创新、精细化管理的目标，建设成为数字化医院。

服务建设方面，医院将不断打造优质服务示范工程，即大幅度提升全员优质服务意识，更好地提高优质服务水平；不断优化就医流程，充分利用先进的信息化、人工智能手段，让患者能真正感受到“一机在手，看病不愁”的就医体验。

“为了让有限的医疗资源更好地服务百姓，我们会继续提效率、降成本，通过强化运营管理，加强成本核算与控制。”荣良群表示，徐矿总医院会继续推进精细化管理，抓好科室经营管理，推行科室经营助理制度。

医院调整收入结构，将科室成本核算向项目成本和病种成本核算深入，通过多种途径降本增效。医院严格控制卫生耗材占比、药占比，减轻患者就医负担，降低均次费用，医院患者均次费用在同级医院里最低。

放眼“十四五”，徐矿总医院将砥砺前行，立足徐州，服务淮海，围绕一体两翼(以临床医疗为主体，同时推动科研、教学两翼协同发展)，以总院为龙头，推进徐矿第一、第二和第三医院协同发展；通过实施“十大建设”，从打造“名院、名科、名医”的“三名”战略入手，将精湛的临床技术、高效的运营能力、卓越的服务文化打造成医院发展的三大支柱品牌，提高医院综合实力；以高质量发展为目标，着力加快名院、名科、名医建设，建成淮海经济区一流的三级甲等现代化综合医院。

(邓永红 陈彦)

图片由徐州矿务集团总医院提供



医院引进移动中风·创伤救护车



医院援鄂医疗队员凯旋