

卫生政策研究进展

Progress in Health Policy Research

卫生文化建设专刊

2012 年 第 1 期

(总第 35 期)

上海市卫生发展研究中心

2012 年 2 月 15 日

编者按 医改不仅是医药卫生体制机制优化的过程，也是卫生系统文化转型和创新的过程。加强卫生系统核心价值观建设是贯彻落实十七届六中全会建设社会主义核心价值体系有关精神的必然要求，也是卫生行业发展战略部署的重要内容，更是凝聚行业共识、调动医务人员积极性的内在需求。上海市历来高度重视卫生文化建设，市卫生系统思想政治工作研究会、市卫生局宣传处近期开展了卫生（医院）文化专项研究，并组织进行了“医院文化建设先进单位”评选，本期刊登了其专项研究成果，撷取了评选活动中部分优胜单位的交流材料。另外，本期还特邀上海中医药大学党委副书记王群教授等撰稿，从理论上探讨了如何在医学人文精神建设中弘扬我国传统文化；刊登了复旦大学医院管理处何珂同志等撰写的《院校合并背景下的医院文化融合与重构》一文。谨供领导和同志们参考。



卫生政策研究进展

2008 年 11 月创刊
第 5 卷 第 1 期 (总第 35 期)
2012 年 2 月 15 日
(内部交流)

主管

上海市卫生局

主办

上海市卫生发展研究中心
(上海市医学科学技术情报研究所)

编辑出版

《卫生政策研究进展》编辑部
上海市北京西路 1477 号 801 室
邮编: 200040
电话: 021-22121869
传真: 021-22121879
E-mail: shanghai.hdrc@gmail.com
网址: www.shdrc.org

顾问: 徐建光 肖泽萍
夏毅
主编: 胡善联
常务副主编: 刘雪峰
副主编: 付晨 丁汉升
本期执行主编: 王彤
编辑部主任: 王贤吉
编辑: 李芬 信虹云
何江江 谢春艳
彭颖 王力男
王月强 杜丽侠
许明飞 薛佳

上海市连续性内部资料准印证
(K) 第 0649 号

目次

专题研究

上海医院文化建设的实践与思考	1
一、上海医院文化实践	1
二、医院文化面临的挑战	5
三、医院文化建设的推进策略	7
上海市医院文化建设的策略探讨	11
一、上海市医院文化建设的原则	11
二、上海市医院文化建设的发展趋势	12
三、建设上海医院文化需要解决的几个问题	13
弘扬传统文化 加强医学生人文精神教育	16
一、人文精神的概念	16
二、医学生人文精神现状	17
三、培育医学生人文精神的意义	19
四、弘扬传统文化, 深入挖掘传统文化中 人文精神教育资源	20
五、加强医学生人文精神教育的对策	21
院校合并背景下的医院文化融合与重构	24
一、院校合并方式对医院文化融合与重构的影响	24
二、院校合并后医院文化融合与重构模式	25
三、关于院校合并后医院文化融合与重构的工作建议	26

医院风采

复旦大学附属华山医院	29
上海交通大学医学院附属新华医院	32
国际和平妇幼保健院	35
长宁区妇幼保健院	37
上海生物制品研究所	40

上海医院文化建设的实践与思考

黄红 王彤 刘雪梅

【摘要】 本文梳理了上海医院文化建设的发展历程，介绍了上海医院文化建设发展的现状，分析了目前上海医院文化建设方面面临的挑战，并提出相关政策建议。

【关键词】 文化建设；医院；政策建议

上海是全国最早开展医院文化建设的城市之一。随着医改的深入，如何发挥医务人员的主力军作用，更好推进医改深化和医院发展，成为卫生系统各级领导需要认真思考的问题，医院文化建设正是解决这一问题的有效途径。

医院文化，是医院在建设和发展过程中逐步形成的物质文明和精神文明的总和，是医院长期以来形成的一种稳定的文化传统，是由医院职工在长期的医院管理和医疗服务过程中，自觉优化形成的一种理想、信念、价值观和行为规范，它能够将医院内部的各种力量统一于共同的目标和方向上，从而对促进医院的全面发展有着重要意义。医院文化能够引领广大医务人员思想，提升医院的软实力、增强竞争力、提高执行力，培养医务人员素养，为医改深化和医院发展奠定思想基础。

一、上海医院文化实践

（一）以形象文化为特征的导入期

80年代中期以来，上海医院为了寻求发展，纷纷引入企业文化

第一作者：黄红，女，上海市卫生局党委副书记
作者单位：上海市卫生局，上海 200040

理念，普遍开展了医院文化建设活动，如开展院庆，总结院史、院志，筹备院史陈列室，设计院徽，提炼院训，谱写院歌。大部分医院有院志、院徽、院训，不少医院有医学人物塑像。进入 21 世纪后，上海开始新一轮的医院建设和改造，一大批现代化的病房大楼、门急诊大楼拔地而起，全市 240 余家社区卫生服务中心全部进行标准化建设。在这一过程中，医院引入标识导向系统、视觉识别系统，上海医院整体外部形象焕然一新。

（二）以服务文化为特征的发展期

90 年代中期，结合上海市城市“一年一个样，三年大变样”的建设，相关部门努力建设医院服务文化，向全市推广东方医院“导医服务”、泗塘医院“开放式服务”、仁济医院“唱药服务”、同济医院“画、字、绿”三进病房、瑞金医院“蓝帽子服务队”、浦东新区人民医院“计算机明码收费”等服务新模式，改变了医院的传统观念。医院文化逐渐主动贴近社会需求，服务文化建设的新载体层出不穷。21 世纪以来，结合迎办世博会，上海卫生系统推出“100 个上海市卫生系统世博服务品牌”、“三化（规范化、人性化、精细化）文明服务二十条”等一系列服务举措，并开展“学名医大家、树行业形象”行业精神大讨论等活动，医院服务文化建设空前活跃，医疗服务水平明显提升，医院行业在全市 5 次迎世博文明指数测评中均名列生活服务类行业前 3 位，在本市七大重点服务窗口质量迎世博实地考评中位居第一。

（三）以管理文化为特征的推进期

医院文化是与现代管理理念相适应的文化，“人管人，管死人；制度管人，管僵人；文化管人，关注灵魂、管活人”。文化传播使医院文化品位个性化，医院运用多种手段提升内涵，现代传播意识普遍得到强化。门诊关怀式服务使就诊过程温馨化，让病人“舒适”、“便

捷”、“温馨”，已成为医院不断追求的目标。网络链接使就医流程简约化，管理模式从垂直化结构向蜂窝状结构转变，形成全方位的动态管理格局。卫生系统文明单位创建、医德档案制度推广、“十大流程再造优秀案例”和“十大便民服务举措”评选，都充分展示了管理文化创建的成果，进一步推动了医院文化的深入开展。

（四）以精神文化为特征的深化期

精神文化管理是最高层面的管理，倡导尊重、关爱、依靠员工，采用表扬、肯定、激励方式提高员工素质。医院精神文化是在正确的核心价值观引导下，建立起来的一套文化价值观体系。

一是确立医院精神，培育医院之“魂”。医院精神是贯穿整个医院文化建设过程的纲领，是其它文化建设的要素和灵魂，是全体职工的精神支柱。上海各级医院普遍确立了发展愿景。很多医院倡导员工养成严谨的工作作风，诚实守信的行为规范，追求卓越和敢为人先的创新精神，将医院精神和员工文化生活糅合在一起，以“座右铭”、“人生格言”的形式扎根于职工的思想中，内化为职工的行动。

二是提升员工素质，强固医院之“本”。培养一支高素质的人才队伍是医院文化建设的根本，上海卫生系统从多方面注重员工素质的提升。首先是增强员工的进取精神。我们拍摄《名医大家》系列电视纪录片，该片是国内第一部宣传医学大师的系列电视纪录片，运用纪实的手法，多角度、全方位展示了上海 15 位在国际、国内医学界具有广泛影响力的名医，他们孜孜不倦、执着追求的奉献精神，真实展现了大医风范，对弘扬卫生系统救死扶伤、精益求精的精神，激励广大医务人员恪尽职守、争创佳绩具有重要意义。后又编撰出版了《名医大家》一书，由著名作家余秋雨作序。我们通过历史积淀，将正确的人生观、道德观注入员工群体价值理念中，引导员工锐意

进取、奋发向上。其次是培养员工的奉献精神。通过树典型、学先进，激发干部和群众饱满的工作热情和奉献精神。我们推出全国最高科技进步奖获得者吴孟超、王振义先进事迹报告会，举办了俞卓伟、孔宪涛、樊嘉、陈海新、于井子等一大批卫生系统先进人物报告会，并成功举办了“创先争优”先进事迹报告会。我们创作了上海卫生系统行业歌曲《守护生命》，通过17万医务人员的传唱，唱出了上海白衣战士“守望相助、守护生命、呵护健康”的奉献之歌。再次是培育员工的团队精神。通过发行全市首支行业迎世博主题歌曲《博爱之光》MTV、开展职工运动会、“唱响世博”歌赛、“舞林天使”舞蹈赛、“杏林梨园”戏曲折子戏比赛、“迎世博”书画摄影比赛等，丰富了职工的精神文化生活，增进了职工之间的沟通 and 了解，从而培育了职工的集体荣誉感和团结协作精神。

三是培育先进理念，营造医院之“气”。医院“风气”的好坏直接影响到医院的内在形象。多年以来，上海各级医院围绕核心价值观展开一系列工作，医院的“风气”发生了很大的改善。各级医院坚持“一切以病人为中心”的服务理念，将医院的中心工作定位在“后勤、管理围着临床转，临床围着病人转”，由被动服务转化为主动服务，从坐等病人转化为主动深入社区服务。各级医院非常重视职业道德的教育和建设，率先在全国建立“医德档案”制度，及时提醒员工注重医德规范，提高了医务人员抵制行业不正之风的自觉性。上海各级医院将学习/成长型指标如论文发表数、新项目开展数量、科研课题数作为个人和科室年度考核的一个重要维度，激发职工的学习欲望，使工作学习化，学习工作化，营造学习型医院。

二、医院文化面临的挑战

当前，正是中国经济、社会转型转轨的重要历史时期，飞速发

展的经济，对社会建设、文化建设提出了一系列挑战。而深入进行的医改大业，也对卫生系统各级领导和广大职工提出了一系列挑战。这双重挑战在医院文化建设领域主要体现为三个方面。

（一）社会转型期员工思想观念的多元与交锋

当今社会正在发生广泛而深刻的变化，人们的思想观念从封闭、僵化的状态中走出来，人们的价值观向多元多样转变。多元化的思想势必造成员工思想难统一，医院管理成本提高。在这种背景下，我们要构建医务人员参与医改的思想基础，唤起医务人员投身医改的热情。要管理好一个医院，单靠行政命令的方法很难达到预期效果，还必须建立一个良好的医务人员参与医院管理的环境，使广大医务人员充分认识到自己的一言一行都与病人安危有关，对病人承担着不可推卸的责任。如能把这种道德责任转化成信念，医务人员就会自觉执行各项规章制度，时时处处以病人利益为重，积极主动地做好本职工作，从而使医院管理与医务人员的道德信念统一起来，保证医院各项工作顺利开展。

同时要教育医务人员恪守职业精神，遵守伦理道德。职业道德、伦理道德同医疗技术一样，其优劣将直接关系到患者的身体健康甚至生命安全。实践表明，医患之间的矛盾冲突，大部分是非技术原因引起的。因此，必须加强医德教育和完善制约机制，从而找寻医患关系的平衡点。要推进职业道德教育“有形化”，进一步把职业道德教育纳入医务人员继续教育。我们命名华山医院红十字会老楼、华东疗养院革命伟人旧居陈列室等为首批卫生系统职业道德基地，并完善医德医风制约机制，建立“医德档案”制度等，促进医务人员提高职业道德素质。

（二）科学主义至上，人文主义缺失

医学是科学主义和人文主义的完美结合。我国自古便有“济世

救人，仁爱为怀”的人本主义思想。医学的对象是人，是关于人的科学，医学的目的是寻求人类的健康，医务人员应该尊重患者的权利，尊重生命的尊严。千万不能只重视技术、不重视服务，“见病不见人”。不能只看到病毒，而看不到作为病毒载体的人的存在，看不到人的生存和发展所依托的广阔的社会环境和自然环境。除了专业知识，哲学、伦理学、社会学、心理学、教育学、公共关系学、社会医学、环境医学、身心医学、行为医学等课程都是医务人员必需了解的。只有具有比较好的人文素质，才能在医疗工作中，给病人更多的亲情关怀。

（三）医院文化实践形式存在误区

一是简单化。很多活动如科技节、艺术节、运动会、联欢会、歌咏比赛等，都被等同于医院文化。有些活动是为活动而活动，没有体现医院精神，激发不了医务人员的参与热情。医院文化应该是医院精神引领下的各种活动，而不是简单的文娱活动。

二是浅表化。医院的文化底蕴是长期形成的，不能一蹴而就。大凡有优秀医院文化的大医院，例如北京协和医院、上海的华山医院、瑞金医院、湖南湘雅医院等都有极具自己特色的医院文化。这些文化与他们的百年历史积淀是分不开的。不能一听说医院文化建设，都去做一些浅表化的文章。比如有些医院仍停留在表面，满足于活动的多少，而忽略了本质的、内涵的建设，这样无助于医务人员积极性与创造性的激发，无助于医院整体形象的提高。

三是“箩筐化”。不能“医院文化是个筐，什么都可以往里装”。今年元月12日《健康报》头版头条的《中医药文化建设 有热情更要重理性》就提出，有些医院文化“重形式轻内涵”、“外功强内功弱”、“就文化论文化”、“气势大技巧拙”、“只弘扬不包容”，非常精

辟地指出了当前医院文化建设存在的误区。

三、医院文化建设的推进策略

（一）注重顶层设计，建设“领导者文化”

医院决策层——院长、书记和整个管理团队决定医院文化的发展方向。卫生事业是一个系统工程，从医疗改革和卫生事业发展的目标和任务、当前医院文化建设所遇到的问题和瓶颈来看，医院文化建设要加强统筹协调，从全局和更高的层次去规划和部署。当然，医院文化建设的“顶层设计”要顺利推进，是有前提条件的，它包括对于医院文化建设要达成的目标及其路径有基本共识；医院文化建设的动力比较充足；医院文化建设设计者有着较强的改革意愿和能力等。除此之外，“顶层设计”由谁来设计，如何设计，以及设计的内容是什么，也决定其成败。我们需要建设“领导者文化”，通过顶层设计、系统思考、分步实施，有序推进医院文化建设工作。

一是纳入医院发展战略。医院文化建设是项长久、细致的工作，要把医院文化建设作为一项重要的工作纳入医院发展战略，与其它工作同部署、同落实。

二是管理体制的设计。要明确医院文化建设的主管部门，安排专门人员负责此项工作，形成主管部门负责组织、各职能部门分工落实、员工广泛参与的工作体系。要建立医院文化建设的长效管理机制，包括建立科学的管理制度、完善的教育体系以及制定严格的绩效评估办法。要明确工作职责，建立分工负责、关系协调的医院文化建设责任体系，保证医院文化建设工作的顺畅运行。同时要建立考核评价和激励机制，加大医院文化建设投入。

三是领导理念的到位。医院党政主要领导要站在促进医院长远发展的战略高度重视医院文化建设，对医院文化建设进行系统思考，

确定本单位文化建设的目标和内容,提出正确的管理理念,并身体力行,率先垂范,带领全体员工通过医院文化建设不断提高医院核心竞争力,促进医院协调、健康、可持续发展。

(二) 凝练核心价值观, 培育职业精神

为形成引领全市 17 万医务工作者的价值观、职业精神和医学伦理意识,增强改革创新意识,引导广大医务工作者努力践行救死扶伤、诚实守信、关爱生命、敬畏生命的价值取向,上海卫生系统 2011 年起组织了“学名医大家、树行业形象”行业精神大讨论活动,以弘扬医学人文精神为主线,尊重医务人员的自身价值,引导和激发他们的工作积极性和创造性,使个人的利益和追求与医院的兴衰紧紧联系在一起,形成医务人员的职业认同感、归属感、成就感,并凝聚成向心力、粘合力,同心同德,发挥巨大的整体优势。

一是培育职业认同感。在去年一项“关于医改中医务人员应该担当什么角色”的问卷调查中,48.2%的人认为是执行者,23.0%认为是主导者,15.0%认为是服从者,11.4%认为是建议者,还有 0.9%认为是旁观者。医务人员作为医改的主力军,近一半认为只是“执行者”,从中可以看到,医务人员有被动服从的倾向,职业认同感不是很强烈。职业认同感是人们努力做好本职工作,达成组织目标的心理基础。医院任何工作的完成,都离不开医务人员的共同支持和参与。

二是培养职业归属感。医务人员是医院管理的客体,也是管理的主体。医院可以改变管理观念,大力培养医务人员的管理主体意识。医院管理层应该从员工职业生涯规划、员工激励挽留、员工快乐管理和高水平的培训等方面下功夫,增强医务人员对医院的归属感。

三是培育职业成就感。医务人员每天要面对千变万化错综复杂

的病情、形形色色的患者及家属，承受巨大压力。目前，社会各界对医务人员缺乏应有的尊重，导致一部分医务人员没有职业成就感。医院要大力倡导医务人员的职业成就感，使医务人员迸发源源不断的工作激情。

（三）实施品牌战略，提升医院软实力

文化是最有价值的无形资产，是竞争力的关键所在。医院文化具有惊人的持久力，能够起到凝聚、激励、协调、约束等作用。医院品牌战略，关键是提升“三个度”。

一是知晓度。公众知晓度有正面，也有负面。在没有任何提示的情况下，患者对各家医院都有一个主观的评价。医院知晓度是患者选择医院的基础，不同的医院文化产生了不同的医院知晓度，对患者的选择也起到了一定的作用。

二是美誉度。美誉度侧重于“质”的评价，是医院获得公众信任、好感、接纳和欢迎的程度，是评价医院声誉好坏的社会指标，是老百姓对医院的信任和赞美程度。“金杯银杯不如老百姓的口碑”，在知晓度的前提下，医院的美誉度是患者选择医院的关键。

三是忠诚度。员工对医院的忠诚度能够引导医务人员认可自己的医院文化、环境，相信医院将为其提供发展的机会和应得的物质回报，全身心地投入到工作中去，把个人的发展融入到医院发展中去。患者对医院的忠诚度使患者碰到问题时，会在第一时间想到这家医院。只有两种忠诚度齐头并进，得到医院员工和患者的认同，医院才能持续发展。

（四）丰富、创新医院文化建设的实践形式

医院文化的表现手段与医院文化的关系即形式与内容，两者相依相存、辩证统一，内容决定形式，形式为内容服务。缺乏了表现形式，

文化无法向受众传达；缺乏文化，表达则空洞无力。在传统的医院文化表现形式之外，尚有多种医院文化表达方式。

一是仪式教育。开展各种形式的仪式教育对指导医务人员思想情操、价值取向、工作态度、行为方式具有重要意义，是有效的载体之一。如护士授帽仪式、医务志愿者上岗仪式等。

二是公益行动。医疗卫生单位在完成医、教、研等多项工作的同时，还开展了多种形式的社会公益活动，包括爱心捐赠、健康教育、义诊和社区活动等，为卫生事业的发展作出了积极的贡献。

三是医务社工。东方医院、徐汇区中心医院等医院的医务社工工作，吸引了全社会的志愿者和爱心人士走进医院，为病人提供优质志愿服务，弘扬医学人文精神，构建和谐医患关系。

四是慈善文化。慈善的定位可以显示良好的医德医风，从而增添对病人的吸引力。应吸引各种社会资金，设立专项慈善基金，如儿童医学中心 HOPE 基金等，用于救助贫困病人，提高医院美誉度。

医院文化是职工的群体意识，潜移默化中为职工所接受、奉行。我们要切实加强对医院文化建设的指导，不断提炼核心价值观，并以核心价值观统领医院文化建设，为上海医改工作和卫生事业的长远发展注入持久的源泉和动力。

（责任编辑：信虹云）

上海市医院文化建设的策略探讨

傅申¹ 赵葆群² 陈德芝³ 岑珏⁴ 刘雪梅⁵ 林建⁶

薛桂芬⁷ 冷光鸣¹ 王国贤⁸

【摘要】 本文从医院文化建设的原则、发展趋势及建设医院文化中需要解决的关键问题几个方面，探讨了上海市医院文化建设的发展策略。

【关键词】 文化建设；医院；策略

医院文化作为城市文化的一部分，其建设和发展状况直接影响着上海市的国际化大都市建设进程。因此，上海市应注重国际视野、城市历史和时代特征，吸纳中外优秀文化，通过文化磨合、渗透、相容，形成具有“海派”特点的医院文化，提升上海市医院的文化品质，树立一流的医疗中心城市新形象。中央提出的社会主义核心价值体系建设和正在进行的新医改为推进医院文化建设创造了良好的条件，成为医院文化建设的重要外在动力。本文从原则、发展趋势和关键问题三个方面探讨了上海市医院文化建设的策略。

一、上海市医院文化建设的原则

一是前瞻性。 医院文化建设要通过理性研讨，对“先进文化”在医院系统的具体体现和走向形成具有预见性的认识。在此基础上，

第一作者：傅申，男，上海市疾病预防控制中心党委副书记

作者单位：1. 上海市疾病预防控制中心，上海市中山西路 1380 号 200336

2. 上海市卫生局思想政治研讨会，上海市北京西路 1477 号 200040

3. 上海市医学伦理学会，上海市北京西路 1477 号 200040

4. 上海市申康医院发展中心，上海康定路 2 号 200041

5. 上海市卫生局，上海市北京西路 1477 号 200040

6. 上海市第一人民医院，上海市武进路 85 号 200080

7. 华东医院，上海市延安西路 221 号 200040

8. 上海市公共卫生中心，水电路 56 号 200083

打造适应时代发展潮流的具有前瞻性的医院文化。

二是操作性。卫生行政部门应加强对医院文化建设的理性指导，提供交流、研究的平台，建立成果评估机制。通过建立“文化协会”、“新闻协会”，举办“成果发布会”等形式，在全行业内开展“行动整体化，创建个性化”的系统工程。

三是可塑性。医院应通过文化建设塑造新的服务形象、管理形象、诚信形象、品牌形象，将自身的优势容入社会文化的大背景之中。

四是开放性。文化建设应为医院拓展新的发展空间。现代医学模式功能的不断延伸要求医务人员要以良好的思想文化素养和文明的医疗服务行为影响他人，通过个体文化素质的融合形成群体素质，打造具有开放性的医院文化，促进医院内涵式发展。

五是公平性。医院在应对资源有限性和需求无限性的供需矛盾中，不能丢失社会效益。应坚持以人为本的理念，用文化建设成果增进医疗服务的公平性、可及性、可靠性、适宜性，满足人民群众对基本医疗卫生服务的需求。

六是互动性。改革开放带来的根本变化之一是社会关系的扁平化趋势，医院建设在贴近医学前沿发展的同时，迫切需要提升员工人文知识修养。因此，构建以“互动”为特征的“学习性组织”应该成为医院文化建设的重要载体。

二、上海市医院文化建设的发展趋势

新医改的不断深入既为医院文化建设提供了良好的外在环境和巨大的动力，也对医院文化建设提出了更高的要求。面对新的历史环境，医院文化建设必须实现新的历史性的跨越。

（一）实现规范医疗服务管理向文明长效管理的跨越

经过卫生行业多年的努力，多数医院的医疗服务已经从根本上

摆脱了“冷硬顶推拖”的陋习，基本实现了医疗服务规范化，医院管理模式亟需转变。因此，医院文化建设应积极发挥作用，引导医院突破传统的管理模式，在医疗服务规范化管理的基础上，逐步向文明长效管理过渡，开拓“以人为本”的管理新模式，促进医院可持续发展。

（二）实现传统医疗服务模式向人性化医疗服务模式的跨越

随着社会、经济的不断发展，人民群众对医疗服务的需求越来越多样化，期望也越来越高。医院应顺应社会需求，在文化建设中引导医疗服务由传统模式向人性化模式的跨越。可以对不同人群、不同层次、不同阶段的需求进行细分，将关怀式服务涵盖诊疗全过程，以提高医院承诺的兑现度、诊疗过程的愉悦度不断提升病人和社会的满意度。

（三）实现他律向自律的跨越

医院文化建设要将提高医院员工的整体素质放到突出的位置，实现员工道德素养、职业素养由他律向自律的转化。应灵活运用文化的可塑、潜移、绵延、扩散、隐性、稳定等特性，鼓励员工广泛参与文化活动，通过文化导向、文化参与、文化渗透的作用，将积极健康的价值取向渗透到员工的理想信念、道德规范及行为准则之中，并通过构建个人“诚信档案”等外在措施加以巩固。

三、建设上海市医院文化需要解决的几个问题

为顺应时代发展需求，实现医院文化“人文关怀”的真正回归，在上海市医院文化建设的过程中，应重点解决以下几个问题。

（一）注重决策层文化建设

医院文化必须首先在决策层完成观念转变，实现决策层文化的重建，才能通过具体措施在制度文化中着陆，促进文化向生产力的

转化。这表现在以下三个方面：**一是**医院文化建设受决策层认识水平的局限。医院的决策层是医院文化建设的设计师和舵手，在文化建设中具有非常重要的作用。决策者，尤其是主要领导的认知水平、能力和修养直接影响医院文化建设的方向、水平和特色。**二是**医院聚合力的形成受人性化管理水平的局限。“以人为本”是 21 世纪现代管理理论体系中的重要标志，对医院来说，“以人为本”就是要实现更深层次的人性化管理，以形成整体合力。因此医院人性化管理水平对医院聚合力的形成具有非常重要的作用，而医院决策层恰恰是人性化管理的探索者和倡导者。**三是**医院的创新能力受医院文化氛围的局限。新时期随着传统的管理控制力的消退，医院决策者亟待以创新精神构建医院新型的思维文化，发挥其凝聚、导向、约束、激励、吸引、辐射等功能，营造开放宽松的氛围，激发员工创新思维，不断地强化核心竞争力。

（二）尊重医院员工主体

一项社会满意度测评的调查数据显示，受调查医院员工中对个人工作环境和个人发展前景的满意度仅为 20%，对个人深造条件、个人收入的满意度分别仅为 7% 和 25%，揭示出医院员工对自身职业环境、职业发展及待遇等方面满意度普遍偏低的现象。医院员工是医院文化中的核心要素，既是医院文化的体现者，又是医院形象的塑造者。因此，在医院文化建设中，应针对员工对自身职业环境等方面满意度不高的问题，注重体现医院对员工的尊重，形成以人为本的管理模式。

以人为本的管理就是要把“人”作为医院管理活动的主体和医院生存发展最丰富、最重要的资源，使每一个员工都能充分挖掘自身潜能，个人优势得到最佳调配和组合。目前很多医院的制度文化

仍沿袭计划经济的传统，这就要求决策层在继承、吸收、整合的实践中扬弃和重建，以医院文化建设促进管理与医疗业务的结合，同时积极有效地探索建立新型人际关系的结合点。如华山医院用 10 年的时间构筑培养“一流医疗队伍”的“希望工程”，实施“住院总医师制”，实行“职称评聘分离”，采取“擂台制”、“压担子”等人才培养举措，为医院打造了坚固的人才高地；第九人民医院坚持开展了 10 年的“精神文明十佳好事”活动，为医德教育积累了丰富、鲜活的教材；同济医院的“相约星期一”、“家庭日”等活动将员工家属一起融进凝聚力工程，为医院发展注入了强大后劲。

（三）形成具有个性的品牌战略

品牌是融文化、技术等要素为一体的成果。医院文化建设实际是在先进文化引导下，有意识地将医院自身与时代相结合的过程。医院应在服务意识、服务态度、服务效率、服务艺术、服务氛围等方面树立品牌意识，发挥优势，创建特色，提高医院美誉度，将医院的无形资产提升为品牌优势。

（责任编辑：信虹云）

弘扬传统文化 加强医学生人文精神教育

王群 宋欣阳

【摘要】 我国医学人文精神面临着人文精神教育缺失、职业道德水平滑坡、临床诊疗思维机械等问题。加强培育医学生人文精神意义重大,有利于培养全面发展的医学人才,提高医学生职业道德水平,促进医学生诊疗思维转变。弘扬传统文化对于加强医学生人文精神教育具有十分重要的作用,为此,要不断完善医学生教育顶层设计,拓展人文精神的教育实践,推进学校人文学科的建设。

【关键词】 传统文化; 人文精神; 医学生教育

医学精神源于人文精神,人文精神对医学实践产生着积极的作用。从医学发展的历史看,西方和东方文明早期都形成了朴素的融自然医学和人文科学于一体的医学模式,与当今倡导的“生物—心理—社会”医学模式不谋而合。如西方医学奠基人希波克拉底认为“医学有三个因素——疾病、患者、医生,医生是这种艺术的仆人”,体现了医学以人为本的精神;印度诗集《吠陀》既是医学著作又是文学著作;中医的经典著作《黄帝内经》、《备急千金要方》等都在记述医药技艺的同时,将人文精神承载其中。

一、人文精神的概念

(一) 人文精神的内涵

人文精神是人类在对自身认识、发展和完善过程中形成的行为准则,并用于规范人类自身的各种活动,它是特定文化所推崇的基本价值观,是对人的生存意义的最高追求,具体表现为人生观和价

第一作者:王群,女,上海中医药大学党委副书记、教授、高级心理咨询师
作者单位:上海中医药大学,上海 201203

价值观。它主张一切认识和实践都要以人为出发点，以人为归宿，不仅要体现人的本性，也要适合人自身的需要。

（二）人文精神的外延

从抽象的形式层面来看，人文精神是强调人性超越的精神，即对人高于物的本质的肯定；从具体的历史层面来看，人文精神体现为人类的每一次进步，这种进步表现为人文对反人文的进步，也体现为人文精神在发展的过程中不断的深化，是一个时代的人文精神对另一个时代人文精神的扬弃和超越。

（三）医学人文精神的内容

医学人文精神是以尊重生命、治病救人、维护健康、提高生命质量的医学使命为基础，是对人的生命神圣、生命质量、生命价值和人类未来的健康与幸福的关注，是对人类身心健康和自然、社会与人之间的和谐互动及可持续发展的关注。医学人文精神可以帮助医学生解决在成长、发展中的困惑，树立“天生我才必有用”的信念，引导他们在医疗实践中践行人文关怀，促进医患之间的良性互动，为人类生命的和谐健康提供优质服务，在医学传承与创新中追求卓越。

二、医学生人文精神现状

目前，我国医疗卫生事业发展面临着种种问题，其原因是复杂的，但与医学生人文精神的现状有着千丝万缕的联系，主要表现在以下几个方面：

（一）人文精神教育缺失

目前，国内医学院校的人文社会科学课程学时占总学时的比例最高为 9.3%，最低 4.6%，大多数院校在 7～8%，平均 7.5%。四川省 3 所医学院校 1500 名本、专科大学生的随机抽样调查显示：医学生对学习人文知识的期望度很高，平均为 75.7%，但行动不够，只有 34.8%；对学校人文课程开设及人文环境的满意度很低，分别只

有 39.6% 和 37.5%，68.3% 的学生不了解“人文精神的内涵及人文主义的产生背景”。

从国外医学院校的人文课程占总学时的比例来看，美国、德国多达 20 ~ 25%，英国、法国、日本约为 10 ~ 15%。英国出台“明天的医生”报告，针对医生缺乏人文知识的问题，提出医学教育和实践要加入更多交叉课程。美国医学教育委员会在“医学教育未来方向”的报告中提出，要加强医学生的人文、社会科学教育。法国 1993 年颁布《医学院加强人文社会科学课程教学的决定》，目的是拓宽医学生人文社会科学知识。由此可见，我国与采取了多年针对性措施的发达国家在人文精神教育上有着较大的差距。

（二）职业道德水平滑坡

市场经济讲效益、讲效率、讲竞争。在医院大部分资金来源需要依靠“市场”解决的背景下，其公益性受到了巨大的冲击和质疑，部分医务人员的价值观念也随之发生变化，功利主义、拜金主义、个人主义思潮涌动。层出不穷的医疗纠纷，媒体的渲染在一定程度上“妖魔化”了医疗卫生行业。医学生作为医学人才的后备军，是未来医疗卫生工作的参与者和承担者，面对偏低的职业收入、巨大的职业风险、“不良”的职业形象，部分医学生的理想信念受到了很大的冲击，其思想道德标准发生偏差，医学人道主义的意识有所淡化。

（三）临床诊疗思维机械

尽管医学在 20 世纪已经取得了辉煌的成就，然而，当下人们对医学技术进步的回应却是“做的越好感受越坏”。现代的医疗仪器和设备为疾病检测、临床治疗提供了有力的技术支撑。随着医学的技术依赖大大增加，医学生临床诊疗思维的训练也围绕仪器和设备的应用变得“机械”。产生的后果是医患关系严重物化，医疗对象抽象化、概念化、理想化，人被单纯地看作是多个器官的集合体，与自

然界的其他生物没有了本质的差别，人的意识、思维、情感被忽略了。

三、培育医学生人文精神的意义

中华医学会医学伦理学分会会长杜治政认为“在所有学科中，医学应当是最具有人文精神的学科”，但“当前的现实是，一门最充满人性的科学，在一些方面却成为最没人性的科学”，这“是医学教育的失败”。用“失败”描述医学教育引人深思，但也从一个侧面折射出培育医学生人文精神的紧迫性和重要性。

（一）有利于培养全面发展的医学人才

《大学》提出：“大学之道，在明明德，在亲民，在止于至善”，对青年的人文修养做出要求。教育部、卫生部《关于加强医学教育工作提高医学教育质量的若干意见》中明确指出：“积极进行课程体系改革，构建人文社会科学知识、自然科学知识与医学知识相结合，基础医学与临床医学相结合的知识、能力、素质协调发展的新型课程体系”。医学教育要使人成为“人”，使“人关爱人”。高等医学院校承担着培养全面发展的医学人才的历史任务，医术精湛、医德高尚是其重要的人才培养目标，人文精神培育是其不可或缺的重要一环。

（二）有利于提高医学生职业道德水平

近年来，医患关系紧张，医疗纠纷加剧，医务人员社会形象不佳，已成为不争的事实。其中的原因复杂，但医务人员职业道德水平滑坡难辞其咎。医学以人为服务对象，医疗行为要“一切为了患者”，医生具有守护人民健康的神圣使命。医学生将成为医疗行业的新鲜血液，他们具有的人文精神与医学知识同样重要，并与其职业道德水平密切相关。他们的人道主义精神，对患者的同情，对生命的关爱，需要点点滴滴人文精神教育的积累。

（三）有利于促进医学生诊疗思维转变

医学对技术的依赖增加，并逐渐发展成为技术主义，将医学科学

定位为纯粹的自然科学而忽略了其人文属性，将医学工作者定位为自然科学家而忽视了其社会责任，将患者视为“患病的生物体”，忽视了医患交流。国医大师裘沛然教授提出“医患相得法”，认为“医患双方的精神，如果能相得无间，对于医治各种疑难病症，无疑是大有裨益的”。医学生在为患者治疗时，应注重对待患者的态度和行为方式，让医疗行为中充满了人道主义的温情，推动医学由“生物医学模式”向“生物－心理－社会医学模式”的转变，向“人学”转变。

四、弘扬传统文化，深入挖掘传统文化中人文精神教育资源

博大精深的中华优秀传统文化蕴含着无尽的人文关怀和思索，弘扬传统文化，深入挖掘传统文化中的人文精神教育资源，对加强医学生人文精神教育具有十分重要的作用。

（一）提倡“仁者爱人”的人本理念

“仁者爱人”是儒家思想的基点，是对人的生命、价值、权利的尊重以及对仁爱的倡导和践行。《本草纲目》序中提到“夫医之为道，君子用之以卫生，而推之以济世，故称仁术”。“仁爱”是“医乃仁术”思想的核心，也是“爱人”思想的延伸，是体现和实现人本思想的过程。它主张既要以仁爱之心帮助他人，更要将仁爱理念广播于世。当代社会，随着科学技术的飞速发展和物质生活条件日益富裕，相伴而生道德危机，人与人之间关系冷漠，缺少了应有的“仁爱”精神。开展“仁者爱人”的人本理念教育，有助于建立良好人际关系，重塑中华民族仁爱、爱人的美德。

（二）弘扬“大医精诚”的职业操守

“大医精诚”是中医典籍中论述医德的一篇极重要的文献，作为医者的职业操守，要求学医者“精诚合一”。一是“精”，认为医道是“至精至微之事”，医学生必须“博极医源，精勤不倦”。医学生要精研医术，特别是在进入临床工作后，遇到工作和生活中的新事

物、新问题，要努力学习，克服困难，否则“深自误哉”。二是“诚”，要求医学生要有高尚的医德的修养，“无欲无求，先发大慈恻隐之心，誓愿普救含灵之苦”，“不得侍己所长，专心经略财物”。以“大医精诚”为代表的医者职业操守是宝贵的人文教育资源，可以为医学生人文精神培育所借鉴。

（三）彰显“天人合一”的和谐思想

“天人合一”来源于中国古代哲学思想，是中华优秀传统文化的重要组成部分，它把“天、地、人”统一起来进行分析认识，倡导和谐。人体形神合一则健康，经济发展与自然平衡合一则可持续。将“天人合一”的和谐思想与医学生人文精神教育紧密结合，有助于提升医学生对文化的认同感和归属感；将患者看成“形神合一”的自然人与“和谐发展”的社会人，有助于促进医患合作，建立良好的医患关系，为构建和谐社会贡献力量。

五、加强医学生人文精神教育的对策

人文精神的内涵与社会和时代紧密相连，是不断发展的。针对医学生人文精神的现状，我们认识到培育其人文精神的重要意义，为进一步加强医学生人文精神教育，提出以下三点对策：

（一）完善医学生教育顶层设计

1. 国家教育部、卫生部和地方教育主管部门要高度重视医学生人文精神教育。要将医学人文精神教育纳入国家精神文明建设的大视野，纳入大学生人文素质教育的总目标，纳入医德教育的一体框架，纳入建立和谐医患关系的社会要求，并以此为出发点进行顶层设计，将强化医学生人文精神教育作为现代医学教育的核心内容。

2. 各省市教育部门要从制度上对医学生人文精神教育给予保障。教育部、卫生部《关于加强医学教育工作提高医学教育质量的若干意见》中明确指出：“以多种形式开展文化素质教育，增强学生心理

健康素质，强化人际沟通能力和人文关怀精神的培养，提高学生理解文化价值的能力”。只有把医学专业教育和人文社会科学教育并重，完善制度建设，才能不断提高医学生的人才培养质量。

3. 全国医学院校要将学生人文精神教育列入医学人才培养规划。

全国医学院校要充分认识医学生人文精神教育对医学人才培养的重要性，整合校内的优势资源，加大对人文精神教育的支持力度；要不断加强人文学科的整体规划建设，努力营造良好的校园人文环境，同时开展类型多样的人文精神教育实践活动，切实将医学生人文精神教育落到实处。

(二) 拓展人文精神的教育实践

1. 组织内涵丰富的人文精神教育活动。加强舆论宣传引导，树立一批人文精神教育的典型案例，表彰一批人文精神教育的先进事迹，为医学生人文精神教育营造良好的学习氛围。同时，医学院校要积极打造人文基地品牌，采取各种方式将传统文化的弘扬生动化、鲜活化，延展物质形态的功能文明，建设以人文精神为核心的校园人文精神教育基地。

2. 重视人文精神教育与医疗实践结合。在医疗实践中加强医学生的人文精神教育，引导他们树立“以病人为中心”的价值理念，着力培养实事求是的科学态度、百折不挠的工作作风、相互协作的团队精神和勇于开拓的创新意识，增强医学生实施人文关怀的意识、能力，使其养成良好的职业人文素养。

3. 鼓励医学生参与人文社会实践活动。鼓励医学生通过人文社会实践的锻炼，使医学生在服务社会的同时了解国情、民情，体验生命、感受疾病痛苦，培养医学生的社会责任感。鼓励学生社团开展百花齐放、形式多样的系列人文艺术活动，通过专业教师的引导形成格调高雅、健康向上的校园人文氛围。

（三）推进学校人文学科的建设

1. 弘扬传统文化之“魂”。要特别注重传统文化在提升医学生人文精神中的重要作用，帮助医学生了解“以人为本、医乃仁术、天人合一、大医精诚”等传统文化理念，并从中吸取人文精神营养；以传统文化精髓和名医大家的事迹来培育医学生的人文精神，让他们爱上传统文化，得到精神养料，获取持续的动力，从而取得良好的教育效果。

2. 推进人文学科课程建设。对课程设置进行科学论证，健全课程体系，增加人文课程比重；不断完善和丰富教学结构，把人文精神教育贯彻在每门课程，特别是专业课的教学过程之中，使人文精神渗透到医学知识与技能的传授过程之中；充分利用自身人才和信息的优势资源，积极编写与实际需求相适应的综合性和案例性医学人文精神课程教材。

3. 重视人文学科科学研究。对医学伦理学、医学哲学、医学社会学等人文学科进行深入系统地研究，使医学生人文精神教育更有针对性；利用校内的人文社会科学和医学学科的优势资源建立的新型研究机构，促进医学科学与人文学科相结合；稳定与扩充科研人才队伍，保证与推进人文学科建设的可持续发展，用人文学科的研究成果反哺教育教学。

4. 加强人文教师队伍培育。加大教师队伍建设的投入力度，为教师提供资金和时间支持，给教师参加人文专业及相关专业的进修学习创造机会；采取各种措施鼓励教师提升自身人文修养，加强自身学习，认真汲取人文知识，为医学教学服务；适当引进优秀的人文学科教师，为医学院校人文学科建设和人文精神教育注入新鲜血液。

（责任编辑：谢春艳）

院校合并背景下的医院文化融合与重构

何珂 赵阳 李磊

【摘要】 本文介绍了医学院校与综合性大学合并背景下的医院文化融合与重构的重要意义和差异性,以及国内主要融合模式,并从组织文化的构建原则、职责定位、沟通方式、管理体制和考评制度等5个方面,提出了院校合并背景下医院文化融合与重构的工作建议。

【关键词】 文化建设;高等院校;医院

自上世纪80年代中期以来,随着我国高等院校结构调整和高等教育管理体制改革的推进,大批医学院校与其他高等院校组建综合性大学,改变了部分原有高等医学院校与其附属医院的“文化生态”。院校合并过程中,文化融合与重构是最为困难和复杂的阶段,只有实现了高校文化的融合与重构,才能最终实现高校全面性的融合与重构,才能进一步理顺附属医院与高校的文化遗产和共生关系。本文通过了解当前国内相关综合性大学与其附属医院的文化差异及两者之间的文化融合与重构过程,为制定有效的文化融合与重构途径提供建议。

一、院校合并方式对医院文化融合与重构的影响

(一) 联合式合并

“联合式合并”即“多个单科学校同时合并”,从而形成新的综合性大学,主要方式为强强联合和弱弱联合,如南通大学是由南通医学院、南通工学院、南通师范学院合并组建而成。在“联合式合并”的高校

第一作者:何珂,男,研究实习员

作者单位:复旦大学医院管理处,上海 200032

中,原医学院校往往成为新组建综合性大学的主体,从而在文化上占据强势地位,新组建的综合性大学较多沿袭了原医学院校的文化。因此,其重构的大学文化体系与附属医院文化融合度相对较高。

(二) 吸纳式合并

“吸纳式合并”即“医科大学单一并入”,进而组建新的综合性大学,主要方式为强弱合并,如原南京铁道医学院并入东南大学;同时也存在部分强强联合和弱弱联合,如原北京医科大学并入北京大学。“吸纳式合并”的高校,因存在一方吸纳另一方体系,文化融合方面表现为强势文化改造弱势文化,对于原多学科综合性大学而言,相对单一的原医学院校,其文化往往处于弱势地位,往往被“抛弃”掉了。新组建的综合性大学往往沿袭着原综合性大学的文化,很难因合并而加入原医学院校的文化,从而在一定时期阻断了附属医院与新组建综合性大学之间的文化关联,致使新组建综合性大学重构的文化体系与附属医院文化融合度相对较低。

二、院校合并后医院文化融合与重构模式

由于法人模式、组织架构等方面的不同,国内综合性大学与附属医院的文化融合与重构模式也不尽相同,主要呈现3种模式:

(一) 同化模式

同化模式表示为“ $A+B=A$ ”(A表示原综合性大学、B表示为原医学院校,下同),主要表现为B全面放弃自己的学校文化体系,自觉成为A的有机组成部分,B的附属医院文化也自觉融合入A的文化体系。

(二) 隔离模式

隔离模式表示为“ $A+B=A+B$ ”,主要表现为A与B保持各自文化的相对隔离或独立。这种模式表面上等同于“ $A+B=0$ ”,但对于医学这种专业化程度高、文化较为特殊的学科,若B与文化相容度很

低的 A 进行合并，这种隔离从社会学角度是一种明智之举，隔离既保持了文化的自主，同时也减少了发生文化冲突的可能，而 B 的附属医院文化将始终处于 B 原有的文化体系中。

（三）整合模式

整合模式表示为“ $A+B=C$ ”（C 为具有新文化体系的综合性大学），主要表现为 B 与 A 通过相互交流、相互融合、相互发展，先确定两个文化间的“最小公倍数”，并以此为基础，通过注入新的核心价值观，寻找两个文化间的“最大公约数”，从而形成 C。B 的附属医院文化逐步从“近 B 文化”向“近 C 文化”进行重构。这种模式的稳定性不高，选择该模式的 A 与 B 往往处于文化地位对等状态，两者之间很难做到文化平等整合。

这种整合模式可能会出现以下 2 种情况：（1）A 可能通过行政优势从组织架构上将 B 及其附属医院“巴尔干化”（即碎片化），削弱 B 的各文化载体的联合性，从而使 A 与 B 的文化融合与重构趋近“同化模式”；（2）A 彻底让 B 及其附属医院“自治化”，从而使 A 与 B 的文化融合与重构趋近“隔离模式”。因此，整合模式的文化融合与重构过程是 3 种模式中最具复杂和不确定性的。

三、关于院校合并后医院文化融合与重构的工作建议

（一）遵循发展规律，把握融合原则

医学院校与其附属医院在“医、教、研”等很多方面存在紧密的联系，天然地形成了“以医学院校为中心、以各附属医院为重要组成部分”的“大学卫生系统”，能够对其附属医院的文化产生较大影响。因此，新组建综合性大学（尤其是“吸纳式合并”）在根据自身情况进行大学文化顶层设计时，应遵循原医学院校（含附属医院）文化形成和发展的特殊规律。对原医学院校文化而言，综合性大学不应该以“求同”为目的，就将合理存

在的“异”也一并消除，而是能够“主动存异，以求大同”，即在综合性大学的文化环境中，主动维护和继承原医学院校及其附属医院特有的文化体系，并认真研究与综合性大学的文化体系的共同理念基础和文化连接点，加强综合性大学与其附属医院的联系，这样才能有效避免文化冲突，促进文化融合。

（二）明晰文化定位，分清校院职责

综合性大学和附属医院在文化融合与重构过程中均扮演重要角色，需要明晰综合性大学和附属医院的定位与职责。综合性大学应担负对附属医院的文化引领和管理功能，在大学新文化体系的顶层设计中，充分考虑附属医院这一特殊大学文化载体的文化属性和诉求。附属医院除担负医院一般的文化职能外，还需要承载和传播所属大学的文化，并积极投身所属大学的文化融合与重构过程。

（三）注重文化沟通，措施虚实结合

文化的融合过程需要不断倾听各方面的文化诉求，注重文化层面上的人际沟通，切实加强各相关方面的人文交流，制定和完善相应的策略和措施，并注重虚实结合。务虚措施包括寻找文化连接点，研究共同理念基础，塑造共同价值观，树立双赢合作理念，寻求高校文化创新等；务实措施包括推动以包容为前提的文化互动，建立和谐人际关系以及运用非正式组织参与文化融合等。同时，根据医改、教改和自身需要，科学合理地扩大综合性大学与其附属医院的工作接触面，增加在实际工作中进行文化交流和融合的机会。

（四）优化组织架构，理顺管理机制

文化的主要特性是可传播性，综合性大学的文化融合与重构过程需要大学行政体系的支持和配合。原医学院校在并入综合性大学后，部分新组建综合性大学进行了内设机构整合，原医学院校主管

文化的部门被合并或裁减。在新组建综合性大学的框架中,医口(含附属医院)管理和文化建设两项工作由不同校级领导分管,导致职能上的交叉,在一定程度上弱化了综合性大学对医口(含附属医院)文化建设的管理能力。因此,综合性大学应在机构调整过程中,应进一步明确医口(含附属医院)文化建设的专职领导和具体承办部门,不断强化附属医院文化建设的管理和协调,避免出现管理盲区。

(五) 完善文化考评, 落实奖惩措施

对于并入综合性大学的附属医院的文化建设,应制定相应的绩效考核评估方案,加大对文化建设的考评力度,进一步落实奖惩措施,从而使附属医院在做好“医、教、研”等各项工作的基础上,提高文化建设的重视程度,积极参与新组建综合性大学的文化融合与重构。

(责任编辑:何江江)

突显人文关怀 打造华山特色文化新品牌

复旦大学附属华山医院

复旦大学附属华山医院是一所具有百年悠久历史的大型综合性医院，秉承着“救死扶伤、一切为了病人”的办院宗旨，谨守“创业、敬业、改革、奉献”的华山精神，通过不断探索与实践，形成了“华山”的特色文化，造就了一个又一个的优秀文化品牌。医院先后荣获“全国卫生系统先进集体”、“全国卫生文化先进单位”、“全国医院文化优秀成果奖”、“全国医院（卫生）文化建设先进单位”等称号，并始终保持全国“模范职工之家”和“上海市文明单位”的光荣称号。

一、建立组织体系，保障措施到位

优秀的医院文化能够进一步团结和激励全院职工，为医院的改革、发展与稳定提供强有力的思想保证和精神动力，促使职工以华山的发展为己任，同心同德、同舟共济，为医院的改革发展目标而共同努力。医院完善了医院文化领导小组及工作小组，实行“医院文化建设领导责任制”，形成了院党政领导、各职能部门、各科室文化建设的“三级网络”，打开了党政齐抓共管，职工主动参与的文化建设新局面。2006年，医院党政领导研究和制定了《华山医院文化建设“十一五”规划》，对今后五年的文化建设工作进行了整体规划和部署，并每年制定分步计划、部署任务，采取有效措施予以落实。

二、科学发展文化，打造特色品牌

华山医院优秀的医院文化对内增强职工的凝聚力、成就感和荣誉感，对外树立医院的品牌与形象，增加医院的美誉度。三年来，华山医院从多方入手，凝聚医院百年的精、气、神，形成人道、博爱、奉献的“红十字精神”，敢为人先，追求卓越的“华山精神”，以人为本，和谐发展的“和谐文化”。

（一）红十字精神

品牌特色一：抗震救灾显身手

四川特大地震，华山医院作为中国红十字总会直属医院迅速做出反应，立刻成立抗震救灾领导和工作小组，在第一时间派出紧急救援队，赶往四川，救

助人数达 1403 人，开展手术 180 余台。在余震不断的情况下，仅用 52 小时在废墟上建立起闻名全国的中德野战医院，在两个多月里救治伤员 5 万多名，在当地医疗机构几乎陷于瘫痪的状态下，成为都江堰最主要的医疗机构，被誉为“生命的守护神”。华山医院的检验、制剂、设备专家受中国红十字会委派，组建起中国第一支红十字应急队，参加奥地利、西班牙 ERU 队伍的治水工作，医院还承担了接受四川伤员来沪的救治任务，以顾玉东院士为领衔专家组长，用最强的技术力量提供了最优的服务。同时，华山医院职工奉献爱心，捐赠善款 138 万元，交纳特殊党费 27 万元，共计 165 万余元，在全市卫生系统中名列前茅。华山人以高度的责任意识、大局意识和奉献精神，以团队突出的表现，赢得了社会的认可和同行的赞誉。

品牌特色二：奥运保障扬国威

华山医院拥有一套国际化的医疗保障体系，有稳定化的医疗队伍、系统化的保障方案和常态化的演练，是上海市收治外国患者的“大户”。2008 年，华山医院被奥组委指定为上海赛区唯一的奥运定点医院。华山医院各医疗保障站点和定点医院共接诊 434 人次，来自澳大利亚、阿根廷、科特迪瓦等 8 个国家的 18 名运动员得到了热情周到的医疗服务，荣获市委颁发的“奥运保障贡献奖”。

品牌特色三：志愿服务关民生

医院有专门的志愿者服务队，足迹遍及云南、甘肃、四川、新疆、江西、浙江、江苏等地和老挝、摩洛哥等国家。医院还组建医疗队为各类国际性大赛，例如 F1 中国大奖赛、特奥会等提供医疗保障。

（二）华山精神

敢为人先、追求卓越、拼搏进取、勇攀高峰是所有华山人共同的信条。华山人与时俱进，注重学习，致力于创建学习型医院、学习型科室。医院坚持培训与实际紧密联系，有针对性、系统性地组织职工开展学习活动。举办一系列寓教于乐的文化活动以加强职工的人文修养；对新职工进行入院培训以促使他们融入和传承“华山”的文化氛围；搭建学习国外先进经验的平台，与哈佛医学国际联手，定期举行合作交流项目，与美国麻省总院缔结姐妹医院，与日本北里建立人才联合培养机制，与新加坡 Packway 集团合作开展护理管理培训；

主办各学科国际临床论坛与年会，努力创造学习国际先进技术的氛围等。活动吸引了全院各层次职工的广泛参与，也显现出欣欣向荣的医院文化新气象。

在浓厚的学习氛围熏陶下，医院人才辈出。他们不仅是华山文化的体现者，而且是医院可持续发展的强劲动力，更自觉成为了医院品牌形象的塑造者，在社会上树立起了德艺双馨的华山医务人员形象。

（三）和谐文化

医院领导提出了不仅要“以病人为中心”，也要“以医务人员为根本”的工作思路。如：在手术室外专门设置医生休息室；为缓解医生的紧张与疲劳，在不影响患者的前提下，每个手术室里都播放舒缓的音乐，摆上小点心、咖啡等。事情虽小，却彰显着华山对职工无微不至的人文关怀。

除了院领导“自上而下”地主动提升职工的主体地位以外，医院职工代表也发挥着“上行下达”的重要作用，不仅监督着医院管理层行使权力，而且为医院的发展献计献策，使整个医院上下成为“一盘棋”。

华山医院日均门诊量达 8000 ~ 9000 人次，为了向病人提供更完善、更细致的服务，华山医院开上海市各大医院之先河，全面引入了 JCI 国际医院标准，一切从病人的需求出发，逐步为病人提供管理、医疗、护理、药事、临检、财务、感染等全方位的人性化服务。

三、文化建设成效显著，推进医院全面发展

华山医院以优秀的医院文化汇聚人、激励人、鼓舞人，推动着医院精神文明的不断提升。医院共收到各类表扬信件 1686 封，锦旗和匾 784 面，在重要媒体上的宣传表扬等报道多达 500 余篇。

华山优秀的医院文化融入到医疗、教学、科研和管理的各项工作中，成为了医院发展强大的推动力。近年来医院门急诊、住院等业务量节节攀升，各项业务指标名列上海市各大医院榜首。

通过积极引进 JCI 国际医院标准等步骤，华山医院的特色文化正逐步与国际先进的管理文化紧密结合，铸就了新的发展动力，推动医院大踏步向国际化目标迈进，开创华山第二个百年辉煌！

立足医院文化品牌建设 构筑和谐医院文化

上海交通大学医学院附属新华医院

医院文化是一个医院生存和发展的根本，是医院的“灵魂”。近年来，新华医院已逐步形成了“为广大患者提供便捷、温馨、优质服务”的医院文化。同时，不断完善和发展医院的领导文化、制度文化、环境文化和职工文化，为医院各项事业的蓬勃发展提供了有力的思想保障和坚实的内在动力。2009年，本院荣获“上海市卫生系统医院文化建设先进单位”称号。

一、医院文化三大品牌建设

医院文化品牌建设对医院整体文化建设具有重要的意义，只有不断创建与时俱进、个性鲜明的医院文化品牌，才能打造出具有持久生命力的医院文化。

（一）新华文汇大讲堂

内涵丰富的讲座是医院文化活力的重要表现。2008年4月，本院邀请中国社会科学院哲学所研究员、著名学者周国平先生为职工举办了一场主题为“人文精神与医生的人文素质”的精彩讲座。从2009年11月起，新华大讲堂逐步制度化，陆续邀请国内知名专家和文化学者进行了一系列高规格的讲座，为广大员工提供医教研、管理、人文等领域的思想盛宴。同时，大讲堂也为本院员工提供了一个内部分享与交流的平台，主讲者可以是科主任、医院管理者和普通员工，内容不限，可以是工作汇报、经验交流甚至艺术鉴赏。此外，新华大讲堂正计划以共建的方式与《文汇报》的讲座品牌“文汇报讲堂”联手，借助优质的媒体宣传平台，将“新华大讲堂”打造成为医疗卫生机构中具有知名度和影响力的品牌。

（二）新华医院TV

2009年10月，以医院原创视频宣传医院精神文明风貌和文化风采的新华

医院 TV 正式成立。通过公开招募主持人、DV 视频交流,把医院新闻信息、好人好事或者不足之处拍摄下来,制作成视频录像并在不同的场合播放。医院开展年度先进评选活动时,新华 TV 制作了“感动新华人物”、“激情科室”等影像资料供大家学习和参考;同时,新华 TV 记者经常捕捉一些员工在院区内的不文明行为以作警示;另外,新华 TV 还为门急诊区域电子显示屏提供医院特色专科、知名专家的视频录像。

(三)“激情新华,感动你我”年度先进评选活动

积极探索与创新评选活动机制,在全院营造崇尚先进、学习先进、争当先进的浓郁氛围。医院在 2008 年“感动新华人物”的基础上,开展了“激情新华、感动你我”评选活动。评选由“服务标兵”、“杰出青年”、“激情科室”、“感动新华人物”四个评选内容组成,通过院周会投票、院报票选、网络投票、短信投票等多种方式,结合新华 TV,共同搭建了年度先进评选宣传报道的广阔平台。

二、多层次的医院文化宣传载体

树立医院形象、提升医院品牌在医院文化建设中发挥着重要作用。近年来,本院采用了多种宣传手段,拓宽了宣传渠道,创新了宣传思路,增强了宣传活力。

(一)新闻媒体宣传

医院坚持以科学发展观为统揽,高度重视科室品牌宣传,注重发现、挖掘和利用新闻资源,突出重点学科、优势学科,充分发挥学科带头人的特色和优势。

(二)《新华医院报》

创刊于 1998 年的《新华医院报》以“更高、更新、更快、更好”为办报宗旨,紧紧围绕医院的中心工作,向社会、向员工展示新华形象,多方位、多视角反映医院医、教、研、管理的工作动态。该报曾获得上海市卫生系统优秀医院报。

(三)新华医院门户网站

2007 年,全新改版的医院门户网站以简洁明快的风格、方便快捷的链接、泾渭分明的栏目和主题设计,让访问者在网站方便查询医疗信息,为医院和公

众提供网上开放平台，增进系统内外信息互通与交流。

（四）各类宣传橱窗

各类形式多、版面精、内容活的宣传橱窗，已逐步成为公众了解医院内外的“时事窗口”和“学习园地”。近两年来，结合医院中心工作，医院共制作了“2008 北京奥运会”、“共和国六十周年”、“迎世博系列专题”等近 40 期宣传橱窗。同时，门诊的滚动宣传橱窗图文并茂地向公众介绍医院的特色专科、知名专家等相关信息。

三、“病人需求第一”的医院服务文化推动医院整体内涵建设

内涵更为丰富的医疗服务品牌是医院文化建设的重要组成部分。医院努力打造亲情化、人性化、诚信化的服务理念，逐步形成了具有新华特色的服务品牌。

（一）新华宁养院

新华宁养院成立于 2001 年 6 月 20 日，是香港李嘉诚基金会全国宁养院计划在国内建立的第 17 家宁养院，主要为江浙沪三地的肿瘤患者服务。新华宁养院成立至今，共服务了 4000 多位病人，许多患者经过宁养服务后生活质量显著提高，新华宁养院得到了广大患者及家属的一致好评。

（二）便民服务中心

遵循“设施现代化、服务人性化、管理信息化”的理念，医院上下都坚持做到于细微之处体现人文关怀。例如，新华医院设立了便民服务中心，将导医和预检功能整合到综合服务台，提供一站式的信息咨询服务，方便患者咨询与就诊；专项服务台提供检查、门诊和住院的预约、报告查询等服务，减少了患者的四处奔波；门诊信息管理系统实现了升级，网络化多点取号系统解决了多流向、多地点的排队取号难题等。

铭记伟人嘱托 谱写历史新篇

国际和平妇幼保健院

中国福利会国际和平妇幼保健院（以下简称“保健院”）是一家拥有 57 年历史、享誉全国的三级甲等妇产科专科医院。当人们走进她，首先映入眼帘的是一座端庄美丽的汉白玉女士坐像，她就是中华人民共和国前名誉主席、中国福利会国际和平妇幼保健院的创始人宋庆龄女士。宋庆龄女士用自己获得的“加强国际和平”斯大林国际奖金创立这所医院。57 年来，一代又一代“国际”人铭记宋庆龄女士“全心全意为妇女儿童服务”的嘱托，始终坚持宋庆龄女士和周恩来总理为我们提出的“实验性、示范性、加强科学研究”的工作方针，弘扬博爱精神，打造文化新名片，点亮文化新形象，锤炼文化新气质，继承好、发扬好宝贵的文化遗产，为保健院长足的发展提供不竭的源泉。

一、打造“国际”人的文化名片

“国际”人的文化名片无疑是宋庆龄女士的博爱精神和崇高形象，她是保健院历史发展的文脉源头。

1992 年 1 月，院刊《国际和平之窗》创刊，及时反映保健院医疗、科研、文化等方面动态，并为职工提供交流平台。2009 年 1 月，《国际和平之窗》改版，内容更为丰富翔实，受到广大职工的欢迎。

2006 年 7 月，“国际”合唱队成立。此后，在医院各种活动、庆典、聚会上，都能看到“国际”合唱队的身影，“国际”合唱队用歌声打造“国际”人积极向上的文化名片。

2007 年 8 月，经过近一年的全院大征集、大讨论，保健院院训、院歌、院徽终于诞生。院训“实验、示范、精诚、博爱”，院歌《爱的春天》与由和平鸽和橄榄枝组成的院徽，是保健院特色鲜明的文化名片的重要组成部分。

2008年8月,“和平之窗”子网页开通,这是在网络时代打造医院文化名片的一次全新尝试,“和平之窗”成为了保健院的网络文化名片。

二、点亮“国际”人的文化形象

保健院为全国首批“爱婴医院”,2006年至今,全院各科室不断探索人性化服务。如新生儿科在长期的临床工作中摸索出一套舒适体位棍的应用法,产房根据产妇需要优化一对一导乐全程式陪伴服务和LDR家庭化产房,妇二病区积极开展整体护理模式,而营养科则把营养课开进了病房等等。

同时,为方便患者就诊,2008年下半年,医院试行专家门诊实名制预约挂号服务。2009年3月开始,此项服务推广到所有专家门诊,有效遏制黄牛倒票现象,维护良好就医环境,有效缓解病人“看病难”问题。

此外,“国际”人广泛开展授课、义诊、捐助等形式多样的扶贫帮困活动,足迹遍布内蒙、海南、贵州、重庆、新疆等地,给当地的妇女儿童送去了先进的医疗服务。保健院还协助上海市宋庆龄基金会举办西部妇幼保健院院长培训班。通过一系列活动,把“博爱”的国际精神播撒在广袤的土地上,也把“国际”形象种植在更多人的心田。

三、锤炼“国际”人的文化气质

厚重的历史感和鲜明的时代感是“国际”人文化气质中不可缺少的元素。

每年四月清明节和八月新职工入院的时候,“国际”人都会来到宋庆龄陵园,缅怀伟人光辉一生,宣誓铭记“全心全意为妇女儿童服务”的嘱托。

每年,保健院都会举行1—2次文化专题讲座,2次以上全院学习交流会,班组学习异彩纷呈。从2007年开始,医院在原人才培养基金的基础上,每年注入业务收入的5%,为职工成长成才提供持续支持。

医院严格落实院长接待制度,每周四为院长接待职工日,畅通言路,促进医院和谐文化;工会通过职代会预备会议、提案工作培训等方式提高职代会提案质量,并认真监督考评,确保提案落实率在95%以上。

2008年9月，保健院根据上级部署，启动迎世博600天行动计划，院工会积极配合此项工作。工会广泛宣传医院迎世博口号——“迎世博盛会，献仁爱之心，创和谐医院”，共组织4期以《世博知识问答》为内容的班组学习。

近年来，“国际”人的文化建设成效显著。保健院蝉联第十三届、十四届“上海市文明单位”、“上海市平安单位”称号，保健院工会荣获“上海市医务工会先进职工之家”称号，产四休养区荣获“上海市劳模集体”、“市文明班组”、“市迎世博首批巾帼文明岗”称号。2008年适逢中国福利会成立70周年，胡锦涛总书记写来贺信，勉励我们“怀仁爱之心，倾全部之力，始终全心全意为妇女儿童服务”，这给保健院今后的医院文化建设和事业发展指明了方向。让宋庆龄的博爱精神万世流芳永放光芒，这永远是“国际”人不懈努力的目标！

以先进文化引领医院发展 用服务品牌赢得病人信赖

长宁区妇幼保健院

医院文化是医院改革发展和医院各项工作的“精、气、神”。以先进文化理念教育人、引领人、激励人，建立良好和谐的新型人际关系，为医院又好又快可持续发展提供精神动力、思想保障和文化支撑，是一项重要的战略任务。长期以来，本院正是以此为理念和思路，扎扎实实、一心一意、聚精会神抓医院文化建设，以先进的文化引领医院发展，用服务品牌赢得病人信赖。

一、文化塑魂为先导，打造医院软实力

医院实施文化发展战略，形成具有时代特征、行业特点、医院特色的文化体系。建立完善教育培训机制，实施全员培训，每年开展主题活动，把先进理念融入素质教育，植入员工心灵，牢记“尊重病人、关爱生命、母亲安全、儿童优先”的服务宗旨，弘扬“仁爱、奉献、严谨、创新”的医院精神，营造“医疗确保安全，服务使病人满意，工作让员工舒心”的和谐环境，提升了员工参

与医院发展和医院文化建设的高度使命感，激发了员工融入医院大家庭的强烈归属感。

二、严格管理为基础，形成医疗服务品牌

医院坚持管理从小事抓起，服务从细微处入手，建立一套有责任、严考核、有激励、严约束的管理机制，使抽象的理念转化为具体的行动。

在医院服务中，把先进的服务理念融入各项工作中，突出抓好“四化”服务：一是温馨化服务。我院开展了产科“一条龙”温馨服务。首创国内水中分娩，坚持开展“全面、全程一对一陪伴分娩服务”；创新“减痛五步法”，包括深呼吸，听音乐，腰骶部按摩，温水淋浴，坐减压球，放一曲轻音乐，选择不同味道的香油做按摩，让分娩更加柔和、温馨；当初为人父人母的年轻夫妇面对出生婴儿束手无策时，护士手把手培训指导，教会他们喂奶、换尿布、穿衣服、婴儿抚触和沐浴，让整个家庭育婴氛围倍感温馨。二是便捷化服务。为方便患者就诊，医院推行了一系列措施，为病人提供了快捷便利、安全有序的诊疗环境。例如，分时段预约就诊，引导病人养成文明就诊习惯，减少病人等候时间，目前产科病人预约就诊率已达100%，其他门诊达到49.5%。结合迎世博推出10项便民措施，如产科就诊与检查错峰服务、黄昏门诊、小刘热线等；建立“一卡通、电子叫号、温馨提示、候诊短消息提示、自助打印”等信息服务系统，完善“绿色通道”，加快床位周转，降低医疗费用。三是私密化服务。为了保证病人的隐私权，医院增设导医以确保一人一诊；严格执行男医生进行妇科检查时要征得病人同意，并由护士陪同的规定；病房安装磁卡门，医务人员进入病房时，必须先敲门，征得病人同意，稍等片刻后才能进入病房。此外，医院针对产科病人信息容易泄漏的问题，对涉及病人隐私等敏感信息进行加密和设立分级查询权限，严把隐私关。四是亲情化服务。尊重病人，视病人为朋友、亲人，严格执行“九有声”服务。在婴儿亲情护理时，护士会用亲情般的语言与婴儿交流，增加亲切感；在新病人入院时，护士主动迎接，递上一杯水；在孕妇蹲下不便时，护士帮助穿鞋系带；手术室护士在病人手术紧张时会握住病人的手、轻轻在耳旁安抚“别害怕，很顺利，我在旁边”。这种传递爱心、体现关爱的亲情服务使病人感到员工不是亲人胜似亲人。

此外，医院坚持不用护工，住院患者的日常生活护理全由护士负责，每个病区推出各自护理品牌，把“专业化、温馨化、便捷化、私密化、亲情化”的人性化服务特色渗透到每个细节。文汇报曾在头版头条刊登了《长宁妇保院140条“军规”培养亲人护士》的报道，医院服务文化建设经验在市卫生系统精神文明建设大会、全国首届人文医学研讨会上用于分享和交流。

医院以病人满意度为根本，坚持做到对每一个不满意病例进行跟踪调查，对每一个建议认真分析，对每一例不规范当场纠正，对每一个问题找出薄弱环节并加以改进，对每一例个案考核通报，落实责任。本院还聘请社会监督员、市民巡访团，用“第三只眼睛”看医院，“把脉”、“开方”，促进持续改进。

三、职工参与为主体，构建内部和谐文化

一是参与励人，丰富民主管理内涵。以院务公开为载体，公开群众关心的热点、焦点、敏感点，引导职工群策群力，寻找对策，好中选优，并对采纳的建议予以奖励，激发了职工参与民主管理的热情和主人翁责任感。职工对院领导班子的满意度始终保持在95%以上。

二是机制激人，实现共同价值观。医院一方面出台了以服务质量、数量为主的绩效分配方案；另一方面设立各种奖项，每年评选各类先进和服务明星，大力弘扬先进事迹；同时对优秀员工直接聘任，做到精神、物质、事业、目标激励相结合。

三是凝聚和人，提升员工主体地位。发挥合力，健全网络，全方位做好关心人、激励人、凝聚人的工作，协调各方利益，着力心理疏导和减压，使员工拥有阳光心态。同时开展多种群众文化活动，形成和谐文化氛围，以内部和谐促外部和谐。

先进的医院文化，丰富的服务品牌，使我院赢得了广大病人信赖，病人纷至沓来，医院文化建设已经成为我院各项工作不可替代的重要组成部分。我院将坚持以人为本，探索人文医学发展的新思路、新途径、新方法，让医院文化之树枝繁叶茂、生生不息！

发展生物制品 保障人民健康

上海生物制品研究所

上海市生物制品研究所创建于 1949 年 9 月，主要生产血液制品、预防制品、基因工程产品以及各类诊断试剂，陈竺部长特为我所题词：“发展生物制品，保障人民健康”。我所时刻牢记自己的社会责任，以“为人类提供安全有效、优质的生物制品”为宗旨，以“创国内引领、国际一流生物制品企业”为目标，以“科技兴所、规范经营、质量至上、追求卓越”为核心理念，全力打造以质量文化为中心的企业品牌文化体系。近几年来，我所经济一直呈现着持续、稳定增长的发展势头，先后被评为上海市生物医药行业诚信企业，A 级纳税等级、品牌企业、技术先进单位等。

一、质量文化

“生物制品乃生命制品”。我所将质量文化作为企业文化的核心组成部分，把全员质量管理思想精髓融入到企业文化建设中，以质量创品牌、以质量占市场、以质量谋发展，企业的社会效益和经济效益持续稳定增长，“上生”品牌已成为上海市唯一一个生物制品的著名商标。

“质量管理是企业经营的生命线”。我所全力推行全员质量管理，从提高员工素质、深化质量意识着手，充分调动全体员工的质量责任心，形成人人关心质量的良好局面。同时，建立了各层次的制度、规程、细则、标准和记录，从上到下层层控制，形成一个完整的质量管理体系，使员工对每项操作都有章可依、有法可循。除了加强软件建设，还加大对硬件的投入，以先进的硬件设施来保证质量。两年中成品合格率达到 99.5% 以上，共接受 GMP 现场检查 22 次，全部顺利通过。

二、品牌文化

精心维护品牌是企业文化建设的重要内容，企业品牌不仅是技术和劳动的

产物，而且是员工理想和奉献精神的结晶。“上生”品牌文化的核心内容是打造上生品牌、开拓培育市场、塑造诚信理念、提供优良服务，其战略方向是立足华东、面向全国、走向世界。

三、创新文化

创新是发展不竭的动力。新研发大楼的落成，标志着上生所科研复兴的到来；以三位海归专家为主力军的学科带头人有效地推动科研管理工作，对青年科研人员进行传、帮、带、扶；学术沙龙、课题汇报、座谈会等多种形式活跃了科研气氛，搭建了良好的科研交流平台；《科研成果奖励条例》的颁布（最高奖额达到 500 万元）激励科研人员加快科研的自主创新能力建设，营造所内浓厚的学术氛围。截止 2008 年 12 月，所内人员已经成功申请到国家和地方的科研专项基金约 1400 万元左右，为本所的科研开发拓宽了资金渠道。科研紧密围绕“四出一进”（出人才、出论文、出声音、出产品、引进吸纳外来新技术和科研基金）工作任务，努力促进科研工作的良性发展。此外，本所还与长宁区政府和上海市交通大学联合组建上海市上生慧谷生物科技园，探索了一条“产、学、研”相结合的创新之路，并获得了“上海市企业技术中心”的称号。

四、人才文化

人力资源是第一资源。近年来，本所加大人才引进力度，为企业的后继发展逐步积蓄了力量。同时加强内部培养，广泛开展各类技能、综合素质培训，以及生物制品专业班、班组长以上管理技能培训班等，其中仅 GMP 培训全年参与者就达到了 7000 人次，对于考试合格且成绩优秀的员工给予学费全免及相应的奖励。为了全面提升管理人员素质，所里组织中层管理人员述职竞聘会、青年管理人员拓展、班组长交流培训会等。此外，还开设英语、日语班，努力培养更多的复合型人才。

五、和谐文化

经历了甲子沧桑的上生所有着深厚的企业文化和人文底蕴，“社会责任”

是本所企业文化内涵的重要传承。在抗震救灾活动中，全所上下紧急动员，加班加点生产疫苗，随时接受国家调配，第一时间向灾区发运赈灾制品。我所职工积极参加各类公益活动，如向贵州省捐赠乙脑疫苗 350 万人份，捐助孤儿院等。此外，所内部也秉承着和谐发展的理念，所领导深入基层、倾听呼声、了解民意，坚持企业发展成果与职工共享。积极开展各类活动，丰富职工业余生活，促进企业和谐发展。例如，劳动竞赛激发创造力，技术比武提高职业技能，弘扬劳模精神引领员工岗位建功立业，读书沙龙促进职工思想和文化素养的提高，周末课堂将所核心价值观融入职工精神文化生活等。

六、环境文化

上生所认真开展环保绿色单位建设，创造清洁、美观的所容所貌，绿化面积覆盖率达到 27.4%，连续被评为“上海市花园式单位”和“爱国卫生先进单位”。同时，还被评为“上海市卫生系统文明单位”。

“团结、奋进、健康、辉煌”是上生所建所六十周年的所庆主题，也是对企业文化新的提升和凝炼。上生所团结奋进地走过了风云激荡的六十年，从事着健康事业，具备健康的企业运行体系，并将继续为人民的健康事业担负起神圣的职责和光荣的使命，走向新的辉煌！

（责任编辑：王力男 彭 颖）

送:

世界卫生组织驻华代表处、世界银行驻华代表处
卫生部相关司局、卫生部卫生发展研究中心、卫生部统计信息中心
中国医学科学院医学信息研究所
美国中华医学基金会合作单位
上海市市委、市人大、市政府、市政协相关部门
各省市卫生厅（局）政策法规处
上海市卫生局局领导及有关处室
上海市各区（县）分管副区（县）长、各区县卫生局
相关医疗卫生单位
全国部分高校和研究机构



研究 传播 交流 影响

Research Dissemination Communication Impact

上海市卫生发展研究中心

Shanghai Health Development Research Center (SHDRC)

中国 上海

Shanghai China