

北京天坛医院工资咋样 医院工作总结(模板5篇)

总结不仅仅是总结成绩，更重要的是为了研究经验，发现做好工作的规律，也可以找出工作失误的教训。这些经验教训是非常宝贵的，对工作有很好的借鉴与指导作用，在今后工作中可以改进提高，趋利避害，避免失误。那么我们该如何写一篇较为完美的总结呢？下面是小编为大家带来的总结书优秀范文，希望大家可以喜欢。

北京天坛医院工资咋样 医院工作总结篇一

（一）坚持走依法、诚信、规范的服务理念

医院通过各种形式，把依法、诚信、规范的理念灌输给全体员工。通过各种诊疗模拟活动，更进一步让全体医护人员所认识、理解，并执行到工作中。特别是医疗安全，它是我们的生命线，是医院工作的核心，在上级的指导下，我们建立或调整了相应的抓医疗质量的组织，制定了一系列sop流程，将工作更规范化，为我院医疗护理质量的提高打下了一定的基础。

为了确保医疗质量和安全，医院狠抓了各科室业务技能学习。通过每月制定的业务学习计划，现场采取了互动、实践操作和知识测试等方式予以强化；通过不断的学习培训和知识更新，基础理论知识扎实了，技术操作熟练了；使全院整体的医疗护理水平有了较大的提高；病历也能按规范的要求书写了。

医院始终坚持“做一例手术，留一个精品，交一个朋友”的办院准则，它不仅仅是一句口号，在工作实践中也得到了很好的体现。医患关系有了很大改善，医疗纠纷同比明显下降。

（二）加强业务交往，提高了医院的知名度

为了进一步扩大社会影响，提高我院的知名度，今年，医院通过与外聘专家曾高教授的深入联系，北京中日友好医院携手华山医院率先在华东地区成立了首家隆鼻示范基地，并诚邀马海欢、高占巍、曾高等人成为华山医院客座教授，国家级卫生部三甲医院三位专家的加盟，它不仅仅是单一受聘模式，更重要的是表明卫生部同仁对本院医疗工作的认可。

（三）情暖人间，真情在心。

20xx年4月，无情的地震又一次侵袭中华大地，对玉树这片净土造成了毁灭性的破坏。我们的许多同胞在这场突如其来的灾难中永远地闭上了眼睛，更多的人在这场天灾中失去了家园。地震无情，人间有爱。次日，医院全体医护人员踊跃伸出援助之手，为玉树举行了为灾区默哀、捐款仪式。

医院的发展靠的是员工，员工们能安心地工作是最重要的前提；每逢员工生日，都会送上生日蛋糕，送上公司和医院对员工健康的祝福。医院为充实职工的业余生活，经常组织部门员工小聚，既提高了职工的团队精神，又提高企业的凝聚力，激发员工对医院的感情。

为了让职工们有舒适的家，医院对现在员工住的房子进行了适当的调整，加强了管理，现宿舍比以前清洁整齐多了，水电费也有所节约。

在饮食方法，今年5月，是企划部全体职工乔迁新居的憧憬，由于新迁，一些基本设施没有配备不到，职工只能自行解决工作餐，医院在此期间分别给予的超额的伙食费，为了让职工吃的放心，安心，在简装期间还加班加点完善了食堂各项制度，采取各种方法，尽最大限度的让员工们吃饱，吃得干净，适合来自众多省份员工的不同口味，尽力做到荤素搭配，做到营养、卫生、安全。

（一）全程网络推手代理模式

江南四大美女全程由网络推手管理，此种模式在网络推广方法的确存在一定的优势，也是华山医院首次的模式尝试，旨在提高全国整容行业选秀活跃人气。参选人员五花八门，其中，海选人员内参较为多数，大部分愿意接受整容对象可能不是医院的目标群体，或后期不可操控的群体，江南四大美女的尘埃落定，可说是众说纷纭，其组合唱片至今已成摆设，没能发挥其余热（花钱买浪费，有一点可惜）。网络推手成为只拿钱，不办实事的门道。当然，现如今的社会，我们需要的是炒手，但更需要的是明智的选择。

（二）电视栏目推广

杭州电视台作为本土的生活信息公布圈，在杭州地区其影响力无人能及，以迅雷不及眼耳在全国排前10位，今年《妈妈爱美丽》总冠名，其结果相比前次《最佳夫妻相》又是一次质的飞跃，作为主办方与电视台的二次磨合，达成共识，双方最终目标竞价及参赛结果让人满意，在杭州的市场份额颇受老百姓关注，铸造了华山本土化品牌根据地。

（三）会员增值推广模式

今年，经过前几次的明星策划探索，相比去年高胜美的首次出席华山医院商业活动，结合吴启华、汤宝如来院体验美容，说明企划工作还有更进一步的提升空间，将不愿体验转变为自愿心态，这与前期的沟通是分不开的，在吴，汤来院期间，企划部门全部出谋划策，实现交流到位，现场布置模拟到位，方案研讨到位的原则，让此次年度《vip答谢会》促销圆满起航，取得了一份满意的答卷。

其中，后期的推广力度有所减弱，明星来院缺乏热点传感效应，也可能是企划工作的瓶颈，如果能打开局限性，将成为检验企划工作的重点，也是发挥明星效率的潜在市场份额。

总之□20xx年是医院发展比较快的一年，华山正如一棵迎青松，在朝阳的光环下，开枝展叶，茁壮成长，相信通过全体医护人员的共同努力，迎着诚信、规范的道路稳步地向前发展壮大，让我们为这个来自不易的成绩做好自己的本职工作，主动努力奋斗，为医院的进一步发展贡献自己的一切。

最后，祝集团公司所有员工，身体健康，万事如意！

北京天坛医院工资咋样 医院工作总结篇二

20xx年下半年，我院领导班子根据《平江县卫生局关于印发公共卫生与基层医疗卫生事业单位绩效考核办法（试行）的通知》平卫[20xx]04号文件精神，成立了绩效考核领导小组，以医院绩效提高工作质量和效率，更好的为病人服务，推进医院建设和发展为目的，以坚持多劳多得、优绩优酬的原则制定了南江镇中心卫生院工作人员考核实施方案。

一、绩效办制订了各岗位员工的考绩效考核评分标准和绩效分配方案草案，经院委会、各科室主任护士长多次修改，职代会讨论全体通过方案。

二、组织全院职工学习了绩效考核方案和各岗位工作质量标准。

三、考核分定期考核与平时考核、院领导考核与科室考核相结合，院内考核由分管领导负责对各线的考核，科主任、护士长负责对本科室人员的考核，每两月考核一次，考核结果与奖金挂钩。

四、加强了成本管理，对各科室财产器械进行了盘底建账，建立了财产物资管理制度及财产物资报废赔偿规定。

五、对全院成本进行了分项分科室登记，每月汇总反馈，为领导提供了各项成本费用开支情况，各科室成本节约意识大

大增强，杜绝了长明灯、长流水。

六、通过绩效考核大大调动了员工的工作积极性，今年病人比去年住院病人增加66%，医务人员的主动服务意识增强，病人满意度达98%，杜绝了医疗护理投诉。

一、有的干职工对绩效考核的目的意义认识不够。对成本核算难以接受。

二、绩效考核工作经验不足。

一、加强对管理人员的绩效考核培训。

二、每季对医院成本进行分析，掌握成本数据。

绩效办

20xx年5月26日

北京天坛医院工资咋样 医院工作总结篇三

一是健全组织，明确职责。在徽州区委区政府，区政法委的正确领导下，在区综治办、区卫生计生委和医管办的精心指导下，我院非常重视平安医院创建工作，成立了以院长担任组长、副院长为副组长和相关科室负责人为成员的平安医院工作领导小组，统筹部署医院平安医院建设工作。成立了平安医院建设办公室，具体负责平安医院建设实施方案的制定分工、日常开展工作的督导、会议组织、情况通报等各项工作，使平安医院建设工作分工到人，职责明确，落实到位。

二是政府支持，部门关心。平安医院建设的开展牵涉到区政府多部门的配合和联动。在区委区政府的高度重视下，医院新医技大楼的投入运行使医院在功能建设、医疗质量、服务态度、管理水平上不断得到提升，特别是平安医院物防技防能力方面得到了大幅度的提升。区有关部门积极参与医患纠

纷调处工作。区政法委高度重视，区综治办、公安消防、岩寺镇派出所和乡镇社区等有关部门常态化到医院走访督查或受邀来院关心指导医院平安医院建设工作。医院也针对在督导中发现的问题予以切合实际的立行立改，今年9月发生一起儿科患儿医疗纠纷，家属聚集人员封堵医院大门，拉白条幅，区委政府高度关注，在第一时间区公安局强力介入，妥善处理了医闹事件，近年来没有发生殴打医院人员的事件，没有发生不符合医学规律而导致不尊重医院和医务人员的不实报道，使医院执业环境明显改善。

一是完善制度，规范培训和学习。医院以内涵式发展和医疗技术提升平台建设为契机，大力开展医德医风和法律法规培训教育工作。规范岗前培训，继续教育通过率多年来达到100%；根据要求，将医改有关医德医风建设内容、《医者仁心，医生要有医生样》、《医疗卫生行业行风建设“九不准”》、《社会主义核心价值观》上墙或者下发，并召开会议组织全院职工开展学习；将医德医风建设内容纳入了《先进科室和先进个人评选细则》，纳入了医院优质服务文明标兵评选标准。医院成立了医德医风建设办公室，按照《医院评价标准与细则》对全院每一位职工进行年度评价，对医德医风建设和服务投诉有效的按照年度不合格予以处理；加强了医院窗口服务的制定管理和奖惩落实，今年全院职工没有出现一例被投诉医德医风问题案例。医院获得20xx年度文行创建优秀窗口单位。

二是加强医院基础管理、医疗管理、医疗服务、医疗安全等工作。医疗管理和安全方面：医院严格按照二甲医院标准和医改等工作要求，制度上墙，加强核心制度、岗位职责的落实监管；严格医疗质量，如医疗文书、处方书写的管理和督查，每月对方剂、现病历、归档病历进行点评，加强药占比、平均门诊费用和住院次均费用的管理；每月召开科室负责人会议，开会进行通报，下发督查报告；制定并落实了对不规范医疗行为的处置措施和力度；常态化重视院感安全工作的开展。护理管理和安全方面：医院重视护理安全工作，从细

节入手，从小事抓起，以护理优质服务为抓手，开展护理品管圈活动和月度护士分层培训考核，提升护理质量；思想汇报专题开展科室服务满意度调查和服务之星评选，患者医疗服务满意度达95%以上，三个季度共评选出优质服务之星达9名，申报徽州名医7名。后勤管理和安全方面：医院重视后勤服务和安全生产工作，推行后勤社会改革方面，提出了利用社会资源购买后勤服务的思路，实现了医院保安、巡警、水电、弱电维保聘用社会化，提高了后勤整体保障力。制定了保安巡查制度和后勤巡查制度，时刻要求自己 and 部属，对待事故苗头，看到了要讲到，讲到了要抓到。事故苗头在演变，杜绝问题发生，必须严查细防，确保医院的水、电、气、弱电、消防、压力容器的正常运转和安全。

三是患者安全评估逐步完善并符合要求。根据《患者安全评估标准》，医务、护理、药剂、检验、后勤等各职能科室根据责任分工，逐步完善和加强了安全管理和评估工作，将患者安全管理目标作为科室绩效考核依据，加强了危急值报告制度的执行，鼓励主动上报不良反应报告和加强科室对医疗隐患的分析和讨论，加强了与患者的沟通和告知，让患者主动参与医疗安全，加强了手术风险评估，使医疗安全系数得到有效提高。四是认真执行《药品管理法》、《医疗器械监管条例》、《计量法》等有关要求。按照招标要求、医改要求严格规范医疗器械的采购程序，在省药品采购招标平台的药品采购率达到95%以上；为符合计量要求，定期请市计量局对我院计量器械进行计量检测。五是严格技术准入制度，保障医疗安全。下发了有关文件，增强了有关意识，完善了技术准入的程序和报备工作，加强了此项工作的有效管理。

区有关部门重视医院周边环境的设置和安全整治工作，周边没有煤、油、气、电等违规建筑和设施厂房，没有违规摊点，驻点派出所人员定期到医院开展巡视工作和交流，没有医务人员、患者及家属的人身财产安全受到侵害案例发生，周边秩序井然，没有医托和散发张贴虚假医药广告行为。

一是不断完善了医患纠纷处置机制。医院成立了医患纠纷处置领导小组和办公室，建立了医患沟通办公室，医院和和各科签订了医患纠纷和医疗安全协议，医务科、护理部和办公室分别对涉及医疗、护理和其他投诉进行处置。今年以来，医院发生18起医疗投诉，截止到目前有16起得到及时有效的处理，没有发生医疗事故和重大医疗过失。

二是加强了对医院重点部位的安全监管。医院从新医技住院大楼立项开始，根据安全生产和平安医院建设要求，把各种安全隐患的减少放在重要位置予以考虑，聘请专家座谈，完善设计，不断听取有关科室意见，在使用运行过程中，根据医疗服务配套需要，进行了完善和改进，投入使用以来，各个系统运行良好。医院把平安医院建设和医院日常工作结合起来，制定培训计划把平安医院要求融入到各部门的日常各项工作中去。医院制定了消防安全管理制度，有排班并开展每日巡视，针对科室反映情况及时维修整改。医院认真落实《保密法》，没有发生泄密事件。制定了《黄山市第三人民医院防范惩治邪教势力和非法组织活动的措施》，医院没有类似组织存在。医院每年都根据人事变动调整《黄山市第三人民医院应对突发公共事件和突发公共卫生事件实施方案》，并得到切实执行，在每个节假日都制定了专门的应对安全生产实施方案，我院未发生院内刑事案件。

医院成立了保卫科，聘请了保安公司保安人员6名。在区公安派出所的支持下，成立了警卫室，配有巡警2名。医院电子监控覆盖全院各重点部位和关键位置，监控覆盖率100%。医院财务部门、药房毒麻药品、放射源安装有专门的防盗报警系统和监控，并与区110联网。医院出现医疗纠纷在需要支持时，警方都能在第一时间参与处置。区内建立了良好的医疗纠纷等联合处置关系，各乡镇、司法所、村两委、社区和社会贤达人士都在第一时间协调参与，积极化解相关安全隐患。医院与公安局签订了紧急医疗救助协议，和消防部门签订了消防协议并每年到驻地消防大队进行慰问，邀请相关单位参加元旦联谊活动。多年来，没有发生一起刑事案件，治安偷盗

案例明显减少。

医院有专门的医患沟通领导小组和办公室，医患沟通制度健全，职责明确，纠纷处置关口前移，重在预防，消除隐患。区宣传部门大力支持医院宣传工作，要求要及时把医院的发展、医改的成果在第一时间介绍给老百姓。今年医院在宣传上立足医改大局和医院发展客观实际原则，根据区委宣传部要求要把医改政策和取得的成果及时传到千家万户，医院加大了宣传力度，在黄山日报报道杭州师范大学附属医院徽州区分院成立1次；黄山电视台宣传医院老年科医养结合项目1次；医院在县域医共体及医疗服务等方面在区和区电视台宣传达20多起。医院还用多种形式公示医疗服务信息，让老百姓看病更加方便、经济。加强了单病种付费管理和临床路径管理，执行新农合患者先住院后付费政策，完善了医疗相关制度，如手术、麻醉、特殊检查和治疗，输血及使用血液制品前病人书面知情同意率达到了100%。医院定期开展满意度调查工作，把群众反映的问题予以逐一解决，患者满意度调查达到95%以上。

区医患纠纷调解委员会各成员积极参与医患纠纷处置的全过程，使医患纠纷得到妥善解决。同时医院也参加了医疗责任保险。

区委区政府、区政协、区政法委高度重视平安医院建设工作，区政法委书记郑昌华都亲临医院调研，重点强调了医患纠纷处置和平安医院建设工作，不仅要从医疗服务态度上下功夫，同时要加强部门协同，通力配合，打造人民满意放心的平安医院。医院多年来不断建立和完善了医疗事故预防制度和处置预案，定期举办了医疗安全知识讲座，卫技人员听课率达到了90%；同时根据二甲医院要求，完善了医疗不良事件报告制度，健全了报错纠错机制与体系。医院按期举办了患者安全目标评估，召开了医疗安全会议。

目前人才的难以引进和留住是医院发展和平安医院建设的瓶

颈，同时急诊科和感染科的合理化设置也有待进一步加强。下一步将在区委政府的支持下，进一步探索医院后勤安保社会化，提升平安医院创建水平。

北京天坛医院工资咋样 医院工作总结篇四

我院“三甲”评审工作自20xx年11月启动，院领导高度重视，党委会、院长办公会一致决议，将“以病人为中心，持续提高医疗质量，保证医疗安全，改善医疗服务”作为20xx年医院最重要事务来抓，建立与健全“质量与安全监控”组织与工作机制，成立了以院长为总指挥的迎“三甲”评审工作指挥部，下设迎“三甲”评审工作办公室，业务副院长兼任迎评办主任，根据《细则》的章节内容和院领导分工，设立了7个工作小组，从职能科室和临床一线抽调8名中青年骨干充实和加强迎评办力量，并从每个科室选一名兼职内审员协助科室负责人做好科室三甲相关工作，形成了一把手负总责，班子成员分工负责，职能部门和各科室负责人组织协调，事事有落实，件件有处理，全员参与三甲的工作机制。

医院建立了三甲医院迎评工作例会制度、微信交流制度，每两周召开一次指挥部工作会议，每周召开迎评办会议和联络员会议，每周汇报迎评准备工作进展情况，对发现的问题及时整改，对于交叉内容、多部门合作工作，指定专门科室牵头负责，各部门和科室凝心聚力，进一步提高了工作效率。院领导尤其是院长、书记经常亲自深入两院区临床一线，帮助科室查找问题，并多次召开院、科两级推进会，对准备不充分、欠完善的科室找出问题，督促整改。做到了一把手亲自抓，使医院迎评工作真正上升到了“一把手工程”。各科室、班组组织开展了广泛的学习《细则》、领会精神，改进工作、迎接评审活动。全院上下，加班加点，医院组织了大规模、地毯式的集中培训，培训内容主要为法律法规、部门规章制度，岗位职责；迎评应知应会、新医保政策，各种突发事件的应急预案演练等，形成了白天正常上班不误工，晚上加班学习不放松的良好氛围。

（一）强化学习，内外结合，促进管理，提升医院整体水平。《细则》涉及七个章节，是一个庞杂的系统工程。三甲办统一制定并执行《高效三甲内审员管理行动日志》，按日志要求内审员做到心态管理、目标管理、时间管理、学习管理和行动管理。制定《关于三甲事务文档跟踪管理记录的管理办法》，同时规范分类事务，统一事务编码，统一pdca管理模板，最终由三甲办统一文档管理。迎评准备期间，医院先后多次组织迎评办及各职能科室有关人员赴浙江东阳医院、上海同济大学附属东方医院、上海仁济医院、江阴人民医院和通医附院等兄弟医院参观学习。邀请了南京明基医院潘奎静教授讲解医院质量品管圈活动，易尚添诚企业管理咨询有限公司周诚忠博士就医院医院团队建设进行培训。提升医院内涵建设与管理水平。

（二）修订职责，完善制度，规范流程，促进管理水平上新台阶。俗话说“没有规矩，不成方圆”，健全而严格的规章制度是医院各项工作得以顺利开展的有效保障，更是维护患者安全的有效保障。医院根据《细则》要求，结合医院特点，遵循科学性、合理性和可操作性的原则，迎评办牵头组织各部门修订、完善我院已有的行政、医疗、护理、后勤等各项工作制度、工作流程、各级各类人员岗位职责以及应急预案，并组织全员培训与考核，力争做到全员知晓，重点掌握。各部门根据应急预案编制剧本，并进行演练，事后总结，根据演练中存在的问题进行脆弱性分析，并拟定防范和急救的措施。

如此反复整改提高，使得工作规范化、管理制度化、医院的管理水平也更上了一层台阶，患者安全也得到进一步强化。

（一）加快院区建设，更新医疗设备，改善就医环境。为加快医院建设发展，合理调配卫生资源，更加优化医院布局，根据市政府的统一规划，经过四年多的艰苦努力，一座现代化院区拔地而起，为我市特别是周边地区的广大市民群众提供了又一处良好的'就医环境和优质的医疗服务资源。

(二) 狠抓医疗质量、落实目标安全、持续整改提高。医院始终坚持把医疗质量作为医院的生命线，特别是“三甲”复评工作启动以来，更是进一步强化质量管理，严格规章制度，加强质量监督，开展基础培训，规范医疗行为，全院干部职工的质量意识大大增强，医疗质量水平进一步提高。

(1) 加强院科督导检查，促进质量安全控制医院及时调整、完善了以院长为第一责任人的医院质量与安全委员会及其领导下的各管理部门、业务科室的专业管理委员会，病区、科室亦调整了以科主任为组长的质量与安全小组，形成了院、科两级质量管理组织架构并定期活动。各级组织定期进行督导检查，有效地进行自控和互控，实施环节和终末医疗质量全面监控，促进了院领导、职能部门和临床科室之间管理上的互动，形成了全员共同参与、全院齐抓共管医疗质量的良好格局。院领导及各职能部门经常深入临床一线，及时发现和解决工作中存在的问题。医院定期开展督导检查，利用院周会、科主任会及内网等形式进行反馈，通过督导、反馈、改进、效果评价，保证医疗质量和医院感染管理持续质量改进，同时也是践行了pdca□

(2) 完善医护人员培训，提高专科业务水平按照“三甲”要求，对全院各项工作的基本规范、基本流程都反复培训，督促每一名医护人员均按照标准规范和标准流程进行操作。定期举办“三基三严”业务讲座、考试考核等，重点加强对年轻医师和护士业务能力的考核。今年医院先后进行了“医疗核心制度”、“临床合理用药”、“手术安全核查”、“患者安全目标”、“病历书写规范”、“临床路径和单病种质量管理”以及各项法律法规、规章制度、应急预案等专题培训；积极组织各种学术活动，医院每月都有3~4次各类学术活动，使得医院学术氛围日渐浓厚，业务技术人员的业务技能和专业素质不断提高。

(3) 强化核心制度落实，狠抓关键学科建设。根据工作实际和医院运行过程中存在的突出问题深入分析，强化核心制度落

实，防范医患纠纷。我们对全体医务人员进行了落实“核心制度”知识的系统培训，课后进行考试，并且每个人与医务处签订遵守核心制度任务责任状。力求“人人知晓、熟练掌握”。日常督查中，我们对病案书写规范、首诊负责制、三级查房、交接班制度、会诊制度、各种讨论制度、医患沟通制度等作为重点进行检查，并将督查结果及时反馈，及时整改，对违反制度的科室及个人，进行教育和处罚。同时针对产科、急诊科、icu等重点科室，制定了急诊多发病的抢救制度，重症医学科联合查房制度，并在工作中认真落实，有效的提高了医疗质量。

(4)加强抗菌药物管理，督促科室合理使用我院医务科把全院抗菌药物的合理使用作为工作的重点之一来抓，通过经常督查临床医师抗生素使用情况及运用医院抗生素使用管理网络，实时了解全院抗生素的使用情况，发现问题，及时整改，责令科主任要严格把控科室抗菌药物合理使用的总体情况，把抗菌药物的使用情况作为科室年终考核的重要指标之一；医务科、药事科以及感管科等职能科室加强协作，加强督查，每月对门诊处方及住院病历抗生素使用情况进行点评。对不合理使用抗生素的医生进行诫勉谈话或经济处罚等处理；加强对临床医生抗生素合理使用方面知识的培训及考核，不合格的医生不能取得相应的抗生素使用处方权；一类切口预防性使用抗菌药物必须经过医务科审核批准。

(5)推进临床路径单病种，改善病案质量管理根据部、省、市卫生行政部门要求，我院实施临床路径和单病种质量控制信息上报工作，进一步规范诊疗行为，实施“检查、用药、治疗”三合理。在医院新的形势下，我院及时对病案管理委员会人员进行调整，每月召开会议，对运行病历、归档病历进行抽查分析，定期反馈和通报，督促落实整改，并把核心制度的落实融入其中，有效地保证了环节质量的提高，从而也更有效地保障了患者的医疗安全。

(三)不断优化门诊流程，持续提升服务品质。我院预约挂

号系统先后与省平台、114健康平台实行直连对接、手机预约平台“掌上医疗”app软件的上线，形成了由手机、电话、网络、电视、现场等多种手段于一体的预约网络，方便病人就诊。先后设置心脏起搏器程控、药物咨询、picc、慢性伤口等护理门诊，为就诊的病人及家属提供了方便；协调医技科室在检查项目上实行中午连班制，保证当天开具的检查当天全部完成，及时出具报告，为病人的复诊节约了时间；此外，我院还积极响应省厅“服务百姓，健康江苏”义诊活动要求，多次组织专家进行大型义诊活动，受到群众的热烈欢迎与好评，提升了医院在周边社区中的品牌形象。

（四）人才培养、科教管理，护理服务，全方位提高医院内涵建设。

1. 大力加强人才队伍建设，不断增强医院发展后劲我院落实人才优先发展战略，初步形成了“尊重知识、尊重人才、尊重创造、尊重劳动”的良好氛围。一是注重院内优秀人才的培养和使用，通过给予压力、重点扶持等措施，促使其充分发挥作用，带动学科团队建设。二是重点培养中青年业务骨干，实施优秀中青年培养计划，选拔中青年骨干赴美、英、法、德、日等国以及台湾深造。三是大力引进高层次人才，出台了一系列优惠政策，对确有真才实学，对医院发展有利的人才大胆引进。

2. 树立科教兴院意识，打造临床研究型医院院领导高度重视科研教

北京天坛医院工资咋样 医院工作总结篇五

实施全员参与，更好地发挥我院自身优势，通过大力倡导健康理念、优化医疗服务模式，全面展开“健康促进医院”建设，营造健康有益的医疗环境和生活环境，传播健康相关信息，倡导科学文明健康的生产生活方式，不断提升全民健康素质和生活品质，让广大群众共享改革发展成果。

通过改善就医环境，制定有利于患者及其家属、医护人员和社区居民健康的方案与措施，开展针对不同人群的健康教育，普及健康防病知识和技能，通过加强与社区建立互动式的密切联系，为医护人员、患者及家属、社区居民提供综合性的健康保健服务措施，使我院从过去单一的医疗型向促进健康、提高生命质量的医疗预防保健型转化的现代医疗服务模式，促进我院从当前以疾病为中心模式向以健康为中心模式的转变，力争通过健康促进医院验收。

医院采取措施确保环境整洁、优美，为员工和患者提供舒适、安全的工作和就医环境。院内环境整洁，道路平坦，通风、采暖和排水系统完善，无安全隐患。公共设施布局合理、完好洁净。设置停车场，车辆停放整齐，通道畅通，管理有序。

室内候诊区及医务人员办公区整齐干净，就诊有秩序，重点场所如病房、水房、厕所等切实做到无异味，无卫生死角和安全隐患。

设立有益患者身心健康的运动场所，医院设有员工网球场、为职工在体育场设有羽毛球场地、乒乓球场地。设立环境怡人的患者室外活动区域。加强食堂和超市的管理，确保医院职工及患者的食品安全。

定期组织由医护人员参加自我保健、生活方式、心理调适和疾病防治等方面的健康促进活动。维护女职工的合法权益，关心女职工的身心健康。设立有益职工身心健康的活动场所，经常开展健康有益的文体、娱乐活动，不断提高职工参与率，每年开展羽毛球赛、网球赛、足球赛等文体活动。有员工健康促进计划。如员工戒烟计划、体育健身计划等。关心职工生活，帮助解决家庭特殊困难。

成立控烟领导组织，将无烟机构建设纳入本单位发展规划；建立健全控烟考评奖惩制度及建立首诊询问吸烟史制度；所属区域有明显的禁烟标识，室内完全禁烟；各部门设有控烟

监督员；开展多种形式的控烟宣传和教育；明确规定全体职工负有劝阻吸烟的责任和义务；鼓励和帮助吸烟职工戒烟；所属区域内禁止销售烟草制品；医务人员掌握控烟知识、方法和技巧，对吸烟者至少提供简短的劝阻指导；在相应科室设戒烟医生和戒烟咨询电话；制定控烟考核标准及考核流程；负责院内全面无烟的管理、监督和考核工作；制定控烟管理计划及培训计划，并开展活动，每年在全体职工中至少开展1次与烟草有关的政策、法规、知识、技能等方面的健康教育；负责院内控烟考核结果的整理、分析、反馈及整改报告。

1. 固定的健康教育阵地

门诊、病房设立健康教育咨询台和宣传栏，宣传栏每月更换一次。利用电子屏播放健康教育科普片。医院候诊区设立健康教育资料取阅柜，摆放5种以上宣传册，便于人群自行取阅。

2. 医院健康教育活动

(1) 对职工、病人及家属进行形式多样的健康教育，每季度开展一次面向住院患者及家属的健康教育讲座。

(2) 向全体医务人员进行医院各项健康促进政策与措施的宣传，至少每年举办一次“健康促进医院”专题培训，培训内容包括健康教育与健康促进的理论、技能培训，并将健康教育及健康促进医院政策纳入新职工岗前培训内容。

(3) 医院有健康教育处方10种以上。每个门诊和病房都应该备有2种以上与本专业相关的健康教育宣传材料。

(4) 医护人员开展院前、院中、院后医疗服务健康教育与卫生知识宣传，提高住院患者及其家属相关健康知识知晓率。

(5) 为新进住院患者提供个体化干预，发放健康教育宣传资

料。

(6) 建立规范的健康教育处方制度。针对不同患者开具健康教育个性化处方。

面向社会，定期举办各类健康知识讲座，开展院外社区健康教育活动全年达12次。派出医务人员开展健康教育宣传（义诊活动）每年达12次。患者出院后，在病人知情同意的情况下，将病人病情与治疗、健康促进需要资料以书面方式告知社区其他医疗保健机构，确保病人在出院后健康促进项目的延续与实施。

对照“健康促进医院”的具体标准，软、硬件建设同步进行，要做到逐条落实。加强医护人员、行管人员及后勤人员的健康促进工作技能培训，让全体干部职工了解、掌握健康促进工作宗旨及内容，形成创建健康医院的活动氛围。

以“健康促进医院”的具体标准为依据，高标准、严要求，定期对自身的创建工作自查，对查出的问题认真整改。进一步推动创建工作。按照创建健康医院具体标准我们还有差距，查漏补缺，补充完善详细工作任务，动员全员参与，开展宣传发动，形成浓厚的创建氛围，让全院职工了解创建“健康促进医院”的目的意义和具体任务，从自身做起，从点滴做起，树立“人人代表医院形象”意识，自觉主动积极地进行创建“健康促进医院”活动。