

红医领航 新征程再添新动能

近日,由健康报社主办、锦州医科大学附属第一医院承办的“新征程·新使命·新动能”2026公立医院高质量发展会议暨锦州医科大学附属第一医院“文化铸魂 红医领航”创新发展大会在辽宁省锦州市举办。会上,与会专家分别围绕学科建设、科技创新、医学教育、人才培养等内容进行深入交流。本版撷取部分精华内容进行分享。



中国医院协会常务副会长 毛群安:

创新卫生健康文化宣传形式和载体

一直以来,卫生健康宣传思想工作战线坚决贯彻落实党中央、国务院决策部署,牢牢把握正确政治方向,全力服务卫生健康工作大局,守正创新、担当作为,各项工作均取得了新进展、新成效。

在加快建设健康中国的重大决策部署下,卫生健康文化宣传不仅是动员社会各界关心、理解、支持和参与卫生健康工作的重要手段,更是展示卫生健康行业新精神、新面貌、新风尚的关键途径。

做好卫生健康文化宣传是卫生健康事业发展的新要求,需围绕“以治病为中心”转变为“以人民健康为中心”,关注生命全周期、健康全过程的理念展开,通过制定健康公共政策、创造支持性环境、提升基层能力、增强个人技能和调整卫生健康服务方向等措施,推动全社会形成健康促进的合力。

面对信息化社会的发展,要不断创新卫生健康文化宣传的形式和载体,充分利用传统媒体、区域内主流媒体以及新媒体,持续宣传报道卫生健康文化创建工作的经验成果。同时,通过精心策划文化宣传内容,如开展健康科普知识竞赛、健康生活方式推广活动等,吸引公众参与,增强宣传效果。此外,要发挥医务人员在健康科普中的主力军作用。讲故事、树典型是传承精神、塑造形象、营造氛围、打造品牌的重要手段,要发掘卫生健康行业中的代表性、示范性典范故事,树立行业榜样,激励医务人员向榜样学习,通过生动的故事情节和栩栩如生的行业人物形象,让公众更好地了解医疗卫生行业,增强认同感,传递行业价值观和文化。



毛群安

江苏省人民医院党委书记 丁强:

双向赋能 打造独特文化体系

以党建引领文化建设,推动医院高质量发展,需立足时代变革,从文化传承、人文与学科双向赋能等多维度展开。江苏省人民医院历经发展变迁,目前已形成“德术并举,病人至上”的独特文化体系,在时代浪潮中坚守初心、砥砺前行。

当下,百年变局加速演进,社会发展日新月异,信息海量且变化迅速,医院的现代化发展路径也从单一走向多元。应对机遇与挑战,人文与学科双向赋能尤为关键。医院应将文化建设贯穿于日常工作全过程,与医疗、科研、教育、服务等密切关联起来。在医疗服务方面,要构建“以健康为中心”的服务链条,提升医疗服务质量,打造医疗专科新高地,创新服务模式,立足

全人群和全生命周期管理,驱动服务提质增效。在科研领域,要注重发挥自身优势。如,临床医务人员不必全部从事基础研究,而是可以成为问题发现者、研究推动者和成果检验者。在医学人工智能信息化建设方面,要打通基础信息通路,避免信息孤岛。在开展服务方面,医疗机构除了满足患者的健康服务需求,不断提升患者满意度,还要注重员工的需求,合理给予待遇、平台和尊重,营造良好的执业环境,增强员工归属感。

站在新起点,医疗机构需厘清面临的挑战,以人文关怀与学科建设为双轮,以党建引领文化建设、推动高质量发展,做知冷暖、接地气、解民忧的事。



丁强

四川大学华西天府医院副院长 刘万利:

构建优质高效运营管理体系

近年来,华西医院明确了高质量发展目标,着力打造一流疑难危重症诊疗中心。

华西医院十分重视运营管理,自2005年起组建专业运营团队,构建横向枢纽式管理架构,形成网状结构。医院通过战略层、战术层、作业层分层管理,将发展规划落实到年度目标、科室和个人,建立成熟的运营管理体系,包括组织、制度、控制和评价体系,实现运营管理效率不断提升。医院不断探索高效运营管理模式。如,为提高周转效率,实施了“当计划”,对于部分患者实现了当日入院、当日手术。

医院每月召开运营会、经管会等,通报目标计划与成果,并进行PDCA循环管理,在科室层级不断优化资源配置,在医生层级明确岗位价值。医院还通过人事改革赋能运营管理,建立了医疗组长负责制,医疗组长收入与目标任务完成情况挂钩,倒逼科室提升运营质效。

在病种管理方面,医院明确了对病种的分级,鼓励医生开展四级手术,强化微创手术管理。医院每月分析资源使用、目标实现和成本管理情况,由职能部门协助科室进行管理。在人力资源管理方面建立新型体系,分系列、类别、层次、级别,为员工搭建明晰的发展平台。在绩效管理方面,医院构建了分系列、讲业绩的薪酬体系,根据岗位特点量身定制考核方案,实现分类型、差异化管理,以绩效管理助力医院发展。



刘万利

中山大学肿瘤防治中心副院长 彭望清:

引育平衡 打造高素质人才队伍

中山大学肿瘤防治中心围绕人才队伍建设,以“立定向、建机制、双轮并进、破壁贯通、登高望远”为抓手持续发力,不断推动学科及人才队伍建设迈向新高度。

做好引育平衡,关键在于需要做好人才培养规则与流程统筹。医院不断加强员工职业规划,平衡不同层级员工的发展诉求,解决同质化问题,形成分类评价特色机制,为人才成长提供清晰路径。同时,医院搭建起层次分明的人才结构,以平台、待遇、情怀吸引优秀人才,完善学科规划布局,促进人岗相适,做好价值评价与分配,激发人才创造活力。

用好人才,需多策略并行。医院坚持实岗实配,分类培养引进人才,帮助其快速进入有序成长的轨道;用好评价激励政策,确保价值创造与分配合理;解决人才流失与学科后继乏人问题,构建人才辈出的生态;推出导师

制、“绿叶奖”等相关制度,助力青年人才成长。

经过20余年的探索,医院在识才、育才等方面不断优化,以平台、机制、文化持续为人才建设赋能。医院不断加强临床研究平台建设,支持临床骨干以临床问题为导向开展高水平研究。目前,医院多个学科入选国家重点临床重点专科,通过人工智能技术推动新质生产力发展,助力国家重点实验室建设。

医院在人才选拔留用方面打破门户之见,面向全国招聘优秀毕业生,促进竞争与合作。医院按计划安排青年人才出国进修,形成科学的人才发展体系,坚持引进培养同等对待,构建全周期、立体式人才发展体系。医院不断优化新时代人才发展战略,因材施教,健全分类人才评价体系,以学科为基础巩固优势,推动人才队伍建设迭代升级。



彭望清

本报记者魏李培 特约记者何昱 郭睿琦 李岩整理

中华预防医学会继续教育专委会主任委员 孟群:

将数字技术与人文精神有机融合

在医疗领域,信息化建设不仅是提升医疗服务质量、效率与安全性的关键手段,更蕴含着丰富的文化建设内涵,对赋能文化传承、丰富文化建设内涵发挥着重要作用。

目前,我国已经建立了比较完善的医疗卫生信息标准体系,构建了涵盖基础、数据、技术、管理、安全五大类的标准体系,发布了几百项数据元、数据集、共享文档和技术规范等国标、行标、团标等信息标准,确保信息在不同系统、不同机构、不同地区之间能够准确、快速交流与共享,为医疗卫生信息化建设奠定了基础,促进了医院文化建设和改革发展。

在信息化建设过程中,医疗机构数据中心和集成平台建设是重要的基础设施。以电子病历为核心,采用中台技术、微服务架构等先进理念构建的信息系统,能够对医疗服务进行高效支撑。医疗健康信息互联互通标准化成熟度测评和电子病历系统功能应用水平分级测评,有力推动了信息标准落地、信息互联互通和电子病历规范应用,推进医院信息化建设和医疗服务提质增效。医院信息化建设促进了医院数字化转型,并与医院文化建设深度融合、协同发展,培育了医疗行业追求精准、高效、安全、协同的文化氛围。

人工智能(AI)在医疗领域的广泛应用,为医院发展和文化建设提供了新动力。从提高医学影像诊断准确率、缩短阅片时间,到辅助生成诊疗方案,整合异构异构多模态数据为临床决策提供有力支撑,特别是对罕见病诊断发挥了重要作用,AI正一步步推动精准化医疗、个性化医疗,实现医学模式从被动诊疗向主动预防的转变。与此同时,AI正深刻改变着医疗文化的内涵与外延,不仅助力医疗水平提升,更传播了以患者为中心、预防为主、全程关怀的医疗文化理念。

然而,在医疗信息化与AI发展过程中,我们要特别关注医疗文化建设中的人文关怀。AI虽能提供强大诊疗支持,但无法替代医生的经验及情感交流,无法承担临床综合决策中的复杂因素考量。这提醒我们,在数字赋能文化传承过程中,更应重视人的价值与情感因素,坚持以人为本,将数字技术与人文精神有机融合。

医疗信息化的发展与实践,为数字赋能文化传承提供了坚实基础。在推动数字化进程中,应注重顶层设计、标准建设、人才培养、实践创新与人文关怀的融合,让数字技术更好地服务于文化传承与发展,构建更加丰富、多元、人性化的数字文化新生态。



孟群

锦州医科大学附属第一医院党委书记 徐军:

以红色引擎赋能医院高质量发展

近年来,锦州医科大学附属第一医院坚持党建引领,推动党建与业务深度融合、同频共振。

医院严格落实党委领导下的院长负责制,把党的领导贯穿医院改革发展全过程。领导班子定期深入科室调研,与医护人员共同优化流程。创新建立党建与业务融合查房模式,将组织生活与临床病例讨论、业务提升相结合,建强基层组织体系。深入实施党支部书记“双带头人”培育工程,实现临床医技科室全覆盖,打造特色党建品牌。医院还将公立医院绩效考核核心指标纳入党建责任清单,构建“党建+医疗质量”“党建+运营效率”等融合模式,在全国三级公立医院绩效考核中连续获评A+等级。

医院以党建引领航空攻坚,聚焦专科建设与区域协同发展,以五大医学中心建设为抓手,带动区域诊疗能力提升。2025年,医院急诊、肿瘤专科获批国家临床重点专科建设项目。医院充分发挥党员先锋模范作用,引领技术攻坚与科研创新。同时,积极推动优质医疗资源下沉,探索慢性病联动管理模式,开展多种形式的公益行动,让优质服务辐射更广泛区域。

医院不断推进精细化管理,升级医保结算系统,上线便捷支付方式,优化老年患者就医流程,依托智慧管理手段严控成本、规范诊疗,减轻患者负担,又筑牢医保基金安全屏障。

医院注重文化培育与服务优化,以文化建设凝聚发展力量,深挖红色精神,建设红医文化展馆,传承红医精神。医院推出多项暖心服务举措,优化就诊窗口服务,设立“潮汐式”门诊,开设特色专病门诊,以人性化细节提升患者就医体验。医院还全力推进智慧医院建设,达到电子病历系统功能应用、信息互联互通高级别标准,搭建“互联网+医联体”,让患者足不出户就能获得专业的诊疗服务。

未来,医院将继续锚定建设人民信赖、区域领跑的现代化医院目标,以科技赋能提升,以初心优化医疗服务,以智慧筑牢健康保障,持续走强内涵、惠民生、育新质的发展之路,以红色引擎赋能医院高质量发展。



徐军

哈尔滨医科大学附属第一医院副院长 郭庆峰:

发挥附属医院人才培养主阵地作用

哈尔滨医科大学附属第一医院始建于1949年。经过70余年发展,目前,医院的专科设置完备、技术力量雄厚,医疗、教学、科研协同发展,连续六年在全国三级公立医院绩效考核中获评A+等级。作为高校直属附属医院,医院紧扣健康中国和强国强国战略,纵深推进临床教学改革与创新实践,致力于培养卓越医学人才。

医院顺应医学教育改革趋势,对标国际医学教育先进理念,将临床学习时长由2.5年延长至3年,以6个月临床实践为增量,推动知识向胜任力转化。同时,以“三融合一贯胜”为原则,在器官系统课程整合基础上,深度融合基础医学课程与临床医学课程,构建六大主题模块化课程,同步整合毕业实习与课程,增设新课程与特色课程,将思政教育、医学人文与创新能力培育贯穿人才培养全过程。

医院全面推广混合式教学,虚拟仿真等先进教学方法,依托AI、VR/AR等技术助教、助教,构建沉浸式智

慧学习场景,引导医学生从“学会”向“会学”转变。同时,构建“过程性+终结性”“定量+定性”“线上+线下”的多元学业评价体系,帮助学生获得探究性和个性化的学习成果。

医院构建了“铸、补、建、管”四维师资培育体系,从严抓实师德师风与职业素养建设,迭代更新教师教学理念,提升综合教学能力;持续完善政策保障和激励机制,出台人才政策,构建全流程制度,对师德师风能力不达标教师实行“一票否决”。同时,医院不断优化体制机制保障,构建科学的的教学管理组织架构,健全教学质量保障体系,持续加大教学经费投入,改善教学条件,打造智慧教学与质量监控平台,推动医教研协同发展。

近五年,医院临床执业医师首考通过率达91%,学生升学率稳定在60%左右;获批国家、省级一流课程及课程思政示范课程35门。教学团队在教学竞赛、教材编写、课题申报、教学论文发表等方面硕果累累,教改经验在全国推广并被多所院校借鉴应用。



郭庆峰