

疾控中心青年职工职业认同感现状调查及其思政教育路径优化

□永州市冷水滩区疾病预防控制中心 屈晓萍

公共卫生安全是国家安全的重要组成部分，疾控队伍是守护人民群众生命健康的关键力量。随着健康中国战略深入实施和疾控体系现代化改革稳步推进，疾控工作由传统传染病防控向慢性病防治、健康危险因素监测、公共卫生应急处置、健康促进与教育等多领域拓展，工作的专业性、系统性、紧迫性显著提升。青年职工思维活跃、学习能力强、接受新技术速度快，是推动疾控事业创新发展的生力军。

一、青年职工职业认同感弱化的主要原因分析

（一）职业价值认知存在偏差
社会层面普遍存在“重治疗、轻预防”的传统观念，公众对医院临床工作认可度高，对疾控预防、监测、预警、宣教等幕后工作了解较少。青年职工长期从事基础性、常态化、重复性工作，工作成果不易被看见、被认可，容易产生自我价值怀疑，逐渐弱化职业自豪感与岗位认同感。

（二）岗位工作压力持续累积
新时代公共卫生风险复杂多变，新发突发传染病风险常态化，各类专项监测、健康管理、公共卫生服务项目逐年增加。青年职工多承担一线执行、数据整理、材料上报、现场处置等基础性任务，

工作细碎、标准严格、容错率低，长期高强度工作导致身心压力持续叠加。单位人文关怀、心理疏导机制不够完善，压力得不到及时释放，进而影响职业心态。

（三）人才培养与成长机制不够完善
部分疾控中心青年人才培养体系不够系统，培训以通用理论为主，缺少分层分类、贴合岗位的实战化训练。青年职工轮岗锻炼、外出学习、科研赋能机会有限，业务能力提升速度慢。同时，评价激励机制偏重资历、论文和项目，对日常履职、一线担当、服务成效关注不足，青年职工成长通道狭窄，职业期待难以满足。

（四）传统思政教育实效性不强
当前疾控思政教育普遍存在形式固化、内容单一、脱离实际的问题，以集中开会、读文件、学政策为主，缺少贴近青年、贴近岗位、贴近思想困惑的教育内容。对青年职工普遍存在的职业迷茫、压力焦虑、发展困惑关注不足，思政工作难以真正入脑入心，无法有效发挥凝心聚力、固本培元的作用。

二、提升青年职工职业认同感的思政教育优化路径

（一）聚焦价值引领，重塑职业认知体系
把职业价值教育作为青年思政工作的核心内

容，破除青年职工的认知误区。结合疾控典型案例、先进事迹、重大公共卫生保障成果，常态化开展“岗位价值课堂”，让青年职工充分认识疾控工作“防未病、保平安、护大局”的重要战略价值。疾控中心通过身边榜样宣讲、优秀青年分享、抗疫故事交流等方式，引导青年职工正确看待幕后工作、基础工作、平凡工作，树立“平凡岗位、不凡使命”的职业理念，持续增强职业归属感、自豪感、使命感。

（二）创新教育载体，构建沉浸式思政模式
改变单一说教式教育方式，打造贴合青年特点的多元化思政载体。积极搭建青年实践平台，设立青年先锋队、应急突击队、健康宣讲志愿服务队，让青年在一线督导、社区服务、应急处置、基层帮扶中积累实践经验、收获工作成就感。

（三）强化人文关怀，健全常态化疏导机制
思政教育既要思想引领，更要情感暖心。建立青年职工常态化谈心谈话制度，动态掌握青年思想动态、工作困难和心理压力，及时开展情绪疏导、困难帮扶和职业疏导。合理优化岗位分工，避免青年长期超负荷、重复性劳作，科学安排轮休调休。健全正向激励机制，加大对一线实干、踏实肯干青年的表彰力度，在评优评先、岗位推荐、学习培训中向青年骨干倾斜，营造干事创业、积极向上

的良好氛围。

（四）深化育用结合，完善青年成长赋能体系
推动思政教育与人才培养、业务练兵、职业发展深度融合。建立青年职工双导师培养机制，由业务骨干负责技能指导，由党员骨干负责思想引导，实现立德与树人同步推进。健全分层培养体系，针对新人职青年开展岗前思政和岗位筑基培训，针对骨干青年开展能力提升、科研创新、应急实战训练。

结语

疾控中心青年职工职业认同感建设是新时代疾控思政工作的重点内容，也是稳定公共卫生人才队伍、夯实公共卫生体系的基础性工程。面对青年职工普遍存在的职业认知偏差、工作压力偏大、成长动力不足等问题，疾控中心必须突破传统思政教育固化模式，坚持以青年需求为导向、以岗位实际为基础、以价值塑造为核心，通过精准的思想引领、丰富的教育载体、完善的关怀机制、有力的成长赋能，持续提升青年职工的职业归属感、自豪感和使命感，引导广大疾控中心青年坚定理想信念、立足本职岗位、勇于担当作为，为推动疾控事业高质量发展、守护人民群众身体健康和公共卫生安全筑牢青年人才根基。

表率。依托党员先锋模范作用，落地群防群治安全理念，将党组织的组织力转化为治理实效，把基层班组打造为化解隐患、守住安全的前沿阵地，夯实安全生产根基。

四、服务赋能促进本质安全

仅依靠刚性管控难以维系长效安全稳定，将暖心服务内嵌于安全治理全过程，方能从根源上构筑坚实稳固的安全防线。党组织可整合各种资源，重点改善生产作业环境，完善劳动保护措施，同时关注职工的精神需求和实际难题，通过心理劝导、困难救助、技能加强等柔性办法，缓解职工压力。

结语

展望未来，需立足常态长效建设，持续迭代优化党建引领矿区综合治理的工作机制，夯实治理体系，为矿区高质量发展筑牢安全根基。

融入医疗、教学、科研等各项业务环节。此外，健全完善文化育人评价体系，将文化育人成效与医院文化建设成果纳入常态化考核范畴，实现规范化、长效化推进。

（三）健全工作机制
1.完善组织领司机制
在完善组织领司机制过程中，工作人员需要结合医院实际情况，进一步明确自身工作职责，积极解决思想政治工作中遇到的各项问题。针对党务工作者和骨干，需要加大培训力度，不断提高其专业能力。建立并落实医院思想政治工作实施细则，有效明确具体工作内容和标准，制定完善的监督机制。

2.健全考核评价机制
采取定量考核和定性评价相结合的模式，不但要看数据和材料，更要注重实际效果，落实日常考核和年度考核相结合的制度。采取第三方评价机制，邀请职工代表和患者主动参与评价，进一步提升考核的公信力；构建完善的考核管理体系，真正实现数据的自动化采集和反馈。另外，工作人员还要构建动态监测机制，完善医院职工思想动态分析研判机制。

3.完善条件保障机制
工作人员需着力加强宣传阵地与学术阵地建设，为思想政治工作高质量发展开展平台支撑。在阵地建设过程中，要突出功能性与实用性，明晰各项管理职责，切实提升阵地利用效能；同时强化制度体系保障，全面细化完善思想政治工作相关规章制度，推动工作规范化、常态化开展。

结语

综上所述，本文全面探讨新形势下如何深化医院思想政治工作路径，通过加强思想引领、创新工作方法、健全工作机制，有助于全面提升医院思想政治工作的质量与效率，为医疗卫生行业思政工作开展提供有益参考与借鉴。

领全体生产员工安全生产。对于技术岗位，党建部门可开展“党建引领创新”攻坚活动，由懂技术的党员干部进行监督引领，加强对技术人才的培育，带领整体技术团队攻坚克难。同时，党建部门与文化专员还要对现有的活动内容与形式进行创新，加强对新媒体平台的利用，如在微信视频号中制作党建思想微视频，员工可利用业余时间进行打卡学习，避免与其正常工作产生冲突。党建部门还可利用线上平台制作党史学习教育微课与时政方微视频，以轻量化的形式与年轻化的语态进行内容解读，以此吸引更多年轻员工关注，助力企业员工的成长。此外，党建与企业文化的融合还需要时刻关注员工的思想动态，政工工作者需要与党员员工保持密切的交流，通过员工谈心谈话和岗位成长帮扶的方式，纠偏纠错不良思想。

（三）健全基层落地机制，完善考核激励闭环

现阶段，国有企业要想提升党建与企业文化融合效果，使其成为推动企业创新发展的重要抓手，就需要从基层入手，建立健全落地机制，将融合工作与企员工深度绑定，让全体员工均参与到文化建设当中。在基层执行方面，各部门负责人需要起到模范带头作用，各个党员骨干则要做好传帮带工作，通过自身的思想与具体的行为感染普通员工。党建部门与文化部门则要在整体的规划上做出更为清晰的指令与决策，建立分层级的内部管理细则，将责任落实到个人，避免权责界限与工作内容的模糊，导致相互推诿与扯皮问题的发生。同时，为激发全员员工的参与意识和积极性，国有企业还可建立相应的激励约束机制，对于能够积极参与党建与企业文化融合工作的员工，要给予其更多的表彰和奖励。当员工能够对现有工作的不足提出创新性的建议，或在岗位上工作中起到很好的示范引领作用时，国有企业可在企业内部进行表彰，并作为后续宣传的重点。

与此同时，针对长期主动参与党建与企业文化融合工作，实绩突出的职工及集体，可发放奖金奖励，提供更大的晋升发展平台，以此充分调动广大职工参与积极性，推动职工从被动落实转变为主动投身相关工作；针对在融合推进过程中态度消极、履职拖沓、敷衍应付的人员，国有企业应依规作出相应处置，发挥警示教育作用。

新时期党建引领矿区综合治理的探索与实践

□淮河能源西部煤电集团办公室 王逸群

能够实现从“被动处置”向“主动防控”，从“单一发力”向“多方共治”的转变，全面提升矿区综合治安管理水平，是新时代煤矿平安建设的关键抓手。

二、组织体系嵌入治理网络

企业的任何工作，都离不开人的思想和行为。人的行为习惯直接影响制度落地成效，而制度约束仅能规范外在行为，难以真正内化于心、固化为自觉行动。党建工作恰好具备凝心铸魂、育人塑形的独特优势，将制度约束与思想引领深度融合，方能实现从被动约束到主动自觉的转变，最大化提升治理实效。把党的组织根系深深扎进治理末梢，是化解矿区维稳碎片化难题的重要措施。

遵照“支部建在网格、小组设在班组”的准则，构建起全面覆盖、紧密相连的组织网络，使得每个区域、每个环节都有组织来负责。通过走访排查和联席研判，矿区可实现对矛盾纠纷的提前察觉和精确预报，搭建起定位明确、责任清晰、反应快速、处理高效的全流程控制回路。

三、党员作用发挥在一线

矿区维稳是否有效，关键在于能否激活一线力量。可设立党员安全责任区、安全先锋示范岗，推动党员争当制度执行标杆、风险排查前哨。健全党员联系群众机制，组织骨干党员下沉班组一线，在安全巡检、民情收集、矛盾调处中亮身份、作

新形势下深化医院思想政治工作的路径

□常德市第八人民医院 朱 斌

（三）坚持系统推进与分类指导相统一原则
新形势下医院思想政治工作具有系统性特点，涉及诸多科室与岗位的职工群体，相关人员要遵守系统思维与协同推进原则。与此同时，要特别注重分类指导，结合不同群体的工作情况，全面落实差异化的作业策略，建立党委统一领导和各个部门协调管理的工作格局，针对医师、护士等不同职工群体精准施策，靶向发力，提升思想政治工作的针对性与实效性。

三、具体路径

（一）加强思想引领
1.构建理论武装体系
构建常态化、系统化的理论体系，能够有效提升思想政治工作质量。第一，建立分层分类学习机制，针对医院内部的不同群体，需要采取差异化的学习方法。第二，重视学习成果的有效转化，为后续实践工作提供有效指导；每次学习之后需要形成相应的工作建议，以推动学习成果及时转化为工作实效。第三，构建学习成果展示平台，全面推广好的经验做法，由此形成良性循环。

2.加强理想信念教育
理想信念教育作为医院思想政治工作的重要内容，务必常抓不懈。工作人员要将党史、社会主义发展史全面融入日常工作当中，有效引导医院职工深入理解各项政策，深度挖掘医院发展史当中的红色基因。要持续创新医院思政教育载体与工作方式，推行“看、听、思”一体化教育模式，引导职工在沉浸式体验中感悟红色革命精神；同时，

坚持实事求是原则，选树宣传先进典型，以朴实真切的语言生动讲述一线党员的平凡壮举与不凡事迹。

3.强化形势政策教育
第一，构建常态化教育机制。在医院年度工作计划当中，可有效纳入形势政策教育，按时召开形势报告会和政策解读会。第二，精准解读政策。政策出台之后，工作人员要及时组织解读，收集广大医院职工在政策落实过程中所遇到的问题和困惑，主动向上级部门反映问题。第三，加强形势研判与风险防范。全面分析国内外形势与医疗行业的具体发展趋势，积极引导广大医院职工正确认识改革过程中遇到的困难，持续增强全员对改革工作的认同感。

（二）创新工作方法
1.发展“互联网+思想政治工作”模式
该工作模式契合信息化时代发展需求。工作人员应秉持实事求是原则，搭建稳定规范的线上学习平台，保障全院职工可随时随地开展自主学习。依托新媒体技术丰富网络宣教内容，紧扣医院中心工作，生动地讲好医院榜样故事与发展故事。同时提升线上互动效能，推动传统单向信息传播向双向互动交流转变，组建专职网络评论员队伍，为职工提供专业化、个性化的思想教育与服务引导。

2.改进文化育人载体
文化育人是医院思想政治工作的重要载体。医院需持续创新工作形式、丰富育人内容，系统凝练医院精神、院训等特色文化标识，切实增强全体职工的文化认同感与归属感。同时，深度激活文化育人效能，将人文关怀理念与文化育人工作全方位

国有企业党建与企业文化融合发展的策略研究

□安徽建工现代商贸物流集团有限公司 齐文静

国有企业推动党建工作与企业文化深度融合，是营造优良企业环境、汇聚职工同心合力的重要抓手。党建引领是国有企业高质量发展的根本，企业经营拓业、内部治理各项工作，都必须坚持党的全面领导，锚定正确的发展方向。企业文化集中体现了企业发展理念与职工精神面貌，是重要的企业文化载体，推动其与党建工作相融共生，能够持续提升全体干部职工的政治素养与道德修养，推动全体人员形成统一思想、凝聚思想共识。

一、国有企业党建与企业文化融合的意义

（一）锚定发展方向，筑牢企业红色发展根基

国有企业作为国民经济发展的“压舱石”，经济属性与政治属性兼具，引领着整个行业的发展方向，是行业发展的风向标。国有企业只有时刻坚持正确的政治方向，强化党组织在企业发展的引领作用，将党的重大方针与企业发展深度绑定，才能实现可持续发展目标。国有企业通过将党建与文化融合，传承与发展红色精神，将家国情怀根植于内心深处，才能强化全体员工的责任与担当，使员工在面对困难时能够迎难而上、锐意进取、卓越奋斗。同时，良好的企业文化还能使国有企业的发展过程中有效规避功利化与同质化等问题，独特的内部文化使每个员工都能为企业的创新发展贡献自身的力量，提出更多的创新建议，确保企业能够始终走在时代与行业发展最前沿。

（二）凝聚全员共识，激活企业内生发展动能
企业创新发展的动力在于员工。员工思想与价值观的统一，是充分发挥员工责任担当、使企业每个人都能在自己岗位上发光发热的关键，而企业文化正是为此服务的。将党建工作与企业文化深度融合，能够为文化建设提供思想上的指引，在红色精神的引领下，企业员工能够坚定自身的政治立场，强化自身理想信念。同时，在党员干部言传身教的影响下，企业员工还能规范自身的行为意识，树立正确的世界观、人生观、价值观。这

种刚柔并济的人员管理模式，能够给予员工满足感与幸福感，加深企业员工对自身所处岗位以及企业的认同，从而在工作中更加积极努力。此外，党建引领作用还能将企业发展目标更好地融入企业文化，并通过常态化思想教育与组织生活，将目标与文化融入员工内心，真正做到内化于心、外化于行。

二、国有企业党建与企业文化融合现状分析

（一）内容融合流于表面，内涵衔接割裂脱节
现阶段，部分国有企业存在党建与企业文化融合的初期探索中存在表层化与浅显化的问题，而根本原因在于缺乏可借鉴的成功经验，以及建设者对党建与企业文化融合的认识不够深入，致使二者“貌合神离”。其中，党建工作更多的是注重员工的理论学习，以及对最新提出的政策精神进行解读，以此强化企业员工的思想意识与政治素养，使其能够规范自身。而企业文化建设则侧重于各项文化活动和办公环境优化以及员工福利待遇提升，二者虽同属软性管理工作，但侧重点却存在明显的不同。部分国有企业只是将二者的表层内容进行简单融合，并没有在企业文化中渗透党建思想，也没有在党建工作中考虑员工的需求，进而导致内容融合流于表面，难以取得实质性的成效。

（二）融合载体单一固化，融合岗位实际不足
当前部分国有企业党建与企业文化融合的载体相对单一，多以基层实践工作内容为载体，通过组织员工进行理论学习或开展文体活动。这种方式缺乏创新性，对员工的吸引力不足，且部分国有企业更加注重活动化的教育意义，忽视员工的情感需求，进而导致融合工作“死气沉沉”。而造成该现象出现的原因是建设人员缺乏对基层员工工作实际与活动需求的考量，只是从整体角度出发进行内容设计。对于生产岗位的员工而言，既要考虑繁重的工作任务，还要抽出时间参与活动，因此多数员工对党建文化活动的参与表现兴趣不高。

此外，部分国有企业在党建与文化宣传的过程中，多采用灌输式与集中式的活动，难以契合当今年轻人的需求。

三、国有企业党建与企业文化融合发展策略

（一）深挖双向内涵互通，破解内容浅表融合问题

实现国有企业党建与企业文化深度融合，核心是摒弃流于表面的浅层结合，落于深层次工作变革。要紧扣企业发展实情，统筹谋划，系统布局，始终把党建工作摆在企业文化建设的统领位置，以党的创新理论为根本指引。在企业文化建设的进程中，文化专员需要与党建工作进行密切沟通，将党的纪律规矩、实干精神和责任意识融入岗位工作规范，使每个员工都能以高标准要求自己，恪守职业操守，始终为人民服务。同时，文化专员还可与党建部门联合打造红色岗位文化，结合企业发展史与企业精神，拍摄与制作企业文化发展纪录片，以此展现革命先辈不怕苦不怕累、甘于奉献的精神，并将这种精神以党员先锋岗的形式传递下去，培养一批政治素养过硬、业务能力更强的党员干部，让党员干部深入基层，带领普通员工奋勇争先。同时，党建工作者在推进党建工作的过程中，也要邀请文化专员参与其中，在组织员工进行理论学习或在开展主题党日活动时，让文化专员从其工作角度出发提出建设性建议，使学习活动更加贴合企业员工的实际需求，摆脱传统说教式与宣讲式的束缚，提升党建工作质量。

（二）创新场景化融合载体，融合岗位与员工需求
国有企业党建与企业文化的深度融合，需要创新实践载体，并精准覆盖不同岗位员工的实际需要，党建人员与企业文化专员需要时刻秉持“以人民为中心”的理念，采取差异化的融合策略。在打造岗位专属融合平台的过程中，针对基层一线工作者，党建部门可设置党员先锋队及红色示范班组，并与文化专员及人事部门共同细化岗位职责与工资待遇，要求该岗位工作者应起到示范引领作用，引

在健康中国战略推进、医学人文素养提升要求、医学教育模式改革等发展背景下，医学教育面临着新的挑战 and 机遇。在医教协同背景下，附属医院作为医学人才培养的重要平台，其思政教育功能急需被进一步强化，进而实现全员、全过程、全方位育人目标。在实际工作中，附属医院需要结合具体情况，采取科学有效的手段，和高校协同建立思政教育平台，将思政教育和临床教学、科研实践等进行融合，构建教学、思政、管理的一体化模式，进而推动医学人才全面发展。

一、医教协同背景下附属医院“大思政”育人格局相关概述

医教协同，主要是指医学教育和临床实践之间的深度融合，打破院校和医院的壁垒，实现教学、医疗、科研的协同发展。附属医院“大思政”育人格局以思政教育教育为核心，把思政元素融入医学人才培养的全流程，覆盖课堂教学、临床实践、文化熏陶等多个环节。在医教协同背景下，二者结合形成的育人模式，不仅强调专业知识和临床技能的传授，也注重医德素养和职业精神的培育。该种格局并不是思政教育和医学教育的简单叠加，而是以立德树人为根本任务，通过思政资源的整合，构建全员、全程、全方位的思政育人体系，促使医学生在临床实践中感悟医者责任，在专业学习中树立正确的职业价值观。

二、医教协同背景下附属医院“大思政”育人格局构建建议

（一）落实立德树人根本任务，实现医德和医术统一

“大思政”育人格局，通过把思政教育融入临床带教、病例讨论等环节，可以促使医学生在真实的医疗场景中理解“健康所系、性命相托”的内涵，实现医德和医术的统一，这符合医学教育“以人为本”的核心本质。尤其是在医教协同背景下，附属医院作为医教协同的重要载体，“大思政”格局可以推动院校和医院在育人理念、教学资源、考核标准上的协同统一。

（二）深化医教协同机制，推动附属医院高质量发展

在医教协同背景下，附属医院在“大思政”育人格局构建中，通过“思政课程+课程思政”双轮驱动机制，可以提高医学伦理学、医患沟通等思政课程的教学质量，也可以推动专业课程思政建设，实现知识传授和价值引领的有机统一。此外，在医教协同背景下，建立院校和医院的定期沟通机制，共同制定人才培养方案、考核评价体系；搭建临床思政实践平台，可以促使医学生在实践中接受思政熏陶，也可以推动附属医院在教学改革中提升医疗服务水平与科研创新能力。

三、医教协同背景下附属医院“大思政”育人格局构建措施

（一）强化顶层设计，构建医教协同一致育人领导机制

在实际工作中，需要强化顶层设计，构建医教协同一致的育人领导机制。在该过程中，可以组建医教协同思政育人领导小组。小组由学校党委、医院党委共同牵头，定期开展联席会议，对思政育人目标、任务、措施进行统筹规划。同时，需要制定《医教协同思政育人实施方案》，明确学校教务处、学工部、教学部等部门的职责分工，创建完善的“校院共管、分工协作”的工作机制。

（二）深耕育人文化，把院史医德融入思政育人

在实际工作中，需要深耕育人文化，把院史医德融入思政育人。在该过程中，需要系统梳理附属医院发展历程中的红色基因、医德典范，编写《院史医德教育读本》，将其纳入新生入学教育、岗前培训必修课程。同时，可以打造院史陈列馆、医德教育基地等文化阵地，定期开展“医德标兵”“最美医生”评选活动，发挥榜样的示范引领作用。此外，可以把医德规范融入日常病历书写、医患沟通等环节的严格要求，指引学生树立以患者为中心的服务理念，促使学生把医德内化为职业追求。

（三）融合课程思政，实现现实一体的全过程育人体系

在实际工作中，需要融合课程思政，实现现实一体的全过程育人体系。在该过程中，需要对医学专业课程中的思政元素进行全面梳理，制定课程思政的教学指南，推动思政内容和专业知识的深度融合。针对基础医学课程，结合医学发展史、医学伦理等内容，培养学生的科学精神、人文素养。针对临床医学课程，通过模拟诊疗、病例分析等方式，指引学生思考医疗行为中的道德选择、责任担当。同时，可以实施双导师制度，为学生配备思政导师、临床导师，实现思政教育和专业指导之间的有机结合。此外，可以创建课程思政评价体系，把思政元素融入课堂教学评价、实践考核等环节，确保课程思政落到实处。

（四）拓展实践平台，深化服务基层的沉浸式育人体验

在实际工作中，需要拓展实践平台，深化服务基层的沉浸式育人体验。在该过程中，应建立“校、院、地”协同实践育人机制，和基层医疗卫生机构、社区服务中心等合作，构建常态化实践平台。同时，可以定期组织学生进行基层义诊、健康宣教、慢病管理等社会实践活动，促使学生在服务群众的过程中增强社会责任感、使命感；可以实施“临床思政实践岗”，安排学生参与患者心理疏导、临终关怀等特殊医疗服务，指引学生理解医学的人文关怀内涵。此外，可以将实践表现纳入学生综合评价体系，对表现突出的学生及时给予表彰奖励，激发学生参与实践的积极性。

结语

总而言之，在医教协同背景下，附属医院注重“大思政”育人格局构建是非常必要的，不仅能够落实立德树人根本任务，实现医德和医术的有机统一，还能够深化医教协同机制，推动附属医院高质量发展。在实际工作中，需要意识到医教协同背景下附属医院“大思政”育人格局构建的重要性，并结合具体情况，采取科学有效的手段，把思政教育延伸到病房、融入实践，并将文化建设和社会主义核心价值观推进入深度交融，进而实现以高质量教育培养支撑高质量医疗服务，为附属医院建设注入持久动力。

医教协同背景下附属医院『大思政』育人格局构建研究

□冷水江市人民医院 张熊

