

# 医院安全工作会议制度 县医院工作会议 讲话稿(模板9篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

## 医院安全工作会议制度篇一

同志们：

今天我们在这里召开20xx年度医院工作会议，就是为了回顾和总结20xx年的工作，发扬成绩，找出差距，早算盘、早准备、早计划，理清20xx年工作思路，明确目标，突出重点，提高认识，统一思想，坚定不移地推进医院持续、稳定、健康发展。

20xx年是医院工作转入业务建设的转折年，全体职工克难战困，勤恳工作，全面完成了20xx年工作目标任务，各项工作齐头并进，增强了大家的工作信心，激发了工作热情。在医院20xx年工作计划中，突出“一个中心”和“三个重点”，确定8大工作目标，并对开展工作提出了躯体做法和要求，请大家围绕目标任务，创新工作，认真落实。为适应工作需要，医院全体职工工作分工有所调整，是结合医院工作需要的责任共担，是为了更好地开展工作，医院是一个有机整体，分工不分心，不能搞各自为政、划条块势力范围。对工作分工，我认为有三个原则：我对上级负责，分管领导对我负责；我对分管领导负责，分管领导要对职工负责；职工对领导负责，职工对自己负责。

下面，我就贯彻落实这次会议精神，促进医院可持续发展再

讲几点意见：

## 一、进一步勤奋学习，苦练内功，不断提高自身综合素质

这个话题，我和大家讲了5年多了，年年讲，年年改，年年总有小进步，就是效果不显著。关键是不少医务人员没有意识到学习的重要性，更没有意识到不学习的危害性，学习可以长知识长见识，学习可以强内功强素质，如果说一个团队学习与不学能决定一个单位的荣辱兴衰，那么团队综合素质的高低能决定一个单位的生死存亡。此话绝非危言耸听，很难想象如果是一群不学无术，素质低下的人，他怎么能托起人民医院希望的明天？只有一个高素质的群体，一个学习型的团队，才能确保单位的健康可持续发展，才能确保单位的长治久安，繁荣富强。

## 二、进一步解放思想，更新理念，不断强化跨越争先意识

面对近两年来医院的快速发展，不少同志时刻保持着清醒的头脑，都会自觉地去寻找自身的不足，检查存在的差距，来鞭策和鼓励我们积极工作。也有少数同志感到很满足，很了不起，有点安于现状，殊不知，这几年，各家兄弟医院都在大踏步的跨越式前进，我们既不是最苦的，也不是最忙的，更不是最好的。我这样说，决不是否认我们已经取得的成绩，我也不是看不到我们的发展优势，我们正在通过全体医务人员的共同努力，创造我们的前所未有的发展机遇，但我更担心的是我们会在成绩、优势和机遇面前反而沾沾自喜、掉以轻心，在激烈的挑战中因循守旧、不求创新，在困难和问题面前更是畏首畏尾、驻足不前。如果这样，历史的延续可能保住了我们这一代人衣食无忧，但医院的未来在这里将会失去依托，优势和机遇只能是昙花一现。正所谓：“机不可失，时不再来”，能否抓住机遇，就看谁的思想更解放，行动更迅速，作风更顽强，措施更扎实；机遇具有挑战性。所谓“天予不取，反受其殃，时至不迎，反遭其累”，就是这个道理。在今后的各项工作中，我们一定要解放思想、更新观念，不

断强化拒绝平庸、追求卓越、抢抓机遇跨越争先的意识，勇于向强者亮剑，与高手过招，自强不息，敢为人先。

### 三、进一步求真务实，真抓实干，不断巩固责任落实机制

要促进医院可持续发展，作风是关键，我们必须大兴求真务实之风，“重实情，说实话，干实事，求实效”，一切从实际出发，真抓实干，力戒做工作只停留在提出口号、指标和思路的层面上，停留在会议、文件的原则要求和一般号召上，不认真深入研究如何操作落实，拿不出推进工作具体措施的浮夸之风。不尚空谈，对院党委确定的各项工作，都要一抓到底，见到实效。一要任务分解抓落实。对刚才布置的今年各项工作任务，要结合各自实际，认真做好深化细化具体化的工作。要精心制定工作方案，采取有力措施，做到任务到人、目标到岗、责任到位。还要制定详细的工作计划和明确的时间表，一环紧扣一环，保质保量地按时甚至超额完成任务。二要明确责任抓落实。要合理划分工作层次，明确工作责任，形成各负其责、层层落实的工作机制。三要团结协作抓落实。医院是一个由临床、医技、药剂、职能等多个部门组织的有机整体，要在工作中充分发挥各个部门的作用，就需要各个部门履行好各自的职能，相互协作，相互支持。对于工作中出现的相互扯皮、相互推诿，严重影响工作任务的完成和工作质量提高的人员，要加大考核和处罚力度。全院每一名党员干部都要带头做团结的先锋，协作的模范，要以创建“和谐医院”和“和谐科室”为己任，影响和带动广大职工，实现科室之间，干群之间，同事之间的广泛团结，心往一起想，劲往一处使，形成相互配合、相互支持、相互关爱、团结和谐的人脉关系，使同志们在一个和谐的大家庭中，共同围绕医院发展这一主题而努力工作；四要兢兢业业抓落实。我们全院广大干部职工要把全部的心思放在工作上，把全部的精力花在落实上，把全部的本领用在发展上，少说多干，不做评论员，争当实干家，进一步树立当医务人员就是要甘于吃苦、乐于奉献的正确导向和良好风尚。通过这些措施，大力弘扬正气，弘扬团队精神，把医院建设得更好，

树立我们良好的社会形象。

#### 四、进一步深化改革，开拓创新，不断增强核心竞争能力

医院改革与发展的成功标志就是社会满意度、信任度不断提升，业务工作量不断增加，医院核心竞争能力不断增强。医院要在快速发展的知识经济时代实现可持续发展，就必须进行大胆的改革和创新，用改革的思路突破体制机制上的束缚，用创新的办法破解发展中的难题，否则，医院的发展就如无米之炊，无源之水，被市场所淘汰。今后我们在用人制度和科技创新上要进一步强化“以发展定进退，凭实绩用干部”的用人导向，对有突出贡献的同志实行重奖，对德才兼备的同志予以重用，对不事张扬、不图名利、不计得失的同志多加关心，大胆支持改革者、宽容失误者、鞭策空谈者、激励开拓者，使能者有动力、庸者有压力。一定要让想干事、能干事、干成事、不出事的同志有用武之地。

#### 五、进一步加强党建，端正行风，不断促进又好又快发展

实现医院又好又快发展，关键在于以群众路线教育为指针，全面加强党风廉政建设、思想作风建设和干部队伍建设，为医院的发展提供有力保障。

一是加强党风廉政建设。我们要不断推进制度的完善和创新，要充分认识制度在源头治腐中的重要作用，结合工作实际，进一步建立完善内部管理制度，加大对药剂、设备、基建、人事等重点和热点岗位的管理和监督，逐步建立起结构合理、配置科学、程序严密、制约有效的工作运行机制，努力形成用制度管权、按制度办事、靠制度管人的有效机制。二是加强行风建设。行风是院风的具体表现，直接反映的就是人民群众的口碑。我们要以创建“无红包医院”活动为抓手，切实加强行风建设，建立长效管理机制，常抓不懈。从我做起，从身边的点滴小事做起，努力为病人提供温馨优质的服务。平时的工作中要注意发现、培育和宣传精神文明和思想作风

建设中涌现出来的先进典型，坚持以科学的理论武装人，以正确的舆论引导人，以高尚的精神塑造人，努力在院内营造一种诚实守信的社会环境和道德氛围，切实把医务人员的职业道德教育和诚实信用教育纳入精神文明建设之中，自觉接受社会和公众的监督，增强服务规范化的透明度，为文明创建提供有效的工作机制。

三是加强队伍建设。全体中级以上干部要带头加强学习，不断更新知识，提高实际工作能力，把自己锻炼成为高素质的综合型管理人才，善于从一定高度把握大局，提高组织协调、调查研究、开拓创新的能力，只有这样，才能担当起医院改革与发展的重任。要进一步深化干部选拔任用制度改革，坚持德才兼备的原则，完善公开、平等、竞争、择优的选拔制度，积极推行竞争上岗，努力形成广纳群贤、人尽其才、才尽其用、充满活力的用人机制；建立干部能上能下、能进能出的淘汰机制；完善重点岗位定期交流制度。注重年轻干部的培养，真正把政治成熟、思想坚定、业务过硬、纪律严明、作风优良的优秀人才选拔到管理岗位上来。注意挖掘和培养有一定发展潜力的人才，要从青年医务人员中有针对性地选出一批骨干人才，把他们培养成德技双馨，在专业上能够独挡一面，在社会上有一定影响力的学科带头人，为医院发展不断注入新生力量。

同志们：新形势、新机遇、新任务给我们提出了新的更高要求，医院改革发展时不我待，医院建设事业工作任重道远，让我们在党的群众路线教育的指引下，在县委、县政府和县卫生局的正确领导下，认真贯彻落实科学发展观，坚持以人为本，解放思想，锐意进取，务求实效，以饱满的热情和坚定的信心，圆满完成20xx年的工作任务，共同为推进医院的全面协调可持续发展做出新的贡献！

## 医院安全工作会议制度篇二

医院一个充满矛盾的地方，有生离死别，有生病的人对新生的然然希望；有新的生命诞生，有人永远的离开这个世界。下面是本站小编给大家整理的医院工作会议领导讲话，仅供参考。

同志们：

我们医院是一个专业性非常强的业务单位，大家平时工作都很忙，所以，我一贯主张要尽量少开会，开小会。把大家的时间充分让给患者，全力做好医护服务。这是我们所有工作的出发点和落脚点，这一点大家要时刻牢记。刚才几位院长分别就各自分管工作做了布置，并就我们在“解放思想”大讨论活动和“新解放、新跨越、新崛起”大讨论活动中征得的意见和建议提出了具体可行的整改措施。这些都是经过班子会议研究确定的，我完全同意。下去主要就是抓好落实的问题。下面我就工作落实这个问题提几点具体要求。

说到“落实”，词典上的规范解释是“（政策、计划、措施等）落到实处，得到实现”。所谓“落”，就是向下，也只有向下落，然后才能“实”。我就没有听说过“升实”这一说法，实在说“升”就不可能“实”。这就引出一个问题，什么是“下”？“上、下、左、右”等这样的概念，是有参照物的，是相对参照物来说的。在我们的医疗活动中，就实行的有“三级医师查房制”，医院管理实行的有“层级负责制”等等……这都是对上下的一种规范、要求。相对院领导来说，职能科室是下；相对职能科室来说，临床医技科室在下；相对临床医技科室来说，患者在下；这里的“下”，是结构图表上的表示，并不是实际意义上的。更准确图表的应该是，以患者为核心，临床、门诊、医技等部门围绕患者服务，医务、护理、感控、后勤、保卫等部门围绕临床医技服务在最外层。这就要求职能科室围绕临床工作服务，临床科室围绕患者服务，从而形成全院职工围绕患者服务的局面。诊断、治疗、沟通是服务，管理、督导、检查也是服务，是不同形式的服务，但核心都是针对患者的服务。要求全院职工一致向下、

向内用力，围绕患者需求用劲。患者的需要永远是我们服务的目标，“止于至善”是我们的最高目标和永远追求。

第二点，就是“没有任何借口”。“没有任何借口”体现的是一种负责、敬业的精神，一种服从、诚实的态度，一种完美的执行能力。我们需要的正是具备这种精神的人：他们想尽办法去完成任务，而不是去寻找任何借口，那怕看似合理的借口。我院绝大多数职工尤其是在座的中层干部，都有着强烈的责任感、事业心和主人翁精神，有几个主任像赵志超主任、唐润霞主任、张素香主任等，都是带病坚持工作，轻伤不下火线，医院叫多休息都不休息。心中时刻想着医院，心中时刻装着患者。能够想病人所想，急病人所急，大局意识清，全局观念强。每每想起，一股暖流不时在心头涌动，让人总是感动不已。但是，也有个别同志，尤其是年轻同志，表现的就有明显的差距。一种是自己眼里没有活，看别人忙前忙后，自己不知道该做些什么；一种是面对领导安排不知道怎么干，不知活大活小，眉毛胡子一把抓，不懂轻重缓急，谷子糜子摊一场；最差的就是有极个别人，无病呻吟，小病大养，偷奸取巧，好吃懒做。不干活还说词多，不是在努力想如何把工作保质保量及时完成，总是在想如何找借口踢皮球推责任不但自己干不了活或不干活，还总挑干活人的不是。俗话说，“洗碗的婆娘打碗多”，但并不是说打碗的婆娘就一定是好婆娘。这个道理我还是明白的。

“落实”就要求我们时时、事事都要从大处着眼，从小处着手，认真细致做工作，各人干好各人的事。什么是各人干好各人的事？这个我已经讲了若干遍，今天再讲一遍。各人干好各人的事包含三个要素，一是各人要知道自己的事情是什么？这是前提，是基础，如果都不知道自己的事情是什么，那大概就是糊涂虫一个。二是要知道自己的事情应该怎样干？这是过程，这是经历，是一个方法论的问题。如果不知道自己的事情应该怎么干，就像一只没头的苍蝇，东飞西撞，忙前忙后，不知所以，没有结果。也可能是南辕北辙，出力不小，结果不好，出力越大，结果越差。三是要知道自己的事情应

该干到什么样?要知道自己的事情干到什么样子才是100分，自己现在干到的样子能得多少分。差距在哪里，怎么想办法去弥补，去迎头赶上。

在上周五下午在职能科室的政治学习会上，记得那天是9月20日，我说过，年怕中秋月怕半，眨眼间，距离年底已经只剩整整100天。马上就要过去四分之三。今天还是这个话，下去各科室都要对照自己年初制定的目标任务，查漏补缺，制定措施，倒排计划，该拿劲的要拿劲，该努力的要努力。“医院管理年”工作是卫生部在全国医疗卫生行业开展的一项重大活动，经过几年的开展，对医院的各项工作都有所促进和提高，我们要不断深化。十月份，我们将抽调有关人员，组织一次模拟检查，对各科室的工作进行督导摸底。也要评出个一、二、三来。还有办公室负责组织针对我院目前所有轮转学生的定岗考核。由医务科、护理部、感控办全面配合，就以“三基三严”为主要考查内容。出题的面要全、要广，难易要适中。划定一个分数线，考过了再定岗，考不过继续轮转学习。还有就是门诊的工作，今年由于各种原因，目前我院的门诊工作量距离目标任务还相差较远。据统计，截止8月底，门诊接诊31656人次，仅完成全年目标任务的54.6%。各科室都要重视门诊工作的开展，现在我们各临床科室都有自己的门诊，形成了前后一条龙的良好局面，目前重要的是要利用好、发挥好门诊的作用。要保证门诊的按时开诊、正常工作，有条件的科室都要固定专人坐诊，可以三个月、半年一轮换。坐诊期间就不再病房值班，一心坐好门诊就是功劳。为了这个事，我知道，罗院长、唐主任等已协调多少次，大多科室好些，个别科室依然我行我素，自以为是。你说你的，我做我的，一说“嗯、嗯、嗯”，一查“哼、哼、哼”，干说就是不落实。一问总是有借口，批评比谁都委屈。非常不好。一句话，就是没有认识到门诊工作的重要性，就是有些主次不分明，就是糊涂。还有设备科的工作，明天就要由市采购办为我院组织公开招标采购cr<sub>1</sub>黑白b超、骨科c形臂等设备，要全力做好服务工作，提前要认真考虑，细致准备，办公室要做好配合。我听说，我院各科室的现有设备帐

目还没有登记清楚，要抓紧登记完整，糊涂帐怎么管理，管到底都是糊涂的。总务科的帐呢？清不清，自己要做到心中有数。保卫科的工作，最近是人员齐备，兵强马壮，几位同志吃苦耐劳、认真负责，马上就要进入冬季，工作还要进一步加强。听说实验高中接连几个晚上丢失职工摩托车，还有一晚上有人持刀闯入学生宿舍偷盗，惊醒学生后，用刀架在学生脖子上演变为抢劫，情节严重，性质恶劣。给大家提个醒，安全是牵涉到各科室、每个人的具体事，并不只是保卫科的事。各科室、各部门都要积极行动起来，要做好职工、患者及家属的宣传教育工作，人人提高警惕。保卫科要加强督导、巡查，防火、防贼、防抢、防止打架斗殴，做到人防、物防、技防三结合。昨天下午，我院组织职能部门人员对各科室的安全工作进行了一次大排查，没有发现明显隐患。大家可能也听说了，昨天下午3点半左右，弘农路、新华路交叉口西南角路灯突然倒塌，当场砸倒两名行人，据称其中一人当场死亡，另一人到医院后抢救无效死亡。说这啥意思？安全责任无小事，责任落实要具体。像这几天风很大，医院门诊小楼顶的宣传版面、楼房内部各处的悬挂物品、锅炉烟囱、病房楼顶屋檐的灰块等等，都要再仔细检查，该加固的加固，该更换的更换。总之，要全院动员，全员行动，在我院掀起一个干事创业的高潮，大干苦干100天，确保各项工作任务全面完成。

昨天财务科已经将上半年的奖金发放到大家的个人帐户上。标准呢，还是去年后半年的标准，从400到40，按职务、职称等共分为10级12等，今年新增加一级就是工作多年一直不能考取职称的，原来是按转正定级的相应标准发放，就形成个别没证的和已经考取资格的人发放同样的奖金，这有些不公。可能会有同志想，今年我们的业务收入都有增长，为何奖金不能增长？我给大家分析一下，1至6月份业务收入461万元，工资及福利发放为1497633元；1至6月份业务收入585万元，工资及福利发放为1694400元，还有我们今年已经和将要购置的医疗设备投入将达到200万元。再加上水电费用、卫材消耗增长幅度较大，实际上可能都要吃住老本了。这一点，希望大

家回到科室，一定要向职工耐心解释，医院是兼顾到职工的眼前利益和长远利益，经过慎重研究，才作出的决定。而今年的下半年我们就要发放绩效工资。这里要给大家讲一个概念，“奖金”和“绩效工资”的区别。“奖金”是根据科室或个人在某一项或整体工作中所作出的成绩而给予的奖励。“绩效工资”是指按照一定的考核标准，对各科室的工作质量、工作数量、业务收入、成本消耗等方面进行综合核算后的工资。奖金可以事先约定，也可事后研究确定，比较灵活；而“绩效工资”是算出来的，是由“规矩”定出来的“方圆”，算出来多少就是多少，谁也无权改动、调整。大家可能已经听出来了，我们要算帐了。我们卫生事业是政府实行的带有一定福利性质的社会公益事业。既有公益性，又有福利性。这也就是说为什么将我们确定为差额事业单位。政府财政对我们也有支持，但只是很小的一部分。不像人家教育是全额事业单位，职工工资、办公经费等全由财政负担。这也就明确了我们在很大程度上就是一个经营单位，是带有一定福利性质的经营单位。应该承担必要的社会责任和义务。比如无主病人的救助、诊治，重大、突发事件的医疗救护，比如这次含三聚氰胺奶粉患儿的筛查等等。也就决定了我们在内部必须实行一定形式的成本效益核算。不算帐就不知道盈亏，不算帐就无法计划开支，不算帐那只能是糊涂帐。医院的算帐要兼顾到“公益性”、“福利性”和“价值性”三个方面。所谓“公益性”，就是我们公立院所承担的社会职责，具体表现就是在业务数量上，我院的门诊病人、住院病越多，才能说明我们解决的群众问题多，整体贡献大。我们再说公益性强，社会效益好，没有工作量怎么能算对社会贡献大？所谓“福利性”，就是体现在医院的自身积累发展要好。职工的工作条件、患者的诊疗环境要得到逐步改善，不断提高。就是说医院要不断发展。诊疗设备要不断更新，诊疗水平要不断提高，要能够让群众享受到更加优美的环境、更舒适周到的服务。“价值性”就是每位职工个人劳动付出的回报。医院是一个相互分工、密切协作的技术单位，大家承担的工作不同、岗位各异、职责有别、权力差异，可以说每个科室、每个人都是不尽相同的。通过绩效考核的结果，

在一定层面上反映出我们各科室、不同人员对医院的贡献大小，从而也就是体现出个人的价值。具体的考核方案尚在讨论、酝酿、修改，近期将要出台。今天我在这里先给大家吹吹风。医院对职工的保底工资可能要调整，差额部分将纳入绩效考核。考核方案简单说就是科室收入减去成本，剩余部分院科两级按不同比例分成，科室所得部分即为绩效工资。临床科室收入大概包括挂号费、诊查费、治疗费、床位费、护理费、手术费等。科室成本主要分两大类，一类是固定成本，主要指人员工资、房屋床位费用分摊、设备折旧、管理费用分等等，另一类就是可变成本，主要指水电费、卫材消耗、办公用品消耗等等。这一块是可以通过强化管理得以控制的。这里有几点要求和希望。一是大家都要开始琢磨在科室内部进行考核的办法。以前我们没有绩效考核，奖金通过研究确定后直接发放到个人，有缺点，但自有它的优点。缺点是科室主任在科室内部没法进行考核，也就是无法进行奖惩，大家干瞎干好一个样，干多干少一个样，有平均主义的嫌疑，有吃大锅饭的说法。科主任觉得管理起来好像是权利不够、力度不大、效果不好，部分职工干事创业的积极性不高。干活、工作主要是凭个人对医院的感情与良心来做的。但优点也是非常明显的，科室主任能够全心全意抓质量，一门心思搞管理，不用考虑职工的分配平衡等问题。就今年前半年奖金发放的方法上，医院班子也曾经考虑过把奖金一次性发给科室，由科主任按照每位职工的工作情况进行考核发放。但考虑到我们的科室主任从来没有做过此类工作，加上可能对上半年的工作情况也没有进行过认真的分析考核，可能发放不成，有些无法下手的感觉。经过慎重研究决定还是直接发放给个人。今天我在这里提前说一下，下半年可能就要按考核情况发放，大家要对每个人的工作情况认真记录。医院把钱发给科室，由科室经考核再发给每个人，这种方法的优缺点与我们现行的方法正好相反。在其他医院都存在过这个问题。科室主任要权力，给了权力又不会用，或者用不好。具体到分配就是不知道如何把医院发给科室的钱再行二次分配到每位职工。医生可能还好办，有工作数量、有业务收入等指标，具体到护士就有难度，如何分配好，各人想自

己的办法。从现在起就慢慢想。二是要正确对待绩效考核。任何一个方法都具有两面性，大家要用辩证的方法看问题、思考问题。比如说我们现行的奖金发放办法，它在我院的发展进程中发挥了极其巨大的作用，自有它的实用性和一定的科学性。也就是说，按照职务、职称高低发放奖金，就是在一定程度体现出了各级人员所承担的责任与义务。一般来说科室主任就是比副主任操心多、责任大，就是可以多拿一点奖金，主治医师就是比住院医师在临床中的责任、作用重要，就应该比住院医师多得一点奖金。关于这一点，我们在新的考核方案中还要有明确的规定，比如科室主任就可以拿到科室职工平均奖金的1.5倍以上，由科室主任自行掌握。当然了，现行奖金发放办法也有它的不足。我不再一一列举。那是不是我们将要实行的新的绩效考核办法就没有缺点呢？绝对不是。就不存在没有缺点的方法。只是看大与小、多与少而已。中国有句古语说，“人不患贫而患不均”。我们现行的奖金发放办法，其中重要一条就是“均”，而我们将要推出的绩效考核办法其核心就是要打破“均”，实行多劳多得，鼓励竞争，鼓励创新。实际点说，原来的“均”，就包含着“不均”，多劳就没有多得；将要实行的“不均”，也就是“均”，干多干少不一样嘛。这就必将带来新的问题，那就是如何认识和看待新的差距。当然了，在新的方案制定中我们要坚持的原则，一是质量第一，效率优先，兼顾公平；二是向临床一线、医技科室倾斜。但是，只要是核算，结果就绝对不可能是一模一样的，要是那样我们就不算帐了，算那有什么意思。其主要原因就是各科室的工作质量、业务量、业务收入、成本消耗等等都是不同的。但其核心就是要体现出“多劳多得”这一社会主义分配原则。大家要理性的思考、正确的对待可能出现的工作中的问题和不足。任何一项制度的出台，都有一个修订完善的过程，都会有痛苦的。我们要看主流、看大局，主要看它对我院的整体工作的影响和作用，甚至是长远的影响力和推动作用。我们不可能今天推出实行，明天有人提意见，后天就开始修改调整。哪一辈子也调不成个好办法来。推行绩效考核是在广泛征求了各阶层职工意见的基础之上推行的，是医院的一项重要战略决策，体现了广大职

工的心声和要求，因此也要大家给与更多的理解和支持。推出绩效考核方案还有很多的准备工作，具体时间未定，今天就算吹风，大家知道这个事就行。

借这个会议，再说一下当前的一项中心工作，那就是食用含三聚氰胺奶粉患病婴幼儿的筛查救治工作。昨天下午在市电信局六楼会议室参加了全省关于此项工作的一个电视电话会议，河南省副省长宋璇涛、卫生厅厅长马建忠出席会议，马建忠厅长通报了前一阶段全省卫生系统对食用含三聚氰胺奶粉患病婴幼儿的筛查救治工作的情况，共计筛查545413人次，治疗2316人次，其中重症19人次，无死亡病例。并对下一步的工作作了安排部署。宋璇涛副省长从提高认识、强化救治、加强沟通、做好宣传等方面提出了具体要求。会后在灵宝会议现场，市卫生局马宽荣局长通报了我市食用含三聚氰胺奶粉患病婴幼儿的筛查救治工作，截止22日下午6时，共筛查6698人次，发现患病63人，有1人住院治疗已出院，其余在门诊观察治疗。冯俊珍副市长对下一步工作提出要求，一是提高认识，高度重视；二是加强宣传，正确引导；三是明确职责，做好服务；四是采取措施，强化责任追究。冯市长要求要取消节假日，取消黄金周，要全力以赴，确保灵宝不发生一例患儿死亡事件。关于食用含三聚氰胺奶粉患病婴幼儿的筛查救治工作，按照上级部署，从9月18日下午开始，我院开始免费筛查，主要是针对婴幼儿开展黑白超和尿常规免费检查。截止23日下午已经免费筛查850人次，发现有问题的患儿12例。参与此项工作的同志加班加点，不叫苦，不叫累，大局观念强，认真负责，值得表扬。按照卫生局公布的统计数据，我市现有5岁以下儿童约有3.8万人，就按有一半儿童吃奶粉计算，就有将近2万人次需要检查。目前已检查的约三分之一多，不到一半。同志们，任务依然很艰巨，任重而道远，要做好打硬仗和持久战的准备。我们公立医院肩负有此项责任和任务，除了努力完成工作，别无选择。具体工作安排，以医院通知为准。

谢谢大家！

同志们：

今天我们在这里召开20xx年医院工作会议，刚才，院长代表院委会作了一个很好的工作报告，回顾总结了我們20xx年所取得的成绩，明确了医院20xx年的工作目标和任务，对今后一段时间的工作进行了很全面的部署，达到了总结经验、认清形势、统一思想、凝聚人心、鼓舞干劲的目的，体现了科学发展观的要求，符合我院当前的实际。此外，大会还进行了总结表彰，各科主任向院长递交了目标责任书。下面，我就贯彻落实这次会议精神，促进医院可持续发展再讲几点意见：

## 一、进一步勤奋学习，苦练内功，不断提高自身综合素质

这个话题，我和大家讲了5年多了，年年讲，年年改，年年总有小进步，就是效果不显著。关键是不少医务人员没有意识到学习的重要性，更没有意识到不学习的危害性，学习可以长知识长见识，学习可以强内功强素质，如果说一个团队学习与不学能决定一个单位的荣辱兴衰，那么团队综合素质的高低能决定一个单位的生死存亡。此话绝非危言耸听，很难想象如果是一群不学无术，素质低下的人，他怎么能托起人民医院希望的明天？只有一个高素质的群体，一个学习型的团队，才能确保单位的健康可持续发展，才能确保单位的长治久安，繁荣富强。建议同志们有时间重读《钢铁是怎样炼成的》这本书，记住保尔·柯察金的话“当我们回首往事时，不为虚度年华而悔恨，也不因卑鄙庸俗而羞愧……”静下心来，读几本好书，做一点学问，给自己多一些积累和内涵，给他人多一点帮助和影响。记住伟人们的谆谆教诲，“学习，学习，再学习”，“对自己学而不厌”。

## 二、进一步解放思想，更新理念，不断强化跨越争先意识

面对近两年来医院的快速发展，不少同志时刻保持着清醒的头脑，都会自觉地去寻找自身的不足，检查存在的差距，来

鞭策和鼓励我们积极工作。也有少数同志感到很满足，很了不起，有点安于现状，殊不知，这几年，各家兄弟医院都在大踏步的跨越式前进，与近邻的泰兴、姜堰、东台、大丰、海门、海安、启东等县级人民医院比，我们既不是最苦的，也不是最忙的，更不是最好的。我这样说，决不是否认我们已经取得的成绩，我也不是看不到我们的发展优势，我们正在通过全体医务人员的共同努力，创造我们的前所未有的发展机遇，但我更担心的是我们会在成绩、优势和机遇面前反而沾沾自喜、掉以轻心，在激烈的挑战中因循守旧、不求创新，在困难和问题面前更是畏首畏尾、驻足不前。如果这样，历史的延续可能保住了我们这一代人衣食无忧，但医院的未来在这里将会失去依托，优势和机遇只能是昙花一现。正所谓：“机不可失，时不再来”，能否抓住机遇，就看谁的思想更解放，行动更迅速，作风更顽强，措施更扎实；机遇具有挑战性。所谓“天予不取，反受其殃，时至不迎，反遭其累”，就是这个道理。因此，在今后的各项工作中，我们一定要解放思想、更新观念，不断强化拒绝平庸、追求卓越、抢抓机遇跨越争先的意识，勇于向强者亮剑，与高手过招，自强不息，敢为人先。

### 三、进一步求真务实，真抓实干，不断巩固责任落实机制

要促进医院可持续发展，作风是关键，我们必须大兴求真务实之风，“重实情，说实话，干实事，求实效”，一切从实际出发，真抓实干，力戒做工作只停留在提出口号、指标和思路的层面上，停留在会议、文件的原则要求和一般号召上，不认真深入研究如何操作落实，拿不出推进工作具体措施的浮夸之风。不尚空谈，对院党委确定的各项工作，都要一抓到底，见到实效。一要任务分解抓落实。对郭院长刚才布置的今年各项工作任务，各科室要结合各自实际，认真做好深化细化具体化的工作。要精心制定工作方案，采取有力措施，做到任务到人、目标到岗、责任到位。还要制定详细的工作计划和明确的时间表，一环紧扣一环，保质保量地按时甚至超额完成任务。二要明确责任抓落实。要合理划分工

作层次，明确工作责任，形成各负其责、层层落实的工作机制。四个督查组要切实履行职责，及时组织力量，定期进行督查，严格考核奖罚，确保责任落实。要强化责任追究，对那些贯彻执行院党委决策态度不坚决、措施不到位，未能及时完成目标任务，或对医院的重大决策无动于衷，合意就执行，不合意就不执行，甚至只顾局部和小团体利益，造成不良影响和不应有损失的，要追究有关领导和直接责任人员的责任。三要团结协作抓落实。医院是一个由临床、医技、药剂、职能等多个部门组织的有机整体，要在工作中充分发挥各个部门的作用，就需要各个部门履行好各自的职能，相互协作，相互支持。对于工作中出现的相互扯皮、相互推诿，严重影响工作任务的完成和工作质量提高的人员，要加大考核和处罚力度。全院每一名党员干部都要带头做团结的先锋，协作的模范，要以创建“和谐医院”和“和谐科室”为己任，影响和带动广大职工，实现科室之间，干群之间，同事之间的广泛团结，心往一起想，劲往一处使，形成相互配合、相互支持、相互关爱、团结和谐的人脉关系，使同志们在一个和谐的大家庭中，共同围绕医院发展这一主题而努力工作；四要兢兢业业抓落实。我们全院广大干部职工要把全部的心思放在工作上，把全部的精力花在落实上，把全部的本领用在发展上，少说多干，不做评论员，争当实干家，进一步树立当医务人员就是要甘于吃苦、乐于奉献的正确导向和良好风尚。通过这些措施，大力弘扬正气，弘扬团队精神，把医院建设得更好，树立我们良好的社会形象。

四、进一步深化改革，开拓创新，不断增强核心竞争能力

五、进一步加强党建，端正行风，不断促进又好又快发展

实现医院又好又快发展，关键在于以xx大精神为指针，全面加强党风廉政建设、作风建设和干部队伍建设，为医院的发展提供有力保障。

一是加强党风廉政建设。在xx大讲话中提出，在坚决惩治腐

败的同时，更加注重治本、更加注重预防、更加注重制度建设。我们要按照《建立健全教育、制度、监督并重的惩治和预防腐败体系实施纲要》要求，坚持惩防并举，强化源头管理。我们要不断推进制度的完善和创新，要充分认识制度在源头治腐中的重要作用，结合工作实际，进一步建立完善内部管理制度，加大对药剂、设备、基建、人事等重点和热点岗位的管理和监督，逐步建立起结构合理、配置科学、程序严密、制约有效的工作运行机制，努力形成用制度管权、按制度办事、靠制度管人的有效机制。

二是加强行风建设。行风是院风的具体表现，直接反映的就是人民群众的口碑。我们要以创建“无红包医院”活动为抓手，切实加强行风建设，建立长效管理机制，常抓不懈。今年结合局党委关于开展“一切为了人民健康”优秀服务品牌活动的要求，我院将开展“ ”、“ ”、“ ”等活动，从我做起，从身边的点滴小事做起，努力为病人提供温馨优质的服务。各科室在平时的工作中要注意发现、培育和宣传精神文明和思想作风建设中涌现出来的先进典型，坚持以科学的理论武装人，以正确的舆论引导人，以高尚的精神塑造人，努力在院内营造一种诚实守信的社会环境和道德氛围，切实把医务人员的职业道德教育和诚实信用教育纳入精神文明建设之中，自觉接受社会和公众的监督，增强服务规范化的透明度，为文明创建提供有效的工作机制。

三是加强队伍建设。全体中层以上干部要带头加强学习，不断更新知识，提高实际工作能力，把自己锻炼成为高素质的复合型管理人才，善于从一定高度把握大局，提高组织协调、调查研究、开拓创新的能力，只有这样，才能担当起医院改革与发展的重任。要进一步深化干部选拔任用制度改革，坚持德才兼备的原则，完善公开、平等、竞争、择优的选拔制度，积极推行竞争上岗，努力形成广纳群贤、人尽其才、才尽其用、充满活力的用人机制；建立干部能上能下、能进能出的淘汰机制；完善重点岗位定期交流制度。注重年轻干部的培养，真正把政治成熟、思想坚定、业务过硬、纪律严明、作

风优良的优秀人才选拔到管理岗位上来。注意挖掘和培养有一定发展潜力的人才，要从青年医务人员中有针对性地选出一批骨干人才，把他们培养成德技双馨，在专业上能够独挡一面，在社会上有一定影响力的学科带头人，为医院发展不断注入新生力量。

同志们：新形势、新机遇、新任务给我们提出了新的更高要求，医院改革发展时不我待，医院建设事业工作任重道远，让我们在党的xx大精神的指引下，在市委、市政府和卫生主管部门的正确领导下，认真贯彻落实科学发展观，坚持以人为本，解放思想，锐意进取，务求实效，以饱满的热情和坚定的信心，圆满完成20xx年的工作任务和“ ”发展规划，共同为推进医院的全面协调可持续发展做出新的贡献！

各位新同事：

下午好！

先自我介绍一下，-----。我20xx年从调入本院，在医院工作3年。作为一名护士，这3年中，一直觉得自己工作的很开心，也许有忙累苦，但是心灵却不觉得疲惫。我自己这样总结，因为自己的理念和文化的取向能跟医院的工作文化达到一致，才会让我有一种快乐工作的内心感受。或者说，我喜欢这所医院，是因为喜欢邵逸夫医院的文化。今天，我和大家一起分享我所感受到的医院文化。

新人刚进医院，都想尽快适应工作。适应工作包括学习工作所需要的技能，知识。但有时会有这样的问题，即使你会做所有的工作，你仍然觉得自己并不能融入到工作团队中，在人群中，会时不时感觉孤独。那么，怎样和新的同事很快的拥有共同的工作语言，拥有一份工作的默契，在精神气质上，体现出你是邵逸夫医院的员工呢？我想，只有真正融入到医院的主流文化当中，你才是真正适应了新的工作，并且，能够在这个团队中，发挥你的更多作用，自身得到职业的发展。

我想问在座各位，什么是样的工作是一份好工作呢？薪酬/舒适的工作环境/自我发展的机会/快乐的工作/有意义感/-----我想有很多。这些中，除了薪酬，其余的各项都和医院文化相关，如果你能很好融入整个医院的主流文化，那么，你也能够感觉到工作的快乐和拥有更多成长的机会。

说到我们医院的医院文化，大家很熟悉“给您真诚、信心、爱”，但是要在工作中真正的做到，不容易。我想，大家在今后的工作生涯中，会有对这句话的意义更多的自身的诠释，也会有各人不同的理解。在我理解中的邵逸夫医院的组织文化，还包括以下这些内容，我用几个词语来形容。

第一个词语caring关爱关爱是医务工作者的永恒的主题语。以一颗虔诚的心去做每一件和患者的相关的事情，这是每一个医务人员的本分，或者说，这是我们应当要遵从的工作哲学。另外，作为一个员工，你要付出关爱的对象不光是病人，还有你身边的每一位同事，创造一种人与人之间相互的尊重和关心的工作环境，是我们每一位的职责。

从医院的管理制度中，我也读出了关爱。就护理部来说，很多管理措施的出台都是基于关爱员工，如：建立同事间的支持组织和交流委员会、照顾到个人需求的排班、对护士夜班问题的关注、对护士职业发展的关注等等。我想，医院的管理的种种举措，无不是建立一个人性的工作环境，让我们给病人以更真诚的爱。

## 第二词语态度决定一切

一个人的能力，分为技能，知识，和态度。有一个很有意思的小游戏-----

这个小小的游戏告诉我们，足以使人成事者，态度居于首位。我们做事，无论是完成工作的职责也好，还是完成科室的一些集体的事务，最要紧的是有一份热忱和乐观积极的心态，

凡事热忱参与，主动学习，这样才能学的更多，成长更多。只要你努力积极去做事，你一定会有所收获。在一个团队中，每一个人都有不可替代的作用，要积极的参与到整个工作团队的事务中。有人说，我只是刚刚毕业的生手，我能为科室做什么呢？是的，也许你不能做什么，但是你至少可以为这个团队摇旗呐喊，鼓鼓劲。

你以怎样的方式来工作，是积极主动、追求卓越、还是消极被动、得过且过、投机取巧，全取决于你自己的选择。当然，你也因此选择了你自己的未来。

### 第三个词语professional提供专业性的服务

医院去lomalinda去进修的回国人员，曾经带回这样一张图片，很让我深思。图片上是一个西装革履，带着礼帽的黑人大叔，举手投足是一个十足的绅士。他的工作是病房楼前的接待员，负责管理病房楼前的轮椅。当入院的病人需要轮椅时，他负责提供轮椅并把他们送到病房。即使是这样一份简单的工作，他非常认真甚至虔诚的对待，并为之自豪。他每天绅士般的风度迎接病人和过往行人，笑容可掬。并且自豪的说，因为这份工作，他会好几门的外语会话。他把工作看成是上帝安排的任务。很惭愧的说，我，我们在他面前都相形见绌。我们作为一个专业人员，是不是更应该更敬畏我们的工作，以一种专业的态度做好我们的每一项工作。为每一个病人提供专业的服务。

### 第四个词语团队精神

医疗护理工作，是一种团队的工作，一个人能力再大也不能完成病人的整个诊疗过程。因此，医院特别强调“teamwork”<sup>□</sup>团队精神的含义，包括协作、帮助和寻求帮助、重视信息的沟通和交流、懂得欣赏他人、经常相互鼓励，当然，这一切都因为我们有一个共同的目标，为病人提供高质量的医疗服务。

有一句话说得好：小医院管理靠经验、大医院管理靠制度、优秀的医院管理靠文化。我想我们的医院文化也不是以上短短几个词语能涵盖的，我们医院还年轻，刚过了10岁的生日，医院文化还需要更好的建设。在座各位，在今后的工作生涯中，在融入已有的医院文化的同时，一定还会有自己的感悟，在邵逸夫医院文化中添加你们每个人独特的色彩，与医院一起成长，成为医院建设和发展的主流力量。

另外，今天要提的最后一个词就是□makemawhole.这是lomalinda

的健康理念，在这里送给大家的意思是，不仅是各位在工作中以此为理念，

给病人全面的关爱和治疗，同时也祝各位在医院工作生涯中，获得个

人的成长，身体健康，人生充实和愉悦，心灵宁静而快乐。

makeyourselfwhole.谢谢大家。

## 医院安全工作会议制度篇三

时间：2011年12月6日

地点：门诊2楼会议室

参加人员：院委会领导及职工代表

会议听取院长工作报告，对医院办院指导思想、发展规划、重大改革方案、财务工作报告及其他有关医院发展的重大问题提出意见和建议；讨论通过医院提出的职工聘任、奖惩、分配改革的原则、办法及其它与职工权益有关的重要规章制度；

审议决定有关职工生活福利事项;对院领导班子及医院多方面工作进行评议调查;听取职工代表提案征集情况的. 报告。

大会认为，一年来，全院上下以科学发展观统揽工作全局，紧紧围绕医院发展的中心任务，不断夯实基础，锐意进取，各项工作取得了全面的提升与进步。代表们一致认为新一届的领导班子执政管理能力强、思路清晰并有很好的凝聚力、创新力，带动职工为医院的建设与发展做出了杰出的贡献。大会提出了要继续以思想建设为中心，进一步加强领导班子凝聚力;以业务技能为培养重点，努力提高个人业务技能，更好的促进医疗工作全面开展。会议指出，在面临新形势、新任务的情况下，只有巩固加提高，奋斗加创新，才能让医院的发展再上一个新台阶。大会号召全院广大干部职工要进一步开拓进取，进一步重视发挥职代会的凝聚力和创造力，不断完善民主管理监督制度，提高民主决策、管理水平，以更加崭新的姿态、饱满的热情和勇往直前的进取精神为团河中心卫生院求发展，促进提高的新局面而努力奋斗！

## 医院安全工作会议制度篇四

各位新同事：

下午好！

先自我介绍一下，-----。我20xx年从调入本院，在医院工作3年。作为一名护士，这3年中，一直觉得自己工作的很开心，也许有忙累苦，但是心灵却不觉得疲惫。我自己这样总结，因为自己的理念和文化的取向能跟医院的工作文化达到一致，才会让我有一种快乐工作的内心感受。或者说，我喜欢这所医院，是因为喜欢邵逸夫医院的文化。今天，我和大家一起分享我所感受到的医院文化。

新人刚进医院，都想尽快适应工作。适应工作包括学习工作所需要的技能，知识。但有时会有这样的问题，即使你会做

所有的工作，你仍然觉得自己并不能融入到工作团队中，在人群中，会时不时感觉孤独。那么，怎样和新的同事很快的拥有共同的工作语言，拥有一份工作的默契，在精神气质上，体现出你是邵逸夫医院的员工呢？我想，只有真正融入到医院的主流文化当中，你才是真正适应了新的工作，并且，能够在这个团队中，发挥你的更多作用，自身得到职业的发展。

我想问在座各位，什么样的工作是一份好工作呢？薪酬/舒适的工作环境/自我发展的机会/快乐的工作/有意义感/-----我想有很多。这些中，除了薪酬，其余的各项都和医院文化相关，如果你能很好融入整个医院的主流文化，那么，你也能够感觉到工作的快乐和拥有更多成长的机会。

说到我们医院的医院文化，大家很熟悉“给您真诚、信心、爱”，但是要在工作中真正的做到，不容易。我想，大家在今后的工作生涯中，会有对这句话的意义更多的自身的诠释，也会有各人不同的理解。在我理解中的邵逸夫医院的组织文化，还包括以下这些内容，我用几个词语来形容。

第一个词语caring关爱关爱是医务工作者的永恒的主题语。以一颗虔诚的心去做每一件和患者的相关的事情，这是每一个医务人员的本分，或者说，这是我们应当要遵从的工作哲学。另外，作为一个员工，你要付出关爱的对象不光是病人，还有你身边的每一位同事，创造一种人与人之间相互的尊重和关心的工作环境，是我们每一位的职责。

从医院的管理制度中，我也读出了关爱。就护理部来说，很多管理措施的出台都是基于关爱员工，如：建立同事间的支持组织和交流委员会、照顾到个人需求的排班、对护士夜班问题的关注、对护士职业发展的关注等等。我想，医院的管理的种种举措，无不是建立一个人性化的工作环境，让我们给病人以更真诚的爱。

第二词语态度决定一切

一个人的能力，分为技能，知识，和态度。有一个很有意思的小游戏-----

这个小小的游戏告诉我们，足以使人成事者，态度居于首位。我们做事，无论是完成工作的职责也好，还是完成科室的一些集体的事务，最要紧的是有一份热忱和乐观积极的心态，凡事热忱参与，主动学习，这样才能学的更多，成长更多。只要你努力积极去做事，你一定会有所收获。在一个团队中，每一个人都有不可替代的作用，要积极的参与到整个工作团队的事务中。有人说，我只是刚刚毕业的生手，我能为科室做什么呢？是的，也许你不能做什么，但是你至少可以为这个团队摇旗呐喊，鼓鼓劲。

你以怎样的方式来工作，是积极主动、追求卓越、还是消极被动、得过且过、投机取巧，全取决于你自己的选择。当然，你也因此选择了你自己的未来。

### 第三个词语professional提供专业性的服务

医院去lomalinda去进修的回国人员，曾经带回这样一张图片，很让我深思。图片上是一个西装革履，带着礼帽的黑人大叔，举手投足是一个十足的绅士。他的工作是病房楼前的接待员，负责管理病房楼前的轮椅。当入院的病人需要轮椅时，他负责提供轮椅并把他们送到病房。即使是这样一份简单的工作，他非常认真甚至虔诚的对待，并为之自豪。他每天绅士般的风度迎接病人和过往行人，笑容可掬。并且自豪的说，因为这份工作，他会好几门的外语会话。他把工作看成是上帝安排的任务。很惭愧的说，我，我们在他面前都相形见绌。我们作为一个专业人员，是不是更应该更敬畏我们的工作，以一种专业的态度做好我们的每一项工作。为每一个病人提供专业的服务。

### 第四个词语团队精神

医疗护理工作，是一种团队的工作，一个人能力再大也不能完成病人的整个诊疗过程。因此，医院特别强调“teamwork”团队精神的含义，包括协作、帮助和寻求帮助、重视信息的沟通和交流、懂得欣赏他人、经常相互鼓励，当然，这一切都因为我们有一个共同的目标，为病人提供高质量的医疗服务。

有一句话说得好：小医院管理靠经验、大医院管理靠制度、优秀的医院管理靠文化。我想我们的医院文化也不是以上短短几个词语能涵盖的，我们医院还年轻，刚过了10岁的生日，医院文化还需要更好的建设。在座各位，在今后的工作生涯中，在融入已有的医院文化的同时，一定还会有自己的感悟，在邵逸夫医院文化中添加你们每个人独特的色彩，与医院一起成长，成为医院建设和发展的主流力量。

的健康理念，在这里送给大家的意思是，不仅是各位在工作中以此为理念，

给病人全面的关爱和治疗，同时也祝各位在医院工作生涯中，获得个

人的成长，身体健康，人生充实和愉悦，心灵宁静而快乐。

makeyourselfwhole.谢谢大家。

## 医院安全工作会议制度篇五

xx年2月29日下午，公司在厦门召开2月份安全生产工作视频、电话会议，会议由公司副总李白主持，公司领导、部门领导和各单位负责人、安全分管领导以及相关人員共23人参加了会议。

会议传达了集团公司xx年安全生产工作会议精神，着重传达了薛仁贵董事长在省集团公司xx年安全工作会议上就xx年安

全生产工作的8点强化要求；会议听取了公司及各生产单位2月份的安全安全生产工作完成情况和3月份安全工作安排的汇报；最后公司领导对当前的安全生产工作提出了具体的要求，纪要如下：

会议强调，当前政府和上级部门对安全生产工作要求日趋严格，各生产单位安全生产工作直接影响公司的生产经营和发展，要坚持科学发展、安全发展，按照上级xx年安全生产工作的部署，切实抓好各项安全生产工作。

会议要求□xx年安全责任制要层层分解，明确目标责任，逐项落实，切实把安全生产工作做好。

会议就下一阶段的安全生产工作提出如下要求：

一、各单位要认真学习集团公司xx年度安全工作会议《强化责任，狠抓落实，确保安全生产形势持续稳定》的报告精神，结合实际，加强领导，采取措施，贯彻落实。

二、各单位要按照与公司签订的□xx年安全生产目标管理责任书》要求，围绕“科学发展、安全发展”主题，进一步落实安全生产主体责任制。

三、各生产单位要按照政府机关以及能源集团和控股公司的安排，大力推进安全标准化工作，不断夯实基础，保障安全生产。

四、各单位要高度重视能源集团春季安全大检查，科学地安排人员开展春检自查自纠，对重点区域和隐患较多的地方要加强巡视和检查，尤其是矿山安全工作，对发现的问题要及时制定措施，整改到位。

五、要结合雷雨季节特点，提前实施防雷计划，公司部分生产单位在安排技改、大修时，要重视防雷设施的恢复，尤其

是厦门电厂要结合外部审刻提出的不合格项要做好整改措施，以确保雷雨天气来临前发挥作用。

六、xx年公司各单位学习、推广“白国周班组安全管理”效果、落实情况不是很好。各单位今年要结合自身实际，认真制定计划，通过扎实开展系列活动，务必取得实效。

七、各单位要持续完善各项应急救援预案的修订和整编工作，并切合实际地每年开展1至2个专项实战演练，切实加强公司的应急管理水平，提升应对突发事件的能力。

八、各单位要根据在建项目的发展，继续加强新员工的三级安全教育和老员工的转岗培训，各权属单位负责人和安全管理人员要继续参加安全资格培训和复训，不断提高各级人员的安全管理水平和素质。

九、电厂和化工厂及矿山等单位安全生产许可证将分别于5月6日，5月7日和6月17日到期，请相关单位抓紧准备换证申请材料，于3月15日前提交上报。

## 医院安全工作会议制度篇六

2月24日下午，潢川县人民医院隆重召开2017年护理工作会议，全面总结年护理工作情况，落实部署2017年护理工作，院领导班子全体成员、各职能部门主任、护理人员150余人参会，党委书记杨峰同志主持会议。

会上，副院长王劲做了护理工作报告，全面回顾了2016年医院护理工作取得的成绩，并就下一步工作做了总体部署，希望全院护理人员以崭新的姿态、饱满的热情投入工作，推动医院护理工作再上新台阶。护理部主任刘秀云宣读了2017年护理工作计划，并对2017年制定和更新的护理管理制度、方案、措施进行了详细解读。院长杨怀玉在讲话中充分肯定了护理工作取得的成绩，并提出更高要求，一方面深化内涵建

设，改善就医体验，始终坚持“以病人为中心”的服务宗旨，并将此理念根植于每一位护士心中，让患者感受到被关心、爱护、尊重。练就过硬的专业技术和扎实基本功，着力提升护理应急应变能力，让患者感到安全、放心，另一方面创新护理管理，提升服务质量，在管理能力方面下功夫，多组织管理方面的学习和培训，拓展服务视野，转变服务观念。会议的最后，杨峰书记强调，全院护理人员要牢记树立以病人为中心的服务理念，用一流的技术，一流的质量，一流的服务努力构建和谐医患关系，锻造一支服务优质高效、富有活力的护理队伍。

此次护理大会，对医院护理工作有着很强的指导性、前瞻性、计划性，会议鼓舞斗志，凝聚人心，为医院的跨越式发展提供强大思想保证。

## 医院安全工作会议制度篇七

10日下午，上海中医药大学护理学组工作总结与工作计划会议在上海中医药大学行政楼会议室召开了。上海中医药大学医管处唐靖一处长、龚勤慧护理专干、各大附属医院护理部主任参加了本次会议。

会上护理学组组长、上海中医药大学附属岳阳中西医结合医院陆静波汇报了20上海中医药大学护理学组具体工作内容、辐射效果、社会影响等，和学组成员探讨了20护理学组的工作计划。

围绕年“改善患者结局的. 中医专科护理实践与创新”学组工作目标，唐靖一处长就2017年护理学组工作发展方向进行了发言，提出宝贵意见。为进一步深化优质护理服务工作，搭建专科护理的发展平台指明方向、提供有力保障。

## 医院安全工作会议制度篇八

地点公司会议室

参加人员孟曙波、李丽霞、李彦波、胡国、肖驾雨等

主持人

孟曙波

会议内容：1、决议安全监督检查由原先的每月一次增加到每月两次；2、交通安全方面：公司已陆续进入部分新员工，强调好交通安全同时，现在要做好回执，一开始就让他们养成良好的习惯。3、解决需要协调的有关事项；4、其他有关事宜。

## 医院安全工作会议制度篇九

近日，福山区人民医院护理部在多功能厅召开全院护理质量安全工作会议，全体护士长及护士100余人参加会议。

会上，率先通报了2016年上半年发生护理不良事件，就治疗、院内压疮典型案例进行成因分析，强调护理部进一步管理制度、青年护士培训、质量督导等环节入手；重点强调科室要运用“二、八原理”，尽可能从系统上查找原因，降低安全隐患。

2016年上半年，外出进修的护士长及护理骨干向与会人员介绍了进修过程中所在科室的亮点、通过进修获得的见闻及感想，明确今后护理工作方向及改进重点。护理部董艳杰副主任表示sbar健康教育实施方案初稿已完成，拟在外科及神经外科试点开展工作；神经外科孙玉婷护士长则从床头抬高角度标识、正确的叩背方法等方面重点培训，降低vte的发生率；外科王丽华副护士长结合进修所得，制定术前术后、出院指导单，方便患者及家属掌握，规范高危药品管理，保证临床用药安全。

福山区人民医院护理部主任包庆玫指出，希望本次会议能提高大家的质量安全意识，让大家不断创新和改进工作思路，总结管理经验，确保护理质量和安全。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)