

扬大附院

党建引领“五大战略”谱写高质量发展新篇章

近年来,扬州大学附属医院持续强化党建引领,部署实施“人才兴院、专科强院、质量立院、服务树院、文化育院”五大战略,积极探索公立医院党建与业务深度融合的实践路径,谱写公立医院高质量发展新篇章。

人才兴院,汇聚发展新动能

扬大附院积极探索“纳才引智”创新方式。在院党委的坚强领导下,制定医院人力资源发展规划,完善人才引进机制,大幅提高人才引进待遇,不断探索校院联合引进、团队建制引进和柔性引进等多种模式,成功引进各类高层次人才57名。

医院将“引进人才”与“培养人才”并重,启动英才培养工程,实施“扬帆计划”“卓越计划”,引进、培养各类博士94名,医学博士总数已超130名。医院现有高级职称职工610人,享受政府特殊津贴专家4名,突出贡献中青年专家18名,江苏省医学重点人才7名,江苏省“333工程”人才24名,“科教强卫工程”青年医学重点人才7人,扬州市“科教强卫工程”医学领军人才5人、医学重点人才14人,国家级专业委员会委员26人、省级专业委员会副主任委员11人、市级专业委员会主任委员15人。

强化科研引领,医院设置专职科研岗,加强公共研究平台建设,近年来,医院获批国家自然科学基金35项,获批的纵向省级及以上科研项目及经费均创历史新高,位列全省三级医院前10名;获省级新技术引进奖18项,各类专利370项,SCI论文累计发表341篇。

构建“三系三中心”教学管理体系,近年来新增教授、副教授20人,硕博导师增至160人,年接收20所院校近500名医学专业来院实习,年承担理论授课任务3000多课时,获省级以上教改课题立项10项。妇产科、内科创成国家级住院医师规范化培训基地。

专科强院,强化核心竞争力

扬大附院健全完善专科发展规划,结合院区功能定位,调整专科发展布局,重点加强平台科室建设,加快发展专科特色诊疗技术,推进多学科联合诊疗模式。目前,扬大附院有省级临床重点专科12个、市级临床重点专科26个、临床专科亚专业方向120个。同时,医院积极鼓励临床各科室开展新技术、新项目,大力发展微创技术,各种内镜、介入手术推陈出新,先后共完成申报新技术181项,多项技术为省、市首次开展的急危重症救治技术。

持续强化重点学科建设。消化内科获批扬州市“十三五”科教强卫工程临床医学中心,成立了国家消化病临床医学研究中心扬州大学附属医院分中心、扬州大学消化病研究所、扬州大学心脏大血管病研究所和扬州市胰腺病重点实验室;心血管内科创成国家级房颤中心和高血压达标中心,与北京大学分子心血管病学教育部重点实验室共同创建扬州市重大心血管病前沿创新重点实验室;呼吸与危重症医学学科通过国家级PCCM专科规范化建设论证;健康管理中心获批“全国健康管理示范基地”;妇产科获批江苏省妇幼健康重点学科;儿科和影像科获批扬州市科教强卫重点学科;儿科获批全省首批新生儿保健特色专科建设单位。

同时,扬大附院先后被确立为国家脑防委高级卒中中心、全省第二批区域性胸痛救治中心、区域性创伤救治中心、省级孕产妇危急重症救治中心和省级新生儿危急重症救治中心。

质量立院,增强群众安全感

2021年,扬大附院成立了心脏大血管中心,引进了王强教授团队。在王强团队的推动下,医院抽调10名来自心脏大血管中心、心血管内科、麻醉科、重症医学科、超声科、介入放射科等领域的博士,组建心脏大血管中心MDT。此举打破了过去以科室为中心的传统设置,创立了以疾病、患者为中心的诊疗模式。

为有效提升医疗质量安全的精细化管理水平,医院以“公立医院高质量发展”为方向,建立健全医疗质量管理体系,将医疗质量安全管理融入专科能力建设,完善医疗服务全生命周期的医疗质量安全监管体系,形成以合理诊疗、病历质控、制度监管、非计划手术与不良事件监控为主体的过程质控体系和以数据评价为主体的终末质控体系。

医院推进临床路径和日间诊疗服务,实现单病种费用控制,床位使用率得到提高,全院平均住院日从8.5天降低至6.5天。省级临床重点专科重点技术开展率达90%以上。同时优化感控人员专业结构,实施网络化和体系化管理,建立了院感防控长效机制,开展“三合理”评价,抗菌药物使用强度控制在每百人/天35DDDs,药占比下降至24.95%。构建院内公共卫生体系,完善监测预警处置机制,提升重大疫情应急处置能力。

服务树院,提升患者获得感

不断提升患者的获得感、幸福感,扬大附院医院推出“预约制MDT”,患

者只需一个电话提前预约,肺结节团队、心脏瓣膜病团队、结直肠癌团队、儿童慢性咳嗽团队、炎症性肠病团队等12个MDT团队的专家们将根据患者需求,为其订制最适合的个性化诊疗方案。

深入推进改善医疗服务行动,医院建立起以人为本的智能化、个性化服务流程。持续优化信息智能服务,全面推行预约诊疗,使患者就医“挂号可预约、就诊有引导、叫号能提醒、报告速呈现、付费少跑腿”。运行入院服务中心,开设高级专家门诊,新增特色专科门诊50个、MDT门诊团队12个,年门急诊服务量150万人次,出院患者服务量年7万人次,手术量年均增长18.6%,患者平均候诊时间缩短至29分钟。拓展“互联网+护理服务”,在扬州率先上线“网约护士”。提升服务的深度和广度,医院跨区域牵头11家三级医疗机构成立医疗集团,推进消化道疾病筛查等公益项目,派出10批次50余名医务人员援疆援陕。

文化育院,筑牢精神软实力

医院以党建为引领,全员参与医院文化建设,凝练了医院核心价值观,确立了“精勤、至善、精诚、至仁”的院训和院徽、院歌。先后通过提高职工公积金缴费基数、住房补贴和餐补补贴标准,优化职工体检套餐,开办职工子女暑期托管班等方式,大大提升了职工的幸福感和满意度。

在这样的良好文化氛围下,医院员工学模范、争当模范蔚然成风,涌现出“全国抗击新冠肺炎疫情先进个人”“全国卫生计生系统先进工作者”“国家卫健委优质护理服务表现突出的护士”“江苏省优秀共产党员”“江苏最美巾帼人物”“江苏省先进工作者”“江苏省十大医德标兵”“江苏省三八红旗手”等一批先进典型人物,医院也被表彰为“江苏省文明单位”。

仇上斌 陆康洁

南通为新录用公务员定制“成长档案”

入职两年多,南通崇川经济开发区青年公务员徐思蔚的“成长档案”已记满了厚厚一本,其思想状态和工作表现一览无余。“新录用公务员建立个人‘成长档案’,让人不仅能够感受到自身的成长动态,更能及时查漏补缺,更好把握‘成长黄金期’。”南通市委组织部职能处室负责人表示。

怎样强化新录用公务员跟踪培养力度?南通市大力实施“青苗培优”培养计划,通过纪实档案的方式及其制度建立,帮助年轻干部扣好“第一粒扣子”,为新录用公务员管理、考核、监督提供重要参考依据。“成长档案”主要围绕“成长有迹可循、管理有据可依”的目标,通过自主记录、

单位核验、组织考评,对新录用公务员入职前三年学习培训、实践锻炼、调查研究等情况开展纪实、分析、反馈,实现全过程跟踪管理。

“‘成长档案’全景展现新录用公务员的成长质态、能力素质和德才表现,通过积分评定和对比分析,组织能够及时调整培养策略,做到因材施教。”南通市委组织部明确,将依据“成长档案”开展培养期满考核,选树优秀典型推荐列入相关培养计划,特别优秀的可优先晋升职级,评定为“较差”等次的将调整岗位,延长培养期,最大限度激发他们的潜能,提高综合素质。

夏高宇 温哲

泗阳县城厢街道“部站融合”促进效能倍增

泗阳县城厢街道积极探索实施基层人武部与退役军人服务站融合建设,通过场所、人员、业务共建共享,实现资源集约使用,促进工作效能倍增。

一是场所融合。投入40万元按标准统筹配置人武部和服务站功能室,其中办公室、资料室、活动室、荣誉室、党建室等诸多多功能单元共享使用,使有限的办公资源得到充分利用。同时,投入20万元同步实施社区民兵连与社区退役军人服务站融合建设,实现办公、活动场所共享。

二是人员融合。街道人武部、服务站各有工作人员1-2名,部站融合前分属人武、民政两个条线管理,工作上各干各的,均面临事务

繁杂、人手不足的难题。实行部站融合后,两部门统一由街道人武部长管理,街道“部、站”、社区“连、站”均实现人员合署办公,工作统筹安排,在人数不减的前提下有效提升了工作效率。

三是业务融合。人武部、服务站发挥各自优势,在业务上分工协作、紧密配合,为军人提供从入伍到退役的“一站式、全周期”服务。以征兵工作为例,人武部与服务站共同为应征青年提供征兵和优抚政策咨询,共同举行新兵欢送仪式、开展新兵家访、悬挂光荣牌,实现征兵与优抚工作无缝对接,既避免了大量重复劳动,又提升了服务对象满意度。

李成

泰州海陵城西街道“三个聚焦”擦亮党建服务品牌

近年来,泰州市海陵区城西街道坚持党建引领,以群众需求为出发点和落脚点,加强资源统筹协调,凝聚多方力量,打造党建服务品牌,强化组织功能、民心诉求、服务落实,不断提升居民幸福指数。

聚焦党建激活红色动能。着眼统筹强部署。各村居党组织书记牵头,根据辖区人口、资源等情况,通过党群会议等征集居民意见,确定24个党建服务项目,增强村居党组织在各项事务的核心作用,加强党建与业务融合,已有7个社区服务品牌荣获十佳。着眼党员强示范。充分发挥社区党员干部、在职党员和党员志愿者先锋模范作用,创建党员积分管理、年度考评机制,激励党员参与社区环境整治、矛盾调解、老人日间照料等志愿服务和社区治理。着眼队伍强力量。开展村干部培训、成蹊讲坛等培训,邀请社区名师讲授服务品牌打造经验,增强基层干部专业素质;组织金牌社工述比、社区服务品牌提升会,提高党组织书记对品牌理念、服务举措等的认识。

聚焦社情民意,以问题导向提升服务质效。抓好民意收集。由社区“两委”带队,实地走访调研收集群众需求,做好登记,分类整理形成问题台账;通过放亮项目发挥党员作用,在开展活动宣传、志愿服务时了解群众想法、听取群众建议。摸清民生需

求。细化网格划分,发动专职网格员,加强日常走访巡查,走街串巷深入群众掌握网格动态,畅通网络和居民间的交流;利用网格党支部定期开展支部活动,进行常态化民意征集。加强民情沟通。充分发挥楼组、党员堂屋、党员会客室等阵地作用,社区不定期开展党群协商茶话会、民情商谈会,强化与居民良性互动,拓宽群众反馈渠道,找准社区服务的正确方向。

聚焦多元参与,以共商共建完善治理格局。强化组织联建,发挥大党委效用。联合辖区企事业单位、共建单位党组织,发挥各自资源优势,开展文艺展演、消防知识科普、法律援助、心理疏导等活动,增强社区治理力量,提升基层工作水平和服务群众能力。加强三社联动,凝聚服务合力。挖掘社区资源,组建专业社工队伍、志愿服务团队、社会组织专业服务队,形成三社联动服务体系;项目化购买社会组织服务,依需提供青少年兴趣班、老年合唱、瑜伽、义诊等专业化服务。深化群众参与,激发内生动力。完善志愿者积分兑换制度,鼓励居民参与志愿活动,开展“亲邻结对”“睦邻活动”等,提供助老互助等服务;针对重大的民生项目开展民主商议、“书记会客”,用互助互治的理念引导居民共商发展。

郭孟琪 吴萍萍

蝶舞宁晨 绿领新农人翩翩起舞的“梦”

近日,南京六合马鞍第五届“蝶舞宁晨·兰香马鞍”精品蝴蝶兰展顺利举办。在宁晨花博园里,一盆盆蝴蝶兰整齐地排列在苗床上,有的清新淡雅,有的娇俏可爱,盛开的花朵宛若一只只蝴蝶翩翩起舞,优雅动人……

这片花海的主人,是来自六合马鞍的一名花卉园艺师,更是当地的一名绿领新农人,他叫杨金生。20多年与花卉相处的时光里,他对产品、对服务的钻研“细到骨子里”:模拟市民家中温度、灯光搭配挑选花色、改进不同包装方式减少影响……经过不断努力,娇贵的蝴蝶兰终于让他变成亲民的“假花”,翩翩“飞入寻常百姓家且绚丽不败。

作为一名绿领新农人,他既有智慧又有爱心。他经常开展结对共建文明实践站,邀请青少年孩童参观花卉基地,科普蝴蝶兰及其他花卉植物种植养护知识,同时还会免费赠送蝴蝶兰,希望他们懂得陪伴与守护。同时,宁晨花博园还开展特色乡村振兴调研、新消



费·直播助农等活动,让更多人发现植物的自然美好,打造美好清新的多彩家园。

“保持热爱,一直进步,才不会被淘

汰。”在杨金生看来,各行各业成功的背后都是无数的探索和坚持,做一行就要做到坚守初心、精益求精,这才是绿领新农人工匠精神的最好诠释。过去

的几年间,他带着蝴蝶兰荣获众多奖项;未来的时间里,他坚信蝴蝶兰会到更多更远的地方,承载着他的“梦”翩翩起舞。

马鞍轩

金湖县纪委监委“三项机制”严防“灯下黑”

“这是给你本人的‘警示单’,在三季度反向测评中,部分监督对象和群众反映你在工作中有口气大粗,以势压人的情况。当然也不排除别人存在偏见或表达不满,希望你能正确看待,客观检视,做到有则改之、无则加勉,继续担当作为。”这是金湖县纪委监委监督检查室同志向反向测评异常的纪检干部送达作风“警示单”时的场景。

近年来,金湖县纪委监委严格落实省市纪委“打铁必须自身硬”要求,以市纪委“纪检监察系统队伍强基攻坚工程”为抓手,狠抓队伍作风建设,通过完善内控机制,强化警示教育,开门接受监督,持续防治“灯下黑”,着力打造一支政治素质高、忠诚干净担当、专业化能力强、

敢于善于斗争的纪检监察铁军。

完善内控机制。制定《县纪委监委请示报告事项及责任清单》,规范请示报告事项32项,促进纪检干部提高政治站位,树立规矩意识、规范职务行为。修订《机关管理制度汇编》,健全完善办公例会、保密安全、即时报告等37项规章制度,将监督管理寓于日常经常,着力打造模范机关。出台纪检干部网络行为规范,严格群的设立条件,区分工作群、兴趣群,要求做到慎言、慎转、慎传。常态化开展内控检视,坚持分层分类谈心谈话,开展“反向测评”,对苗头性、倾向性问题及时提醒警示。

强化警示教育。召开全县纪检监

察干部警示教育大会,通报全市及相关地区纪检监察系统干部违纪违法案件,以案为鉴。组织120余人次赴法院、在线旁听公职人员职务违法犯罪庭审,“零距离”接受警示教育,真切感受党纪国法威严和违纪违法惨痛教训,做到心有所畏、行有所止。严格党内组织生活,委领导、党组织书记带头讲党课,深刻剖析当前纪检干部违纪违法典型案例主要特点,结合单位存在的问题,进一步强化警示教育,明确纪律要求。

开门接受监督。从社会各层面择优选聘18名特约监察员,注重搭建工作平台和活动载体,积极听取意见建议,推动纪检监察机关主动接受民主

监督、社会监督。建立112名纪检监察干部廉政档案,每年对个人重大事项等按比例进行抽查,切实加强日常监督,让所有纪检干部习惯于在被监督的环境下工作。推进家风建设,开展“廉政家访”,随机走访纪检监察属、近邻、社区工作人员,听取评价和意见,引导和督促纪检干部和家属共同筑牢纪律防线。

“纪检干部作为党自我革命的重要力量,要以更高标准、更严纪律要求自己,坚持‘刀刃向内’、自我监督,把严防‘灯下黑’融入工作部署和日常管理全过程,始终保持永远在路上的清醒。”淮安市纪委监委监督检查室负责人如是说。

汤浩 刘飞

姜堰:建立“四优四差”机制,实现“两头冒尖”干部全过程闭环管理

“区里建立了‘四优四差’机制,坚持严管与厚爱结合,激励和约束并重,实现了对‘两头冒尖’干部的全过程闭环管理,有效提升了党员干部的工作质效。”泰州市姜堰区梁徐街道党工委书记左丞介绍说。

据了解,今年以来,姜堰区创新“抓两头促中间”思路,制定了《关于“两头冒尖”干部激励管理的实施办法》,引导全区广大党员干部向好看齐、向好而行。

通过“推优推差”,实现全员管理

由组织部“挂钩联系考察组”根据日常考察情况“推”,区领导根据分管条线部门、挂钩联系镇街园区干部表现“推”,相关职能部门根据重点工作督查检查、

专项巡察情况“推”,单位“一把手”结合对班子成员进行年度综合评价“推”,通过“四轮”刚性推荐后,由区委组织部通过数据分析、事例分析、比较分析、条件分析等四个维度,开展综合分析研判,研究确定“两头冒尖”干部名单。

通过“谈优谈差”,实现及时管理采取“个别谈”与“集体谈”相结合的方式,对“优秀干部”开展鼓励谈话、关爱谈话,及时帮助解决工作中遇到的问题,对“后进干部”开展提醒谈话,出现重大失误、造成严重影响的可即时谈话,视情形进行函询、诫勉。单位主要负责人一般由常委组织部长或分管(挂联)区领导“谈”,其他区管、部管干部一般由组织部分管负责人或

委托单位主要负责人“谈”,其中特“优”、特“差”的可实行提级谈话。今年以来,共对18名干部开展了谈话。

通过“培优训差”,实现精准管理将“优秀干部”纳入讲师团队,传经验、授方法,通过“示范讲”发挥典型引领作用,积极营造争先先进、争创特色、争创贡献的浓厚氛围。针对“后进干部”,实行“思想导师”+“业务导师”的“双导师”帮带制,差别化开展教育培训,对“政治素质不高”“工作状态不优”的,组织赴红色基地开展党性教育培训;对“工作能力不强”“工作业绩不好”的,举办“后进干部回炉班”;对“工作作风不实”的,选派到房屋搬迁、疫情防控等吃劲负重岗位锻炼。

杨颖 鲍健婷

