

大医精诚为民康

——宁远县人民医院推进高质量发展纪实

李重臣 王珊

站在宁远县人民医院新大楼上俯瞰,沐浴在盛夏阳光里的院区,人流如织,繁忙有序,似独具匠心的画师,绘出了一幅生机盎然的现代医院发展图景。

过去三年来,迎着新医改的大潮,医院勇立潮头,始终坚持博极医源、精勤不倦的大医精神,将厚重历史的传承与新时代医院发展相融,用心打造“永州南部医疗中心”;始终坚守仁心仁术、救世济民的从医信仰,把人民健康事业扛在肩上,其发展前行的每一步、每一程,都牢牢踏在了人民需求这个根本落脚点上。

爱婴医院、全国百姓放心示范医院、全国综合医院中医药工作示范单位、中华医院管理协会理事单位、全国巾帼文明岗,省文明单位、省文明卫生单位、省五一先锋集体、省卫生计生工作先进单位、省医院感染管理先进单位……是他们俯身为民的有力证明;更强大的综合实力,更过硬的医疗技术,更优质的医疗服务……是他们为“健康中国”添上的一份份精准助力。

“办人民满意医院,护一方百姓健康!”面对新时代人民群众对美好生活的向往,“大医”人凝心聚力,奏响了高质量发展的强音!

加入湖南省介入联盟,强化医院学科建设。



医院新的综合住院大楼。

① 医院“主题党日”活动,健康义诊咨询进乡镇。
② 深入瑶乡贫困户,送医送药上门服务。



大医之本 博极医源 “让老百姓看得了病、看得好病”

在全国各地,都存在这样的现象:大医院人满为患,小医院门可罗雀。资源、人才进一步向大医院集中,医疗机构“两极分化”,患者就医成本增加,基层医院发展日渐式微。

如何消解“马太效应”,打破医疗发展的怪圈?

乘着新医改“分级诊疗”的东风,宁远县人民医院充分发挥“主动力”,博极医源、精勤图强,打造实力与口碑并举的现代化县级医疗中心。

过去,宁远当地一些特殊病种、重症患者只能转到上级医院就诊。特别是恶性肿瘤、脑梗死、脑出血、冠心病、肺炎、尿毒症、早产儿外转出生率较高。为突破医技的局限性,真正实现“大病不出县”,宁远县人民医院举全院之力,强基础、聚人才、抓学科、促技术,开展了一场前所未有的能力提升行动,目标直指外转率排名前7的病种。

三年来,医院投入4000多万元添置了64排128层螺旋CT、血管造影造影X射线机、超高清腹腔镜等一批先进医疗设备。总投资1亿多元新建的综合大楼即将启用,大楼面积33000多平方米,新增床位600多个,各种医疗设施一应俱全,为医院发展提供了良好的硬件条件。

三年来,医院抓住“人才”这个关键,不拘一格引进人才,引进硕士研究生4名;2018年,落实自主招聘人员,共招聘医护等医疗技术人员71名。建立了独具一格的人才培养体系,对青年人才开展“三基”培训,每年举办院内学习和讲座30余次;将院外专家教授“请进来”会诊、讲课,让骨干医务人员“走出去”进修学习,仅今年就派出医务人员60余人。

三年来,医院切实加大学科建设力度,把“细、专、精”作为学科建设的目标,每年提取业务收入的30%作为科研资金投入,鼓励开展新诊疗项目60余项。与湘雅医院等大型医院结成战略合作伙伴,引进先进技术和理念,提升医技水平。

2017年12月,医院神经内科成功首批加入湖南省卒中联盟。

2018年3月,医院开设“腹膜透析中心”,实现该类业务的新突破。

2018年5月,医院介入导管室正式运营,当年即完成300多例冠脉造影术、冠脉支架置入术、脑血管造影术、术中行动脉瘤介入栓塞术等介入治疗,填补了宁远县该类微创技术的空白。

2018年8月,肿瘤内科开科试运行,并于当年12月顺利通过省卫计委验收。

2018年12月,医院新生儿重症监护室顺利通过省卫计委验收……

周周有新突破,月月有新项目——三年来,宁远人医人用“力争人先、不甘人后”的劲头,一次次刷新了医院学科发展的纪录。医院新增危重孕产妇救治中心、重症新生儿救治中心、胸痛中心、卒中中心、创伤救治中心5大中心;打造心内科、肿瘤、儿科、呼吸内科4大重点专科;建设新湘雅远程会诊、病理远程会诊、肿瘤远程会诊、重症新生儿远程会诊等4个省级医疗平台;是中南大学湘雅口腔医院定点指导医院。

“要让老百姓在家门口就能看大病、看好病。”宁远县人民医院院长欧阳旭俊深情地说。

为兑现这一承诺,宁远人医人不但勇攀医技高峰,更不断筑牢质量堡垒。医院严格落实医疗质量三级管理体系,强化医疗服务质量管理。编制和下发了《宁远县人民医院医疗核心制度汇编》,严格执行各种法律法规。深入推进护理质量二级管理体系,加强重点环节、重点时段、重点人群、重点部门的护理质量管理,2015年11月该院护理获湖南省重点专科。

一项项技术的突破,一个个细节的把控,夯实了医院高质量发展的基础,擦亮了宁远县人民医院这块金字招牌。医院不仅得到本土患者认可,还吸引了周边县市患者慕名前来。2018年,医院完成门急诊诊疗39.6万人次,出院病人4.5万人次。完成住院手术7957人次,抢救危重病人5000余人次,抢救成功率99.9%,组织重大抢救会诊160余次,为守护一方百姓健康贡献了重要力量。

大医之道 精勤不倦 “以改革求进,以创新求强”

“一个时代有一个时代的使命。新时代办人民满意医院,必须适应国家公立医院改革的新要求,顺应人民群众的新需求。”宁远县人民医院鲁菊英表示。

近年来,宁远县人民医院始终立足便民惠民,不断加快推进公立医院综合改革步伐。

实施药品“零差率”销售和调整医疗服务价格,积极探索管理、补偿机制、药品供应、绩效分配、费用控制、服务监管改革;开设了便民门诊服务,急诊绿色通道24小时畅通,推行了同级医疗机构检查、检验结果互认,优质服务,“志愿者服务在医院”等活动;有效控制医用耗材比及药占比,医院耗材比控制在20%以下,药占比为24.2%,避免医疗费用不合理增长,医疗费用增长控制在10%以下。

积极推动医联体建设,落实分级诊疗制度。与湖南省人民医院、湘雅附一、附二、附三医院,湖南省儿童医院,湖南省妇幼保健院,湖南省中医药大学附一医院,南华大学附一、附二医院,郴州市第一人民医院,永州市中心医院和柏家坪镇、太平镇、湾井镇、文庙街道、禾亭镇、五龙山瑶族乡、冷水镇等乡镇卫生院签订医联体协议。落实对口支援乡镇卫生院工作,定期派驻专家通过教学查房、知识讲座、专家门诊等多种方式对基层医院进行技术培训,建立并实施了双向转诊制度与相关服务流程。其全面托管的柏家坪镇中心卫生院,管理水平和医疗水平显著提高,让老百姓在家门口就能享受优质资源和优质服务。

“宁远县人民医院是真正惠民利民的医院,是咱们宁远人自己的医院。”当地老百姓这样评价。

而对宁远县人民医院来说,新医改也让他们找到了发展的新出路,在不断蜕变中清晰了自己的使命。

宁远人医人深知,“有老百姓的满意才有发展的机遇”,只有从根本上转变陈旧观念,打破原有的体制机制,才能让医院跟上时代节拍,激活发展的内生动力。

2016年、2017年,宁远县人民医院启动了人事、绩效两项触及根本的改革,将新医改推向纵深。

人事制度改革,关系“饭碗”和“帽子”,是整个医联体建设的“关键”。过去,医院各个岗位间交流不多,职位晋升基本是论资排辈,队伍稳定有余,活力不足。2016年开始,医院改革人事机制,按照精简高效、双向选择、合理竞争、多元用工原则,科学合理设置岗位,因事设岗,按岗择人,双向选择,竞争上岗。打破“论资排辈”的格局,有意识地提拔年轻医疗骨干担任医院领导、科室主任,为医院发展注入了新的活力。

“绩效分配”关系“钱袋子”,对大家“劲往哪儿使”起着主导作用。过去,医护人员绩效工资主要与科室效益挂钩,体现“收入本位”而非“发展本位”。2017年起,医院专门请来第三方咨询公司,以医院的社会责任、公益性和运行效率为核心,健全完善符合医疗行业特点的绩效分配方案。工作数量、工作质量、群众满意度、工作岗位性质、工作技术难度、风险程度、工作业绩等均纳入主要考核依据。工作做得好不好,该发多少薪酬,能不能晋级晋升,口说无凭,就看绩效考核数据。

在新的机制下,人医人的工作状态、精神面貌焕然一新。各学科带头人踊跃外派业务骨干进修学习、培训,积极开展新技术、新项目。外科过去多开展简单的一、二级手术,现在三四级手术量明显增加,做腹腔镜的设备过去只有一台还经常闲置,现在三台设备都供不应求。医护人员主动服务的意识显著提高,门诊窗口过去“各人自扫门前雪”,如今都主动协调病患排队,分摊窗口压力……

难怪都说“唯改革者进,唯创新者强”,一场从内至外的改革,让宁远人医人的向心力、开拓力、创造力进一步被激活,医院发展如百川归流,势不可挡、奔涌向前。

念,打破原有的体制机制,才能让医院跟上时代节拍,激活发展的内生动力。

2016年、2017年,宁远县人民医院启动了人事、绩效两项触及根本的改革,将新医改推向纵深。

人事制度改革,关系“饭碗”和“帽子”,是整个医联体建设的“关键”。过去,医院各个岗位间交流不多,职位晋升基本是论资排辈,队伍稳定有余,活力不足。2016年开始,医院改革人事机制,按照精简高效、双向选择、合理竞争、多元用工原则,科学合理设置岗位,因事设岗,按岗择人,双向选择,竞争上岗。打破“论资排辈”的格局,有意识地提拔年轻医疗骨干担任医院领导、科室主任,为医院发展注入了新的活力。

“绩效分配”关系“钱袋子”,对大家“劲往哪儿使”起着主导作用。过去,医护人员绩效工资主要与科室效益挂钩,体现“收入本位”而非“发展本位”。2017年起,医院专门请来第三方咨询公司,以医院的社会责任、公益性和运行效率为核心,健全完善符合医疗行业特点的绩效分配方案。工作数量、工作质量、群众满意度、工作岗位性质、工作技术难度、风险程度、工作业绩等均纳入主要考核依据。工作做得好不好,该发多少薪酬,能不能晋级晋升,口说无凭,就看绩效考核数据。

在新的机制下,人医人的工作状态、精神面貌焕然一新。各学科带头人踊跃外派业务骨干进修学习、培训,积极开展新技术、新项目。外科过去多开展简单的一、二级手术,现在三四级手术量明显增加,做腹腔镜的设备过去只有一台还经常闲置,现在三台设备都供不应求。医护人员主动服务的意识显著提高,门诊窗口过去“各人自扫门前雪”,如今都主动协调病患排队,分摊窗口压力……

难怪都说“唯改革者进,唯创新者强”,一场从内至外的改革,让宁远人医人的向心力、开拓力、创造力进一步被激活,医院发展如百川归流,势不可挡、奔涌向前。

念,打破原有的体制机制,才能让医院跟上时代节拍,激活发展的内生动力。

2016年、2017年,宁远县人民医院启动了人事、绩效两项触及根本的改革,将新医改推向纵深。

人事制度改革,关系“饭碗”和“帽子”,是整个医联体建设的“关键”。过去,医院各个岗位间交流不多,职位晋升基本是论资排辈,队伍稳定有余,活力不足。2016年开始,医院改革人事机制,按照精简高效、双向选择、合理竞争、多元用工原则,科学合理设置岗位,因事设岗,按岗择人,双向选择,竞争上岗。打破“论资排辈”的格局,有意识地提拔年轻医疗骨干担任医院领导、科室主任,为医院发展注入了新的活力。

“绩效分配”关系“钱袋子”,对大家“劲往哪儿使”起着主导作用。过去,医护人员绩效工资主要与科室效益挂钩,体现“收入本位”而非“发展本位”。2017年起,医院专门请来第三方咨询公司,以医院的社会责任、公益性和运行效率为核心,健全完善符合医疗行业特点的绩效分配方案。工作数量、工作质量、群众满意度、工作岗位性质、工作技术难度、风险程度、工作业绩等均纳入主要考核依据。工作做得好不好,该发多少薪酬,能不能晋级晋升,口说无凭,就看绩效考核数据。

在新的机制下,人医人的工作状态、精神面貌焕然一新。各学科带头人踊跃外派业务骨干进修学习、培训,积极开展新技术、新项目。外科过去多开展简单的一、二级手术,现在三四级手术量明显增加,做腹腔镜的设备过去只有一台还经常闲置,现在三台设备都供不应求。医护人员主动服务的意识显著提高,门诊窗口过去“各人自扫门前雪”,如今都主动协调病患排队,分摊窗口压力……

难怪都说“唯改革者进,唯创新者强”,一场从内至外的改革,让宁远人医人的向心力、开拓力、创造力进一步被激活,医院发展如百川归流,势不可挡、奔涌向前。



急诊科医护人员抢救呼吸心跳骤停病人。



开展业务技术大比武活动。

(本版图片均由宁远县人民医院办公室提供)