

# 医院升二级工作报告 中医院工作报告 告(大全6篇)

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是小编给大家带来的报告的范文模板，希望能够帮到你哟！

## 医院升二级工作报告篇一

接到文件，院领导非常重视，立刻组织会议，传达上级文件精神，并根据上级文件要求，结合我院实际，明确了工作重点即：做好宣传，加强监管。

为广泛发动社会、群众参与医托工作，我院利用门诊大厅大屏幕滚动播放防止医托诈骗的宣传片，揭露医托诈骗的各种手段。在候诊大厅、导医台、检查候诊区张贴警示标识共8条，发放宣传材料300余份，大力宣传相关法律、法规，引导群众正确就医，宣传科学就医理念，切实提高广大人民群众对“地下诊所”、医托危害性的认识和保障自身生命安全的意识。受教育约1000余人次。

加强保安人的日常巡逻，组织医院医务、保卫等人员专门在医院大门周边、门诊候诊大厅、门诊B超室、放射科等重点部位进行摸排，明察暗访，接受查询20余人次，未发现非法行医及疑似医托的人员，未发现有雇佣医托的科室和医务人员。

我院在工作中还存在不足之处，今后将认真按照上级文件及会议精神，进一步提高认识，加大工作力度，建立长效机制，把打击医托活动深入持久地开展下去，为保障人民身体健康，促进社会和谐发展作出贡献。

## 医院升二级工作报告篇二

师徒传授方式是中医学重要的继承方式，是培养中医药人才的一个有效途径。医院领导深知师承工作的重要性，结合实际，制定工作方案，明确管理部门，确定专人管理。由医务科负责日常的中医药师承教育工作，围绕师承教育，督导学术继承人跟师笔记、月记、临床医案、论文、平时考核表和阶段考核表等的完成，保证了师承工作的顺利开展与进行。

根据县乡村三级师承教育的相关文件，我院有4名带教老师，12名学术继承人。按照《甘肃省中医药师承教育工作带教日志》、《甘肃省中医药师承教育工作月记》的要求，做好每次跟师随诊或实际操作记录，及时整理和总结跟师学习心得体会，认真写好月记。我院跟师学生12名，每位学生每年完成导师临床医案总结24份，学习心得24篇，跟师笔记96篇。公开发表临床经验的论文1篇，在省级、市级进行学术交流论文6篇。其中较为突出的有：顾燕、王承芳、韩燕、王顺琴、屈小琴、王晓红，带教日志共完成576篇，其中顾燕在中国保健杂志发表论文1篇。不断创新师承教育工作，保证继承人在学习期间学习的连续性。一是带教老师根据自身的多年学术经验认真对学生的日志、临床医案、跟师笔记进行批阅、修正，提出修改意见，指出辨证或用药的不足，将自己的经验毫无保留地传授给学生，使学生在临床实践过程中不断提高诊治疾病的能力。二是开展专题讲座和病案讨论，学生通过整理病案讨论，对疾病的病因、病机、诊断、治疗及预后等都有详细的记录，真正起到教学相长的作用。

两年的师承工作虽然取得了一定成绩，但还存在不足。个别继承人思想上不积极，态度不能始终如一，致使师承教学时间和继承人学习质量不高。在抽查或考核中发现有的学生一开始时很认真负责，完成的跟师材料质量较高，到后期就出现为了完成任务而应付了事，形成虎头蛇尾的情况。个别学术继承人学习态度不端正等原因。

1、进一步明确教学目标和要求，完善教学计划，规范跟师笔记、月记等材料的书写和整理工作，提高教学水平和质量。

2、落实师承教育既定的优惠措施，提高中医药师承教育指导老师 and 继承人的积极性，同时加强平时考核、阶段考核和年度考核，提高管理质量。

## 医院升二级工作报告篇三

某某市第一人民医院始建于1903年，前身为法国天主教川南教区第三任主教沙德勇创办的某某公信医院。20xx年7月通过国家三级甲等综合医院评审，是四川大学华西网络医院、四川大学华西临床医学院和成都中医药大学研究生实习基地，泸州医学院、川北医学院和成都医学院非直管附属医院，已发展成为川南和省内较有影响的大型城市综合医院。

### 一、医院概况：

医院现有a、b、c三个主体院区。a区占地面积27亩，b区面积21亩，c区在都长街租房营业，设骨伤和二门诊两个科室。a区现有建筑面积44912.45平方米，其中业务用房27278.46平方米，b区建筑面积24700平方米，其中业务用房20000平方米。

全院编制床位1100张，开放床位1800张，在岗职工1400人，其中高级职称人员153人，中级职称人员266人，博士和硕士135人，省、市学术技术带头人等专家近60人。

### 二、工作进展：

本届班子组建于20xx年9月，新班子组建以来，狠抓内涵建设，推进特色医疗，推行管理创新，各项工作取得了长足的进步。

#### （一）业务增长

医院年业务增幅40%，年门急诊量由20xx年的45.1万

人次增加到20xx年的55.6万人次，增长23%；住院人数由28000余人次增加到39000余人次，增加39%；年手术台次达到11600多台，净增600多台。医院持续快速发展，取得了良好的社会效益。

## （二）管理创新

我院是某某市“医改”试点单位，为拓展医改亮点，医院在信息化管理、区域卫生协同发展、学科建设等各方面进行了积极探索，取得了较大进展。

1、建设数字化医院。数字化医院是现代医疗发展的新趋势。我院从20xx年起，与电子科大合作开发lis、pacs、emr和mqis等信息管理系统，并投资1000余万元，实施信息化升级改造。目前，我院拥有知识产权的数字化医院系统可将卫生部12个医疗核心制度的规定逐条落到实处，实现了在院病人的精细化管理和医疗质量的自动化控制，优化了就诊流程，提高了诊疗效率，可实现远程查房、远程会诊等功能，得到了卫生部信息中心高艳捷副主任、省卫生厅和某某市卫生局领导的肯定和推广。

2、探索区域协同医疗。为拓展“医改”内容，整体提高我市全域医疗卫生水平，实现医疗资源的合理配置，充分发挥高端医疗技术和智力资源服务基层的作用，我院在全市率先启动“某某市区域协同医疗服务网络”，并在卫生局指令下，以我院“数字化医院”系统为支撑，建设“某某市居民健康档案系统”，目前二系统均已基本完善。

在我院的主导下，筠连县人民医院及其它8县2区正在

建设统一的数字化软件平台，医院已向县级医疗机构捐赠价值400余万元的设备和软件，以建立完善远程查房工作模式，

实现不同医疗机构医务人员之间适时视频交流与指导，这对提升全域医疗业务水平，降低医疗风险，节约病员的时间和成本，最大化利用城市中心医院高端技术资源，有十分重要的意义。

我院的区域协同模式，得到国家、省、市卫生部门的认可和支持。20xx年12月，我院谢明均院长主研的“城乡数字化协同医疗在公共卫生服务中的价值分析及应用研究”课题已被列为四川省“十二五”重点社科课题，这也是今年我市唯一的省级社科中标项目。

目前，与我院签约的协作医疗单位已达100余家。医院还定点支援甘孜州新龙县医院和凉山州美姑县人民医院以及某某市筠连县等四家县级医院，每年为协作医院和受援医院免费培训进修人员，邀请基层医院参加大型学术讲座，对基层医生进行业务培训。2年多来，我院主办各种学术会、专家联谊会120余场，累计培训基层医务人员4千多人次，发放宣传资料10万余份。

名），市管拔尖人才12名，市学术技术带头人11名，各专业博士和硕士135名。

20xx年起，医院实施高端人才“双百计划”，选派管理干部108人和业务骨干100人分批到华中科大同济医院、协和医院进行为期三个月的脱产学习，在国内一流专家的代理下，进行全方位的学习和锻炼，回院后进行学习效果和成果转化的严格考核，全面促进了医院管理和科室业务的跨越发展。同时，医院鼓励职工继续深造和攻读学位，开办了在职研究生班、职称英语培训班、医务人员外语特长提高班，鼓励职工通过在职学习提高学历层次和职称层级，为取得硕士学位的职工报销学习费用，完善了职工的职业生涯规划，提升了医院员工的整体素质。

—区县—乡镇（社区）“四位一体”的技术指导体系，实现了优

势医疗资源与基层的直接共享，我市病员足不出户就能享受国内顶尖专家的医疗服务，减轻了他们的经济负担。通过上级帮扶和专家带教，医院整体技术水平得到显著提升，一批优势科室相继成熟，实现了心脏体外直视手术等一批有代表性的技术项目的常规化开展，800万某某及周边地区群众受益。一流医疗品牌的引入，也极大地提高了我市的城市形象和核心竞争力。

借鉴一流医院的先进经验，医院在原有基础上增加了康复医学科、icu、外联部等业务和职能科室。在保持普外科、神经内科、神经外科、泌尿外科、耳鼻咽喉科等重点学科持续进步的基础上，完善了以消化内科、心内科、胸外科、骨科、妇产科、新生儿科、风湿免疫科等为代表的优势学科建设，引进配置了128螺旋ct、眼科准分子激光、大c臂等一批高精尖医疗设备，带动了相关学科的发展，肝胆胰外科和泌尿外科成为省级重点专科，医院已成为独具特色的地级市医疗服务中心。

20xx年，应中华医学会和国家心血管病中心的邀请，我院负责人参加了中国心脏大会（chc）并应邀做了30分钟的题为《携手国内一流专家，造福西部人民群众》的演讲报告；应华中科技大学同济医学院邀请，我院参加了第5届中德医院管理论坛暨第24届德中医学学会年会。

## 医院升二级工作报告篇四

（一）截至20xx年12月底，我镇开展中医药工作的有3个卫生所，中药房3个。其中石门社区卫生所以中成药为主，一年门诊量约xxx人；永安村卫生所以中草药为主，一年门诊量约xxx人；诺邓村卫生室有中成药80余种，一年门诊量约xxx人。

（二）截至20xx年底，全镇乡村医生有xxx人，其中执业注册

中医类别的人数为9人，其中有1名中医执业助理医师，其余为医士。其中有3名正在进行乡村医生中医大专学历教育。

（三）近年来在中医药方面未开展科研课题。

（四）我镇主要的中医药特色优势领域为骨科：是我镇中医中草药工作的一大亮点，从事该项工作的乡村医生具有40余年中医骨伤科诊疗经验，对四肢长短骨骨折、四肢各大小关节脱位，运用手法复位、结合局部中草药包敷、夹板固定等综合治疗方法。绝大部分患者在康复上，不仅达到解剖复位标准、更达到了功能复位标准。使得患者避免了施行手术复位的痛苦及由此产生高额的医疗费用，更让农村患者避免了因病致贫。通过传统中草药与现代中成药相结合的新技术，缓解了绝大部分骨关节病痛患者的疾苦。

（五）将中医药服务应用于社区基本公共卫生服务工作中，在开展家庭医生服务的过程中，运用中医药知识，对所管理的重点人群65岁以上及0-36月龄儿童进行中医药健康教育，生活行为方式的指导，并获得良好效果。目前65岁以上老年人中医体质辨识完成1xxx人；0-36月龄儿童这一年中医健康指导完成xxx人，已基本完成县卫生局下达的任务数。在20xx年度将严格要求乡村医生，认真做好中医药工作。

（一）我中心对中医药工作高度重视，由中心主任主抓中医药工作，加强对中医药工作的业务指导。

（二）采取派送中医药专业技术人员到上级单位进行短期中西医结合专业培训，提高乡村医生学历教育，进一步提高中西医结合诊疗水平。

（三）在中药饮片的管理工作方面，科学拟定购药计划、严格从正规渠道购入中药饮片、在药品入库时严把质量关、加强库存中药饮片的管理，确保向患者销售合格的、无霉变、质量上乘的中药饮片，保障用药安全。

我中心的中医药工作的经验与体会是：在继承祖国传统医学精髓的同时，结合自身实际，不断利用有限的卫生资源进行创新，使得我镇中医药工作在不断探索中取得进步。

（一）中医中药工作硬件设施薄弱，至今未能成立中医特色诊疗科目。

（二）中医药类人才匮乏、从事中医药工作人员临床经验不足，需要进一步提高水平。

（三）缺少规章制度的具体实施措施；对乡村医生的业务指导不到位。

（一）下步工作设想：

1. 不断加大中医药硬件设施建设力度。积极争取支持，增加资金投入，引进中医诊疗设备，选派业务人员到上级医院进修。争取开展中医骨伤康复、针灸等诊疗科目。

2. 加强对中医药专业技术人才的引进力度，及时补充新鲜血液。积极争取县人民政府、县卫生局及县劳动人事部门的支持，补充中医专科人才。彻底扭转基层中医药专业技术人员年龄结构偏大、学历层次过低、青黄不接的不利局面。

（二）意见和建议：

中医药是中华民族五千年历史的一个奇葩，是需要继承和不断壮大发展的，希望各级人民政府、各级卫生行政部门对综合医院中医药事业高度重视，不断增加投入力度、引进专业技术人才。

我们坚信在政府及县卫生局的领导下、在广大人民群众的支持下，通过中医药医务工作者的不懈努力，更新观念、开拓创新、自力更生，不断加强理论学习、增强实践技能、开展



新技术、注意人才培养与引进、合理分配中医药专业技术人力资源、引进先进诊疗设备、提高医德医风修养，为每一位伤病员服务，我镇的中医药事业必将迎来新的发展机遇、技术层面必将更上一个新的台阶、为患者提供的中医药医疗服务必将更为优质而全面。

## 医院升二级工作报告篇五

### 一、二0一0年工作回顾

二0一0年，医院在县委、县政府的正确领导下，在县卫生行政主管部门的及时指导下，在社会各界的有力支持下，在全院干部职工的共同努力下，坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真学习实践科学发展观，一手抓内部管理，一手抓新医院建设，各项工作都取得了新进展。医院住院2213人次，门诊1万人次，业务收入达到450万元。

（一）强化学习培训，推进人才建设。坚持政治学习与业务学习一起抓，采取集中学习与自学相结合，院内学习与院外培训相结合的办法，大力推进医院人才建设。坚持和完善干部理论培训，认真学习实践科学发展观，把干部职工的思想统一到科学发展上来，形成发展合力。坚持学习先进人物，用身边的人和事教育和感召职工，在全院深入开展向全国劳模李文霞同志学习，用劳模精神激励干部职工为医院建设做贡献。结合理想信念和职业道德教育，大力开展《廉政准则》的学习，撰写了学习心得体会，查找了存在的问题，进一步坚定了全心全意为病人服务的宗旨意识。按照培养一批有影响力的学科带头人，培养一批业务骨干，培养一大批服务意识浓，专业素质高的技术队伍的总要求，健全和完善专业人才队伍建设体系。创造条件让各专业业务能手外出参加学术交流活；并发挥舆论的导向作用，积极宣传名医名科；选送妇科、外科、内科等专业青年医生和有关科室护士到自治区、地区医院进修培训，加快人才的培养、储备和使用工作；医务科、护理部、院感办，按照分类指导的原则，组织业务

人员进行院内学习培训，进行了必要的理论和技能考核；各业务科室采取以老带新、病例讨论、相互授课等形式，加强了业务学习，提高了科室人员的业务水平。

（二）加强质量管理，提高服务水平。坚持以病人为中心的服务理念，强化督导检查，强化“三基三严”训练，落实核心医疗制度，鼓励和支持技术创新，改善服务态度，提高服务质量，保障医疗安全。医务科、护理部、院感办等业务职能科室工作前移，经常深入科室督导检查，查病历书写情况，查归科收治病人情况，查首诊负责制，三级医生查房制，三查八对等核心医疗制度落实情况，查科室质控管理情况，发现问题，及时指正，并以医疗简报、护理简报、院感简报等形式通报全院。全年印发医疗简报10期，护理简报8期，院感简报5期。在强化督查的同时，加强医务人员“三基三严”的训练。医务科组织相关科室对医务人员的应急抢救能力，医疗仪器使用熟练程度等进行了演练和考核；护理部对全院护理人员操作水平进行了检查和测试，督促医务人员自觉加强“三基三严”训练。为提高医疗服务质量，强化了科内、院内及院外会诊。科内重症病人，科主任主持会诊工作，院内急重症病人，医务科联系相关专业人员会诊，个别疑难病例，联系上级医院专家来院会诊，提高了诊断符合率。坚持和鼓励技术创新，拓展了业务范围。医务人员的服务态度、责任意识不断提高。全年来收到锦旗5面，拒收红包3例，病人投诉有所减少。医疗业务收入稳中有增。

（三）应对突发事件，维护人民健康。医院始终把人民群众的生命安全和身体健康放在首位，认真履行职责，做好突发事件的防治工作，维护社会稳定。完善突发公共卫生事件处置机制。根据时令变化及传染病的发病规律，及时启动手足口病防治预案，以霍乱为重点的肠道传染病防治预案，发热病人防治预案，下发文件，成立领导小组和救治工作专班，培训业务人员，全力做好传染病预防救治工作，确保各类突发性传染病得到有效控制和救治。强化突发事件医疗救治工作。对部分治疗费用不能到位的医院都全力救治，为政府排

忧解难，维护社会和谐稳定。对于没有家属陪伴的病人，生活上照顾，精神上安慰，疾病上救治，做到不放弃、不抛弃。

（四）规范内部管理，转变工作作风。不断落实管理责任，规范管理程序，完善管理办法，向管理要效益，向管理要作风。加大了干部队伍管理力度，增加了全院干部的责任意识，促进了干部作风的转变。完善了医院管理办法，在强调量化考核的同时，适当调整了科室管理人员与科室职工之间的效益工资比例，鼓励科室管理人员参与量化考核；鼓励科室创收和节支，科室核算继续实行收入减支出，按一定比例提成，发放科室效益工资，充分体现了多劳多得的劳动分配原则。

（五）为争取国家项目资金的支持，医院做了大量的工作，国家项目设备陆续到位，并投入正常使用。

2010年医院工作，虽然圆满完成了全年的工作任务。但是也存在一些不容忽视的问题。一是业务收入含金量不高，医药比不合理。少数科室业务收入下降。个别科室责人甚至只注重自己的个人利益，不关心科室的发展，导致科室人心涣散，没有凝聚力，没有战斗力，没有增收能力。二是学习风气不浓，发展意识不强。三是奉献精神缺失，宗旨观念淡薄。这些问题不很好的解决，会严重制约和影响医院的发展。

## 二、二0一一年工作安排

二0一一年是“十二五”的开局之年，是医院新一轮建设发展的启动之年。十二五期间，全院干部职工要勤于学习，忠于职守，团结拚博，开拓进取。

二0一一年医院工作的指导思想是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真学习实践科学发展观，以医疗卫生体制改革为契机，从学习培训着手，加快人才培养步伐；从设备更新着手，夯实医院工作基础；从内部管理着手，全面提升工作效率；从医德医风教育着手，大力改善服务态度；

从而全面提升医院的整体形象和服务质量。要始终把“病人是否满意，全县人民是否满意，全院职工是否满意，各级领导是否满意”作为衡量医院工作好坏的标尺和试金石。

二〇一一年医院工作的奋斗目标是：服务态度明显改善，医疗质量明显提高，职工精神面貌焕然一新，医院整体形象进一步好转，社会效益和经济效益同步增长。医疗业务收入确保600万元，业务收入构成基本合理，消耗性材料性价格有所下降，医疗收入质量明显提升。

### （一）实施人才兴院战略，推进医院持续发展。

人才是医院持续发展最根本的保证。如果医院是座大厦，人才就是支撑大厦的基石和柱梁。我们要用海纳百川的胸怀去团结不同意见，不同风格，不同个性的同志一道工作，最大限度地调动全院干部职工的积极性和创造性。要营造尊重知识，尊重人才，热爱学习，奋发有为的良好氛围。要千方百计吸引人才、留住人才，培养人才，用好人才。在建立良好的培养人才和使用人才的机制，要建立梯次结构和人才备份的人才培养概念。要通过几年的努力，为医院打造一支德才兼备的高素质干部队伍和技术服务队伍。为医院的长远发展打下坚实人才基础。

医院行政和医院党支部要不遗余力地为全院干部职工搭建施展才能的平台，充分发挥人才的专业特长，用感情留人，用待遇留人，用事业留人。不管是院级领导还是各科室主任，都要真心实意的去关心自己职工的学习、生活和疾苦。鼓励干部职工创造条件，克服困难使用新技术，开展新业务。为了减少干部职工使用新技术，开展新业务的压力，院方已经将《工作方案》中医疗事故和纠纷科室按一定比例赔偿的条款作了修改。原来不管是什么原因引起的医疗纠纷和事故科室都要承担一定比例的赔偿，现在修改为“有过失的医疗纠纷和医疗责任事故”科室要承担一定比例的经济赔偿。医院这么做就是想最大限度地为一线医务人员创造一个相对比较宽

松的工作环境。

医学技术日新月异，高年资医务人员要注意知识更新，以跟上时代发展的步伐。高年资医务人员要搞好低年资医务人员的传帮带，培养接班人。全院人才培养要长计划、短安排，分管领导要对各专业人才培养做到心中有数；科室主任或负责人对科室人才培养要舍得投入，立足长远。临床业务科室主任或负责人要根据医务人员的职称和能力，多给他们临床实践的机会，并向医院报送科室人员进修培养的具体计划。医务科可根据医院业务需要，在院领导同意的前提下，直接选派有培养前途的优秀年青医生外出进修培训。医院领导要关心进修人员的生活、学习和待遇。

## （二）量体裁衣更新设备，夯实基础增强实力。

设备是医生的“武器”，是提升医疗服务质量的重要因素。从今年起医院将本着“量入而出、先急后缓、勤俭节约、讲求实用”的基本原则，加大设备投入和更新的力度。各科室都要根据自己的实际情况，制订科学可行的设备更新计划报设备科，供院方决策参考。各科室在报送设备更新计划的时候要充分考虑社会效益，经济效益，成本回收周期，政策性准入等因素。化验室、ct室、超声科等已经报送设备更新计划的，要进一步进行可行性、合理性论证，计划批准后要协助设备科着手编制标书，提供供货参考信息。设备科要充分了解市场，阳光操作，透明操作，为科室采购性价比合理的放心设备。

## （三）全面规范内部管理，大力提升工作效益。

管理出效益。要建立健全规范的权力运行机制。首先，要明确院级领导的工作职责，界定工作权限，按照分工负责的原则，做好各自分管的工作。其次，要明确各科室各岗位的工作内容和工作责任，要立足岗位，做好本职工作。业务科室专心抓好业务工作，行管后勤科室要为临床做好服务和后勤

保障工作。公务接待、出差用车等工作由办公室负责调度和安排。再次，要按照规范的程序开展工作。任何工作都有一定的程序，该请示的要请示，该汇报的要汇报，该协调的要协调，不能越权办事，不能越级表态，不准先斩后奏。

要建立健全权力运行的监督机制。医院领导班子一定会坚持集体决策，民主决策，重大事项通过职工代表大会讨论，保证决策的民主性、科学性，同时，我们会认真执行院务公开和党务公开制度，接受全院干部职工和社会监督。医院涉及到人才物的工作，总的原则是用、管分离，不能既裁判员，又当运动员。医院所有的药品、设备、物资、耗材及维修必须归口管理，集中采购。采购除遵守《招标法》和一定的采购程序外，采购型号与价格对外公布，接受职工监督。职工对药品、设备、物资、耗材及维修价格有异议者，可向院方提供新的质量可靠的合法进货渠道，院方将予以采纳，并按差价比例给予奖励。

核心医疗制度是前人经验、智慧、心血甚至生命的结晶，是医疗质量最可靠的保证。落实好核心医疗制度，重点在科室，关键在医护人员。科室主任和护士长是科室医疗质量第一责任人，负责首诊负责制、三级医师查房制、会诊制度、查对制度、讨论制定、交接班制度等核心医疗制度的落实，对落实制度不力的，要追究科室责任人责任，造成医疗纠纷赔偿的，科室责任人要承担一定的经济责任。科室责任人要采取教育、督查、惩处等方式，督促医务人员提高对落实医疗制度的认识，增加责任感，认真落实医疗制度。分管业务和护理的领导，要带领和督促医务科、护理部、院感办等业务职能科室经常性地到临床科室检查督办，对医疗制度落实不到位的科室和个人要进行处罚，对麻木不仁、不认真整改的科室和个人加大处罚力度。业务职能科室在加大督查力度的同时，要发挥好科室质控员的作用，明确质控员的权力和责任。要结合医院实际和医疗环境，做好医患沟通工作，做好医疗安全防范工作。

为降低医疗风险，医院实行新业务开展、新技术应用报批制度。科室开展新业务、应用新技术应向医务科申报，院方批准后方可进行。对新业务开展、新技术应用带来较好社会效益和经济效益的，要给予奖励。

#### （四）切实转变医德医风，全面提升医院形象。

作风就是形象，形象就是效益。人们对医院服务的要求越来越高，维权意识越来越浓，医院要不断加强职业道德建设，落实“医院为社会服务、医生替病人着想，医疗让群众满意”的服务理念，改善服务态度，提高服务质量，努力为病人提供人性化的高质量的医疗服务。

要转变服务理念。现在医疗服务环境并不宽松，医患关系并不和谐，医闹现象时有发生。原因是多方面的，有医院补偿机制不足导致的公益性质淡薄问题，有舆论导向的引导问题，有医院自身服务不到位的问题，有医院处理医疗纠纷一味拿钱息事产生的连锁反映等等。从医务人员身上找原因，还是我们的服务观念没有彻底转变，仍然是被动服务，没有从要我服务转变到我要服务上来。病人到医院，是花钱买医疗服务，我们理应提供令病人满意的医疗服务。只要观念改变了，我们的服务才会主动，才会热情，才能设身处地为病人着想，才能忍受委屈，才能主动化解矛盾，和谐医患关系。我们一定要抛弃病人到医院是求医生看病这样一种思想，因为医疗是一种市场，是市场病人就有选择的权力，我们就有服务的义务。

要加强医德医风建设。要坚持教育、督查、惩处相结合的医德医风建设机制，提高医德水平。要做到病人进医院有人迎，病人出院有人送，就诊期间有人关心，要尊重病人，与病人交朋友。关于医德医风教育，医院将开展主题教育，本周五我们将召开全院干部职工大会进行动员。帮助医务人员牢固树立以病人为中心的服务理念，做到看一个病人交一个朋友。关于督查，一是要发挥医院社会监督员和行风评议员的作用，

听取他们的意见和建议；二是要完善社会和病人举报机制，除设立举报箱、举报电话外，还应建立举报有奖制度；三是要认真做好病人投诉接待处理工作；四是要发挥医院医德医风领导小组和工作专班的作用，不定期进行督查。关于惩处，要严格按医院规章制度对违纪人员进行处罚。要通过医德医风主题教育，使全院干部职工以崭新的精神风貌走进新医院。

#### （五）有力加强安全保卫，有效维护工作秩序。

安全和谐的工作环境是医务人员安心服务的基本前提。要多管齐下，治理医院工作环境。针对医疗纠纷处理难、医患纠纷增多现象，医院要切实加强安全保卫工作，应对突发情况。一是医院已着手招聘8名政治素质高、身体素质好的保安人员来医院工作。对保安人员要加强培训，实行半军事化管理，提高工作待遇，明确工作职责。二是全院干部职工要以院为家，爱院如家，在医院工作秩序和人身安全受到威胁的时候，鼓励干部职工挺身而出，维护医院权益和自身安全。对为维护医院工作秩序和权益作出贡献的同志，院方将根据不同情况给予奖励。在这里，我要旗帜鲜明地表扬李猛龙同志，这么多年来，医院在医闹中被人砸玻璃，泼大粪，干部职工被打，没有一个人站出来制止，李猛龙同志站出来了，并且把握分寸，处置得当。我们要大力提倡这种主人翁精神。

#### （六）统筹兼顾弹好钢琴，认真做好其它工作。

要做好医院整体搬迁项目建设工作。新医院建设主体工程已完工，装修工作正在紧密锣鼓进行。全院干部职工要把思想统一到县委、县政府的决策上来，把认识提高到抓住机遇，促进医院发展上来，关心、支持新医院建设项目。

要认真做好党建工作。要按上级要求开展好争先创优活动，不断加强党的思想建设、组织建设和作风建设，发挥党组织的政治核心作用，发挥党员的模范带头作用，团结和带领全院干部职工又好又快地建设和发展医院。要以党建带团建，



发挥团组织作用。

要认真做好老干工作，落实老干部待遇，创造条件让老干部老有所为，老有所乐。

要认真做好计划生育工作，落实“三查”工作和两个严禁，杜绝计划外生育。

要认真做好工会工作，增强民主管理，民主监督的能力，要适时组织形式多样的文化体育活动，活跃职工文化生活。

各位代表，二0一一年是医院建设发展的爬坡之年，让我们精诚团结，克难奋进，为全面完成二0一一年的工作任务而努力奋斗。

## 医院升二级工作报告篇六

大家好。本人有幸于20xx年由工会委员兼任工会负责人一职，在这一岗位上继续学习、锻炼[]20xx年对我来说，收获很多，无论在本员工作还是工会工作上，都受益匪浅。

对公司规章制度进行更新，补充和优化，将工会的制度职责同时编制到公司的制度里，使得工作成员职责分工明确、组织架构清晰，确保工会工作有一个完善的制度支撑和保障。

工会重视文化建设，成立集团报一角，利用这一空间让员工在休息和闲暇之余，更多了解公司的发展动态、员工风采，借助这一平台，让公司的声音传达给全体员工，让他们拉近与公司的距离，实现良性互动，心系公司发展。

公司一直倡导以人为本、关爱员工[]20xx年度工会结合生产生活实际，联合各部门开展员工健康体检活动，让员工及时了解身体状况、提高健康观念，以更好的心态和饱满的热情投入到公司发展事业中来。

“三.八”国际妇女节，工会还选择有意义的纪念品送给女工，表达对她们的尊重、关怀和理解，既让女员工体会到节日的幸福和温暖，同时也激发她们的凝聚力、向心力和归属感。

公司和工会领导高度重视员工生活，为需要帮助的员工及家属送去温暖。在医院病房，总经理和工会成员探望员工，详细了解病情和治疗情况，并送去慰问金，转达公司所有员工对他们的关心和问候。员工家属病逝，工会也在第一时间亲临现场进行慰问，让员工真正感受到公司大家庭的温暖。

## 五、强化安全教育 提高防范意识

20xx年，在集团工会的组织下，公司工会积极开展安全月主题宣传活动，组织公司全体员工观看安全教育影片，通过直接、形象、生动的案例，让广大员工明白安全无小事、安全大于天，充分意识到安全生产的重要性，并在工作中绷紧安全生产这根弦不放松。

在员工离职前，主动与他们面谈，介绍公司的发展战略，了解他们对公司的意见和建议，倾听离职员工的心声，感谢他们为公司发展所做的贡献，通过工会的暖心面谈，让员工对公司消除误解、增加了解，极大地降低了员工离职后的劳动纠纷风险。