

## 医院精神文明建设总结范文

### 篇1：医院精神文明建设总结范文

2004年在旗各级领导的支持下，根据卫生局的要求，结合医院特点，我们在总结去年争创盟级文明单位过程进行大量深入细致调研的基础上，提出新一轮创建目标：一是全面落实各项创建工作，争创盟级文明单位；二是创服务特色、树医院品牌，努力把我院建设成为名副其实的全盟民族品牌医院，满足广大病人的医疗需求。

2004年的工作，医院在抓两个文明建设上取得了一点成绩，主要表现在以下六个方面：

宣传思想教育主要抓三个层面：干部、党员、职工，并且注重效果，改变过去那种坐下来读报读文件的做法，采取一些比较能使大家接受的、新颖的，又能取得实际效果的方法进行学习，因此我们在安排这三个层面的学习时间及形式上作了一些调整：

1、干部（中心组）学习每两周一次，每次2小时，每年不少于48小时；2、党员组织生活改为每月一次，每月2小时，全年不少于24小时；3、职工政治学习全年不少于12小时。

2004年中心组完成课题论文6篇，学习时间达70小时；党员学习达36小时；职工学习达30小时。通过开展“十大教育”：一是形势任务教育；二是公民道德教育；三是医务人员职业道德规范教育；四是“四爱五比”教育；五是《医疗事故处理条例》和卫生法规教育；六是《领导干部任用条例》学习教育；七是医务人员服务礼仪教育；八是先进人物事迹教育；九是党史传统教育；十是“四·五”普法教育，并将各项思想教育和医院主题活动有机结合，既打破了枯燥、乏味的感觉，又达到了生动形象、寓教于乐的教育效果，为创建工作取得良好的成效打下了基础。

### 二、创建工作，力求实效

为了认真贯彻旗文明办关于对我院申报盟级文明单位的要求和建议，我们注重实效，精心设计了五项活动载体：

(一)开展“医德排行榜”评比活动。大力宣传本单位职业道德、社会公德、家庭美德的生动事例。把医务人员的良好事例在《院讯》、宣传画廊中公示，发动全院职工和病人参与评比。经过两届“医德排行榜”层层选拔，从29名候选人名单中选出11位“医德排行榜”获得者。

(二)开展“成长、成熟、成才”活动。在青年占绝大多数的临床科室开展这项活动。具体内容是：与广大青年谈一次心；与有关科主任作一次沟通，为青年成才提供帮助。这项活动对调动广大青年的积极性，稳定青年医师队伍具有一定的作用。

四)开展“温馨之窗”竞赛活动。在门急诊推行问候式语言、礼貌式服务和关怀式语言,要求做到主动服务、热情服务和周到服务,并在挂号、收费、药方等窗口每天实施岗前温馨服务点评制,督促窗口人员为病人提供优质、便捷、温馨的全程式服务。

在病区护理部对出院病人实施“三个一”温馨服务,即对出院病人作一次健康宣教、专车护送、七天内电话回访一次。据统计,去年有764位病人接受了电话回访。这一做法使病人深感医院对他们的关心,病人常常通过电话表示感谢,也常来电话咨询。由于我们的真诚和热情服务,病人感到来我院看病很安心、很放心、很舒心,出院病人平均满意率始终保持在95%以上。

通过开展“十大”教育、搞好“五项”活动、树立典型,医院职工的综合素质有了进一步的提高,一批先进人物随之涌现:有医技高超、医德高尚的内科主任霍俊亮;有严格管理,把提高医疗质量作为重要环节的二甲办主任胡云峰杰;有艰苦奋斗、不断进取的外科主任吴双宝等。今年,霍主任还被推选为旗政协八届委员。

### 三、满意工程,重在落实

结合旗文明办“加强精神文明和行风建设,改善医疗服务,提高医疗质量”大会精神,我们从病人关心的热点、难点问题入手,以“人性化服务”为出发点,拟定了16条要求和举措,迅速予以实施。

(二)建立和完善危重病人抢救的“绿色通道”120—2。成立“绿色通道”抢救小组,安排专人负责“绿色通道”;制定“绿色通道”工作制度、运作规定和工作人员要求。

2004年以来,我们投入200多万元先后对病区、手术室、功能科、检验科、放射科等部门的设施进行了改造;对2000年上墙的所有文明服务规范进行了整理,配上温馨的语言,统一公示在医院的明显之处,接受病家的监督,缩短医患距离,为病人创造了舒适、温馨的就诊和住院的环境。

医院是一个知识分子云集之地,年轻人又比较多,对这些职工,除了在上、业务上对他们提出要求外,又根据其特点,开展各种丰富多彩的文体活动。我们先后成立了合唱队、乒乓球队,职工们利用业余时间,自行组织训练,工会给予经费支持。

总之,一年来,在上级党委领导下,在全院职工共同努力下,虽然取得了不少成绩,但是随着医疗卫生改革形势的不断深入,医院将面临着许多新情况、新问题,因此,我们的创建任务仍然十分艰巨。如何以十六大精神为指导,在更高的起点上实现新的跨越,是2005年我院精神文明建设的新课题。

2005年是新一轮创建工作的关键年,我院的精神文明建设要坚持与时俱进找差距,在更高的起点上进行规划。

## 篇2：医院精神文明建设总结范文

××县人民医院通过全体员工的共同努力，二004年被授予省级文明单位称号。

近年来，该院坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，认真贯彻落实十七大精神和科学发展观，紧紧围绕“以病人为中心、提供优质服务”的工作重点，坚持以人为本，重视提高职工素质，加大管理力度，让精神之花在大石山区开得更加鲜艳。20xx年，该院荣获省总工会授予“模范职工之家”，20xx年获得市“巾帼明岗”，20xx年被评为市卫生系统先进集体，20xx年有一科研项目获得市级一等奖。

## 一、领导坚强有力，教育管理到位

新一届领导班子高度重视医德医风教育，把提高服务质量和调动临床一线职工积极性作为精神文明建设的一个重点来抓。一方面组织全院干部职工学习邓小平理论、“三个代表”重要思想和十七大精神，加强职工社会主义荣辱观教育，使职工牢记“八荣八耻”；学习《中华人民共和国医德规范和实施办法》；另一方面以全县开展的继续解放思想和学习践行科学发展观活动为主线，加大管理力度，采取上辅导课、分科室讨论、演讲比赛、优质服务竞赛、出黑板报、墙报等形式，通过医院与科室、科室与个人签订责任状，在科室显要的位置制作了“本科室医务人员竭诚为您提供服务，不收取‘红包’及任何礼品”公开承诺座牌。医德医风纠风小组坚持不定期查岗，对服务态度不好，受到病人或家属投诉的，经调查核实，视情节轻重给予处理；职工上班一律佩戴胸牌，在科室显眼处挂有医务人员监督岗，设有举报箱、意见簿，向病人发放咨询卡，自觉接受群众监督。通过教育，全体职工树立了正确的世界观、人生观和价值观，立足本职岗位，勤奋工作，明服务。门诊各科自行采用弹性工作制，当病人就诊高峰时，由各科从病房派医务人员支援门诊。只要还有患者需要看病，哪怕是到了下班时间也要自觉推迟下班。在病房上班的医护人员一有抢救随喊随到，从不计较个人得失。

## 二、重视便民服务，为患者提供明、方便的就医环境

门诊部设有导诊台，为群众免费测血压，免费提供开水；新制作就诊流程图，公布医疗服务价格和常用药品价格并公布价格监督电话；科室设有举报箱，诊室有意见簿；实行病人选医生和住院费用一日清单制。

20xx年投资8万多元新建了一个150多平方米的输液大厅，内设空调、彩电、沙发、卫生间，为患者提供方便、温馨的输液环境。在门诊部新设一便民药房，坚持24小时值班，为群众提供便利。

县城内救护车免费接病人入院诊疗和免费接孕产妇住院生产并平安送回家；妇产科为新产妇免费提供糖蛋餐，检验科为病人免费寄送检验报告单等。

从20xx年开始，院内进行了大规模的环境整治，先后兴建了车库和单车棚，为加强车辆管理提供了保障；医院聘请市园林专家对庭院建设重新作了规划，兴建了凉亭、石桌石凳，并种植各种花草树木，全院环境变得更加优美，职工和住院病人的工作、生活、休养环境变得更加安全、舒适、幽雅。

### 三、注重体活动，活跃职工业余化生活

每年的元旦期间，医院都要举行艺联欢晚会，并不间断地举办了十七年。在“三八”妇女节、五一劳动节、五一二国际护士节，也都开展各项体活动。院内设有篮球场、气排球场、羽毛球场、乒乓球室等。每天傍晚体育场上欢声笑语一片，上至六、七十岁的退休职工，下至五、六岁的小朋友同场竞技，切磋球艺。医院还积极组织干部职工参加全县性的体活动，20xx年以来，该院参加市卫生系统举行的各种体活动，取得了两个单项第一名和一个单项第三名以及两个团体第一名的好成绩；参加县里举行的篮球、乒乓球、气排球等体育活动中都取得了前三名的好成绩，参加各种演讲比赛和健身操比赛也均取得了一、二等奖。

## 篇3：医院精神文明建设总结范文

现将本院精神文明建设工作情况汇报如下：

### 一、主要成绩和基本经验。

主要成绩：

#### （一）思想道德建设形式多样、内容丰富

#### 1、从治本上下功夫，狠抓思想道德教育。

重视常规教育：一是形势任务教育，二是公民道德教育，三是医务人员职业道德教育，四是卫生法规教育，五是领导干部廉洁自律教育，六是医务人员服务礼仪教育，七是先进人物事迹学习教育，八是党课党史传统教育，九是爱国主义、集体主义等学习教育。

突出重点教育：一是开展了“五讲五比”（讲爱岗敬业，比职业素质；讲工作效率，比专业水平；讲大胆创新，比技术攻关；讲团结互助，比诚信友善；讲文明礼貌，比服务优质）大学习大讨论活动；二是开展了“一落实、三提高”（落实医德考评制度、提高服务质量、提高医疗质量、提高群众满意率）活动并制定了实施方案；

#### 2、加强党风廉政与医德医风等制度建设。

加强了廉洁自律教育和反腐倡廉实施细则的学习与教育；认真组织了学习贯彻《中国共产党党员领导干部廉洁自律从政若干准则》；加大了监督力度，确保各项方针政策顺利贯彻和执行；坚持民主集中制原则，尤其是“三重一大”，都经过党政班子集体讨论研究后才决定的；认真落实了党风廉政建设责任制和责任状；制定了《反腐倡廉工作实施细则》；建立了院务公开责任制，医疗服务等内容全部向社会公开，还制定了《院务公开实施方案》；建立了《创建百姓放心示范医院工作手册》和《职工职业道德行为规范手册》，年内还要完善《党风与医德医风建设工作手册》，这将使我院的规章制度更加健全。

#### 3、深入开展学习实践科学发展观活动

结合本院实际情况，认真组织开展了深入学习实践科学发展观活动，领导班子成员通过深入学习调研，认真分析检查，全面整改总结，提高了落实科学发展观的能力。尤其是通过专题民主生活会，班子成员既能正视职工群众的意见与建议，又能开展深刻的批评与自我批评，进一步树立了以人为本、解放思想、与时俱进、科学发展的重要思想，增强了服务社会和弱势群体的工作能力与思路。

#### 4、扎实开展“创先争优”活动：

以推动科学发展、促进社会和谐、服务人民群众、加强各党支部建设为目标，以创建“五个好”先进党支部、争当“五带头”优秀共产党员为主要内容，深入开展了“创先争优”活动。

开展的主要活动有：

成立了活动组织机构、制定了活动方案并召开了动员大会；张挂“创先争优”活动横幅、标语，利用板报、院报宣传“创先争优”活动的内容及意义；开展了“岗位奉献”活动，并对医护人员进行培训、讲课、业务学习、实践操作等岗位练兵、技术比武，组织党员开展劳动竞赛、科技创新等活动；加强了各党支部建设，换届改选和增设一个党支部，推进学习型党支部建设，使党员队伍活力增强，党支部战斗堡垒作用得到充分发挥；号召全院党员、干部、职工开展了“向精神疾病患者献爱心捐款”；

### （二）加强文化建设，建设和谐医院

#### 1、以医院精神为主导，建设医院特色文化。

归纳出“自强不息、创新奉献、精医厚德、关爱心灵”的医院精神；引导职工树立正确的世界观、人生观和价值观，弘扬医院精神、树立“以病人为中心”的服务理念，增强职工的自强意识、竞争意识、服务意识、责任意识和开拓创新意识，激发职工建设医院的自觉性和能动性，同时，也为医院与患者和社会各界之间的互相沟通搭建了平台。把文化建设列入重要工作日程，努力营造健康向上的文化氛围。

开展建设“学习型”组织活动，引导职工树立终身学习理念，学习对终身发展有益的知识，建设文化长廊；春节、“三八”节、“五四”青年节、“五一二”护士节、党建日、国庆节等节日开展座谈、联欢晚会、趣味运动等形式多样的文体活动；以建国九十周年为契机，开展了“听红歌、唱红歌”活动，激发了大家的爱国热情。

#### 2、以人为本，构建和谐医患关系。

深入开展和谐构建活动：以《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》精神为指导，开展了关于“和谐的含义、和谐的重要性、和谐的内容和怎样做到和谐”等为主要内容的学习、教育和创建和谐医院活动；制定了《学习实践科学发展观实施方案》，深入开展了学习实践科学发展观活动。

突出工作重点，切实开展“文明杯”规范化服务竞赛活动：

一是健全了工作机制，增强了组织保障，并制定出竞赛规划和具体要求，使活动有人抓、有人管并取得明显成效。

二是进一步加强了思想道德教育，进一步优化了行业作风。定期开展了职业理想、职业责任、职业技能和职业纪律等教育，倡导和形成了诚实守信、高效廉洁、公正无私的道德风尚。

三是加强了医院管理，实现规范化服务。按照服务社会、服务群众、服务健康的要求，简化了就医流程，创新了服务方式，并全面推行了社会服务承诺制、诚实守信制度，实现了规范化管理和标准化建设。尤其注重和谐文化的建设，倡导爱岗敬业、诚信友善的道德规范，并在全员范围内大力弘扬和宣传“自强不息、创新奉献、精医厚德、关爱心灵”的医院精神，进一步推进和增强了和谐理念。

基本经验：

（一）坚持党政工团齐抓共管，全员参与。我院党政班子始终把精神文明建设作为日常工作、重点工作常抓不懈，坚持以人为本，与时俱进，形成了党政工团齐抓共管、全员参与的局面。为了把精神文明建设工作融入到各项工作中，我院建立、健全了精神文明建设领导责任制，确定书记、院长为第一责任人，把精神文明建设列入医院年度工作计划和院科两级目标管理责任制，具体落实到每个科室、每位职工。

（二）坚持把创建工作与个人奖惩相结合。为了保证精神文明建设工作取得实效，我院强化了精神文明建设激励机制，坚持把创建工作与个人奖惩相挂钩，强化了责任，激发了热情。

（三）坚持思想教育与医院主题活动相结合。既打破了枯燥、乏味的感觉，又达到了生动形象、寓教于乐的教育效果，为创建工作取得良好的成效打下了基础。

（四）坚持以人为本的理念。深入贯彻落实科学发展观，以人为本，实行人性化服务，努力营造为病人优质服务的医疗环境。

二、突出问题和主要困难：

（一）环境问题。现在社会上的绝大多数人对精神疾病患者和精神卫生的认识不全面，甚至有偏见、有误解，医院发展的社会环境不利，其次是医院发展的物质条件不足。

（二）人才问题。由于历史和经济、地域等因素的影响。本院不仅人员数不能满足医院发展的需求，更为严重的是专业人才缺乏。

（三）素质问题。目前本院职工，特别是专业人员的业务文化素质与医院发

展的要求有一定的差距。

### 三、思路、对策和建议

加强人才建设和职工培训，改善内外部环境，加大经费投入，政府和社会给予更多的支持和关注。