# 医院改革开放史发言材料范文(精选3篇)

来源：网络 作者：空山幽谷 更新时间：2025-04-24

*改革开放是1978年12月中国十一届三中全会开始实施的国内改革开放政策。 以下是为大家整理的关于医院改革开放史发言材料的文章3篇 ,欢迎品鉴！医院改革开放史发言材料篇1　　在我们平凡的日常里，我们可以使用讲话稿的机会越来越多，讲话稿的作用是...*

改革开放是1978年12月中国十一届三中全会开始实施的国内改革开放政策。 以下是为大家整理的关于医院改革开放史发言材料的文章3篇 ,欢迎品鉴！

**医院改革开放史发言材料篇1**

　　在我们平凡的日常里，我们可以使用讲话稿的机会越来越多，讲话稿的作用是辅助讲话者集中有效地围绕会议议题把话讲好，不至于走题或者把话讲错。那么你有了解过讲话稿吗？下面是小编为大家整理的在医院改革和发展务虚工作会议上的讲话稿范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

　　近三天来，我们参观学习了上海的博爱、东方、利群医院以及无锡的滨湖、南长医院，在百忙中下决心组织如此规模的队伍去参观学习，是为了什么？刚才四个同志的发言，都谈了自己的感受，任院长又通报一季度业务工作情况，同时也分析存在的问题，提出了下一步的工作要求。下面，我根据个人的体会谈点看法，与大家继续讨论研究。

　　>一、形势、任务与现实存在的反差。

　　21世纪将是一个以知识经济为主导地位的世纪，进入WTO后的中国，面临的将是更加激烈的国际市场竞争。高科技的发展使形势变化日新月异，不进则退，停是停不住的。在适应时代的步伐中努力追求发展和提升，才能立于不败之地。

　　医院是知识、技术密集型的行业，从医学知识的分配、延伸和运用，到医疗技术的革新和发展都充满着创新。WTO后的中国，医疗行业将全方位的企业化、市场化，政府实行断奶，甩手推向市场；市场法则，优胜劣汰；医院体制与国际接轨，必将是群狼共舞；医职员工的“铁饭碗”没了，实行岗位聘用、转岗、分流，势在必行；产权制度改革只是迟早的问题，医疗纠纷与事故处理将在《新办法》运用过程中复杂化、法治化。医院经营将失去政府性行为的保护措施，经营风险性因素大大地提高，这些都是即将面对的现实，使人感到困惑和迷茫。今年四月份，崇安医院申办慈善医院的成功，可以说是崇安医院历史上一大转折，也带来一次机遇，给崇安医院打上一份保险，但需要全体崇医人的珍惜、维护、奋斗不止，否则，也可以说不。可以说是也可以说不，若即若离，都决定于崇安医院外部的社会形象和内在过硬素质，这就是全部问题的关键。

　　通过参观学习，来面对面地感受外界的进步思想和别人观念上的新意。面对竞争不甘落后的精神，我们从中悟到的是什么呢？实践将越来越证明，进步的理念是可持续发展的源动力。精神能够创造物质财富，可以改变世界。发展是硬道理，小医院也具有大作为的思想。这些虽然是与时俱进的语言，但还不够，而应该是一种观念、一种品格，是与时俱进的一种精神力量。

　　大家都有思想，都可能会有这种感染，都会自觉地去寻找自己的不足。检查存在的差距，来鞭策和鼓励我们积极工作。同时也会带来更多的感叹：虽然我们与上海比不行，但在无锡还可以；上海能做到的无锡不一定能做到；看时激动，过后不动，虽然他们有长处，但我们也有自己的长处等等，最可怕的就是在市场经济大潮中麻木不仁，无论怎样刺激也不作出反应，就如同一个下岗工人，面对家庭难以维计的生活，仅靠可怜的下岗补贴，还在麻将桌上津津乐道地去“对对糊”，搞“杠开”。一个社会如果到了“干部不干、工人不工、农民不农、学生不学、医者不医”程度，可以想象会是一个什么样的结果呢！

　　我决不否认我们已经取得的成绩，我也不是看不到我们的发展优势，我们正在通过全体人的努力，创造我们的发展机遇，但我更担心的是我们会在成绩、优势和机遇中洋洋得意、沾沾自喜而驻足不前。在激烈的挑战中满足于现状，不求创新，在困难和问题面前畏首畏尾而失去机遇。历史延续可能保住了我们这一代人的生老病死，但医院的未来在这里会失去依托，医院的后来人就会如落花、如流水，作无根的漂泊。

　　>二、医院的改革与发展不应该再作为问题来讨论。

　　然而，改革与发展的阻力还严重存在，形势则要求在发展和改革中去努力超越和提升，在解放思想中统一思想。

　　改革与发展已经成为人们的共识，不再是讨论的问题了。而运行起来，阻力很大。“端起饭碗吃肉，放下筷子骂娘”，马上就转身来谈论“一大二公”“怀疑一切”年代的革命情景。那些不产生效益、不作出贡献、而依然有1000多元工资收入的人却在那里大谈是党的阳光雨露，同时马上就会拉下脸皮指责奖金上的分配不公。虽然卫星上天与刀耕火种并存，而效率与公正总是一对矛盾，公平、公正是全社会追求的一个文明标准。而创优不能奖，价值得不到体现，多劳不能多得，同样是失去公平、公正的原则。刀耕火种的原始落后行为决不是人们追求的一种时代精神，调整和创新就是要求我们去努力超越和提升。

　　外国政治家拿破仑早在100多年前就说过，中国是一头沉睡的狮子。20多年前这头狮子终于醒了，走改革开放治国之路。20多年来改革开放的历史，使中国成为世界巨人。然而巨人的两条腿一条是东部，一条是西部，东部这条腿健壮有力，而西部这条腿却是一条“跛足”，软弱无力，在竞争的运动场上，虽是巨人，却是“跛足”的巨人，怎么能和双腿强健的人去竞争呢？中央开发大西部的本意就是如此。而医院虽小，却属于巨人健壮的东部一条腿的一份子，有天时、地利和人和，要珍惜现有条件。落后就要挨打，贫穷就要受气，贫困是无声的悲哀。乞丐为了生存本能而低三下四乞讨，小偷大多数是因为贫穷、惰性和心态不平才去偷窃，发现后被众人围打而无力还击。全院党员干部都要树立六大意识：医院整体利益的大局意识、职工利益的群众意识、开拓创新的发展意识、优劣好坏的是非意识、利益分配的公正意识、救死扶伤的服务意识。

　　改革和发展的成功标志是业务总量不断上升，医院综合实力不断增强，职工收入不断提高。

　　>三、医疗质量、服务态度、技术水平始终是医院的生命线。

　　一切以病人为中心，以符合病人需求为原则，提升医院的社会知名度。

　　大家知道，院党总支确立的“二二三五”工作思路，提出争创“三个一流”即争创一流医疗质量、一流服务态度、一流技术水平，客观上说，技术水平确有高低之分，但不能以客观上的高低之分来原谅自己，争创一流特色技术水平，应该始终作为我们的努力方向。一流医疗质量、一流服务态度，应该成为检验我们的基础管理、基础工作、基础建设的工作标准。让我们感受“三基础”是永恒的真理，是全方位的影响，是精神面貌内涵的真实反映。院部人已经尝试四院人托管的滋味，大有“租界地人”的感受。那时候，院部人都规规矩矩，很少迟到早退、违规违纪，工作上小心翼翼。可是四院人走了，又故态萌发，我确实感到，院部人的忧患意识、敬业意识、协作意识、创新意识，比分院差得多，缺乏凝聚力、战斗力。奖金虽然不高，但还能保证每个季度有，除分配方案不尽合理外，仍然有分配机制上的弊端存在。还有就是长期养成一种惰性，我这样说决不是说的所有院部人，可能只是部分或少数人，即使是少数人，影响大，它在一定程度上阻碍了医院改革和发展的步伐。

　　病人作为特殊的服务对象，由于病魔缠身，身心都受到不同程度的伤害，他们对服务的\'敏感性最强，有的医务人员对病人的唠叨不耐烦，说话冷言冷语或置之不理；有的一心两用，边查房边谈股票，边看病人边聊天；有的擅自脱岗，病人不知道到那里去找医生；有的上班打手机，查看股票机，几个病人围住就诊却旁若无人；有的与药品推销商窃窃私语；有的故作清高，对病人不安慰、不解释，行动滞缓，置病人及家属焦虑心情不顾，产生不必要的纠纷；有些科室连勤工都管不好，在病人面前十分随便，甚至索取钱物；有些病人面对社会利益再分配、基本生活不能保证，产生对现实不满，把怨气撒向医院或是纠缠某些医务人员不足，到处告状，损害医院形象。医疗工作应该遵循科学规范的要求，但医疗服务必须具有人情味。医务人员的冷漠态度是社会最反感的，实际上也是对生命的漠视。医疗服务与商业服务相比，虽有特殊性，但本质没有变，医患之间同样应该是平等、公平、自愿、诚信的原则，尽管是医疗上的技术权威，但这种权威不能排斥对别人的尊重，不能剥夺被服务者的权利，创造一流服务态度，可以弥补医疗水平上的某些不足，也是化解医患矛盾的缓冲办法。

　　体现以病人为中心，即一切为了病人，为了病人的一切，这就要求我们提供服务的时候能够听取病人滔滔不绝的倾诉，甚至是不可思议的话题，能容忍病人甚至是荒谬的想法和固执己见的要求，进行耐心解释和指导，引导病人走出病态的怪圈，这是一个医务工作者最基本要求。我们不能容忍和姑息病人不断因为医疗质量、服务态度的举报、甚至医疗差错事故的发生，如果这样，我们就会处在无限的纠纷之中，对差错事故处理的态度也体现医务工作者对生命价值的态度。

　　有些事情可以千百次失败，唯有人命关天的事情，容不得任何疏忽大意。因为生命是世界上最宝贵的，医务人员救死扶伤是天职，我们所有的工作就是接受人类生命的重托。

　　今年开展的“创优势、树品牌、迎挑战、铸辉煌”是贯彻“二二三五”工作思路和20xx年业务工作会议精神，每个领导干部都要结合自己的工作实际，抓紧抓实。慈善病人日渐增多，需要我们具有更高境界，更深的理念，更好的质量和态度来协助政府化解疏导社会矛盾和问题。针对上述问题的存在，并不需要等到社会高度发达后再去研究解决，我们要直面困难、正视问题，在总结成绩中树立信心、鼓舞斗志，在问题和困难面前，增加政治责任感和使命感，决不能等到问题积重难返再去解决。

　　>四、坚持以人为本，推行医院人文化战略。

　　创造团结奋斗、宽松和谐、积极向上的氛围，同时必须与管理体制、人事制度改革实行同步。

　　医院是知识分子集中、高层次基层单位，是生产力发展的先进代表。广大医务工作者忠实于祖国的医疗卫生事业，为了自己事业执着追求，往往终身在医疗岗位上辛勤工作、刻苦学习，一切为了病人，即使是一种病例，短则几个月、几年，甚至十几年、几十年的奋斗不息，永无止境，直至弄懂弄通。不管是风雨交加，还是寒冬酷暑，只要医院一声呼唤，随时投入紧张的工作，以事业为重，以病人为重，以医治病人病痛为天职。尽管改革开放20多年来社会财富丰富了，生活水平提高了，他们不可能象“大款”“大腕”享受改革开放带来的高消费，也不会象歌星、影星那样一举成名，因为囊中羞涩，他们往往为了房子、孩子、“妻子”而饱含泪水，因为没有票子。在金钱的社会里，他们往往显得无可奈何、忍气吞声，他们往往视面子为人格尊严，在利益分配上体现“一大二公”。此情此景，谁来保护他们，调动他们的积极性，这就需要用政策保护，机制维护，领导呵护。利益分配向一线政策倾斜，奖金的机制维护、领导关心和支持，应该成为我们分配体制的决策重心。要造就典型，树立比学赶帮，培养爱护人才成长。体现病人第一、医生第一。然而医疗是一个整体运行过程，三分治疗，七分护理，在“名医”战略中也包含着护理，护理也应该是人才辈出，受到应有的尊重和关怀。

　　人才引进，特别学科带头人的引进是最廉价的成本投入，是产生效率、效益优化的源动力，它还不同于大中院校毕业生的分配安置，人才流动是时代潮流，任何轻视、指责和排斥都是消极落后的观念。如同是奴隶制社会的以烙印划分群体一样。当然，我们立足自我，积极培养专业人才，培养和造就一支政治成熟、经验丰富的管理人才，也需要引进象李宁辉、唐丽琴等优秀技术人才，医院建设和发展才具有强大的生命力。

　　领导干部是一种导向，一面旗帜。每个领导都要努力培养自己的个性特点和完整的人格形象，努力缔造所领导管辖的人文化，实行公平、公道、平等、廉洁所体现的非权力因素影响，高尚的人格力量不用语言表达却胜过任何语言，不是由职务带来的权威却超过任何权威，才能造就一支过得硬、文明程度高、让病人放心、让人民满意的队伍。

　　培训也是一种效益，没有经过培训是一种成本，是一个负债。医务人员在诊治病人的同时也应该向病人传递医务知识，传递社会文明和公德。“博爱”花了几十万元进行人文化服务理念的专题研讨并不直接产生效益，而是创造这个过程来提高医院品位和层次，提升精神文化。因此，在医疗服务过程中，要强化服务理念，符合病人要求，提高服务品质，规范服务行为，完善质量保证体系。职能科室要在管理、指导、协调、服务的职能上增加分类指导，以人为本，加强培训，强化医院的社会知名度，提高医院品牌和层次，以追求市场经济的最大效益化。

　　医院人文化对内体现人与人和谐共处、积极向上，对外体现病人利益第一，要让病人满意。但是在推进人文化的同时，要实行人事制度的改革，严格院、科两级负责制，对不适应时代精神的人，必须以转岗、分流、下岗、辞退等措施。院行政要抓紧组织实施。

　　我们所处在一个“适者生存、物竞天择”的时代，忧患才能居危思进，忧患意识是一个人的良心所在，善于理性思考的人往往忧患激烈，在竞争和困惑中寻求生存、发展和超越。没有人能回过头来重塑一个崭新的开始，但任何人都可以从现在开始创造一个崭新的结局。高山流水，是扬起航海之舟的巨帆。

**医院改革开放史发言材料篇2**

　　进入21世纪，我国医院的发展面临着新的形势：迎来了知识经济时代，加入世界贸易组织（WTO），随着医疗保险市场的建立、医疗体制改革等，医院所面临的竞争将越来越激烈。很多医院重新定位，制定了新的发展战略。研究医院可持续发展问题有着重要的现实意义。

　　可持续发展战略是一个有关经济和社会中长期发展的全面性指导战略，提高医院核心竞争力是可持续发展的关键。在目前的形势下，建立新型医院管理机制、创新机制、及学习型组织，同时确立现代医院服务模式是未来医院发展的必然趋势。

　　1医院面临的挑战

　　1.1医院发展必须适应经济体制的变革按国家对卫生事业的定性，医院应不以盈利为目的。但政府投入严重不足，医疗价格与价值严重背离，医院方面按“福利价格”向社会提供服务，另一方面按市场价格支付各项开支，医院发展步履艰难。

　　1.2医院发展必须适应医疗保险制度的改革实施医疗保险制度后医院之间的竞争进一步加剧，医院-医院、医院-药店之间为竞争定点医疗会展开激烈的竞争，甚至引入“双败-降价”的不规范竞争机制；病人因要自付一定额度的医疗费，对医疗水平、医疗质量、服务态度和价格提出更高的要求。

　　1.3医院发展必须适应医院补偿机制的变革医药“分开核算、分别管理”后，国家会逐渐减少药品收入对医院的补偿。在国家目前对医院补偿机制不完善的情况下，深化改革，挖掘潜力，开发新的经济增长点是医院增加经济收入，保证医院良性运转的重要举措。

　　1.4医院发展必须适应现代医学模式的变化在疾病谱发生变化，慢性病、人口老龄化等问题日益突出的情况下，原来的医疗模式不能适应社会的需要，更由于遗传、行为、心理因素、生活方式、社会环境的影响，人们期待整体医学模式，即生物-心理-社会医学模式，医院要适时调整医务人员的教育、学习、技术和科研、与人沟通的能力，适应社会不断增长的需求。

　　1.5医院人才管理面临的外部环境

　　1.5.1国内外对人才的争夺日趋激烈21世纪，生命科学将以惊人的速度向前发展，医药专业已是人才需求量最大的十大专业之一。加入WTO后，按照相关

　　规则，我国将允许建立中外合营医院，外资对合营医院的控股比例可高达70%。因此，随着合营医院的建立，按照跨国企业的一般做法，必将实施人才本土化战略，也就是说，国外对我国医学人才的争夺战线已从境外延伸到境内，国内医院与境外财团在境内争夺医学人才已势在必行。事实上，医院面临源自于国内的人才竞争同样激烈。公开招聘医院学科带头人已经成为一些大医院争夺人才的一种手段，而且提供的条件越来越丰厚。一方面国内医院之间对高层人才的竞争已近白热化；另一方面，我国高层次人才存量严重不足，供不应求。

　　1.5.2人才流动机制逐步形成随着人事代理制度的实施，人才与单位的双向选择机制已经形成。计划经济下，靠档案卡人的模式已经过时，很多城市也制订了本科以上学历自由入户的制度，因此，靠户口卡人的模式也不存在了。按目前我国人事代理制度，双方的合约是每隔3年续签1次，每次续签前都面临双向选择，这意味着，任何人才，他总能够从一个“契约人”变为一个“自由人”，自己把握去留的选择权。从国家的政策导向看，国家是鼓励人才配置市场化的，就是说，人才流动的政策环境已经具备。

　　1.5.3工资福利差别悬殊众所周知，目前我国医院的工资福利制度是计划经济中形成的，从工资的结构和总量看，与国外相比，高层次人才的差别在15倍以上；与国内的外资医院相比，高层次人才的差别也在5倍以上。20世纪以前，国有医院与非国有单位相比，还有住房、退休金、医疗等方面的优势，而目前，这些优势已逐渐被弱化，人才竞争的优势显然已不存在。

　　2面向知识经济的医院可持续发展的规划策略

　　进入21世纪，我们迎来了知识经济时代，提高医院的核心竞争力是医院可持续发展的必然选择，核心竞争力的本质应该是“知识和技能”。它的特点是独有的，优异的，扎根于组织之中的，竞争优势是可持续的。虽然核心竞争力并不会像有形资产那样被逐渐消耗，但是如果组织不注意更新、发展，随着时间的推移，竞争对手的不断进步、超越，组织的优势也会丧失。要想保持并扩大核心竞争力的领先，获得持久的竞争优势，就必须把握未来市场的发展趋势。

　　2.1实施科教强院战略，增加教育投资费用，努力提高医院核心竞争力回顾现代经济发展的历程，科技的力量几乎一直在起着决定性的作用。在知识经济时代，竞争的焦点无疑将更加集中于科技和教育上。可以采取送出去进修及院内讲

　　座交流及考评以形成良好的学习氛围。提高对疾病的诊断、治疗和预防的知识体系的认识与掌握。要加强人才培养力度。人才是技术创新的关键。人才的培养是系统工程，要选拔和培养工作上有干劲、技术上有钻劲、学术上有造诣、管理上有思路的专业技术人员担任医院的中坚。以优惠的待遇吸引高层次技术人才来院开展工作，可短期、可长期。改善内部条件、适应外部环境，具有人才竞争的危机感和紧迫感，提高人才管理水平是医院战略管理的当务之急。

　　2.2科学合理的组织结构和高效有序的管理制度，是医院核心竞争力量的前提中国改革开放的经济浪潮中为什么出现一些昙花一现的企业呢？比如三株口服液，当年风靡一时，为什么辉煌不再了呢？说明它没有核心竞争力。核心竞争力的核心是知识，成败关键是制度。一个医院的成功固然有许多因素，但是可持续发展的成功依靠的是制度的成功。一提起管理制度，大家容易联想到的是监督、控制，这是狭义的管理制度。广义的管理制度又可分为激励制度和监控制度两个方面。提升医院的核心竞争力不仅监控管理制度要提高，激励制度也必须接轨。中国改革开放以来最大的改革突破就是激励制度。医院管理方面的激励制度还有待进一步深入。2.3构建学习型医院，加强技术创新，提升核心竞争力医院要获得可持续发展，关键在于提升医院的核心竞争力。在医学科学日新月异的今天，不断创新是保持医院核心竞争力的根本，创新型学科带头人和学习型团队是维持医院核心竞争力的力量。不论是疾病谱变化给医学提出的挑战，还是卫生改革中的补偿机制不足的问题，都只有在发展中解决，技术创新可以成为医学产业中的新的经济增长点，满足医院发展需求和人民群众健康需求。建立以创新为核心竞争优势的医院，创建学习型组织是十分重要的。

　　创建良好的医院学习环境，创建学习型医院，必须努力建立一个有利于组织学习的环境，包括学习网络与学习设施为主的硬件建设和学习激励机制为主的软件建设，为医院在个人学习、团队学习、组织学习三个层面上都提供良好的条件，使员工具有能安心学习、善于学习和乐于学习的氛围与环境。只有当学习成为一种文化，深深地根植于员工的头脑之中，潜移默化地影响其行为方式时，才能形成持久的发展战略。

　　2.4建立现代医院服务战略，适应医院发展战略的变迁医院的核心竞争力是医院的创新能力，而这种创新能力主要表现在技术和服务两大方面。面对医院竞争的加剧、医院发展空间的拓宽，医院技术和服务的发展显得最为重要，而且两者不可偏废。医院服务质量与服务水平是一所医院好坏的最直观表现，一所服务不容乐观的医院即便具有再高明的技术水平，人们还是敬而远之。在医疗服务管理上，关注患者感受度更有意义。因此，确立医院服务发展的理念势在必行，是提升医院服务价值的需要，是更好地满足人民群众的医疗需求的需要，是医院实现可持续发展的需要。

　　医院管理应由“以医疗为中心”向“以病人为中心”的方向转变，医疗工作不仅仅只是对病人整体的故障性零部件的“维修”，而是将病人的医疗视作一个有机的整体。医院的服务也从防治疾病扩大到保护健康，还要逐步扩大到健康促进、提高生命质量和延长寿命等。很显然，建立医学审美价值观，加强现代医学人文关怀，更符合社会学和医学发展的规律。

　　医院的发展从“重技术、轻服务”的倾向向医院“重技术和服务的整合”的品牌上转变。现代医学模式的转变是强调从整体医学出发的综合医疗模式，既重视人的自然属性，又重视人的社会属性。这一医学模式的转变从根本上说是医学发展的必然趋势和结果，也是21世纪医院现代化发展的重要标志，表现出5大趋势：

　　（1）从生理服务转向综合服务;（2）从粗放式服务转向精细化服务;（3）从普遍化服务转向个性化服务;（4）从基本服务转向特需服务;（5）从职业化服务转向社会化服务。

　　医院正在从机电化医院的发展阶段向数字化医院的发展进程之中转化。数字化医院是指通过网络技术把数字化医疗设备、数字化医学影像系统和数字化医疗信息系统等全部临床医疗作业过程纳入到数字化网络中，实现临床医疗工作的无纸化和无片化运行。数字化医院对医疗服务的影响也是极其深刻的，我们可以憧憬一下：所有的就医可以网上进行、所有的检查可以通过网络的终端自动进行、所有的医疗信息数字化处理、常规的医疗药品可以电子商务化运行等，这样的医院将会发生怎么样的革命呢？我们设想数字化医院在一定程度上将是：工作流程最优化、信息采集最优化、医疗服务最优化、管理模式最优化。

　　总之，随着经济全球化进程的不断加快，整个社会环境发生了前所未有的变化，医院的发展已经面临着学科的竞争、经济效益的竞争、规模效益的竞争、医疗特色的竞争和社会效益的竞争，作为现代医院管理者只有把握好发展机遇，谋划好发展未来，才能溶入变革的轨道，迎接服务经济的到来，使医院进入可持续发展的良性轨道。

**医院改革开放史发言材料篇3**

　　20xx年xx月xx日是一个阳光灿烂的日子。拥有xx名员工的南阳油田总医院正式挂牌成立。从此xx地区最大的一家企业医院，走出了迎接市场经济挑战的关键一步，真正成为面向市场，具有法人资格，充满生机和活力的新医院。可以说是一个脱胎换骨的变化，更象凤凰涅磐“重生”的变化。这个变化，意味着总医院命运从此将由自己主宰，也意味着总医院将扬起奋进的风帆，驶向胜利的彼岸。

　　一

　　早在百年前，梁启超先生就说过：“今日之竞争，不在腕力而在脑力，不在沙场而在市场。”尽管在改制前也进行了广泛宣传动员，但是这个转变仍显得如此的突然，如此的猛烈，这个转变伴随着的是前所未有的阵痛和振荡。医院很多人在改制过程中流露出犹豫、彷徨、困惑，甚至还有抵触情绪……

　　但是市场不相信眼泪，市场更不会同情弱者。在这个诸多不利生存的竞争状态下，总医院领导以及广大医护人员也清醒地意识到，既然我们已经改制，就好比开弓没有回头箭，唯有发挥优化配置全油田卫生资源的优势，加强卫生系统的信息沟通和技术协作，全员行动，参与竞争，全力以赴应对挑战，才是我们生存、发展的唯一选择。

　　于是那些对自己未来前途的深深担忧，那些对企业在感情上的无限眷恋，逐渐转化为爱院兴院的具体行动。为方便患者节假日看病就诊，在检验科等科室的倡导下，总医院实行了无假日医院制度；为给患者节省宝贵的时间，培训了专职导诊员，肩披红色导诊绶带，脸上带着热情温馨的笑颜，认真为每一位前来就诊的患者提供导诊咨询；在院领导的带领下，院机关的工作人员也尽量把日常工作放在休息时间加班去做，白天加入到导诊员行列，扶老携幼，甚至自备零钱，为患者找零，为素不相识的患者垫钱垫款，为患者排忧解难；医院还及时改进收费划价软件系统，实现了收费划价取药一条龙服务；为了给患者提供一个更为洁净舒适的就诊环境，引进了保洁公司的管理机制，在以人为本的理念引导下，创建了人性化服务模式；为不断提高诊疗水平，高薪聘请了高年资专家坐诊，还定期召开患者座谈会，开展细致周到的出院指导和院后随访……这一系列便民举措和新就医模式真正使“以病人为中心”、“想患者所想、急患者所急”从口号变成了看得见、摸得着的具体行动，拉近了医院与患者之间的距离，赢得了患者的信任。

　　观念就是这样在竞争中迅速转变。观念的转变带来了服务质量的明显改善，患者满意度有了大幅度的提高，据统计医院本部3——8月份收治住院病人与去年同比增长10.5，日平均住院病人数与去年同比增长近一倍，手术例数与去年同比增长12.2。

　　二

　　改制后，总医院决策层即组织全院开展三大讨论即“几千多万的费用缺口怎么补、总医院今后怎么干、前景怎么样”，全院职工踊跃参与，集思广益，并形成共识：“发展是硬道理。医院所有的问题只有在发展中解决”。于是，总医院的发展战略应运而生，这就是：秉持现代医院“人本”观念，“内强素质、外树形象”，实施“高科技、多品牌、大市场”战略，追求“实力最强、条件最优、设备最全、技术最新、服务最佳、信誉最好”目标。

　　共识有了，战略目标确定了，总医院首先采取的措施就是精简机构，压扁管理层。这一举措得到了广大员工的理解和支持，因为大家知道，改制后，每一位员工已经成为真正意义上的主人，医院弱，则员工穷；医院强，则员工富。只要是有利于医院发展的事情，自己还有什么理由反对呢？于是管理机构迅速消肿，很多在机关工作多年的同志含着眼泪离开机关，并在新的岗位做出了新的贡献。

　　三

　　服务重在细节。西方医学之父希波克拉底有句名言：“我们的一切都是为了病人谋利益”。改制后，总医院“以病人为中心”的服务宗旨没有变，改变的是观念，改变是更具体而真诚的服务。功能科用温暖和真情缓解病人生理上的痛苦，开展了“人性化”服务。他们为需要憋尿检查的患者准备了矿泉水和一次性水杯；天冷了，把耦合剂加热了再用；露体检查时盖上一个暖体的小棉被；特殊检查预约被取消了，做到随到随做……他们还自费添置了鲜花、音响、艺术镜框等营造了温馨优雅的就医环境，将现代人文关怀体现在医疗服务的每一个环节每一个细节上。

　　市场源于诚信。过去，总医院以诚信为办院之本。改制以后，总医院更是以诚信为兴院之源。一天，有一位母亲领着女儿到中医科看病，她们慕名找到了中医副主任医师赵桂花，赵桂花认真地给她孩子望闻问切，开出了处方，当赵桂花了解到这位母亲的女儿第二天就要到外地去上学，就多开了几付中药。谁知一会那位母亲来了，问能否减掉几付？原来，她钱没带够，赵医生二话没说，掏出100多元钱对那位母亲说：“先去取药吧”。母亲迟疑了一下，接下赵桂花的钱就走了。第二天一早，那位母亲早早等候在赵桂花的诊室，把垫付的钱还给了赵桂花，说：“赵医生，你我素不相识，你就那么相信我，你不怕我不还钱吗？”赵医生平静地说：“你专程找我看病，你对我如此信任，我为什么不能相信你呢？”这位母亲动情地说：“妹子，医院有你这样的医生，俺信得过！”

　　品牌在于锻造。改制后总医院确实面临着效益差生存困难的客观现实。但是院领导在不同场合上反复强调一种理念，即改制医院不能成为唯利是图的医院，改制后，总医院服务勘探局创建和谐经济圈的方向不能变，服务油区人民群众的宗旨不能变，因为，只有油田发展了，医院才能得到更大、更快的发展。

　　每当110送来无主车祸病人时，每当接到120急救电话时，每当兄弟单位需要医疗支持时，总医院都一如既往地坚持治病救人，救死扶伤的.宗旨。为更好、更快、更及时的服务油区群众，医院建立了定期走访油田生产单位，开展卫生知识宣教活动的制度，制定了油田卫生紧急突发事件的预案，定期配合油田开展紧急生产事故医疗抢救演习，定期定点检查紧急状态医疗抢救措施的落实。今年7月16日深夜12点，酷暑难耐的人们刚刚进入梦乡，突然急诊科电话铃声响起，当班医生在5分钟内就出动了救护车，将一例急性胃肠道疾病的患者拉到医院抢救，没过多久，急诊科再次接到了急救电话，又拉来几名同样的病人，在询问病情后，当班医生凭着多年的医疗经验，确认这是一起集体、重大食物中毒事件，一边组织抢救，一边立即向院主管领导汇报，半个小时内就组成了由院领导和20多名医护人员参加的抢救小组，救治方案也很快形成。那一夜至第二天先后收治了75名中毒病人，急诊科病床不够了，病人很快被分流到内一科、外一科甚至妇产科，使75名中毒患者及时得到了住院、留观抢救治疗的妥善处理。与此同时，防疫部门立即奔赴现场封存、取样、化验、消毒和上报疫情。使这次集体食物中毒事件很快得到了有效的医疗控制。

　　突发事件得到及时有效的诊治处理，生动的证明了总医院是一支值得油区人民信赖的医疗队伍。这个医疗队伍在日常医疗工作中也总是把病人的健康需要放在第一位，医护人员宁愿自己吃苦也不给病人带来一时不便，宁愿自己多站10小时，不让病人多等一分钟。改制后，手术量都明显增加，手术常常一台连一台。妇产科、外一科、外二科、五官科常常因为外请教授连台手术，从早上进入手术室到晚上10点多出来已经成为常事，为的就是让预约的病人都能把手术做完、做好。对待这些苦和累，他们说得很轻松：选择了医护职业，就是选择了奉献；选择了医疗行业就是选择了牺牲，但是我们有苦也有甜、有付出也有收获，患者的康复和幸福就是对我们付出的最大回报。

　　说到市场经济，我们不得不谈起竞争二字，但是，总医院人深知：医疗竞争不能靠歪门邪道，不能靠虚假广告，而是靠良好医德、仁爱之心，靠起点高、技术精、设备优的整体技术优势，这才是实现竞争胜出的必要条件。历经30多年发展，总医院已构筑起了心血管、腹腔镜、脑神经、泌尿、糖尿病等疾病特色诊疗技术平台，已发展成为专业齐全、设施先进、人才济济的集医疗、科研、教学、预防和保健为一体的现代综合医院，在省内企业医院首家被评审为国家二级甲等医院、爱婴医院和河南省直定点医疗单位。更值得一提是，总医院已成为全省首批，油区唯一的医疗辅助检查结果互认医院，也就是说，总医院的检查结果在全省各大医院通行认可，患者外出就医无须二次重复检查，既提升了总医院辅助检查的整体水平，又为患者节省了时间和资金。

　　广大医疗科技人员也以强烈的事业心和责任感投身于医疗科研之中。近年来，就糖尿病治疗进展来说，胰岛素的使用量代表一个医院的水平，总医院在治疗糖尿病领域里胰岛素使用量在南阳市排行第一。说起糖尿病治疗，没有人不知道内二科副主任医师赵岚的，但是又有谁知道赵岚为糖尿病患者做出的奉献呢？为了完成《不同病理状态下胰岛素抵抗的临床研究》的局级科研项目，赵岚每天早上5点多就到病房观测病人使用胰岛素的情况，平时习惯早起给女儿做早饭的她，只是给女儿准备了一箱方便面，一向注重病人营养的赵岚竟让自己的女儿吃了一个月的方便面。多少个休息日她都是在病房里做各种试验。奋战了一个多月，终于圆满完成了这项科研任务，当她捧回勘探局科技进步二等奖的证书时，赵岚竟然不敢告诉女儿，因为她无法忘却女儿啃着方便面的情景，无法面对由于自己照顾不周女儿那日渐消瘦的脸庞……

　　医疗科技竞争不在于盲目引进，不在于盲目扩张，而在于最大程度的发挥自身优势，突出医疗特色专科。总医院还积极与政府兴办的大型综合医院展开错位竞争、技术互补、协作双赢，以最大限度满足油田十万名职工家属和油区周边一区三县十乡人民群众防病治病的医疗需求。改制后，总医院先后引进了先进的人工髋关节技术、阴式b超、妇科腹腔镜、国际最先进的椎间盘镜治疗技术等，从而使总医院整体技术水平又迈上一个新台阶。特别是冠心病介入性诊断和治疗，已成为总医院的一大特色专科，现已开展了400多例，和南阳市中心医院并驾齐驱，成为南阳地区最具实力的心血管介入诊疗中心，达到省级先进水平。就连到总医院进行技术指导的，欧洲心脏中心——首席心脏介入专家格瑞德教授，对总医院已开展的各类冠脉造影和支架安置术的成果感到非常惊讶！

　　如果说，改制是总医院迈向新征程的起点，那么实现总医院综合竞争力的提升归根结底靠的是人才的竞争。改制后，按照院有专科、科有特色、人有专长的要求，总医院在不断引进新技术、新设备的同时，加强了人才的定向培养，努力建设一支高素质的科技人才队伍，还积极与北京、省会等大型知名医院进行技术交流，定期聘请知名专家到总医院坐诊、讲学和手术。最近。总医院还成为南阳市唯一的郑州大学远程会诊网络医院。通过多渠道，多层次，全方位的技术培训和交流，既实现了人才聚集、实力强劲的综合竞争优势，又为每一位医护人员提供了实现自我价值的平台。

　　沉舟侧畔千帆过，病树前头万木春。在总医院人阔步迈向新的征途时，不利于前进的东西必然会被历史所淘汰，总医院的发展必将随着河南油田的发展而不断发展。最后我引用总医院人常说的一句话来结束我的演讲：我们已经走向成熟，我们必定走向辉煌！

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！