

《三级医院评审标准（2020年版）实施细则》解读

无锡市医院协会七届八次常务理事会议顺利召开

无锡市基层卫生协会完成2021年全市基层医疗机构服务能力市级评价工作

无锡市人民医院党史学习教育成果在全国医院党建工作会议上分享

智慧后勤建设实施策略

江南医坛

JIANGNAN MEDICAL FORUM

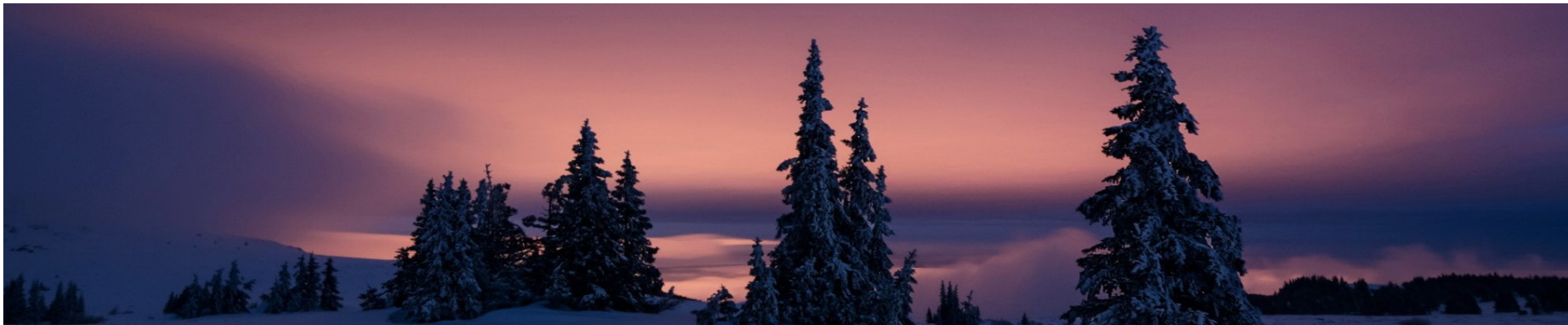
内部资料 免费交流

江南医坛

JIANGNAN MEDICAL FORUM

主办单位：无锡市医院协会
无锡市医师协会
无锡市基层卫生协会

2021年第六期
总第048期



行业资讯 / INDUSTRY INFORMATION

- 01 《三级医院评审标准（2020年版）实施细则》解读
- 02 无锡市卫生健康系统召开国家卫生城市复审迎检推进会

医院协会动态 / HOSPITAL ASSOCIATION NEWS

- 03 无锡市医院协会七届八次常务理事会议顺利召开
- 03 2021年无锡市医疗机构院感整治专项行动“回头看”及急诊医疗服务暗查顺利完成
- 04 “无锡市医院协会民营医院分会 2021 年度学术年会”在怡和医院顺利召开
- 05 无锡市医院协会会员在 2021 年江苏科技工作者主题征文暨演讲大赛中获奖
- 06 无锡市在省第五届医院品管圈比赛中荣获佳绩
- 07 全市医疗机构 23 个医学专家团队入选 2021 年度无锡市“太湖人才计划”
- 08 无锡市医院协会举办“医院管理知识培训班”
- 09 无锡市医院协会成功承办妇幼健康服务技能市级竞赛
- 10 无锡市医院协会病案管理专业委员会换届选举暨三届一次全委会顺利召开
- 11 无锡市医院协会医院医保管理专业委员会换届选举暨三届一次全委会顺利召开
- 12 无锡市医院协会第三届医院医疗服务（文化）管理专委会顺利完成换届选举工作
- 13 无锡市医院协会医院药事管理专业委员会换届选举暨三届一次全委会顺利召开
- 14 无锡市医院协会第三届医院后勤管理专业委员会顺利完成换届选举工作

基层卫生协会动态 / GRASSROOTS HYGIENE NEWS

- 15 无锡市基层卫生协会完成 2021 年全市基层医疗机构服务能力市级评价工作
- 15 无锡市基层卫生协会基层能力提升专业委员会召开第二次会议暨第一次考察学习活动

基层卫生协会动态 / GRASSROOTS HYGIENE NEWS

- 16 无锡市基层卫生协会组织开展江苏省农村区域性医疗卫生中心市级现场评估
- 16 无锡市基层卫生协会开展 2021 年社区医院建设单位市级评估
- 17 无锡市基层卫生协会开展 2021 年度全市村卫生室服务能力评价现场评审
- 17 基本公共卫生服务与管理专业委员会学习和交流“互联网+基本公共卫生服务”

会员之声 / MEMBERS VOICE

- 18 无锡市人民医院党史学习教育成果在全国医院党建工作会议上分享
- 19 人才强院激活力、畅所欲言谋发展
- 20 无锡市人大副主任华博雅赴江南大学附属医院进行“三名”战略实施情况专题调研
- 21 无锡市中医医院参观“光辉的历程——中国共产党无锡历史”主题展览
- 22 无锡市代表队全省妇幼健康技能竞赛团体荣获一等奖
- 23 第 904 医院组织党员干部参观黄桥革命教育基地
- 24 02021 年世界精神卫生日主题宣传暨无锡市精神卫生中心互联网医院上线启动仪式顺利举行
- 25 无锡市疾控中心多措并举做好常态化疫情防控工作
- 25 国庆佳节无锡急救为无锡人民护航健康
- 26 江阴市人民医院获国家科技重大专项课题临床研究卓越奖!
- 26 宜兴市人民医院“世界心脏日”义诊活动受好评

学术交流 / ACADEMIC COMMUNICATION

- 27 智慧后勤建设实施策略
- 33 “大健康”背景下职工心理健康档案在县级公立医院人力资源管理中的应用研究

内部刊物 2021年12月

主办单位： 无锡市医院协会
无锡市医师协会
无锡市基层卫生协会

电 话： 0510-82757102

Email : jnytbjb@126.com

地 址： 无锡市金城路399号

(无锡市医师协会内)

《三级医院评审标准（2020年版）实施细则》解读

一、为什么要制定实施细则？

为指导各地做好医院评审工作，根据《医疗机构管理条例》《医疗机构评审办法》和《医院评审暂行办法》，我委于2020年制定发布了《三级医院评审标准（2020年版）》（国卫医发〔2020〕26号）（以下简称《标准》）。《标准》颁布实施后，在指导各地加强评审标准管理、规范评审行为、引导医院加强自我管理等方面发挥了重要作用。为指导各地充分理解、掌握《标准》，运用《标准》开展医院评审工作，指导医院利用《标准》加强日常管理，我委组织制定了《三级医院评审标准（2020年版）实施细则》（以下简称《细则》），供各地在评审工作中参照使用。

二、《细则》的主要内容？

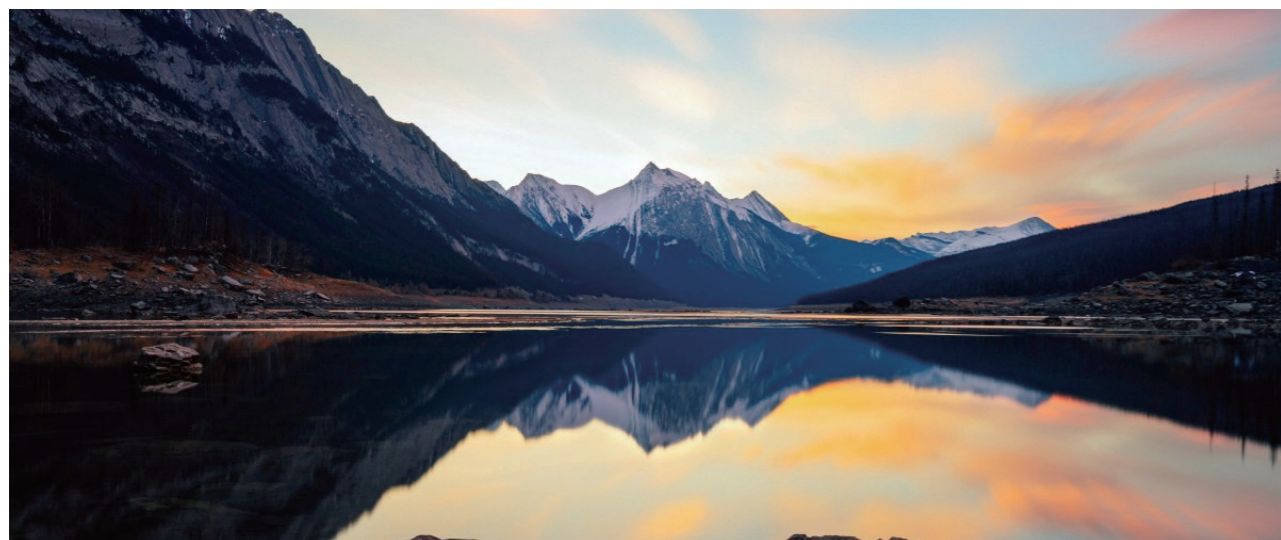
《细则》是对《标准》的解读和细

化。一是明确了评审结果判定要求。明确各等次总得分要求和第二部分得分要求由各省（区、市）卫生健康行政部门确定，并规定了第三部分的最低得分比例。二是对《标准》的使用方法进行说明。要求省级卫生健康行政部门在评审前向有关部门和社会公开征询参评医院是否存在违反前置条件的情况。明确了第二部分的指标选择原则、数据采集原则、评分规则、数据核查原则，为各地评审工作提供基本遵循。三是对《标准》现场检查部分的183条标准逐条进行概述和解读，便于各级卫生健康行政部门和医院理解和掌握。对标准逐条拆分和细化，提升评审工作精细化程度。同时，针对每条标准提出了现场评审方法建议，为各地开展现场评审提供指导。

三、如何使用《细则》？

各省级卫生健康行政部门要参照《细则》，结合工作实际和本地特点，尽快制定本省（区、市）的评审标准实施细则，报我委备案后施行。医院要将《细则》作为加强内部管理的重要工具，运用《细则》指导医院的建设发展，明确目标和方向，强化日常管理，并在全院范围内开展学习和培训，确保医务人员充分理解和掌握《细则》，为医院实现高质量发展提供有力支撑。同时，做好相关数据的统计、分析、评价和利用，按照有关部门的要求报送相关数据信息。各卫生行业组织和各级各专业质控组织要认真学习掌握《细则》，充分发挥自身优势，加强培训指导，为医院评审工作提供专业技术支持。

（来源：国家卫健委医政医管局）



无锡市卫生健康系统召开国家卫生城市复审迎检推进会

9月3日，市卫生健康委召开全市卫生健康系统国家卫生城市复审迎检推进会，贯彻市委主要领导批示精神，对国家卫生城市复审迎检工作进行再动员、再部署、再推进，举全系统之力，高标准推进国家卫生城市复审迎检工作，确保高分通过国家复审，为我市赢得荣誉。

委领导班子、调研员、相关处室主要负责人，各市（县）区卫生健康行政部门和委直属单位、省属单位主要负责人、分管负责人、职能科室负责人参加了会议，市纪委监委派驻第四纪检

监察组组长陈士新应邀参会。

市复审迎检办副主任、市卫生健康委党委书记、主任竺学荣出席会议并讲话。

竺主任充分肯定了各地、各直属单位前阶段在复审迎检上所做的工作，全面分析了复审迎检面临的形势，要求全市卫生健康系统充分认识复审迎检工作重要性、艰巨性、持久性，坚决克服麻痹思想、厌战情绪、侥幸心理、松懈心态，一招不让抓好复审迎检；要以“明天就来暗访”的紧迫感和责任感，坚持问题

导向，聚焦重点难点，确保无死角、无遗漏；要充分履行复审迎检办职能，做到意识再强化、责任再明确、氛围再浓厚、机制再完善；要强化标杆意识，在复审迎检中作表率、当示范；要以更饱满的热情、更务实的作风、更扎实的举措，全力做好各项工作，确保高标准、高质量、高分通过国家复审，向全市人民交上一份满意的答卷！

（无锡市卫健委健康促进处 供稿）



无锡市医院协会七届八次常务理事会议顺利召开

近日，因疫情防控，我会七届八次常务理事会议以通讯方式召开。会议主要审议《无锡市医院协会2021年上半年工作总结以及下半年工作重点》和《分支机构换届选举结果》。各常务理事通过反馈《无锡市医院协会七届八次常务理事会议审议意见书》的方式提出审议意见。

本次会议收到各常务理事反馈的《无锡市医院协会七届八次常务理事会议

意见书》共24份，占常务理事80%，超过2/3，符合章程规定的要求。所反馈的意见一致同意《无锡市医院协会2021年上半年工作总结以及下半年工作重点》、医院信息管理专业委员会和医院护理管理专业委员会等分支机构的换届选举结果。

下半年，协会将根据七届八次常务理事会议审议通过的下半年工作重点，在深入推进党史学习教育的同时，高质量

完成政府委托项目和课题研究，高标准办好继教培训班和学术论坛，高效率开展分支机构换届改选工作和调研活动，高要求抓好评优评先工作和2021年学术年会，进一步提升“四服务”履职能力，为全市医院高质量发展作出积极的贡献。

(无锡市医院协会 供稿)

2021年无锡市医疗机构院感整治专项行动“回头看”及急诊医疗服务暗查顺利完成

根据市卫健委医政医管处《关于开展2021年无锡市医疗机构院感整治专项行动“回头看”及急诊医疗服务暗查的通知》要求，无锡市医院协会组织专家根据《2021年无锡市医疗机构院感整治专项行动“回头看”及急诊医疗服务暗查记录》要求，于2021年9月3日

夜间对指定医院疫情防控、急诊科建设管理规范、急诊科急诊工作机制、急救技术熟练，各项操作规范，病历书写符合规范等进行暗访检查。

本次检查医院共18家，其中三级医院11家，二级综合医院7家。绝大部分医院重视疫情防控，医务人员防控意识

较强。医院急诊科建设管理规范能进一步落实。三级医院建立多学科诊疗工作机制并落实，医疗文书书写比较规范。对存在的问题检查专家也提出了整改建议。

(无锡市医院协会 供稿)

“无锡市医院协会民营医院分会2021年度学术年会”在怡和医院顺利召开

10月13日，无锡市医院协会民营医院分会2021年度学术年会在无锡怡和医院顺利召开，来自无锡、江阴、宜兴等民营医疗机构近200人参加了本次年会。会议由无锡市医院协会民营医院分会会长，无锡怡和医院党支部书记、执行院长祁国阳与无锡明慈医院院长张建东共同主持。

无锡怡和医院行政院长陆芳致欢迎辞。她表示，2021年是中国共产党建党100周年，是“十四五”开局之年，更是无锡怡和医院全面运行的奋进之年。作为无锡市重点民生项目之一，医院积极践行社会责任，主动承担经开区新冠疫苗集中点接种任务，也为锡城市民提供核酸检测服务，用专业与行动回馈社会。未来，无锡怡和将始终坚持以“公立医院的标准、三甲医院的技术、民营医院的服务、上市公司的管理”为目标，秉承“精、诚、慈、和”的理念，提升3H服务，围绕妇女儿童健康事业，着力打造妇科、产科、儿科及康复、养老、科研为一体的三级专科医院。也真诚希望能与各位同仁携手并进，共同为民营医院发展，为“健康无锡”建设做出更大的贡献。

会上，无锡明慈医院院长张建东首先作《民营医院管理年医院规范化建设》主题讲座。主要围绕：制定各项工作要求、完善各项规章制度、严格依法依规执业、建立管理长效机制四个方面展开讲解，

助力民营医院规范化建设发展。

无锡滨湖国药康养护理院徐佳主任作《关于老年友善医疗机构建设和老年人心理关爱项目工作经验分享》主题讲座。让大家深刻理解老年友善医院的概念与意义，明确老年友善医院创建目标，同时将老年友善医院创建工作成果进行了展示。

无锡钧健病理检验所市场部经理许云龙围绕创建理念、开展项目、服务承诺等方面详细介绍了钧健病理检验所，同时展示了实验室先进的技术设备，优秀的专家团队以及取得的成绩。

迈瑞医疗非公客户市场部市场经理沙晓州围绕瑞智联、瑞影云++、瑞智检信息数据解决方案，让大家了解迈瑞医疗，认识到智慧医院建设给医疗行业发展以及患者所带来的便利。

中财险无锡分公司政府项目部、健康险部经理殷武作《医院医疗风险管理与防范——基于无锡医疗责任险实践》主题讲座。让大家了解了医疗风险的

类，医疗损害侵权责任以及无锡医疗责任保险情况，并通过常见案例进行分析，为防范化解医患矛盾，维护正常的医疗经营秩序起到积极的作用。

江南大学附属医院医务处处长李成万作《基于DRGs-PPS的医院管理及应对》主题讲座，分享了关于民营医院发展的几点思考，同时详细讲解了DRGs-PPS基本概念、面临的挑战，以及基于DRGs的管理及应对，并为现场代表答疑解惑。

总结过往，聚焦当下，畅想未来，此次学术年会的顺利召开不仅加深了各位专家学者及医院间的交流与学习，更促进了民营医院管理模式的创新与发展，助力民营医院医疗服务能力的进一步提升。

会后，代表们参观了妇产医院、颐养院和康复医院，大家对医院完备的建设布局、特色专科科室设置和舒适优雅的就诊环境表示赞许。

(来源：无锡怡和医院微信公众号)



无锡市医院协会会员在 2021 年江苏科技工作者主题征文暨演讲大赛中获奖

近日，由省科学技术协会、省教育厅、省科技厅、省国资委、省国防科工办、中科院南京分院联合举办的 2021 年江苏科技工作者主题征文暨演讲大赛获奖结果公布，我会选送的参赛作品分别获征文活动三等奖和演讲大赛二等奖、三等奖。其中：

获征文活动三等奖的是：

- 《一枚党徽引发的思考》——无锡市惠山区人民医院陶金莲；
- 《医护人员立足岗位作奉献》——无锡市惠山区康复医院董秋娟；
- 《迎建党百年》——无锡市惠山区康复医院张玮。

获演讲大赛二等奖的是：

- 《春风下铸丹心、医路上践誓言》——江南大学附属医院过瑛琪。

获演讲大赛三等奖的是：

- 《恪守“初心”、砥砺前行》——无锡市中医医院丁禹夫；
- 《党的关怀伴我成长》——无锡市第九人民医院钱玉妹。

(无锡市医院协会 供稿)



无锡市在省第五届医院品管圈比赛中荣获佳绩

近年来，为推进医院管理规范化、精细化、科学化，我市医疗机构积极开展医院品管圈活动，着力推进多种质量管理工具在医院品质管理活动中的科学运用，不断提升品管圈等质量管理工具的应用水平，促进医疗质量与安全持续改进，取得较好成效。

近日，2021 年江苏省第五届医院品管圈比赛结果公布，我市医疗机构的品管圈团队，在课题研究型、急诊类、三级医院综合、三级医院护理、三级医院药学以及二级医院（综合、护理、药学）等圈组的比赛中，共 30 圈获奖。其中：

获“课题研究型”奖共 5 圈。分别是：一等奖无锡市妇幼保健院渔乐园；二等奖无锡市人民医院火炬圈，宜兴市人民医院生命圈；三等奖无锡市人民医院乐透圈；优秀奖无锡市第九人民医院钥匙圈。

获“急诊类”奖 1 圈：二等奖无锡市第二人民医院救心圈。

获“三级医院综合”奖共 8 圈。分别是：二等奖无锡市第二人民医院动感圈；三等奖无锡市第九人民医院知栓圈，宜兴市人民医院希望圈；优秀奖无锡市人民医院康馨圈、时刻心动圈，无锡市第九人民医院足乐园，无锡市妇幼保健院和谐圈，无锡市精神卫生中心乐动心灵圈。

获“三级医院护理”奖共 11 圈。分

别是：二等奖宜兴市中医医院无影有爱圈，无锡市第二人民医院馨动圈，江南大学附属医院无微不至圈、匠心圈；三等奖宜兴市中医医院携手圈，无锡市精神卫生中心同心圈；优秀奖无锡市第九人民医院手护圈，无锡市妇幼保健院幼圈，宜兴市人民医院晨曦圈，无锡市第九人民医院护航圈，无锡市精神卫生中心协心圈。

获“三级医院药学”奖共 2 圈。分别是：二等奖无锡市人民医院凝心圈；三等奖无锡市儿童医院奥卡姆圈。

获“二级医院（综合、护理、药学）”奖共 3 圈。分别是：一等奖无锡市惠山区人民医院唯心圈；二等奖无锡市惠山区人民医院携手圈；优秀奖无锡市惠山区人民医院护卫圈。

据悉，全省

构申报的圈组共 308 圈参加比赛。大赛分设 7 个专场，经过激烈角逐，最终评出一等奖 33 圈，二等奖 61 圈，三等奖 91 圈，优秀奖 123 圈。

(无锡市医院协会 供稿)

江苏省医院协会文件

苏医协教〔2021〕62号

江苏省医院协会关于公布 2021 年江苏省第五届医院品管圈比赛结果的通知

各二、三级医院：

为进一步推动江苏省医院品管圈活动的开展，促进品管圈等质量管理工具在医院品质管理中的广泛应用，本会于 8 月 12~15 日在线上举行了 2021 年江苏省第五届医院品管圈比赛，来自全省各级各类医疗机构申报的圈组共 308 圈参加比赛。经专家线上评选，评出一等奖 33 圈，二等奖 61 圈，三等奖 91 圈，优秀奖 123 圈。

现将评选结果公布如下，希望获奖圈组再接再厉，不断提升品管圈等质量管理工具应用水平，促进医疗质量与安全持续改进，为保障人民群众身体健康和生命安全做出新的贡献！

附件：2021 年江苏省第五届医院品管圈比赛获奖圈组名单





无锡市人才工作领导小组办公室 无锡市科学技术局 无锡市工业和信息化局 无锡市财政局 无锡市人力资源和社会保障局 无锡市卫生健康委员会

锡人字办〔2021〕11号

关于确定2021年度 无锡市“太湖人才计划”支持对象的通知

各有关单位：为贯彻落实《无锡市人才工作规划（2016—2020年）》和《无锡市“太湖人才计划”实施方案》，经市人才工作领导小组会议审议通过，现确定2021年度无锡市“太湖人才计划”支持对象。请各有关单位按照《无锡市“太湖人才计划”实施方案》和《无锡市“太湖人才计划”申报指南》有关要求，做好申报工作。有关事项通知如下。

一、申报对象
1. 2021年度无锡市“太湖人才计划”领军型高层次人才
2. 2021年度无锡市“太湖人才计划”创业领军人才
3. 2021年度无锡市“太湖人才计划”创新创业人才
4. 2021年度无锡市“太湖人才计划”拔尖医学专家团队
5. 2021年度无锡市“太湖人才计划”高端医学专家团队
6. 2021年度无锡市“太湖人才计划”领军医学专家团队
7. 2021年度无锡市“太湖人才计划”领军医学专家团队
8. 2021年度无锡市“太湖人才计划”领军医学专家团队

1. 2021年度无锡市“太湖人才计划”领军型高层次人才
2. 2021年度无锡市“太湖人才计划”创业领军人才
3. 2021年度无锡市“太湖人才计划”创新创业人才
4. 2021年度无锡市“太湖人才计划”拔尖医学专家团队
5. 2021年度无锡市“太湖人才计划”高端医学专家团队
6. 2021年度无锡市“太湖人才计划”领军医学专家团队
7. 2021年度无锡市“太湖人才计划”领军医学专家团队
8. 2021年度无锡市“太湖人才计划”领军医学专家团队

全市医疗机构 23 个医学专家团队 入选 2021 年度无锡市“太湖人才计划”

近日，2021年度无锡市“太湖人才计划”支持对象名单正式确定，全市医疗机构共 23 个医学专家团队入选 2021 年度“太湖人才计划”。其中：

入选“太湖人才计划”顶尖医学专家团队 10 个。分别是：无锡市人民医院姚焰、季加孚、冯晓源 3 个团队，无锡市第二人民医院王硕、朱正钢 2 个团队，江南大学附属医院宋尔卫、李青峰 2 个团队，无锡市中医医院王伟团队，无锡市妇幼保健院徐智策团队，无锡市儿童医院周文浩团队。

入选“太湖人才计划”高端医学专家团队 9 个。分别是：无锡市中医医院

陆曙、谈勇 2 个团队，无锡市人民医院杨毅团队，江南大学附属医院姜格宁团队，无锡市精神卫生中心岳伟华团队，无锡市儿童医院莫绪明团队，无锡市疾病预防控制中心靳光付团队，无锡市第九人民医院陈智轩团队，无锡市新吴区新瑞医院李庆云团队。

入选“太湖人才计划”优秀医学专家团队 4 个。分别是：江阴市人民医院陈罡、汤琪云 2 个团队，无锡市儿童医院竺晓凡团队，宜兴九如城康复医院李奎成团队。

人才是医院可持续发展的内生动力。近年来，全市医疗机构以“办名院、建

名科、增名医”的“三名战略”为载体，重点加强专（学）科建设和人才培养，创新人才培育模式和机制，一方面柔性引进国内顶尖医学专家及团队，另一方面重点培育一批医德高尚、医术精湛、学术水平高、发展潜力大的领军、高端人才和中青年医疗卫生拔尖人才，着力打造一批国内一流的医学专家团队，不断提升医院医疗技术、医学教学和科研水平，促进医院高质量发展，更好地满足人民群众对卫生健康优质服务的需求，努力为“健康无锡”建设作出积极的贡献。

(无锡市医院协会 供稿)

无锡市医院协会举办“医院管理知识培训班”

10月16日，无锡市医院协会在江南大学附属医院举办“无锡市医院管理知识培训班”。市卫健委副主任过栋作开班动员。全市 94 家医疗机构的分管院长、医务科、护理部等管理部门负责人共 180 多人参加了培训。

市卫健委副主任过栋在开班动员中，围绕疫情防控、医院管理的重要性以及高质量公立医院发展和国家级医疗中心建设、临床专科体系建设、人才队伍建设、

智慧医院建设等医院管理的方向和路径提出明确要求。

培训班邀请了常州市妇幼保健院长周军教授讲授《新医保支付方式下的医疗质控管理》、南京医科大学第二附属医院党委书记季国忠教授讲授《大健康背景下医疗技术与质量管理》、江苏省医疗管理服务指导中心主任王宁研究员讲授《医疗数据质量与医院高质量发展》、上海市第十人民医院/同济大学

附属第十人民医院院长秦环龙教授讲授《新形势下促进公立医院转型发展的实践与思考》。4 位专家用渊博的知识与生动的事例，针对医院管理中面临的实际问题作了精彩演讲，授课内容既有理论的规范性，又有实际的操作性，深入浅出地启发大家积极思考和探索。最后，协会方佩英会长作了培训班小结。

(无锡市医院协会 供稿)



无锡市医院协会成功承办妇幼健康服务技能市级竞赛

9月29日,根据江苏省卫生健康委、江苏省总工会要求,由市卫生健康委和市总工会联合主办、无锡市医院协会承办的2021年无锡市妇幼健康服务技能竞赛圆满落幕。市卫生健康委副主任过栋等领导出席活动。

竞赛分为综合笔试和技能展示两部分。综合笔试考察妇幼健康相关政策规范和基础知识,以及选手们在产科临床、助产护理、新生儿科临床、产前筛查四个领域的专业知识。技能展示设母婴救治情景模拟演练和出生缺陷宣教技能展示两部分,主要涉及孕产妇和新生儿危急重症识别和管理、转运、救治,出生缺陷防治政策措施和防治服务相关知识的推广等技能。

经过前期严密的组织策划,竞赛现场有条不紊,各项目按序进行。来自各市(县)区的7支参赛队伍、28名选手

同台竞技,他们沉着冷静,稳定发挥,充分展现了无锡妇幼健康专业人员的良好职业素养与精神面貌。

据悉,将授予各个单项个人竞赛一等奖的选手“无锡市技术能手”、“无锡市五一创新能手”称号,同时市级决赛成绩优异者将组队代表无锡参加省级竞赛。

市卫生健康委副主任过栋出席竞赛活动并讲话。他对支持本次竞赛的专家评委表示感谢,对积极备赛、认真参赛最终收获荣誉的选手表示祝贺。他希望以此次技能竞赛活动为契机,打造一支技术全面、作风优良、服务高效的专业团队,切实提高我市妇女儿童健康水平,为全面构建全市完善的母婴安全保障体系,推进全市妇幼健康事业持续健康发展作出积极贡献。同时,对选拔参加省赛的优秀选手寄予厚望,鼓励他们在省

赛中赛出无锡水平、无锡实力。

妇幼健康服务技能竞赛是妇幼健康工作理论、知识技能的集中比武,也是我市妇幼健康事业发展的集中展示。竞赛营造了“比、学、赶、帮、超”的良好学习氛围,进一步巩固理论知识、提升专业技能,夯实全市妇幼工作基础,提高妇幼健康服务队伍的整体素质和服务水平,为全市母婴安康保驾护航。

获奖名单:

团体一等奖:梁溪区代表队

团体二等奖:江阴市代表队、锡山区代表队

团体三等奖:滨湖区代表队、宜兴市代表队、惠山区代表队、

新吴区代表队

(无锡市医院协会 供稿)



无锡市医院协会病案管理专业委员会换届选举暨三届一次全委会顺利召开

2021年10月14日,无锡市医院协会病案管理专业委员会换届选举暨三届一次全体委员会议在无锡市第二人民医院顺利召开。无锡市医院协会会长方佩英出席,第二届病案管理专委会主任委员祝黎洁以及第三届病案管理专委会全体委员参加了会议。

会上,第二届病案管理专委会主任委员祝黎洁进行了工作总结,市医院协会会长方佩英介绍了病案管理专业委员会换届选举的筹备工作。通过选举,产生了第三届病案管理专业委员会委员20名,无锡市第二人民医院副院长瞿甦任主任委员,江南大学附属医院副院长陆

华、宜兴市人民医院副院长周光明任副主任委员。新任主任委员瞿甦进行了表态发言,他表示将在医院协会的领导下,带领病案管理专业委员会充分发挥作用,助推全市病案管理专业的发展,持续提升病案管理能力和水平。

最后,市医院协会方佩英会长讲话。她充分肯定了上届病案管理专委会取得的成绩,并对第三届病案管理专委会提出了要求,希望新一届专委会根据协会章程积极开展各类学术活动,充分发挥好专委会在病案管理和行业自律中的重要作用,带领无锡病案管理工作取得更长足的进步。

换届选举结束后,在瞿甦主任委员的主持下召开了第三届病案管理专委会第一次全体委员会议。委员们集中学习了《无锡市医院协会分支机构管理办法》,并就新一届病案管理专委会工作规划和年度任务进行了全面安排和具体分工。瞿甦主任委员表示,要加强病案管理专业人员业务培训,积极开展病案管理专业学术研究,不断提升病案编码员的能力与水平,提高病案编码准确率,鼓励全体委员要不断开拓新思路,提高自身专业素养,更好地为全市病案管理专业的发展搭建高质量的管理和研究平台。

(无锡市医院协会 供稿)



无锡市医院协会医院医保管理专业委员会换届选举暨三届一次全委会顺利召开

2021年9月30日下午，无锡市医院协会医院医保管理专业委员会换届选举暨三届一次全委会会议在江南大学附属医院举行。市医院协会方佩英会长、林霞云副秘书长出席，医院医保管理专业委员会委员候选人参加会议。

会上，第二届医院医保管理专业委员会副主委、无锡市第二人民医院医保办副主任过皓对第二届医院医保管理专业委员会进行了任期工作总结。市医院协会副秘书长林霞云就新一届专委会筹备工作及委员候选人情况进行介绍。通过选举，产生了第三届医院医保管理专业委员会委员20名，江南大学附属医院

院长鲁晓杰任主任委员，无锡市锡山人民医院副院长孙伟、江阴市人民医院医保科科长王建英任副主任委员。新一届主任委员鲁晓杰进行了表态发言，希望在全体委员的支持和共同努力下，使医院医保管理专业委员会各项工作更上一层楼。

最后，市医院协会方佩英会长讲话，她充分肯定了上届医院医保管理专委会取得的成绩，并对新一届专委会提出了更高的要求。希望新一届专委会根据协会章程积极开展活动，发挥好专委会在医院医保管理和行业自律中的重要作用，积极开展调查研究，不断开拓创新，努

力提升专委会工作能力与水平。

换届会议结束后，在鲁晓杰主任委员的主持下，召开了第三届专委会第一次全体委员会议。委员们集体学习了《无锡市医院协会分支机构管理办法》，并对新一届专委会工作计划进行了讨论。各当选委员就医院医保管理及如何发挥医保管理专业委员会作用进行了交流与探讨。新一届专委会将开展形式多样的调查研究，加强横向交流，提升医保专委会学术地位，为提升医保管理人员的业务素质创造学习机会，助推医疗保障事业平衡发展。

(无锡市医院协会 供稿)



无锡市医院协会第三届医院医疗服务（文化）管理专委会顺利完成换届选举工作

9月10日下午，无锡市医院协会医院医疗服务（文化）管理专委会换届选举暨三届一次全委会在江南大学附属医院顺利召开。市医院协会会长方佩英主持换届选举会议并讲话，第二届医院医疗服务（文化）管理专委会委员代表和新一届医院医疗服务（文化）管理专委会候选委员共计20人参加会议。

换届选举会议上，副主委杨红受上届专委会委托，作第二届医院医疗服务（文化）管理专委会任期总结，方佩英会长介绍新一届专委会筹备情况。通过选举，一致通过并产生了第三届医院医疗服务（文化）管理专委会委员共20名，江南大学附属医院党委副书记杨红当选

为主任委员，市人民医院党委副书记栾纪梅、市妇幼保健院党委副书记熊志玲当选为副主任委员。新当选的主任委员杨红作表态发言，希望通过新一届医疗服务（文化）管理专委会全体成员的共同努力，使医院医疗服务（文化）管理各项工作能更上一层楼。

最后，市医院协会会长方佩英讲话，她代表市医院协会对新一届专委会的成功换届以及新当选的成员表示祝贺，在充分肯定上一届专委会工作的基础上，希望新一届专委会根据协会章程积极开展活动，发挥好专委会在医院管理和行业自律中的重要作用。

换届会议结束后，在杨红主任委员

主持下，召开了第三届专委会第一次全体委员会议。会上，全体委员集体学习了《无锡市医院协会分支机构管理办法》，商议通过了专委会任期工作规划，明确了积极参加市医院协会年度学术年会等年内重点工作，大家纷纷表示将在市医院协会的领导下，积极有效开展和落实好专委会各项工作。会后，主任委员、副主任委员根据要求进行了分工，明确了分工协作的责任机制，为进一步开展好专委会工作奠定了良好的基础

(无锡市医院协会医院医疗服务（文化）管理专委会 供稿)



无锡市医院协会医院药事管理专业委员会换届选举暨三届一次全委会顺利召开

2021年9月30日下午，无锡市医院协会医院药事管理专业委员会换届选举暨三届一次全委会在江南大学附属医院举行。市医院协会会长方佩英、副秘书长林霞云出席，医院药事管理专业委员会第三届委员候选人参加会议。

会议首先由第二届药事管理专业委员会主委、无锡市人民医院副院长钱俊对第二届药事管理专业委员会作任期工作总结。市医院协会副秘书长林霞云就新一届专委会筹备工作及委员候选人情况进行介绍。通过选举，产生了第三届医院药事管理专业委员会委员20名，江南大学附属医院副院长曹宏任主任委员，无锡市人民医院药学部主任宋惠珠、无

锡市第二人民医院药剂科主任王丽萍任副主任委员。新任主任委员曹宏表态发言，对如何进一步提升我市医疗机构药事管理水平进行了分析，并提出设想和展望。

最后，市医院协会方佩英会长讲话，她充分肯定了上届医院药事管理专委会取得的成绩，并对新一届专委会提出了更高的要求。希望新一届专委会根据协会章程积极开展活动，发挥好专委会在医院药事管理和行业自律中的重要作用，围绕医院药学服务模式及发展、临床药学实践及药事质控等，积极开展调查研究，浓厚学术氛围，形成学术成果，不断提升自身能力与水平。

换届会议结束后，在曹宏主任委员的主持下，召开了第三届专委会第一次全体委员会议。委员们集体学习了《无锡市医院协会分支机构管理办法》，对新一届专委会工作规划和任务安排进行了讨论，重点部署推进11月药事管理继续教育。委员们还就医院药事管理专委会如何更好地开展各项工作、发挥好专委会平台作用进行了交流探讨，积极推动我市药事管理工作的健康发展。

(无锡市医院协会 供稿)



无锡市医院协会第三届医院后勤管理专业委员会顺利完成换届选举工作

9月10日下午，无锡市医院协会医院后勤管理专业委员会换届选举暨三届一次全委会在江南大学附属医院举行。会议由无锡市医院协会会长方佩英主持，医院后勤管理专业委员会各相关人员参加了会议。

换届选举会议上，第二届医院后勤管理专业委员会主委、市卫生健康委副主任刁文凯作第二届医院后勤管理专业委员会任期工作总结，并对新一届专委会提出了殷切的希望。

方佩英会长介绍了新一届医院后勤管理专业委员会筹备情况。通过选举，产生了第三届医院后勤管理专业委员会委员共20名，江南大学附属医院副院长

赵阳当选为主任委员，市中医医院副院长赵立、市妇幼保健院副院长卫蕾当选为副主任委员。新当选的主任委员赵阳作表态发言，希望通过新一届医院后勤管理专业委员会全体成员的共同努力，不断创新医院后勤工作机制，不断提升后勤保障能力，更好地服务医院现代化建设和发展。

最后，市医院协会会长方佩英讲话，她代表市医院协会对医院后勤管理专委会的成功换届以及新当选的成员表示祝贺，在充分肯定上一届专委会工作的基础上，希望新一届专委会根据协会章程积极开展活动，发挥好专委会在医院管理和行业自律中的重要作用。

换届会议结束后，在赵阳主任委员主持下，召开了第三届专委会第一次全体委员会议。会上，全体委员集体学习了《无锡市医院协会分支机构管理办法》，对新一届专委会工作计划进行了商议，并就医院后勤管理及如何发挥后勤管理专业委员会作用等进行了交流探讨。会后，主任委员、副主任委员根据要求进行了分工，明确了分工协作的责任机制，为进一步开展好专委会工作奠定了良好的基础。

(无锡市医院协会医院后勤管理专业委员会 供稿)





无锡市基层卫生协会 完成2021年全市基层医疗机构服务能力市级评价工作

受无锡市卫生健康委委托，根据无锡市卫生健康委《关于做好我市2021年度“优质服务基层行”活动通知》（锡卫基层〔2021〕4号）的要求，我会自2021年7月-10月历时三个月完成了全市114家基层医疗卫生机构服务能力的市级评价。

本次评价的基层医疗卫生机构中，新申报的共56家，其中申报“推荐标准”

单位的27家，申报“基本标准”单位的29家。2019年和2020年通过评审的推荐单位和基本标准单位共58家，共计114家。

评审依据《社区卫生服务中心服务能力标准》和《乡镇卫生院服务能力标准》，采用线上初审、复审、终审和现场督导的方法进行。各市（县）区卫生健康行政部门及相关基层医疗卫生机构，高

度重视创建工作，认真学习服务能力标准，按照评审条款努力落实各项工作。专家组对照评价指标，一丝不苟进行线上审核，尤其是对27家今年新申报“推荐标准”单位的机构，还进行了现场指导，做到了“评建计划、以评促建”，确保了今年创建和评价工作的全面完成。

（无锡市基层卫生协会 供稿）

无锡市基层卫生协会基层卫生能力建设与 提升专业委员会召开第二次会议暨第一次考察学习活动

2021年9月16日上午，无锡市基层卫生协会基层卫生能力建设与提升专业委员会赴阿特兰健康管理公司召开了第二次会议暨第一次考察学习活动，专委会主任委员孙明主持了此次会议活动。

专委会集中学习了无锡市基层卫生协会《先进专业委员会评选方法》的文件精神，孙明主任对先进专业委员会的

年度考核任务进行了解读并将年度任务进行了分配。会议同时听取了阿特兰健康管理公司关于物联网+医疗战略的介绍并实地参观了该公司在物联网+医疗领域的创新经验和做法。

通过此次会议和考察活动，专委会对市基层卫生协会年度考核任务有了清晰的认识理解和明确的责任分工，同时

专委会对互联网+医疗战略有了更加深入的了解。互联网+医疗将在今后基层医疗卫生工作中发挥出重要作用，在基层卫生服务提质增效、方便惠民方面将实现质的飞跃。

（无锡市基层卫生协会 供稿）

无锡市基层卫生协会 组织开展江苏省农村区域性医疗卫生中心市级现场评估

9月中旬，我会受无锡市卫生健康委委托，组织2个专家组，分别对我市申报的7家江苏省区域性医疗卫生中心建设单位开展市级评估。

评估显示各市（县）区卫生健康部门和各医疗卫生机构对江苏省农村区域性医疗卫生中心建设高度重视，按照《江苏省农村区域性医疗卫生中心基本标准

（试行）》制定了切实可行的建设方案，政府保障落实，取得了良好的成效。

各医疗卫生机构基本建设到位，设施设备齐全，医技和职能科室设置到位，功能定位明确；卫生人员按要求配置，医疗技术和服务水平逐步提升，基本服务能力得到有效加强，满足了区域诊疗服务的需求；各机构基层党支部制度健

全，充分发挥了基层党支部领导核心和政治保证作用，呈现良好的发展态势。特别是各基层医疗卫生机构把农村区域性医疗中心建设与深入开展“优质服务基层行”活动结合起来，相得益彰，较好的促进了基层医疗卫生机构的建设和发展。

（无锡市基层卫生协会 供稿）

无锡市基层卫生协会 开展2021年社区医院建设单位市级评估

我会受市卫健委委托，组织专家对无锡市社区医院建设单位进行了现场评估。

各市（县）、区卫健行政部门和相关基层医疗卫生机构高度重视社区医院建设，成立专门领导小组和工作机构，创建工作有目标、有计划，并定期研究，有序推进，取得了显著成效：一是加强基础实施建设，改善就医环境；二是注重人才引进，加强专业队伍建设，提高

专业技术服务水平；三是加强专科建设，培育特色科室，提高服务能力，满足了社区居民群众的医疗服务需求。

对照建设标准和要求也存在一些问题，如医院门急诊工作量，社区医院建设规划，特色科室建设，基层医疗卫生服务网格化管理，转诊服务和中医药适宜技术开展等方面还有待进一步加强。

建设社区医院，是提高基层医疗卫生服务能力，落实分级诊疗制度的有效

措施，也是提升居民群众方便就近就医获得感的重要手段，需要各级政府的支持和各部门的协力配合，社区医院才能越办越好。

（无锡市基层卫生协会 供稿）



无锡市基层卫生协会开展 2021年度全市村卫生室服务能力评价现场评审

2021年10月下旬，我会受市卫健委委托，依据省卫健委《关于印发〈江苏省村卫生室服务能力建设标准（2021版）〉的通知》精神要求，组织专家对全市11个村卫生室服务能力进行了现场评价。

通过评审显示，基层医疗卫生机构重视乡村卫生室建设，在基础实施、设备配备和人员配备上能满足乡村卫生室

服务功能需要，较好的为辖区居民提供医疗和基本公共卫生服务；全面开展家庭医生签约服务；较好的实行了乡村一体化管理，日常运行经费管理和村医待遇保障落实到位；村卫生室基本公共卫生服务水平和综合服务管理水平服务好，受到当地居民群众的认可。

开展村卫生室服务能力建设评价工作，是我市新时代优化村卫生室设置布

局、推动村卫生室基本建设提档升级和综合服务管理水平上新台阶的重大举措。各地卫生主管部门和各乡镇卫生院抓住乡村振兴战略的实施，加强村卫生室建设，为居民群众提供便捷、良好的医疗服务，是高质量发展基层卫生的重要内容。

(无锡市基层卫生协会 供稿)

基本公共卫生服务与管理专业委员会 学习和交流“互联网+基本公共卫生服务”

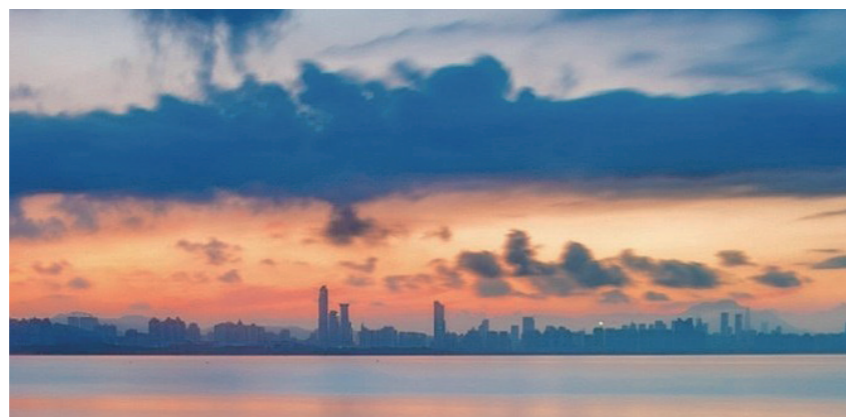
为进一步提高基层医疗机构基本公共卫生服务项目管理水平，创新工作思路，开拓视野，学习借鉴企业的先进管理经验，2021年9月29日，无锡市基层卫生协会基本公共卫生服务与管理专业委员会全体委员在阿斯利康市场研究部主任王杰、市场部总监朱熠等领导的陪同下参观学习了阿斯利康中国健康物联网创新中心。

委员们先后观摩了“医丞医疗智能化慢病管理平台”“智能雾化中心”“智慧医共体”等项目，并听取了他们的经

验介绍。大家纷纷表示，企业在管理中勇于创新、大胆探索的拼搏精神为基本公共卫生服务项目管理提供了新的思路，

具有极强的借鉴意义。

(无锡市基层卫生协会 供稿)



无锡市人民医院党史学习教育成果在全国医院党建工作会议上分享

开展党史学习教育以来，无锡市人民医院党委深入开展“我为群众办实事”实践活动，以党建引领医院高质量发展，取得了丰硕成果。10月29日，在苏州举行的党史学习教育“我为群众办实事”2021年全国医院党建工作经验交流会上，我院党委书记丁胜应邀出席会议，并分享了我院扎实推进党史学习教育的经验与成果。

据悉，本次交流会由全国医院党建工作指导委员会办公室指导，人民网·人民健康、苏大附一医院、中国卫生健康思想政治工作促进会城市医院分会举办。会上，国家卫生健康委直属机关党委常务副书记、全国医院党建工作指导委员会办公室主任杨建立，江苏省卫生健康委党组成员、副主任、机关党委书记兰青连线致辞。

29日上午，我院党委书记丁胜与苏

州大学党委常委、副校长、附属第一医院党委书记陈卫昌，浙江大学医学院附属邵逸夫医院党委书记刘利民，中南大学湘雅医院党委副书记胡建中以及苏州大学附属儿童医院副院长严向明同台交流，进行高峰对话。

作为唯一的地级城市医院嘉宾，丁书记阐述了我院党委深入贯彻落实《关于加强公立医院党的建设工作的意见》，发挥公立医院党委的领导作用，切实加强领导班子、干部队伍和人才队伍建设，扎实推进党史学习教育，着力提升党建工作水平，走出了富有特色的党建与业务工作深度融合的治理之路。

下午，丁书记再次应邀，作了题为《党建引领高质量发展“红色”赋能新发展格局》的专题授课。

丁书记分享了我院开展党史学习教育，深化党建内涵建设的实践与思考。

立足新发展阶段，我院党委坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持以人民为中心的发展理念，落实党委领导下的院长负责制，以“当好无锡卫生系统高质量发展排头兵”为目标，切实发挥好把方向、管大局、作决策、促改革、保落实的领导作用，把党的领导融入管院治院兴院的各个环节，为医院高质量发展注入不竭的“红色动力”。

我院深入开展党史学习教育，深刻领会新时代党的创新理论，不断推进“我为群众办实事”活动取得丰硕成果。此次在全国会议上进行经验分享得到了与会同仁的高度评价。将携手同行、互相促进，以高质量党建引领高质量发展，造福百姓健康，助力健康中国。

(摘自 无锡市人民医院公众号)





人才强院激活力、畅所欲言谋发展 ——无锡二院召开雁阵人才各类座谈会

10月25日下午，市二院召开“雁阵高端人才”座谈会，院党委书记姚勇，党委副书记、纪委书记赵鸽，副院长瞿甦以及相关职能科室负责人，雁阵高端人才培养对象，各党总支书记等共计40余人参加。会议由党委副书记、纪委书记赵鸽主持。

座谈会上，各位人才畅所欲言，围绕“十四五”医院发展规划，从医院未来发展、专学科建设、目前开展的工作等方面展开讨论，结合自身工作实际，积极建言献策，为医院各项工作出谋划策，充分发挥各类人才在医院发展中的重要作用。医院通过座谈会反馈，积极帮助雁阵人才解决培养过程中遇到的问题，尽可能为各类人才提供政策、经济、时间和平台等方面的保障，让培养计划顺利实施。

人才是医院的第一资源。为推进“三名”战略，培养一批新时代名医，推动医院高质量发展，今年6月，市二院启动“雁阵人才”培养计划。院党委高度重视，党委书记姚勇，院长、党委副书记王庆良多次主持召开不同层次的“雁阵人才座谈会”，会同分管院领导和职能科室负责人，以面对面的形式，倾听人才对医院发展、科室建设、人才培养等多方面的建议，进行了很好的沟通交流。

院长王庆良指出，在各位人才身上看到了二院的未来和发展希望，各位人才是引领医院专科新发展的优势所在。希望大家处理好几对关系：一是德与艺的关系，成为德艺双馨的医学专家；二

是传承与创新的关系，在导师身上找闪光点，传承创新；三是个人和集体的关系，个人的进步与医院发展同呼吸共命运。希望各位人才都能做到心中有理想、胸中有大局、手中出好活，通过三年周期的培养成为优秀的人才。

党委书记姚勇对人才提出殷切希望，他强调，要清晰认识到作为人才，身上的担子和责任——对自我发展的要求和科室、医院发展的责任担当，要切实肩负振兴二院的重任。他寄语各位人才，要在工作中提升“四种水平”，即理论水平、技术水平、学术水平和管理水平，今后成长为一名优秀的学科带头人和管理者。

据了解，市二院“雁阵人才”培养

计划，主要围绕基础得分、医疗技术、科研教学、医德医风，精神文明等方面打分，由100名医学专家和青年骨干医师组成，其中有30名领军人才、30名高端人才、40名青年拔尖人才。

“雁阵人才”培养周期一般为三年，每年都会根据人才评价结果，实行人才滚动和动态管理。

“雁阵人才”培养计划旨在大力实施全市卫生健康“三名”战略总体目标，推动医院专学科建设，进一步提升医院人才和学科建设水平，为锡城市民及周边百姓提供更好的医疗服务。

(无锡二院 供稿)



无锡市人大副主任华博雅赴江南大学附属医院进行“三名”战略实施情况专题调研

11月2日上午，市人大副主任华博雅一行赴江南大学附属医院进行“三名”战略实施情况专题调研。市人大副秘书长、教科文卫工委主任陆卫东，教科文卫工委副主任朱琳，市卫生健康委副主任过栋等陪同调研。医院领导班子及相关职能处室负责人参加调研。专家代表黄朝晖、张辉分别就人才引进、科学研究进行发言。

市人大副主任华博雅对医院“三名”整体实施予以肯定。她表示，江南大学附属医院建设“十年磨一剑”，在精气神方面已焕然一新，在人才引进方面有

方法有底气。就医院下一阶段发展，她提出三点希望：

一是希望每位附院人都要有把附属医院做大做强使命感，“枝繁叶茂”才能引来“金凤凰”；

二是希望全院上下统一思想，提高认识，掀起比学赶超、攀高比强的热潮，推动附院高质量发展取得新成绩；

三是希望医院在人才引进培养方面要做到思想上高度重视、方法上稳妥合规、思维上充分解放。市人大将持续关注，做到依法监督、依法助推。

座谈会上，江南大学附属医院党委

副书记、院长鲁晓杰以“引人才建高地 新征程新作为”为题从“三名”战略实施情况、取得成绩、意见和建议三方面进行了工作汇报。他表示，“十四五”期间，医院将继续深入贯彻落实“三名”战略，充分发挥好市校共建综合优势，坚持以人才学科建设为抓手，加快医院专学科建设；同时，对标国内一流医院，实施医学专家团队引育计划和“博士倍增”计划，实现借梯登高，打造一流医学人才高地。最终实现医院技术创新能力和医疗服务能力的整体提升。

(江大附属医院 供稿)





无锡市中医医院参观“光辉的历程——中国共产党无锡历史”主题展览

为进一步扎实推进党史学习教育走深走实，10月13日下午，无锡市中医医院组织党员干部前往市档案史志馆，集体观看“光辉的历程——中国共产党无锡历史”主题展览，重温那段辉煌灿烂的历史，感悟无锡这片热土中蕴藏的红色基因。

走进展厅，中国共产党无锡历史的恢弘画卷在眼前徐徐铺展。展览以时间为纲，分为“建立中共无锡组织，取得新民主主义革命在无锡伟大胜利”“在探索中前进，进行社会主义革命和建

设”“实行改革开放，推进中国特色社会主义在无锡的伟大实践”“决胜高水平全面小康，加快建设‘强富美高’新无锡”4个板块。

400多张图片、100多件实物，全方位、全过程、全景式、史诗般回顾了中国共产党领导无锡人民进行革命、建设、改革、发展的光辉历程、巨大成就和宝贵经验。

每一张图片都讲述着一个动人的故事，每一件实物都蕴藏着一段珍贵的历史。党员们认真聆听，仔细观看、感受

着红色资源里的故事、故事里的细节、细节里的精神。

此次参观给大家上了一堂生动的党史教育课，在场的党员干部纷纷表示要学好党史这门“必修课”，从党的百年历史中感悟真理智慧、汲取奋进力量、发扬革命精神，大力弘扬“伟大建党精神”和“伟大抗疫精神”，以更加高昂的斗志推动我市中医药事业高质量发展，为“强富美高”新无锡建设贡献力量、再立新功！

(无锡市中医院 供稿)



无锡市代表队全省妇幼健康技能竞赛团体荣获一等奖

10月28-29日，由江苏省卫生健康委员会和江苏省总工会联合举办的江苏省妇幼健康服务技能竞赛圆满落幕，全省13个设区市代表队的52名选手参加竞赛。

经过三个环节的激烈角逐，无锡市代表队脱颖而出，荣获团体一等奖，选手王丽佳获产科临床组个人二等奖，王习习获产前筛查组个人二等奖，许丹获助产护理组个人三等奖。

本次竞赛紧紧围绕国家新出台的生育政策和省政府新出台的《江苏省出生缺陷防治办法》，以“母婴安全保障和出生缺陷综合防治”为主题，旨在搭建全省妇幼健康服务系统医务人员相互学习、沟通交流的平台，营造比学赶超的

浓厚氛围，塑造“医术精湛、医德高尚、医风严谨、关爱妇幼”的行业形象，切实增强妇幼健康工作者职业荣誉感、归属感。

竞赛面向产科临床、助产护理、儿科临床、产前筛查等4个专业，形式包括综合笔试和技能展示。其中，技能展示环节分为母婴救治情景模拟演练、出生缺陷防治宣教技能展示两个部分。

在母婴救治情景模拟演练环节，各代表队的产科医师、产科护士（助产士）、儿科（新生儿科）医师等3名参赛选手，根据综合案例情景题，集体研究讨论制定诊疗方案，安排各自岗位分工，并按照指定角色共同协作，完成现场模拟演示。在出生缺陷防治宣教技能展示环节，

各产前筛查参赛选手围绕《江苏省出生缺陷防治办法》，在5分钟内通过演讲、小品等自选形式，向群众宣传推广出生缺陷防治政策措施和防治服务相关知识。

近年来，我市认真落实母婴安全保障和出生缺陷综合防治工作，强化危急重症孕产妇和新生儿救治与演练，孕产妇死亡率和婴儿死亡率保持在低位水平，产前筛查等出生缺陷综合防治相关工作处于全省领先地位。以技能竞赛为抓手，“以赛促学，以赛促练”，建立了一支业务素质精湛的妇幼健康服务青年骨干队伍，全面保障全市母婴安康，助力健康无锡建设。

(来源：健康江苏、市卫生健康委)





第904医院组织党员干部参观黄桥革命教育基地

追寻红色足迹，传承红色基因。为激励广大官兵和医护人员坚定理想信念，铭记光辉历史，弘扬先烈精神，10月22日，第904医院组织党员干部来到黄桥革命教育基地参观见学并开展主题党日活动。

“新四军黄桥战役纪念馆全方位的展示了八十多年前那场中外战争史上一次以少胜多的著名战例——黄桥战役”，在讲解员的带领下，党员们怀着敬仰之心走过了纪念馆4层8个展厅。

一件件经历炮火洗礼的文物、一场场枪林弹雨的激战场景、一段段气壮山河的战斗故事、一则则感人至深的英雄事迹，让大家仿佛重返那个炮火纷飞的年代。而《黄桥烧饼歌》的旋律更是让党员们的思绪在现实与历史中来回穿越。

回望百年，在那个战火动荡的年代，星星之火一经点燃，就永不熄灭。一代代共产党人前赴后继、顽强奋斗，夺取一个又一个胜利。

在新四军黄桥战役纪念馆一楼大厅内，全体党员在医院党委书记段同创同志的带领下，庄严宣誓，重温入党誓词。接着，党员们来到丁文江故居进行参观，丁文江是中国现代地质事业的奠基人，丁文江故居通过大量的文字资料和标本实物，让参观者感受到了这位大师的家国情怀和人格魅力。

走进“中国最美乡村”之一——祁巷村，一排排的三层小楼民居错落有致，清澈的河水穿村而过，小桥、流水、人家相映成趣，展现在我们面前的是一派生机勃勃的和谐兴旺的景象。从祁巷村

生态之旅之中，大家看到了新农村经济和文化面貌翻天覆地的变化。活动中，充分利用红色教育基地资源，地开展“铁心向党”强军故事会，一个个震撼心灵的故事，教育和引导广大官兵和医护人员赓续红色血脉，牢记初心使命，提振奋进新时代的精气神。

通过开展主题党日活动，全体党员们接受了一次深刻的思想洗礼。大家纷纷表示，将继续发扬革命先烈英勇奉献的精神，珍惜眼下来之不易的和平与幸福，不忘初心，牢记使命，踏实工作，勤奋工作，以实际行动继续发扬党员先锋模范作用，为强军事业和医院全面发展做出应有贡献。

(联勤保障部队第904医院 供稿)



2021年世界精神卫生日主题宣传暨无锡市精神卫生中心互联网医院上线启动仪式顺利举行

10月10日上午，2021年世界精神卫生日主题宣传暨无锡市精神卫生中心互联网医院上线启动仪式，在梁溪区崇安寺二泉广场举行，旨在通过宣传教育，唤起全社会对青少年心理健康的广泛关注与重视，共同创造有利于身心健康的社会环境；通过推进“互联网+医疗”，进一步加强社会心理服务体系建设，促进公共心理健康服务均等化、普惠化、便捷化发展。

市文明办、市教育局、市民政局、市财政局、市医保局、市妇联、市残联、梁溪区卫健委负责人及市精卫中心医务人员代表参加了启动仪式。启动仪式由市卫生健康委一级调研员杭兰生主持。

加强精神卫生工作是维护和增进人民群众身心健康的重要内容，对于建设健康中国、法治中国、平安中国具有重要意义。市卫生健康委党委书记、主任笪学荣表示，市委市政府高度重视，高位谋划，系统推进，全面构建了覆盖城乡、部门协同、全社会共同参与的精神卫生防治体系，有力推动了全市精神卫生事业高质量发展。

2016年，我市在全省率先成立市级精神疾病控制中心。2018年，我市被列为省内唯一的省级精神卫生综合管理治疗示范地区。2019年，梁溪区被确认为全省首批社会心理服务体系建设试点地区。尤其在今年疫情期间，我市在省内率先建立了7600人的心理健康服务队伍，率先推出“市民心理健康自助测评系统”线上服务，为广大市民提供24小时在线心理疏导及危机干预服务。

下一步，市精防领导小组各成员单位将持续凝聚政府、学校、医疗机构、社区、社会组织等多方共识，以推进“互联网+心理健康”为抓手，搭建互动型心理健康服务平台，构建创新型心理健康服务模式，打造整合型心理健康特色

品牌，共同创造有利于青少年和全社会人群身心健康的社会环境，推动我市精神卫生工作再上新台阶。

市教育局副局长陈曦介绍学生心理健康开展情况。他指出，市教育局大力推进全市学生心理成长指导服务平台建设，全市中小学心理咨询室实现全覆盖，专兼职心理健康教育教师1067名，已初步形成了“课程课堂课题带动”、“学校家庭社会互动”、“活动辅导咨询联动”的发展模式，努力实现“发展学生的个性特长，形成学生的健康体魄”的心理健康教育目标。

下一阶段，将进一步完善学校心理健康教育工作机制，提升心育教师专业化水平，全面加强中小学心理健康教育的指导，凝聚育人合力，引导青少年学生更多地关爱生命、关注生活，促进学生身心和谐健康成长。

市妇联党组书记、副主席杭向丽倡议，要促进家庭心理关爱，共建和谐温馨港湾！她指出，刚刚闭幕不久的市第十四次党代会提出了“加快建设人民满意的共同富裕幸福美好城市”的目标，而家庭和谐安定关系到人民群众的满意度和幸福感，影响到青少年的身心健康成长。为此，一是要树立正确的家庭教育观念，为儿童成长创造良好的家庭环境。二是要注重身教，为儿童成长树立榜样。三是要学习科学家教方法，增强回应儿童成长心理诉求的能力。四是要创造良好的家庭关系。希望广大父母注重保持夫妻之间的互敬互爱、互信互助，使孩子时刻沐浴在爱的阳光之下，让他们的生命之根得到丰沛的滋养，从而有力量去成长、去创造！

市精卫中心党委书记周军伟介绍了无锡市精神卫生调查情况。周军伟指出，无锡市精神卫生中心科研团队近年来对我市18岁及以上居民开展精神疾病流行

病学调查，获得我市社区成年人各类精神障碍的患病率及其分布特点。

调查结果显示，我市60岁及以上老年人轻度认知功能障碍患病率为17.17%，低于上海调查结果，18岁及以上人群精神疾病的总患病率低于中国精神卫生调查结果。在性别方面，无锡地区女性总患病率高于男性，在婚姻状况方面，有婚姻者患病率低于无婚姻者，在文化程度方面，高中及以上者患病率低于初中及以下者。

精神卫生调查结果显示，无锡地区抑郁、焦虑、失眠、老年认知功能障碍是影响本地区成年人精神健康的主要因素。根据2020年心理健康蓝皮书《中国国民心理健康发展报告(2019-2020)》显示，受抑郁困扰的青少年高达24.6%，青少年心理健康已成为十分迫切的社会课题。如何理性面对、科学应对青少年心理健康问题，已成为社会各界亟待化解的重要课题。活动中，梁溪区精防办主任、卫生健康委党委副书记、副主任谢波还介绍了梁溪区重点试点推进青少年社会心理服务体系情况。

最后，主席台领导共同推杆，宣布“无锡市精神卫生中心互联网医院正式上线”。市精卫中心自获得省卫生健康委颁发的互联网医院牌照后，大力加强互联网医院建设，努力通过“互联网+智慧医疗”打破传统医疗的时空界限，为就诊者提供无边界、一站式、全流程医疗服务。如今，需要就诊和咨询的市民，只需一部智能手机，关注“无锡市精神卫生中心”微信公众号，就能进入“互联网医院”，享受由互联互通、大数据、人工智能等网络技术和一流专家团队带来的优质、高效的医疗服务。

(无锡市精神卫生中心 供稿)



无锡市疾控中心多举措做好常态化疫情防控工作

一、开展国内外疫情监测分析预警工作。

10月17日在得到陕西西安旅游疫情信息后，立即启动应急处置机制，组织开展风险研判，针对陕西疫情主要发生在旅行人群中、疫情扩散风险高等特点，对涉事地区旅游团队主动开展排查，同时结合陕西协查信息，市区两级疾控按“属地处置、区域协作、高效联动”迅速对涉疫航班、火车、旅行团密接人员开展流行病学调查和密接追踪，落实人员管控、核酸检测等防控措施，抓紧黄金4小时，事不过夜，主动排查和协查相结合，及早管控风险人群，减少疫情发生的潜在风险。疾控中心流调队员

和协查人员时刻待命，24小时值守，排查和管理本次旅游疫情相关密接，同时向外省市发函协查。

二、强化重点场所督导、管理。

对无锡市第五人民医院新冠定点医院病人楼层终末消毒工作进行消毒效果评价，布点数量、布点位置及采样方法等均按照WS/T 774-2021《新冠肺炎疫情期间现场消毒评价标准》的要求执行。随机抽样布点覆盖各个场所包括环境物体表面共设31个点位、空气共设15个点位，同时均按标准要求设置对照组，顺利完成终末消毒效果评价现场采样工作。

三、启动新冠疫苗加强针接种。

为巩固新冠病毒疫苗接种成果，我

市响应国家政策部署强化免疫接种工作。10月18日，我市共计1180人参加江苏省疾控中心组织的关于疫苗加强针的培训，做到各县区新冠病毒疫苗接种单位全覆盖。并在全市各主流媒体进行新冠病毒疫苗加强针的启动宣传，回应了群众关切的相关问题。10月22日，进一步在“无锡疾控”公众号上公布新冠病毒疫苗接种门诊最新名单，方便群众尽快完成强化免疫接种。截止10月26日，我市已累计完成强化免疫接种六万余人。

(无锡市疾病预防控制中心 供稿)

国庆佳节无锡急救为无锡人民护航健康

为切实加强国庆节期间急救工作安全稳定，严防各类安全事故发生，确保人民群众度过安全健康有序的节日，无锡120强化交通安全医疗保障并开展节前安全检查

9月28日下午，市卫生健康委副主任过栋带队来到市急救中心，开展节前安全生产督查暨三季度安全生产专项整治检查。在督导过程中，督查组一行听取了急救中心今年以来安全生产工作落

实情况，查阅了台账资料，并现场督查消防、特种设备管理使用情况，对急救中心开展安全生产工作给予肯定，强调要进一步压实安全责任，筑牢安全防线，切实消除安全隐患，确保节假日安全平稳有序。

9月28日上午，中心领导带队，各科室配合分组，下分站检查药品、医疗器械和车辆安全，严控安全底线，并增加相关药品和器械配备。各分站工作秩

序稳定，环境清洁，氧气库房、急救药品耗材库房干净整洁，物品摆放井井有条，台账登记认真清楚，职工工作状态稳定。同时，中心严把总值班制度不懈怠。提前做好节日期间总值班安排，完善中心总值班制度，保障节日期间急救工作有序开展。

(无锡市急救中心 供稿)

江阴市人民医院获国家科技重大专项课题临床研究卓越奖!

8月19日，“抗菌肽PL-5喷雾剂治疗继发性创面感染Ⅲ期临床试验全国研究者会议”顺利召开，并对抗菌肽PL-5喷雾剂Ⅱb期临床研究中表现优异的研究团队进行了表彰。

因在“十三五”国家科技重大专项课题临床研究中贡献突出，江阴市人民医院荣获2021江苏普莱药业临床研究卓越奖。

江阴市人民医院烧伤整形科自2020年8月起参加的项目——“一项评估抗菌肽PL-5喷雾剂治疗创面感染的有效性和安全性的多中心、随机、开放性、

阳性对照的Ⅱb期临床试验”，是国家“十二五”、“十三五”重大新药创制项目。该创新药物由江苏普莱医药生物技术有限公司自主研发，被科技部、卫计委联合推荐为重点加速审批国家一类新药。

据悉，全国共29家三甲医院参加该研究项目，江阴市人民医院领导高度重视、药物临床试验机构办公室全面协调、检验科积极配合，烧伤整形外科专业组在赵耀华主任带领下齐心协力，充分发挥我院面向基层、病源广、研究者依从性好，取得入组病例数排名第三位的好成绩，整体试验质量在申办方稽查中获

得好评。

在当前的疾病治疗中，药物作为其中的根本与精髓，只有实现药物水平的提升，才能更好地保障患者的生命安全。药物关系到群众的生命健康，新药的研发对于提高人民健康水平、推进卫生事业发展具有十分重要的意义。江阴市人民医院将继续加强药物临床试验的管理工作，保证药物的质量和安全，实现药物临床试验资源的优化配置，为各项建设工作的开展打下良好基础。

(来源：江阴市人民医院微信公众号)

宜兴市人民医院“世界心脏日”义诊活动受好评

为进一步深化党史学习教育，推进“我为群众办实事”，让更多百姓享受到优质医疗资源，9月29日上午，由宜兴市人民医院副院长周光明和心血管内科主任杨松带领的专家团队来到宜兴市官林医院举行了主题为“USE HEART TO CONNECT”（关爱生命 心心相印）惠民义诊活动。

这是心血管内科连续第三年举办“世界心脏日·关爱心脏健康”送医下乡活动。活动开始前，义诊团队与官林医院领导班子进行座谈，双方就医联体建设、互联互通、双向转诊、胸痛中心网络医院及胸痛急救单元建设问题进行磋商，以期加深合作，更好地服务地方群众。

活动现场，义诊团队接待了110余人，为他们免费测量血压、血糖，进行心肺健康筛查；为心血管疾病患者问诊，开出检查、用药等各类处方60余张；分发冠心病、高血压、心力衰竭等疾病健康宣教手册数百份；心血管内科专科护士开展科普小讲堂，介绍日常护理小知识，并深入官林医院病房指导护理工作；举办ACS（急性冠脉综合征）病友会，为ACS患者提供用药咨询及心脏康复指导。

本次活动真正为群众提供了优质的医疗资源，得到了当地政府和百姓的好评。同时，世界心脏日活动也受到多方关注，“看宜兴”APP、公交站台、市区公益电子屏均推广了相关科普视频，

提升心脏健康科普效应。半数急性心肌梗死患者发病前无任何先兆，无高血压、高血脂、糖尿病、吸烟等危险因素。如果突然出现胸痛、胸闷（疼痛多表现为压榨性、紧缩样、压迫感）、坐立不安、出大汗、恶心呕吐等不适，应立即拨打120急救电话，及时到医院就诊。

半数急性心肌梗死患者发病前无任何先兆，无高血压、高血脂、糖尿病、吸烟等危险因素。如果突然出现胸痛、胸闷（疼痛多表现为压榨性、紧缩样、压迫感）、坐立不安、出大汗、恶心呕吐等不适，应立即拨打120急救电话，及时到医院就诊。

(宜兴市人民医院 供稿)



智慧后勤建设实施策略

无锡市人民医院 沈崇德

[摘要] 智慧后勤建设是当期的一个热点,也是医院智慧医院建设的重要内容。智慧后勤规划的实施与建设是一项系统工程。该文就智慧后勤规划实施采用项目管理方法的主要价值、项目管理的主要方式、实施步骤以及规划实施推进的一系列保障措施。

[关键词] 数字化医院智慧后勤规划后勤信息系统

智慧后勤建设是智慧医院建设的重要构成。智慧后勤规划的实施与建设是一系列复杂的、长期、持续的系统工程组成,不仅涉及到技术实现的方法和手段,而且涉及到项目实施期间各种资源的管理与调配。智慧后勤实施建设规模大、建设周期长、投资高,只有起点,没有终点。智慧后勤规划的实施建设涉及到众多的硬件提供商和软件提供商以及众多的项目参与人员。为确保智慧后勤规划各项目在规定的时间内、规定的资源条件下实现建设目标,需要使用现代项目管理的理论和方法进行项目的建设管理。智慧后勤规划实施建设还离不开一系列保障措施。

1 智慧后勤建设实施原则与步骤

1.1 智慧后勤建设实施的原则

智慧后勤建设是一项宏大而复杂的系统工程。随着医院管理和IT技术的不断发展和变化,项目建设的周期和复杂性不断加大。为了保证前后衔接,避免脱节和重复投资,造成人力、财力、物力的浪费,需要在规划实施中把握以下原则:

1.1.1 遵循整体规划。

任何一个信息系统的建设都不可能是一蹴而就,智慧后勤建设是一项非常庞大复杂而长期的系统工程。无论从战略上或从战术上,从软硬件系统上都必须服从医院整体信息规划和后勤信息规划,才能为后续的建设指明道路和打下基础。

1.1.2 有序分步实施。

建设过程是一个长期的过程,必须分成多个阶段来完成,以保证项目建设的可行性和可控性。因此必须在总体规划的指导下,对整个项目科学地划分多个实施阶段,逐步完成各项工程的建设。

1.1.3 条件成熟先行。

后勤信息化建设包含了各种各样的产品,而各种产品又是在不断发展和完善的。医院后勤管理的业务和流程也在不断的完善过程中。因此在建设时,不能冒进和盲目跟风,需要根据医院实际情况和管理诉求的迫切性,选择成熟实用的产品或系统,从系统的底层一步步做起,减少系统建设的风险和浪费。

1.2 智慧后勤建设实施步骤

智慧后勤包括后勤的智慧运营、智慧服务、智慧管控和智慧楼宇、智慧安防系统,每个系统都有若干个模块,可以分步也可以同步推进,根据医院的需要和实际条件,按照智慧后勤规划,先保证基本的管理和保障功能,再逐步推进,最终集成形成后勤一体化信息平台、后勤数据中心和后勤大数据应用。

后面以后勤运营管理信息应用系统为例说明实施的步骤。

1.2.1 一期建设:完成基本运维服务模块,创建“后勤一站式服务中心”。

完成基本运维服务模块,搭建“后勤一站式服务中心”,作为统一服务窗口快速提升临床对后勤服务的满意度,简化故障报修流程,优化服务流程,进入服务全闭环管理,同步增加部分服务模块,提高服务满意度。

建设模块:主要包括运维管理集成平台基础模块、权限管理与注册、后勤知识库以及维修管理、二级库存、巡检管理、保养管理、

设备档案、医废管理等应用系统。医用气体智能监控、电梯智能监控等涉及安全生产比较重要的机电管控模块,也可在此期完成。

1.2.2 二期建设:扩大应用系统覆盖,健全后勤服务体系。

扩大应用系统覆盖,健全后勤服务体系,提供后勤服务现代化、信息化手段,让后勤服务更加及时、便捷、高效,对服务全过程进行监督、评价和改进全闭环信息管理。

第二期建设模块:主要包括工服管理、职工一卡通管理、患者一卡通、职工订餐管理、患者订餐管理、运送管理、陪检管理、服务品质管理等。机电安全管控模块可覆盖中央空调、给排水、供配电等,建立能效监管平台。

1.2.3 三期建设:推进项目实施,促进后勤数据分析,提升后勤管理水平。

推进项目实施,促进后勤数据分析,将分散在各部门的信息进行汇总,进行初步的大数据分析,提升后勤管理水平。

第三期建设模块:主要包括被服管理、工程项目管理、合同管理、固定资产管理、后勤全成本核算、后勤数据商业智能分析等。

2 智慧后勤建设实施的主要保障措施与常见问题

2.1 智慧后勤建设实施的主要保障措施

2.1.1 预算安排。智慧后勤实施离不开预算安排保证。应制定阶段性经费投入计划,确保系统建设资金的投入,否则将影响建设周期和系统的运行效益。后勤信息化建设采用预算管理的方式,先申报、内部委员会论证,然后具体实施。

2.1.2 人力保障。人力保障措施包括两个方面。一方面要求软件提供商必须指派专门的实施技术人员、管理人员与开发人员合作进行系统的实施、开发和维保;另一方面要加快和加强医院后勤信息化专业技术队伍和应用操作队伍的建设。后勤信息化人才考虑引进信息管理专业、计算机技术专业、自动化专业、大数据分析与人工智能相关方向的相关人才。

2.1.3 策略保障。主要包括有序原则、角色定位、理念驱动、需求管理与宣传引导。

2.1.3.1 有序原则。在各应用系统建设的过程中,要始终贯彻和坚持“统一规划、统一设计、统一标准、统一体制、统一管理”的“五统一”原则,并形成制度;在总体规划的前提下,逐步有序推进医院后勤信息化建设。

2.1.3.2 角色定位。在智慧后勤规划实施建设推进过程中,应明确管理者、使用者、支撑者的角色观念。信息中心、技术开发公司是技术支撑部门,职能处室是管理者和使用者,一线员工和医务人员一般均为使用者。角色定位的清晰,可以避免角色错位。

2.1.3.3 理念驱动。医院后勤信息化建设是医院现代化的象征,也是现代后勤管理的象征。各后勤相关职能处室应更新观念,认真学习研究本职能条线如何运用信息化手段来提升管控水平,应了解本职能条线信息化发展的状况和经典系统模块,应向业内同类管理和临床科室做的医院学习,提高信息管理认知水平。

2.1.3.4 需求管理。需求必须被管理。一要避免随意性,一般应避免打个电话给实施人员就要求改系统的状况,避免各职能科室需求的提出零打碎敲,干扰后勤信息系统实施安排;随意更改系统,容易导致系统混乱,容易导致投资性价比错位。二要规范流程。应规范需求提出流程,建议以书面形式提出需求。三要调研需求。后勤信息化主管人员应及时调研,发现需求,完善需求;系统的建设有步骤与计划性,需求如何变为实际应用,应该论证。四要评估需求,应通过后勤信息主管初步评估、后勤信息化委员会二次评估,确认评估需求是否合理。

2.1.3.5 宣传引导。应加强宣传,积极提高员工和各级管理者对后勤信息化建设的认知水平和参与程度;应积极引导,克服容易出现几种心态包括:自满心态、旁观心态、求全心态等。培训应该认真组织、主动参与、用户该掌握的系统功能必须熟悉,严格按照规范要求操作。全院上下应统一思想,一起来做建设者。

后勤信息化规划的实施管理在诸多医院尚比较随意,经验管理成分多,需要切实采用完善的系统项目管理方式,同时智慧后勤的实施离不开从经费、到人员、再到策略的系统保障。

2.2 智慧后勤建设实施常见的问题

智慧后勤建设实施常见的问题主要包括以下几个方面:

2.2.1 缺乏内部理念开发意识,后勤信息化认识不足。



2.2.2 缺乏顶层总体设计或不遵循整体规划，碎片化部署。

2.2.3 缺乏集成融合意识，仅注重局部应用，信息孤岛林立。

2.2.4 缺乏合作共赢意识，过分压榨软件价格，合作中问题丛生。

2.2.5 缺乏产品选优的智慧，片面追求廉价或片面以招标规范为名低价中标。

2.2.6 缺乏借势调优意识，员工推动处理不当。

2.2.7 缺乏软件实施项目管理，实施准备和过程控制不足。

后勤信息化应用系统实施应认真研究以上问题，加强内部宣传引导，积极追踪相关问题，有效引入项目管理，避免发生或减少发生的影响。

2.3 智慧后勤建设项目实施管理

后勤信息化应用系统涉及不同的应用部门和应用场景，在具体实施中，应积极引入项目管理的方法和策略。通过项目管理可以很好的控制项目范围、项目进度、项目成本以及项目质量的平衡关系，确保项目的成功。从国外国内项目管理的经验来看，进行有效的项目具有以下意义：

第一，有效控制项目范围：通过项目范围计划管理、项目范围确认等手段对项目范围进行控制，可以把握项目总体目标，有效控制需求变化，使项目的范围控制在合理范围内。

第二，确保项目实施进度：通过制定项目进度计划，将项目任务进行细化，可以减少对任务进度控制的难度，减少因某项目任务的延期而导致项目整体延期。

第三，有效控制项目成本：通过项目成本估算、项目成本预算可以比较准确的预测项目的成本、保证项目资金的筹集。在项目过程中通过对实际发生成本的监控及修正达到有效控制项目成本的目的。

第四，可以确保项目质量：通过项目的质量计划及质量控制可以在项目的整个生命周期对项目的质量、产品的质量进行有效的控制，提高项目质量和效益。

第五，加强项目团队合作：按照项目人力资源管理、项目沟通管理的理论和方法，进行项目团队建设，通过合理有效的激励机制，增强团队合作精神，提高项目组成员的工作积极性和工作效率。

第六，降低项目潜在风险：通过制定项目风险管理计划，对项目风险进行分析、提前做好风险规避或风险缓解措施，使项目的风险降低到最小限度，或者将已发生风险对项目进度、成本、质量的影响降低到最小限度。

项目整体推进包括项目启动阶段、实施阶段和收尾验收阶段，各阶段的具体工作内容如下：

2.3.1 项目启动阶段

2.3.1.1 编制采购计划

后勤信息化应用系统众多，实施建设会包括一系列的采购应根据项目的进度计划和资源计划编制出详细可行的项目采购计划。

项目采购计划应该包括以下内容：（1）项目采购工作总体安排；（2）确定采购所用合同类型；（3）确定项目采购估价办法；（4）确定项目采购工作责任；（5）项目采购文件的标准化；（6）资源供应商的管理方法；（7）确定采购协调工作办法。

2.3.1.2 编制采购合同

为了保证采购计划的有效性，按时、高质量的获得硬件、软件或服务资源，必须制定出项目的招标计划。合同编制过程包括准备招标所需要的文件和确定合同签订的标准的过程，包括何时开标、选择供方、签订合同，以确保采购的各种产品和服务能够在项目进展需要及时到位。（1）编写招标文件：请求建议书（RFP）或请求报价单（RFQ）。（2）编写评估标准：用来对建议书或投标书进行评级和打分。评估标准一般包括以下内容：①产品价格；②技术能力；③管理方式；④技术方案；⑤财务能力；⑥对需求的理解；⑦生产能力和兴趣等。

2.3.1.3 项目采购招标

后勤信息化不同的应用系统投资各异，必须按照招标投标管理办法进行软件、硬件的招标。

2.3.1.4 组织建设

智慧后勤整体规划实施建设是一项复杂的系统工程，涉及到项目建设方、项目承建方及项目监理方的各种资源，因此建立一套健全有效的组织保障体系是项目管理及项目成功实施的必要条件和保障措施。在组织保障建设中因考虑以下方式：（1）项目组需要建设方、承建方，甚至监理方（工程项目和大型后勤信息化项目需要项目监理）共同参与。（2）成立以医院院长、分管院长为组长的项目领导小组，负责项目的领导及资源调配。（3）成立以后勤分管处室、信息中心主任为项目经理的项目执行小组，负责项目的实施及管理。建设方部门经理接到实施申请后，应任命项目经理，指定项目目标，由部门经理及项目经理一起指定项目组成员及成员任务，并报总经理签署《项目任务书》。

2.3.1.5 制度建设

为了保证项目的顺利进行，需要制定各项管理制度，建设单位、承建单位及监理单位各方人员共同遵守，需要建立的管理制度包括以下方面：（1）日常管理制度；（2）项目汇报制定；（3）项目例会制定；（4）需求管理制度；（5）培训考核制度等。

2.3.1.6 项目计划编制

项目实施应编制针对性的项目实施方案和技术方案。项目实施计划应包括项目目标、主要项目阶段、里程碑、可交付成果、所计划的职责分配（包括用户的）等。

2.3.1.7 项目启动

后勤信息化项目建设需要医院多个科室或班组人员的参与，因此在项目启动时就应该让所有的人员了解项目的情况。通过召开项目启动会，让各科室负责人向所有员工传达项目的建设的目的、建设的内容、项目各方职责、项目建设的周期、项目建设的效果以及在项目建设过程中需要员工配合的工作，使医院相关员工提前了解项目的概况，为项目的顺利实施打下基础。

2.3.2 实施阶段

在项目实施阶段需要制定详细的项目方案，并按方案执行。在执行的过程中对项目进行监控。根据项目管理理论，下面从项目范围、时间、成本、质量、人力资源、沟通及风险等方面如何进行管理进行阐述。





2.3.2.1 项目范围管理

制定项目范围管理计划，可以确保项目包含且只包含达到项目成功所需完成的工作。范围计划需要对项目范围进行定义、确认和控制，并制定工作任务分解结构(WBS)。范围管理计划应当包括以下内容：(1)项目范围说明书；(2)项目任务分解(WBS)；(3)项目管理文档和技术文档清单；(4)项目范围变更申请和处理流程。

2.3.2.2 项目进度控制

项目进度控制是依据项目进度计划对项目的进展进行控制，使项目能够按时完成。有效项目进度控制的关键是监控项目的实际进度，及时、定期的将实际进度与项目计划进行比较，对项目进度发生偏差时采取必要和有效的纠正措施。在项目进行过程中需要定期召开项目例会，通过项目例会了解项目进展情况，并对项目进度进行控制。

2.3.2.3 项目成本管理

项目成本管理是项目管理重要组成部分，是在项目实施过程中，为了保证完成项目所花费的实际成本不超过预算成本而展开的项目成本估算、项目预算编制和项目成本控制等方面的管理活动。在项目计划阶段主要进行成本估算和成本预算，在项目执行过程中需要进行项目成本控制。

2.3.2.4 项目质量管理

项目质量管理过程通过质量计划、质量保证、质量控制程序和过程以及连续的过程改进活动实施来实现项目质量管理。

2.3.2.5 项目沟通管理

项目沟通管理是指对于项目过程中各种不同方式和不同内容的沟通活动的管理。这一管理的目标是保证有关项目的信息能够适时并以合理的方式产生、收集、处理、贮存和交流。沟通要掌握准确性、完整性和及时性原则。为保证沟通的有效性需要采取以下方式：

- (1) 制定项目沟通协调计划，明确建设单位、承建单位、监理单位负责人负责项目小组间以及小组内部的沟通与协调。
- (2) 制定项目工作汇报制度，明确工作汇报的时间及汇报内容。
- (3) 定期召开项目例会，提前拟定会议议程并分发给相关人员，以便参会人员提前准备，提高会议效率。会议结束后，由专人记录会议内容并分发给相关人员。
- (4) 建立医院后勤信息项目定期工作会议，简要汇报进展情况及需协调的工作。
- (5) 定期提交项目工作进展报告，总结本期工作内容、安排下期工作任务，并提出项目中的问题、解决方案及需要沟通协调的事宜。
- (6) 根据项目的需要不定期召开各类专题会议，及时解决项目中存在的问题。
- (7) 阶段里程碑结束后召开里程碑评审会议，总结经验教训。

2.3.2.6 项目风险管理

后勤信息化建设过程中会出现各种各样的风险，对于这些风险需要提前识别并制定相应的应对措施，常见的风险包括人力资源风险、项目范围风险、需求变更风险等，应针对性开展项目风险控制活动。

2.3.2.7 项目培训组织

实施厂商应在调研基础上和医院方共同商量，编制提供完整的技术培训方案。技术培训的内容必须覆盖本次投标产品的日常操作和管理维护等，并在每个模块上线前，按采购人要求完成培训，直至采购人熟练掌握使用技巧和方法。在使用过程中遇到系统更新升级或者模块调整等，需要进行相应系列培训。

2.3.2.8 项目测试与试运行上线

软件开发完成后，应搭建测试环境对用户网络及硬件设备进行测试，对软件系统进行容量、性能压力等测试。在测试基础上，基于用户真实环境，进行小范围试运行。试运行的目的在于确保系统各项功能均能正常使用，并且符合用户需求，同时把尽可能

多的潜在问题在正式运行之前发现并改正。同时目的还在于在正式运行前用户的有关人员能进一步提高操作水平，掌握操作规范。

2.3.3 收尾验收阶段

在项目阶段结束或项目整体结束的时候需要对项目进行验收。项目验收需要满足以下标准：(1)确认项目已经满足了所有需求。(2)确认已经达到所有的完工标准和退出准则。(3)为满足项目或阶段的完工或退出准则所需要的活动或措施已被实施。(4)验证所有的项目可交付物已经提供并被接受。

项目完工后需要对项目的绩效进行评估。主要对项目的水平、效果和影响，投资使用的合同相关性、目标相关性、经济合理性等方面进行全面的评价。项目评估可由建设单位自评或者委托专业机构进行评估。项目评估主要包括信息技术评估和应用效果评估。应用效果评估主要包括经济效益评估和管理效益评估。

2.3.4 项目监理

由于后勤信息化应用系统部署，有不少属于金额比较小的项目，此类项目一般不需要监理。智慧安防、后勤信息平台、能效监测与机电管控平台等项目一般投资比较大，可以考虑聘请监理。监理的主要内容为“四控三管一协调”。其中“四控”是指质量控制、投资控制、进度控制、变更控制；“三管”是指合同管理、信息管理和安全管理；“一协调”是指沟通协调，起到建设单位和承建单位之间沟通和协调的桥梁作用。监理单位协助建设单位制定项目的总体规划和技术方案，以及设备选型方案。

智慧后勤项目是一系列复杂的、大型、长期、持续的系统工程组成，不仅涉及到技术实现的方法和手段，而且涉及到项目实施期间各种资源的管理与调配。智慧后勤建设涉及到众多的硬件提供商和软件提供商以及众多的项目参与人员。为确保信息化建设各项目在规定的时间内、规定的资源条件下实现建设目标，使用现代项目管理的理论和方法进行项目的建设的管理是必由之路。

[该文获无锡市医院协会学术年会优秀论文特等奖](#)

参考文献：

- [1] 黄锡璆. 中国医院建设指南(第四版) [M]. 北京: 中国出版集团研究出版社. 2019.
- [2] 沈崇德, 王韬, 吕晋栋等. 医院智能化建设 [M]. 北京: 电子工业出版社, 2017.
- [3] 王韬, 沈崇德, 尚帮治等. 医院信息化建设 [M]. 北京: 电子工业出版社, 2017.
- [4] 高燕婕. 医院信息中心主任实用手册 [M]. 北京: 电子工业出版社. 2007.



“大健康”背景下职工心理健康档案在县级 公立医院人力资源管理中的应用研究

宜兴市人民医院 范咏燕

摘要：新医改政策形势下，“健康中国”已上升为国家战略，医院迫切需要关注医务人员心理健康。职工心理健康档案是医院人力资源管理的纵深研究，将职工心理健康档案应用到人力资源管理中，能实现医院管理的科学化、职业的角色化、服务的人性化和岗位的最优化，推动医院发展。本文拟在“大健康”背景下，从我国医务人员心理健康现状出发，尤其是新冠肺炎疫情爆发后一线医务人员的心理应激状态进行解析和归纳，调查研究影响医务人员心理健康的重要因素，精准组建管理及心理专家团队进行专职和兼职职工心理健康档案设计、应用、分析等，通过设定目标、政策支持，由点到面，使心理健康档案普及全院职工，并且针对当下医务人员的心理特点，采取积极的心理干预和人文关怀措施，避免医务人员身心损害，同时，全面探索职工心理健康档案在县级三甲公立医院人力资源管理中的应用，提高队伍战斗力，确保医院工作质量，最终服务于医院管理。

关键词：大健康，职工心理健康档案，人力资源管理

2016年，中共中央、国务院印发了《“健康中国2030”规划纲要》[1]，提出了健康中国建设的目标和任务。推进健康中国建设，是全面建成小康社会、基本实现社会主义现代化的重要基础，是全面提升中华民族健康素质、实现人民健康与经济社会协调发展的国家战略，是积极参与全球健康治理、履行2030年可持续发展议程国际承诺的重大举措。在“大健康”国家战略背景下，作为医疗机构，让自己的职工健康起来显得尤为重要。

世界卫生组织（WHO）将健康定义为“不仅是没有疾病，而且还包括躯体健康、心理健康和社会的良好适应状态”。一个人的健康，不仅包括显性的身体健康，还包括隐性的心理健康。长期以来，大多数医院比较重视职工的身体健康体检，常忽略了心理健康的定期评估。



1 我国医务人员心理健康现状

1.1 我国医务人员心理健康研究

2019年2月，由中国科学院心理研究所主持完成、社会科学文献出版社出版的《中国国民心理健康发展报告（2017-2018）》[2]，称我国绝大部分国民心理健康状况良好，存在不同程度的心理健康问题的人群中，医务人员群体的心理健康状况相对较差。其中医生心理健康状况低于我国普通成年人平均水平，而焦虑、偏执、抑郁等尤为突出，特别是外科、急诊科和儿科医生。对于护士，其心理健康状况显著低于全国平均心理健康水平。

医疗行为的技术性、复杂性和高风险性，以及我国医务工作者缺少、而反之病患众多的情况，造成了我国医务工作者成为了心理疾病的高发人群之一。据解放军总医院原副院长范利的一项调查数据显示，我国有28%的医务人员有焦虑、烦躁感，12%的医务人员患有抑郁症，80%的医务人员有疲劳感。医务人员作为一种特殊的职业群体，在日常的工作中需要承受巨大的精神和心理压力，如果其心理健康长期失调，则会影响到医务人员的身心健康，从而影响到日常的工作及生活。

1.2 新冠肺炎疫情期间医务人员心理健康研究

2020年3月，刘肇瑞等[3]调查研究了新型冠状病毒（COVID-19）肆虐下的中国卫生人员心理健康状况以及关键人群的心理干预，通过世界卫生组织的20项自我报告调查表（SRQ-20），Zung焦虑自评量表（SAS）和抑郁量表（SDS）评估了过去三个星期中的三个心理健康问题，包括心理困扰，焦虑症状和抑郁症状，同时还调查收集了被调查者隔热及其所在医院的特征。研究发现，近六分之一的医务人员患有心理困扰，其中心理困扰、焦虑症状、抑郁症状的发生率分别为15.9%、16.0%、34.6%，需要寻求心理或精神科专业人士的帮助；与医生相比，护士患焦虑或抑郁症状病风险更高；就心理疾病而言，在医生和护士中抑郁症状比焦虑症状更常见；就医院的特点来看，来自指定医院的医生和护士有更高的患精神健康疾病的风险；就医院等级而言，来自二级或三级医院的医务工作者有较高的焦虑风险；有过COVID-19或其他传染病治疗经验的医务人员有更高的患心理疾病风险。

2 现代医院人力资源管理的概念及存在问题

2.1 现代医院人力资源管理的概念

现代医院的人力资源管理，其基本内涵是指医院通过对其内部劳动力资源进行全面、科学、有效的管理，坚持实施“以人为中心”的管理，使医院所有员工的潜能得到充分的开发和利用，使“人”与“工作”和谐地融合起来，以保证医院总目标的顺利实现。也就是要在医院的人力资源管理中建立一个自主自足、自我控制、自我发展、自我完善的管理机制，激发医院员工的创造力，增强医院的凝聚力，人尽其才，才尽其用，实现医院与员工“双赢”，达到医院利益最大化[4]。

2.2 县级公立医院人力资源管理存在的主要问题

2.2.1 缺乏以人为本的人力资源管理制度。大多数公立医院的人事管理依然沿用了多年的传统政策和制度，人力资源管理往往只注重对单位人与事的管理，而忽略了人力资源的增值性，不重视职工潜能的开发，忽略职工的能力、需求、人际关系、职业发展的规划与发展。缺乏人性的管理制度会造成职工工作效率低，降低医院的凝聚力，也是医院人才流失的原因之一。

2.2.2 医院性质导致自主权受限。目前，由于公立医院的事业性质，人员编制、岗位设置、人才引进等都受上级部门管控，一定程度上缺少自主引进人才的权限。性质的客观性，致使平时在引进人才和职称聘任时，受岗位职数的限制，粗放式管理仍然存在，限制了医院的人力资源开发，制约了人才的有效利用。

2.2.3 收入分配制度缺乏激励机制。由于医院实行的是国家事业单位工资制度，根据个人的学历、职称、工龄等基本条件，对照国家工资标准统一执行。和同事间的收入差距仅在绩效奖金中稍有体现，这种相差不大的分配制度导致医务人员工作积极性不高，缺乏上进心，医院的服务质量提高缓慢，也是医院人才流失至私人医院或者社区医院的原因之一。

2.2.4 绩效考核体系不科学。近年来，有许多公立医院采取了KPI绩效考核体系，和每个员工的绩效收入挂钩，但考核方案中由于忽略了技术风险、难易程度等生产力要素，没有真正实现绩效向风险高、难度大的技术岗位倾斜，也没有按专业、分层次进



行考核,考核体系不够科学,不利于调动的积极性[5]。

2.2.5 人才流失现象严重。目前,许多公立医院存在高资历人才或事业刚步入稳定期的人才流失的现象,分析原因是因为所在医院或者缺乏激励机制,或者没有给他们的职业生涯进行很好地规划,或者是没有很好的职业舞台。总之高技术人员的离职对医院的声誉与效益都影响很大,这样更是使人才结构难以形成无间断梯队。

3 医院人力资源管理引用职工心理健康档案的必要性

心理档案是记录个体在社会适应过程中的心理活动状况,用以评定、预测和调控个体心理行为的管理系统。目前,心理档案主要应用于学校、部队等,而对于医院的职工心理健康档案的管理研究较少,查阅到的文献也主要是针对护士心理健康档案的研究与思考,对职工心理健康档案建设没有进行系统的研究。在医院人力资源管理中,我们不仅缺失入职前的心理健康筛查,对职工心理健康的动态监控和及时的干预也同样缺失。

现代医院的人力资源管理,引用心理健康档案,将“以人为本”的核心理念渗透其中,有利于从员工自身的利益需求出发采取一定的措施手段来进行管理,激发员工的工作积极性与工作热情,提高员工的工作效能感,为员工创造舒心的良好环境与竞争氛围。

4 职工心理健康档案建设

4.1 职工心理健康档案实施小组的组织建设

筹建职工心理健康档案团队,成员包括医院领导、人事科、工会、共青团、神经内科专家、心理咨询门诊医务人员、具备心理咨询师资格证人员等,团队成员具有专业的管理学、心理学知识,分成“理论研究组”、“业务技术组”、“档案管理组”三组。“理论研究组”负责团队管理工作,制定职工心理健康档案工作计划并组织实施,提供技术指导和监督。“业务技术组”对医务人员心理健康进行数据分析,并及时进行心理干预,帮助解决心理健康问题。“档案管理组”负责职工心理健康档案的收集与归档。

4.2 职工心理健康档案的实施

4.2.1 总体思想:将职工心理健康检查纳入年度职工健康体检套餐,面向全院医务人员,进行基础信息填报,身心健康统计,并进行必要的摄入性会谈和心理测量。“制式模板,标准化操作”,达到高质量、可复制、规范化要求,在全院大面积“一体化推行”。

4.2.2 实施原则:自愿原则,根据医务人员个人的意愿进行心理健康测试,没有强制性要求;保密原则,医务人员的个人测试结果将会得到完全严格保密;客观原则,所有的心理测试仅供参考;科学原则,心理测试采用相关问卷尽量做到客观科学性。

4.2.3 主要内容:《职工心理健康档案》分为员工基本情况、心理量表测试结果、个体咨询辅导记录三大块,主要包括个人基本情况、能力水平、气质类型、个性特征、心理健康状况(SCL-90、SAS、SDS三种测试工具)、工作满意度等内容。医院心理专家小组根据档案材料,为医务人员定期开展心理咨询,并将咨询内容和过程记录在案,从而全面、及时了解每一位医务人员在不同时期所表现的心理健康状况。

4.2.4 档案管理:心理健康档案采用电子和纸质相结合的方式由专人进行整理和记录,严格执行保密原则,妥善保管档案,不能随意让外人翻阅与泄露个人隐私。如因工作需要查阅资料,需办理登记手续,并签订保密协议。

5 职工心理健康档案在医院人力资源管理中的应用

5.1 对新职工进行入职前的心理健康筛查,初步实施“人-岗匹配”,可以将职工的人格特质跟角色特质相结合,根据职工的个性心理特征,将其分配到合适的岗位,调动职工的内在潜能,更好展示自我。对有心理健康问题的职工,早期发现后及时进行心理引导和健康教育,帮助其更好地融入工作。

5.2 对重点岗位在职工心理健康进行动态监测和及时干预,将在职工分为高风险群体和一般群体。对于高风险群体,如急诊科、呼吸内科等医务人员,应当有针对性地进行预防性心理干预措施,采取“三级防护”的跟踪干预方案,避免他们在日后出现严重的创伤后应激障碍,保障他们身心健康,提高工作质量。



5.3 通过对职工建立心理健康档案,医院管理者了解职工的人格特征,对于易产生焦虑和不安情绪的职工,可以定期进行沟通,提高职工的沟通能力和理解能力,增进同事间的情感,促进职工健康与人际和谐,促进医患建设,减少投诉。

5.4 通过追踪职工的心理状况,注重医务人员职业生涯的开发和管理,有效减少医务人员的职业倦怠。医务人员的工作特点和工作性质容易引发职业倦怠,医院人力资源管理者应该重视医务人员的心理健康变化,了解他们的期望和要求,帮助其做好职业生涯规划,激发医务人员的自主性,提高专业技能,从而有效降低职业倦怠的发生率。

5.5 通过关注职工的心理状况,将“以人为本”的理念融入医院人力资源管理中,帮助职工进行自我定位,挖掘潜能,激发活力,营造了良好的职业环境,同时,缓解目前医院面临的卫生人力资源不足的现象,减少人才流失。

该文获无锡市医院协会学术年会优秀论文特等奖

参考文献:

- [1] 中国共产党中央委员会,中华人民共和国国务院.“健康中国2030”规划纲要[J].中国实用乡村医生杂志,2017,024(007):1-12.
- [2] 佚名.心理健康蓝皮书出炉,护士心理健康水平偏低[J].中国护理管理,2019,(03),16-19.
- [3] Liu Z, Han B, Jiang R, et al. Mental Health Status of Doctors and Nurses During COVID-19 Epidemic in China[J]. SSRN Electronic Journal, 2020,175-180.
- [4] 刘洪斌.我国现代医院人力资源管理浅析[J].人才资源开发,2018(19):23-24.
- [5] 杨振宙.公立医院人力资源管理创新研究[J].山西财经大学学报,2020(42):46-48.

