# 医院院长存在的问题(汇总9篇)

来源：网络 作者：雾凇晨曦 更新时间：2024-12-21

*医院院长存在的问题一作为一名护士的话，首先停止输液，通知医生，据医嘱进行救治！2. 七步洗手要多长时间？手全过程要认真揉搓双手15秒以上3. 配药液前应该注意些？了解每种药的药性，会否有副作用，或有害，或降低药效4. 有同事向领导告你的状，...*

**医院院长存在的问题一**

作为一名护士的话，首先停止输液，通知医生，据医嘱进行救治！

2. 七步洗手要多长时间？

手全过程要认真揉搓双手15秒以上

3. 配药液前应该注意些？

了解每种药的药性，会否有副作用，或有害，或降低药效

4. 有同事向领导告你的状，你该怎么办？

答：如果我没有证据确凿,或只是道听图说某同事向领导告状,领导也不责问我,我当作什么事也没有发生。如果领导找我谈话,我会按事实汇报。

答：正确执行医嘱。向病人解释用药的指征、作用过程，并注意观察病人是否有病情变化，自己无法确认的情况下，请医生诊察。

答：努力去适应工作，而不是让工作适应我。找出存在的问题，积极解决面临的问题。

答：不参与任何“集团”，友好相处，建议领导(有条件的自己组织)多进行集体活动，培养集体观念和集体荣誉感，从而改善同事个人关系。

8. 谈谈你对护士工作有何优缺点？

答： 优点：我是新手，我有最新专业理念、专业知识和技能，有激情，有创造力。缺点：临床经验不足。我会用最新的理念，最新的技能和激情到临床中创造经验。

9. 洗胃的禁忌症是什么？

答：1)惊厥未控制者不宜插胃管，强行使插常可诱发惊厥。

2)服用腐蚀剂者。

3)原有食管静脉曲张或上消化道出血病史者。

4)误服强酸强碱。急性腹膜症。

实习护士入病房应该从最基础的护理做起，通过在病房与患者及家属的接触，逐渐获得信任，特别是日常的基础护理，如果能经常站在患者的角度去思考所需并且能够尽力提供帮助，那么你的治疗在带教老师的帮助下一定能够让患者欣然接受。

不全面

1）热爱护理事业，热爱本职工作，具有为人类健康服务的敬业精神。

2）关心病人疾苦，想病人所想，急病人所急。对病人有高度的责任心、同情心和爱心。

3）有良好的医德医风，廉洁奉公。不做违反道德良心的不合法操作或不忠于职守的工作，以维护职业的声誉。

4）具有诚实的品格、较高的道德修养及高尚的思想情操。

5）具有一定的文化修养、护理理论及人文科学知识，以及参与护理教育与护理科研的基本知识。能胜任护理工作，并勇于钻研业务技术，保持高水平的护理。

6）具有较强的护理技能，能应用护理程序的工作方法解决病人存在或潜在的健康问题。

7）应与同行及其他人员保持良好的合作关系，相互尊重、友爱、团结、协作。

8）具有健康的心理，开朗、稳定的情绪，宽容豁达的胸怀，健壮的体格。工作作风严谨细微、主动、果断、敏捷、实事求是。

9）注意文明礼貌，用语规范，态度和蔼，稳重端庄，服装整洁，仪表大方。

12. 当新病人入院时，往往对环境陌生，对疾病焦虑。你如何接待新入院的病人？

首先就要微笑，很真实的把病患看做家属，譬如爷爷奶奶，叔叔舅舅，姑姑婶婶;然后说话声音温和清晰，动作轻柔，如果还能跟病人聊聊所患疾病的以往的成功病例，就会对病人是莫大的鼓励。

觉得自己把自己心态放平稳比较重要，医生肯定是占据病人治疗的主要角色，病人感谢医生无可厚非。而护理工作者的工作也必须要肯定，如果病人痊愈了忽略了护理工作者，作为一名护理工作者，也不必心态不稳，因为自己的努力和价值已经从病人顺利痊愈出院得到体现，就应该自我肯定和心态平和了。做一名医疗工作者，不是为了得到别人的肯定而做的，不能本末倒置，与其去纠结这些小事，不如去加强自己的专业技能，更好的履行作为一名护理工作者的天职。只要你真心实意付出，就一定会得到所有人的肯定。

14. 你认为，你与别人相比，有什么优势能赢得这个职位？

1）对自己优缺点的分析(深刻而客观)；

2）对所应聘岗位的认识(实事求是)；

3）对个人特点与所在岗位间联系的认识(充分论据说明与岗位的匹配性)；

4）对个人未来工作的展望(创新性和求实性)。

当考官提出这样的问题时，你一定要沉着冷静，认真思考，做出冷静回答遇到这样的问题，你可以分别从这几方面来回答：

1）作为一名护士，每天接触的人很多，各种阶层，各色人群，突发事件也很多，这就非常锻炼一个人的处理突发事件的能力，需要我们在处理这样的问题时保持冷静，处理事情有条理，稳重、踏实，耐心细致。

2）我的团队合作能力特别强，能够团结同事，虚心向同事请教，护士工作繁忙，所以需要具有较强的团队精神，只有团结协作，互帮互助，才能共同完成护士工作地饿任务，为病患者创造更快捷的服务享受。

3）谈到缺点的时候当然要诚恳，踏实，你可以这样回答，人无完人，金无足赤，阅历浅，工作经验的缺乏都是需要我在今后工作和磨练中去弥补的，只有通过不断学习，才能够不断完善自己，让自己离合格的护士更近一步。在护士面试过程中一定要能够正视自己的缺点，切不可藏着噎着，反而会让考官对你的印象大打折扣。

答：首先应该肯定护士这种认真负责的态度是正确的，如果一块纱布真的被遗忘在病人体内，后果将是不堪设想的。而对病人负责的态度就是医生应该具备的基本医德。对于医生来说在自己没有十分把握的情况下要验证护士所说的话的正确性，本着为病人着想的态度。医生和护士的关系就相当于领导和下属的关系，由此引申出作为领导，对下属提出的`建议要认真分析，正确的建议要予以采纳，而作为下属对于领导的不同意见要冷静对待，正确分析。非原则性问题上服从领导，重大原则性问题要向上级反映。如果自己正确的意见未得到采纳，也不因此消极工作。

17.你在值班时，手里已经有很多事务，护士长又交给你一件重要的事。你怎么办？

答：作为护士难免会遇到这样的情况，这就要求我们想方设法，克服困难，按时保质地完成任务。

1）应该相信这是护士长一时疏忽，或者是人手实在少，没办法才交给我的，正确看待，不心存怨言。如几项工作时间上不发生冲突，我会按轻重缓紧的原则处理。

2）如果可能的话，在处理新任务的时候，首先调整手头上的事务，看看是否可以挤出时间完成，如果加班可以解决的话，就加加班。

3）实在不行的话，向领导说明情况，由同事来协助或承担其他工作。如果，由我来做最合适，那就请护士长协调，将我手头上的事务交由其他人承办。

18.医生常常对病人隐瞒病情，你如何看待？

1）从心理学的角度来看.大多数病人在得知自己身患绝症后都会陷入绝望，甚至会拒绝继续接受治疗。因此，对病人适当隐瞒病情有利于配合治疗，但是如果病人已经有所察觉并坚持询问病情，医生就应该尊重病人的知情权，采取委婉的方式告诉其病情，同时多加开导，帮助其渡过心理难关。

2）首先，我认为医生不应该对病人隐瞒病情，原因很简单，因为基于医德，医生不能隐瞒病情。另外，如果不把病情告诉病人，怎么能得到病人的配合呢？关键在于医生什么时候，采取何种方式告诉病人。在哈佛曾遇到这样一个例子：一个病人患了癌症，医生考虑了好久，决定慢慢地透露给病人这个不幸的消息。于是医生在每天治疗的时候，一边鼓励病人，一边由浅入深地给他介绍治疗的进度、病情发展的状况。渐渐地，病人对自己的病情有了真正的了解，也平静地接受了这个事实，最后安详地离开了人世。医生对病人的家属也做了大量细致的工作，取得了他们的配合。

19.恩格斯说：“从一些小事，可以看出一个人的优良品质。”请结合护士工作特点谈谈体会。

对护士工作来说，小事确实很重要，一切要从小事做起。事无巨细，关乎大局。对于一个刚开始工作的人，更是如此。我想这句话还可以衍生为：“一些小事可以看出一个人的不良品质。”品质是一个抽象名词，是由无数的小事汇聚在一起得出的综合结论，以小见大是有道理的，我相信人人皆是人才.关键是要用对地方。

答：把自己当作别人，把别人当作自己，就是换位思考。遇到误会矛盾时要占在别人的立场着想，这样才能化干戈为玉帛，无论别人遇到困难或是取得成功时都能感同身受，这样才是关心别人的人，别人也会关心你。把自己当作自己，把别人当作别人，就是要勇于承担。自己的责任绝不推脱给别人，对于别人比自己强的方面不妒忌，不把属于别人的东西占为己有。总而言之，得到愉快的人，是懂得如何取舍的人，这位智者告示我们的就是这样一种豁达健康的生活处世态度。沈从文的夫人张允和有一句很好的话，说是快乐的三个秘诀，也和这个类似吧。不能别人的错误惩罚自己，不拿自己的错误惩罚别人，不拿自己的错误惩罚自己。

**医院院长存在的问题二**

一直以来，我国的医疗单位和行政事业单位的成本计算都是按照实际成本来计算的，都是以实际成本原则和权责发生制原则为根基，依照国家统一规定的成本项目归集和分配成本费用，而且还按照医院的会计制度规定来合理划分医疗成本和药物成本，以算出一定时段内的完全实际成本为基本任务。这样计算的医疗成本，是用来控制医院成本总量的，这种方法在医疗事业单位中一直被沿用到今天。随着经济改革的不断深入，尤其是最近几年医疗体制改革不断深化、医疗保险制度改革快速发展的情况下，以前的经营管理方式下的成本计算方法已经不适合现在医院增加成本管理和提高经济效益的要求，存在以下问题：

成本核算的重点从曾经的放在事前、事中的控制上，改成现在放在事后核算，核算的侧重点也放在了“算”上，这和以前的放在“管”上已经大相径庭了。以前的大量劳动都消耗在了意义不大的计算工作上，而没有及时地对成分发生进行成本差异的计算。事实上，医院的服务性部门和各个使用性部门相互间的关系很不容易确定，只好使用具有一些假设性的分配标准。但是实际工作中，存在很多只计算不分配，又或者人为地让医院许多部门之间来回、不合理的分配等情况。前面的情况，在对成本计算的目标和成本的有效掌握会出现困难；后面的情况不仅增加了工作人员的工作量，还让得出的成本根本就不是各部门在实际中的成本。所以，根据这种做法计算得出的成本让成本分析变得很困难，不能对成本进行真正有用的分析。

单一的计算出全部支出情况来计算出成本，不是实际操作中的真正成本，是脱离成本形成过程本身的，只能是事后笼统的反应。这种成本计算说明不了成本的责任权限，还是之前计划经济体系下的成本。所以，奖罚机制也就没有办法跟成本责任发生关联。因此，医院内的各部门的医生员工没有任何动力和压力来降低成本，积极性受到了约束，导致成本核算工作好像只是少数财会工作人员的任务，局面非常尴尬。

管理人员要想展望未来，进行预防性管理的话，就一定要知道真实的成本。现在的成本计算方式不能让医院的服务成本和运营成本分离，不能确定投入和产出的真实函数关系。这样的情况会让管理人员对医院全部收入和利润没有基本的了解，当市场发生改变时，医院的经营就不能依据真实的成本费用做出灵活的反应，很多医院的错误决策都是基于此做出的。比如，增加一项医疗设备，怎样制定收费价格标准才会达到预期的利润，如果制定低于医疗设备价值的收费标准，就不应该继续经营，但是取消这个医疗设备就会让医院的利润变少；如果制定高于医疗设备价值的收费标准，实施起来比较困难，但是却能让医院的盈利能力增加。

在保证宏观经济管理的需求得到满足的同时，还要符合微观经营管理的理念，要想最大程度地实现成本核算的使用价值，需要采取以下措施来进一步完善成本核算的方式方法：

随着我国医疗改革的全面普及，全国医院开始逐渐推行医疗保险制度以及医疗体制的改革，由于医院开始实施院内经济责任制，那么有必要对成本控制进行加强，需要把成本的目标管理和核算方面进行结合。为了保证成本目标管理的正常进行，原本重点是进行事后核算的成本核算，就必须以事前和事中的核算控制为重点，以达到节约成本费用的目的，进一步扩大经济效益。按照成本目标管理的实施标准，医院在条件允许的情况下实行的是目标成本会计，需要预先制定合理的计划价格、消耗定额、费用预算以及其他服务项目成本等，为成本控制提供依据基础。医院经营过程中一旦出现费用消耗，就需要对成本差异及时地进行核算，同时对成本差异出现的原因进行分析，并实施合理措施来进行成本控制，以实现预防性成本管理。实施成本会计核算制度后，医院内部的各实际成本就取决于成本差异与目标成本。

为了保证医院经济责任制的正常实施，需要对医院原本实行的重点计算总成本的核算制度进行改革，把重心放到责任成本的核算上，对医院内部各责任单位实行成本费用核算，这样能够直观地表现出责任单位的经济和业绩成果，为经济责任制的实施提供科学的管理基础。医院内部各单位依照经营方式、组织结构、权利和责任分配制度，合理分配成本责任层次，实施成本责任体系，进行清晰、明确的分配制度。为了正常实施目标成本核算，需要把医院的服务项目的费用和成本进行预算，并合理分配于各责任单位，进行责任成本预算，这样能够让各责任单位更为清楚地认识到自身需要完成的目标任务和成本。在领用材料、提供医疗服务时，需要按照责任分清制，依照标准成本计算纳入账本，作为核算依据。在实施成本核算计划时，需要依照责任归属原则来对所有成本差异进行记录、核算、整理和报告。过去的医院对于成本的核算属于整体摊派型，对于成本的核算也不重视，简单地把整个医院的所有成本进行大致估算，然后分摊到下面各个部门。这样导致成本控制好的部门经常无辜平摊到过多的成本费用，而成本较高的部门经常幸灾乐祸。对整个医院的成本进行科学的核算，有助于控制医院成本，提高资金利用率，提高医院单位时间的营收能力。要着手开始实行责任成本核算，把过去单纯的计算整个医院的成本变成计算各个部门的成本，把成本责任细化到每个单位每个部门。

由于医院需要通过对成本进行预测来决定自身将来的发展方向，所以把成本进行细化核算非常有必要。一般的医院分成服务部门和医疗部门。医疗部门是有业务收入的部门，而服务部门是以辅助性服务而像以营收为目的的部门，隶属于行政管理部门，也包括后勤保障部门。服务部门的成本对于医院而言是间接性的成本支出，需要细化并且详细统计。而医疗服务部门掌控着医院的经济命脉，医疗部门的收入多少直接决定医院的收入上限，就诊人数越多，收入一般也就越高。而服务部门不与收入挂钩，跟医院的利润增长点也没有直接联系。但对服务部门进行成本核算也十分有必要。医疗部门和服务部门两者的性质不一样，成本控制措施也不一样，所以要把成本核算手段进行细致划分，找到各自适合的核算方法。

综上所述，本文根据医院实际情况提出的成本核算改革试点策略，前期以计算目标会计成本为根本，辅以计算责任成本，对各部门的成本进行估算，把直接成本和间接成本统一核算，然后把成本均匀地摊派到各个部门。这种计算方法简单实用，会对医院成本核算工作起到辅助作用，让医院的审计工作有条不紊地进行，满足了医院对经济宏观管理的需求，也从微观上对经营管理起到辅助作用。

作者:王xx 单位:xx省xx店市中心医院

**医院院长存在的问题三**

一.我是一名医务工作者，从事医务工作，能够接触各式各样的人，经常处理一些紧急事件，这就使我具有较强的为人处事的能力，遇事比较冷静、处理事情层次分明，干脆利落，做事认真、稳重、耐心细致。

二.是我有比较强的团体精神，能和同事建立起一种相互信任的合作关系，有良好的倾听能力和沟通能力，能和其他人互动，共享信息和荣誉，对待工作认真努力，能够及时完成，并且很乐意帮助同事，乐于承担本职工作以外的工作，而且在工作中这种精神得到了提高和完善。

三、俗话说，人无完人，金无足赤，同样在我身上也存在着不足之处，诸如社会阅历浅，工作经验少等，只有通过自身不断地发现，再改正，并真诚、虚心地向别人请教学习，才能克服缺点，不断完善自已。

一.在工作中遇到这样的事情是正常的，我应该冷静，迅速，妥善地处理这件事，不应该有所慌张。

二.立刻检查这位患者的生命体征，看是否稳定，并且同时将这一情况汇报医院总值班医生。

三.若病人病情稳定，那么我将和值班护士一起对这位病人的情况做出相应的对症处理

四.若病人情况危机，比较严重，我应该立刻联系其他科室正在值班的医生，请求协助治疗。

五.治疗过程中，不能擅离职守，更不能自行安排替班，若是病人做检查等需要我的陪同，应该跟总值班医生汇报情况，得到批准后再离开。

一、作为新录用的医生，到基层进行锻炼是非常必要的，而且基层的工作也非常重要，因此我不会抱怨，而是以积极的心态去基层锻炼、争取通过这次锻炼能够丰富我的基层工作经验，为以后更好地做好工作打下良好的基础。

二、查阅相关资料，深入了解国家农村政策和措施，

三、是通过有关部门了解本乡镇的经济发展总体状况，如统计局等

五、是深入田间地头了解实际情况，了解群众的想法，了解当地薄弱的环节，并作出自己工作的规划，和工作中的重点问题。

一、收红包这种现象是存在，但是这种情况是个别，而不是普遍的，大多数医生是拒收红包的.。近年来，卫生主管部门多次拿“收红包”开刀，开展行业不正之风整顿工作。从建立举报电话，到设立廉洁账户;从聘请社会监督员暗访;《中华人民共和国执业医师法》中规定：医师不得利用职务之便，索取、非法收受患者财物或者牟取其他不正当利益，收红包的问题近几年已经有了很大的改变。 二、医院大部分都是公有制，医生的正常收入是靠资历，职称来定，有能力的医生，干工作就多，拿的并不多，这样就心理不平衡，也是收红包的原因之一。社会大环境造成了医生受红包，其实受红包的根子也不在医生。病人往往有这样的观点，以为不送医生红包，医生就不会认真看病，其实，这是误解。

三、当我遇到这样的情况，我会跟患者说明绝对不收红包，并且跟他说明，真正的病人，不送红包，医生也会认真看病的，医生不会拿病人的生命开玩笑，这是我们的职业道德，作为一个医生最起码的准则。

一、立刻向院级领导汇报这一情况，包括中毒的大致人数，地点，严重情况等。

二、立刻与总值班医生联系，汇报具体情况后，请求总值班医生通知医院各个科室，做好抢救大量病人的准备。

一、在实习的过程中，我发现我实习的医院中，对残疾人提供的设施比较少

二、针对这一情况，我会和同学一起先作出调查，比如计算一周内进入医院的残疾人人数，请残疾人填写一些问卷调查等。

一、我会跟药代说明绝对不收红包，作为一个医务工作者，我有最起码的职业道德

三、进行自我反省，看看自己平时是不是言语或者行为方面有所不妥，给药代造成了错误的印象，引起了误会!

四，如果这种收红包的现象确实发生的话，我应该向医院建议健全有关制度

一、医疗纠纷及医疗事故的发生是不可避免的，特别是近年来受诸多因素的影响，医疗事故的发生率呈明显上升趋势。

二、分析近年来发生的各类型医疗纠纷及事故，几乎都能从责任方面找到教训。如工作不认真，制度不落实，说话随便、不讲技巧等。因此，我觉得要做好防范医疗纠纷工作，就必须强化各级各类人员的责任意识。

三、谁也不愿意看到医疗纠纷的发生，因为医患双方的意愿都是一致的。作为医生，跟患者患儿一定要加强沟通，相互理解和信任。医学是一个专业性很强的领域，患者首先要信任并遵守医生的嘱托，主动配合医生的治疗和检查，同时了解一些疾病常识。而“医者父母心”，医生也要以一种和善、耐心的态度对待焦急的患者，建议作相关检查和治疗时，要向家属交待清楚。这样才能从主观上防止纠纷的发生，从而保证医疗工作的顺利进行，让患者得到及时治疗，尽快康复。

二、拟定计划，就活动的时间、地点、对象、需要协调的部门、必要的资金、活动工作人员的选择、活动的具体形式、具体内容，报领导批准。

三、做好准备工作，提前协调好各个部门、申请资金、进行工作人员的选择与培训、联系街道等基层部门，请他们协助这次工作。并且印发一些宣传册，便于当场发放。

四、在实施的过程中，做好组织、协调工作，保证活动圆满举行

五、活动结束后，要及时总结，向领导汇报并总结经验教训。

一、首先要保持冷静的态度，不要惊慌，在医院遇到这样的病人很正常

**医院院长存在的问题四**

消防工作是单位一项重要的日常工作，关系到财产安全、人身安全、社会稳定和经济发展。当前是火灾高发期，各类不安全因素增多，极易诱发火灾事故。遵照成都市xx消防局的消防安全培训指示，本着对单位负责、对医务人员负责、对患者负责和对社会负责的态度，医院于5月20日对全院消防设施进行了全面的检查。现将本次检查和整改情况汇报如下。

（一）医院各楼层和各病区、办公区安全通道指示标示完整、清楚。应急灯无损坏，电源良好，能够达到疏散要求。

（二）全院共备有干粉灭火器14个，消防栓4个。消防栓每层楼1个，灭火器平均每层楼4个。经检查均可正常使用。

（三）全院的电线线路去年进行整体改造，电线、开关、插座、电闸均是重新购买按照相关标准安装而成。病房禁止病员烧水煮饭，现电线线路状良好。

（四）各楼层消防管道通畅、有充足的水源，管线布局全理，能正常工作，达到消防安全的要求。

（五）医院消防工作防范制度尚不健全。

通过这次检查发现，医院消防工作总体上较好，但仍暴露出很多不足，存在一些消防安全隐患。最为突出的是灭火器数量不够，在重点部位上还没有配备，不能使用的没有及时进行更换。再者是消防安全防范制度不全、部分工作人员消防安全常识不足、消防意识不强、自我防护能力欠缺。

（一）把消防安全工作做为一项重要工作来抓，主要领导亲自布署，业务院长亲手抓。重点部位责任到人。门诊由内外科和放射科负责；住院部由住院部医生负责；办公区和职工食堂由院事务长负责。

（二）医院建立火灾巡查、处置制度，发现火灾隐患第一人必须及时处理、上报。灭火救灾时要全员动手，通力合作，共同进行救灾。

（三）配备14个干粉灭火器，在重点布位安放。一楼安放4个，二楼住院部4个、三层住院部4个，职工食堂2个。现有能够使用灭火器12个，准备购买2个。

（四）不定期在全院进行消防安全检查活动，发现安全隐患及时处理，捕灭安全隐患苗头。

（五）在全院开展以消防法律法规和消防安全常识为主要内容的宣传教育活动，加强对单位消防责任人的教育培训，增强消防意识，强化消防能力，提高自我保护能力。

**医院院长存在的问题五**

1.1理论教育不全面

有的医院党组织对党员的理论教育过于形式化，党员们对于马克思主义理论、党的基本知识教育等并未进行全面系统的学习，以至于部分党员放松了思想改造。

1.2制度建设不得力

医院反腐倡廉缺乏有效的制度保障，制度不健全，不完善，使党员干部处于涣散失控状态，直接影响了党组织的整体形象。

1.3监督机制不健全

医院党组织缺乏完善的监督机制，这就会导致对党员，尤其是对党员领导干部的监管不严，使得党内出现“上级不监督，同级不愿意监督，下级不敢监督”的现象，由此一来，医院的监督机构也形同虚设。

1.4监察能力较弱

纪检监察干部担负着党建工作的监察重任，然而一些干部对党组织的基本任务不明确，对一些必要的党务工作知识十分欠缺，这就对开展医院反腐倡廉工作产生了极大影响。

2做好医院反腐倡廉工作的思考与对策分析

2.1充分认识加强反腐倡廉建设的重要性和紧迫性

党的十八大提出了“干部清正、政府清廉、政治清明”的理念，加强了反腐败斗争的力度。医疗卫生的反腐工作在党的领导下也取得了一些成效，但是反腐工作的形式还是相当严峻，目前的工作并未彻底清除腐败的土壤和条件，一些党员时而还会发生严重的违纪违法案件，个别党政部门还存在着较为严重的腐败现象。当前，医院的一些个别同志仍然在收红包、吃回扣，有的甚至开单提成，这些腐败现象在很大程度上损害了医院及全体医务人员的名声，使得患者不信任医师，医患纠纷高发。因此，作为党员我们要对党风廉政建设和反腐败斗争进行深刻的思考和总结，对其重要性和紧迫性进行全面认识，建立完善的监管监督机制，从根本上加强治腐防腐的工作力度。

2.2加强反腐倡廉宣传教育，构筑拒腐防变的思想防线

深入开展党的群众路线及“三好一满意”医院创建等活动，充分发挥共产党员的先锋模范作用。一是要把反腐倡廉宣传教育纳入党员教育的总体部署，教育党员自觉遵守党纪国法;二是要加强警示教育，通过各种典型案例对党员进行警示教育，增强拒腐防变的能力;三是加强党风廉政建设工作，认真贯彻党的十八大及系列讲话精神，树立服务大局、求真务实、高效廉洁、勤政为民，乐于奉献、积极创业的良好作风;四是坚持抓好全员培训、岗前培训和自我学习工作，加强职业道德、纪律法制和医学伦理教育，宣传贯彻“加强医疗卫生行风建设九不准”教育广大医务人员坚守职业道德底线。

2.3完善反腐倡廉制度建设

首先，以领导干部廉洁自律为核心建立相关的规章制度，根据医院的实际情况制定相应的反腐倡廉工作要求，自律与约束要相得益彰，工作中可以采取廉洁提醒谈话、任前廉政谈话和诫勉谈话等形式，增强医务工作者抗腐败能力;第二，认清腐败的源头，以此来建章立制，将防腐工作程序化，同时加强对党员及党员干部的监管，不断加强财务经费联签制度，加强内部审计制度。物资招标采购管理规定要按要求落实，逐渐形成用制度规范行为、按制度办事、靠制度管人的机制。第三，惩治和预防腐败要建立相应的责任制。加强医院反腐败工作，实行党风廉政建设“一岗双责”的制度。第四，奖惩制度要完善，对于有关违纪行为的细节要有明确规定，把握好严重违纪行为的界限，并制定严格的党内处分措施。第五，对医院重要的科别人员(如财务科、设备科、基建科、药剂科等)实行轮岗制度。

2.4构建良好的反腐倡廉工作流程

把反腐倡廉工作贯穿于医院管理的全过程，特别要抓好重点环节的管理。一是处方管理制度要加强，实行处方动态监测管理及预警制度，医院相关领导要对当月的药品、用药量排序、销售量排序、金额排序等随时查看，从而对医院药品的相关信息全面了解，以便实施监控管理制度，对《处方管理规定》的细则要完善，定期考核处方用药合理性以及处方书写质量。二是推行病历点评制度，每周随机抽取住院患者的病历，由医院专家组点评所抽取病例的诊断和治疗方式，通过点评制度不断提高医务工作者的诊疗技术，使诊疗行为得到规范。三是信息公开力度要加强，可以通过电子滚动显示屏和触摸式电子显示屏，将医院的服务信息、服务项目及收费标准等向患者公开，对于住院费用收费标准要有严格的执行规定，收费要透明。四是通过在院内开展医德医风查房，定期在门诊、病区对患者满意度进行调查，可以设立意见箱、公布监督电话。五是对《医院投诉管理办法》要认真落实，对于一些矛盾纠纷要建立相应的排查机制，对群众的投诉问题要及时进行调查，查明原因进行整改，并将处理情况反馈给投诉人，尽量在初始阶段化解矛盾和纠纷。

2.5反腐倡廉文化建设是医院文化建设重要组成部分

一是通过各种主题活动推行廉政文化。医院可以实行由患者选择医师，进而推选出患者公认的好医师、好护士，将医院的就医程序、服务规范、服务承诺等进行公开。二是监督文化建设要进一步加强，加大各项监督力度同时将监督范围进行延伸。在医院中实行自我监督与互相监督机制，通过定期的行政监督对所有科室的工作做出正确评价，并将评价结果与月度绩效考核相关联。三是建立《医德医风档案》，廉政档案不仅可以激励医务人员廉洁自律，还可以将医务人员廉洁从政情况及医德医风进行真实记载。四是进一步加大院务、党务公开。制定“院务公开”相关事项的实施方案，对医院的关键决策以及一些与员工利益相关的重要事项要进行公开，在医院形成一种良性竞争的氛围。

2.6反腐倡廉工作的机制要长效

医院领导要对反腐倡廉工作规划及年度计划、实施方案等详细制定，明确分工，责任到人，制度落实到位。实现医院工作的透明化和公开化，进一步创新反腐倡廉工作机制，完善反腐倡廉惩治的制度体系建设，把反腐倡廉建设纳入法制化、规范化管理轨道，增强反腐倡廉建设成效，提高反腐倡廉建设科学化管理水平，以及发现和查处腐败问题的能力，形成反腐倡廉工作的长效机制。

3小结

我们党一直以来对反腐倡廉工作高度重视，早在革命年代以及社会主义建设的重要历史时期，就将反腐倡廉工作放在十分关键的位置。医院党风廉政建设与反腐工作面临严峻挑战，加强医院廉政建设，必须完善反腐倡廉的制度建设，建立合理有效的反腐倡廉工作程序，营造良好的反腐倡廉文化氛围，形成有效的反腐倡廉长效机制。

**医院院长存在的问题六**

全成本模式的应用，不仅使得医院的日常支出降到了最低，而且也使得医院的收入水平得到了最大限度的提升，从而使得医院的经济效益实现了最大化。一般来说，医院的体系较为复杂，各个部门有着自身独立的核算系统，每个部门在日常的工作中都有着自身的成本支出和收入，因此，想要对医院的成本进行精确的核算，具有一定的难度。而传统的医院核算模式已经无法适用于现今医院核算的发展，因此，需要引进新型的核算模式，而全成本模式的应用则有效解决了传统核算模式中的不足，这种模式的应用不仅使得医院各个阶层的责任更更加的明确，而且也使得医院成本核算变得更加的简洁，核算的结果也更加精确，使得医院的经济效益得到了明显的提升。

医院在发展的过程中，为了能够适应现代市场经济发展的需求，开始将全成本这种新型的核算模式应用到医院核算中，而且在不断的实践中，这种核算模式得到了极大的发展，在现今的医院核算中得到了广泛的应用。医院发展的最终目的也是为了能够盈利，医院在发展经济的过程中，其与各个方面的利益都有牵涉，这就使得医院的会计核算具有一定的复杂性，而传统的核算模式已经无法适应医院的发展水平，因此，应用这种新型的全成本核算模式能够有效的推动医院的发展和建设，最终实现医院的可持续发展。

该院在引进全成本模式之前，也做好了相应的基础工作，首先，该院对其临床病人进行了详细的特征记录，并且采用正交组合的形式对病人的病情进行了全面的分析，有分析可以得出，该院的在对患者进行治疗的过程中，主要采用治疗和护理相结合的方式，这样的治疗方式使得该院的患者的康复速度明显快于其他的医院，而在该院进行手术的过程中，对手术的效果造成影响的因素包括很多种，其中最主要的影响因素就是各种组合治疗的方式以及病人的病情发展状况，病人的病情很可能在治疗的期间出现反复以及恶化的现象，这样患者的治疗时间就是大大延长，在这种情况下，就要对患者进行综合性分析，根据病人的病况来选择是以的治疗手段，从而减轻患者的痛苦，达到有效治疗的目的。

要想使得医院核算中的全成本模式应用效果得到最大限度的提升，就需要建立专业的核算小组，并且明确该小组的责任，使得其能够参与到医院核算管理中，将核算工作落实到实处，从而保障全成本模式应用的合理性和科学性。而在将全成本核算引入到医院核算中时，需要遵守一定的核算原则，在核算原则的确立上要注重对各个部门的具体责任进行具体分析，各个部门中应该确立不同的核算原则，根据不同部门的不同特点和职能，来明确具体的核算原则，从而保障医院成本核算的准确性。在明确了医院的核算对象以及核算原则后，才能够有效的将全成本核算模式引入到医院核算中，只有这种，相关的医院核算小组，才能够有序的对医院各种经济收入和经济投入进行核算，使得核算工作的开展变得更加规范和合理，进而保障核算的准确性。

医院的经济涉及的内容比较多，医院核算所涉及的范围也相对较广，这就使得医院的核算相对比较复杂，要想使得医院的核算更加的准确，就需要采用全成本核算模式。在应用这种核算模式的过程中，要注意明确核算的具体对象，对医院进行全面的调查和了解，对医院运行过程中的各种资金的输出和收入进行全面的分析，再有专业的核算小组成员对资料进行全面的整理和汇总，从而按照核算的标准对医院的各项投入和支出进行精确的核算，以此为标准来确定相应的医院核算对象。一般来说，一般在核算对象的确立上，主要是以医疗服务部门、保障服务部门、药品部门以及行政管理部门为依据，由于这些部门都具有自身的职能以及发展特点，因此，在确立核算对象时，需要对各个部门进行全面的分析，根据医院收入和支出的实际情况，来确定具体的核算对象。

医院发展的最终目的也是为了获取更大的经济利益，由这一点出发，医院也是市场经济中的一部分，医院在市场经济中发展，使得其与市场经济中的其他经济领域也有着一定的联系，如药品生产厂家以及医疗器械制造厂家等，这样的联系使得医院的发展形成了一条有序的产业链。医院在发展的过程中，受到市场经济的制约，医院要想得到进一步的发展就需要对自身进行有效的改革，将全成本模式应用到医院核算中，而要想使得这种模式能够全面、有效的引入到医院核算中，就需要对医院的成本预测进行强化处理，同时要有效的降低医院的成本投入和支出。而要做到这点，就需要对成本核算的各个对象进行全面的分析，将成本核算中有所关联的对象都有效的连接起来，进行综合分析，总结出医院经营水平，定期召开医院成本分析大会，对各个科室的成本核算指标进行了解，从而根据市场的变化对医院的各个项目成本进行有效的调整，使得医院的成本可以得到有效的降低。

作者:李x 高xx 单位:xxxx医学院附属第三医院

**医院院长存在的问题七**

一些医院对于本院的消防工作没有太过重视，仅仅是对于医疗设备进行重视，并更新换代，但是在消防设备上并没有及时处理，导致医院的消防设施落后，没能够具有应对突发消防事故的能力。同时，医院的工作人员也没有进行一定的消防演练以及消防培训，这样会使得在突发的消防事故中，医院的工作人员没有足够的能力来及时处理，使得消防事故不能及时受到控制，从而造成很大的损失。还有一些医院，认为自身的消防设备已经很到位了，而且自己医院并不会产生这种火灾安全事故，从而对于消防安全不够重视，没有处理消防事故的应急预案，从而使得火灾发生后，没有科学合理的方案，导致火灾无法受控。

（二）医院的用电线路老化

在医院中，由于医疗设备多，而且就医人流量比较大，因此电的使用量非常大，但有些医院对用电线路没有及时进行维护，加速了用电线路的老化；再由于用电线路长时间没有更新，老旧线路会产生短路，极易引发严重的消防安全事故，导致大量人员的生命财产安全受到威胁。

（三）消防安全技能培训不到位

随着国家对消防安全的不断重视，监督部门对各个单位以及企业的消防安全设备都进行了安全检查，这些设备都是符合国家要求的，但是在很多医院中，仅仅是对于消防设备进行了一定的检修以及更新，但是却没有对医院工作人员进行一定的消防安全技能的培训，使得医院空有消防安全设备，却没有几个会正常使用这些设备的人员，从而导致在面对消防安全突发事故时，不能够有效地控制事故的扩散。同时在医院的安全巡查等方面，也没有做到位。

**医院院长存在的问题八**

在推行激励机制的时候，以物质激励为基础，然后加上相应的非物质奖励，非物质奖励又叫精神奖励，精神奖励可以有效促进工作人员的主观能动性。物质激励与非物质激励相结合，为构建合理有效的`激励制度提供重要的保障。

打破传统的职称分配和学历分配制度，医院人力资源部门对岗位进行分析，注重工作中的技术含量和工作的强度、难度，通过工作岗位的价值进行薪资分配，制定合理的薪资结构，合理的薪资结构要建立公平公正的基础之上，并且形成以患者为中心，多劳多得的分配体系。

医院的人力资源管理部门应当制定合理有效的员工保障制度，像是养老保险、医疗保险、住房公积金、带薪休假、交通补助、通话补助、加班补助等，在可接受的范围内对员工进行多方面的保障，保障水平的提高，解决员工的各方面的担忧，能够有效为医院留住优秀人才。

建立健全的医院绩效考核制度，对医院工作人员的工作业绩、工作态度、工作量等进行绩效考核管理。专业全面的医院绩效管理系统有效实现对医务人员的评估和绩效管理，进而可以实现对整个医院的绩效管理。

对工作人员进行定期的专业知识培训和技术培训，给员工提供进修提升的机会。另外，医院人力资源管理部门可以帮助员工制定合理的职业生涯的规划，提高员工对工作的归属感和忠诚度。医院人力资源激励机制的建设对医院的管理和发展都有重大的意义，医院人力资源管理部门应当站在医院整体的建设上，认真研究激励机制中出现问题的原因，针对出现的原因合理的调整员工激励机制。

综上所述，通过对当前医院人力资源现状的分析，医院人力资源的激励机制目前还存着一些问题。针对这些问题采取积极的措施进行完善，实行多种激励方式并存，建立科学合理有效的激励机制，从更大程度上提高医院的管理水平，从而促进医院及工作人员的共同发展。

**医院院长存在的问题九**

参考答案：作为护士难免会遇到这样的情况，这就要求我们想方设法，克服困难，按时保质地完成任务。

（1）、应该相信这是护士长一时疏忽，或者是人手实在少，没办法才交给我的，正确看待，不心存怨言。如几项工作时间上不发生冲突，我会按轻重缓紧的原则处理。

（2）、如果可能的话，在处理新任务的时候，首先调整手头上的事务，看看是否可以挤出时间完成，如果加班可以解决的话，就加加班。

（3）、实在不行的话，向领导说明情况，由同事来协助或承担其他工作。如果，由我来做最合适，那就请护士长协调，将我手头上的事务交由其他人承办。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！