“三全育人”视域下思政与心理教育协同评价研究

□贵州开放大学(贵州职业技术学院) 陈春霞 石妙妙

立德树人是教育的根本任务。全员、全过程、全方位育人的“三全育人”格局,为高校思想政治教育与心理健康教育的深度融合提供了广阔场域。长期以来,思政教育侧重价值引领,心理教育侧重人格培育,二者目标同源、内容互嵌、方法互补,但在实践中仍存在条块分割、评价割裂的现实困境。学生思想问题与心理问题往往交织共生,单纯依靠某一学科的单向发力难以奏效。构建科学有效的协同评价体系,既是落实“三全育人”理念的内在要求,也是提升育人实效、回应学生成长需求的必然选择。

协同育人的理论逻辑与现实困境

思政教育与心理健康教育的协同,根植于人的全面发展的整体性。人的思想品德与心理素质相互渗透、彼此塑造:健康的心理是形成正确价值观的情感基础,坚定的理想信念又是心理健康的精神支柱。从发生机制看,许多思想困惑源于心理困扰,不少心理危机折射价值迷茫,二者在深层结构上具有同构性。“三全育人”强调育人主体的全员性、育人过程的全程性、育人空间的全方位性,为二者协同提供了坚实的理论基础与方法论指引。近年来,教育改革文件反复强调健全学校家庭社会协同育人机制、加强学生心理健康工作,更为协同评价的制度化探索注入了强劲的政策动能。

然而,审视当前实践,协同评价仍存在三重困境。其一,评价目标分离。思政教育评价聚焦政治素养与道德品质,心理教育评价关注心理指标与干预效果,两套体系各自运转、互不衔接,缺乏统整的价值坐标。其二,评价主体单一。辅导员、思政课教师、心理教师分属不同条线,评价多由单一主体完成,信息壁垒明显,未能形成全员参与的合力。其三,评价方式静态。重结果轻过程、重量化轻质性的倾向明显,考试式、量表式的传统评价难以捕捉学生在动态成长中的真实变化。这些问题的症结在于,尚未建立起与“三全育人”格局相匹配的协同评价机制。

协同评价体系的构建维度

破解协同评价难题,需要以“三全育人”为视域,从目标、主体、过程、场域、方法五个维度系统重构评价体系。

目标维度上,确立一体化的育人价值导向。协同评价应超越思政与心理各自的功能边界,指向“健全人格与坚定信念相统一”的育人总目标。可构建“价值认同—心理品质—行为表现”三位一体的目标框架:价值认同层面考查学生的理想信念与道德判断,心理品质层面关注情绪调适与抗挫能力,行为表现层面追踪日常实践中的知行合一。三个层面相互印证、彼此支撑,避免单一维度评价的片面性,使评价真正成为引领学生成长的“指挥棒”。

主体维度上,形成多元协同的评价共同体。全员育人要求评价主体从“独奏”走向“合唱”。应建立由思政课教师、专业课教师、辅导员、心理教师、朋辈骨干乃至家长共同参与的协同评价机制,明确各方职责边界与协作流程。思政教师侧重价值研判,心理教师提供专业评估,辅导员掌握日常动态,专业课教师观察课堂表现,朋辈与家长反馈生活场景中的真实状态,多元信息交叉验证,使评价结论更加立体可信,也使评价过程本身成为一次生动的协同育人实践。

过程维度上,实现纵向贯通的全程评价。全程育人意味着评价须贯穿学生成长始终。可依托“入学建档—过程追踪—节点评估—毕业反馈”的链条式设计:入学时开展心理普查与思想状况调研,建立个人成长档案;在校期间通过常态化谈心谈话、课堂观察、实践活动记录持续积累过程性数据;在关键节点如重大活动、学业转折期、就业选择期进行专项评估;毕业时开展综合诊断并追踪校友发展,形成闭环。过程数据的持续积累,使评价从“期末一次性判定”转向“全程成长性描摹”,让每一个成长节点都被看见、被回应。

场域维度上,构建横向联动的全方位评价。全方位育人要求评价覆盖课堂、宿舍、网络、社会实践等各类育人场域。课堂场域关注学生的思想动态与心理投入,宿舍场域观察人际相处与生活习惯,网络场域研判言论倾向与情绪信号,实践场域检验价值践行与团队协作。不同场域的评价信息彼此补充,能够有效避免“课内一套、课外一套”的评价盲区,织就一张全域覆盖的评价网络,实现育人评价无死角、不断线。

方法维度上,推进定性定量相结合的综合评价。一方面,善用量化工具,将成熟的心理量表与思政素养测评量表整合施测,借助大数据技术对学生行为数据进行分析预警;另一方面,强化质性评价,通过深度访谈、成长叙事、情境观察等方式理解数据背后的意义。尤其要警惕“唯数据论”,心理问题的复杂性与思想形成的渐进性决定了评价必须保留人文关怀的温度,做到数据支撑与人文洞察并重、科学测量与价值判断统一。

机制保障与实践路径

协同评价的落地,离不开制度与平台的支撑。一是健全组织领导机制,将协同评价纳入学校“三全育人”综合改革总体方案,由学工部门牵头、多部门联动,压实各方责任,避免协同流于口号。二是完善师资培训机制,通过专题研修、案例研讨、联合督导等方式,提升思政教师的心理学素养与心理教师的政治理论水平,培育一支“双肩挑”的复合型评价队伍。三是搭建智慧评价平台,打通学工系统、教务系统与心理健康系统的数据壁垒,在严格保护学生隐私的前提下实现信息共享与智能分析。四是建立反馈改进机制,将评价结果及时反馈至教学与管理环节,推动育人策略的动态调整,真正实现以评促建、以评促育、以评促改。

值得强调的是,协同评价必须坚守伦理底线。心理数据的敏感性要求建立严格的保密制度与分级授权机制,评价结果的使用应以促进学生发展为唯一旨归,防止标签化与工具化倾向,让评价既有科学的精度又有人文的温度。

结 语

“三全育人”视域下的思政与心理教育协同评价,本质上是一场育人理念与评价范式的双重变革,检验着高校立德树人的成色与功力。展望未来,随着人工智能技术与教育评价改革的深度互动,协同评价将朝着智能化、精准化、发展性的方向持续演进,但技术越进步,越需要坚守育人初心,越需要把学生的全面发展置于评价的中心位置,防止评价异化为冰冷的数字管理。唯有打破学科壁垒、凝聚育人合力,构建目标一致、主体多元、过程贯通、方法综合的评价体系,才能使思想政治教育与心理教育同频共振、同向同行,共同托举青年学生的健康成长与全面发展,为培养担当民族复兴大任的时代新人筑牢坚实根基、注入持久动力、提供坚强支撑。

经管类专业课程思政教学困境及优化对策研究

□江西应用科技学院 王燕

思政是培养高职院校学生价值观念、道德品质、文化自信心及家国情怀的重要途径。而经管类学生的职业发展观、道德品质与社会责任感等会直接影响金融等行业的风气及发展速度。本文在分析当前经管类专业课程思政教学困境的基础上,从教学内容、教学形式、教学评价等方面提高思政教学与专业课程融合的深度与广度,促进学生在专业知识素养、综合实践能力及道德品质等方面共同提高。

一、经管类专业课程思政教学困境

(一)思政课程与专业课程融合浅层化

许多教师只是在课堂开始或结束的时候讲一些较为简单的思政口号,并没有将思政教学融入专业核心知识教学环节之中,造成了思政与专业课的脱离。教学形式仍以课堂讲解为主,很少将思政内容融入案例教学等专业课教学活动之中,忽略了行业调研等实践活动对学生思想的引导与培育作用。此外,部分经管类教材侧重于西方经济理论教学,弱化了思政教学内容的本土化与适用性。这些不仅加剧了思政教育的碎片化、随意化与标签化,也弱化了其对学生人生价值观与职业观的引导、教育作用。

(二)师资力量薄弱

许多经管类教师擅长和注重科学研究教学,对思政教学存在轻视心理,且其思政理论知识与教学经验有限,挖掘思政元素及创新思政教学形式的能力也不足,弱化了其对学生正确职业价值观等的引导与促进作用。还有一些教师认为思政教学是思政课教师的事情,与其无关,很少主动总结、分析、解决当前思政教学过程中出现的问题,更不会主动学习思政相关的理论知识与优秀案例。这些都弱化了教师对思政教学的创新能力。

(三)教学体系不完善

当前经管类专业课程思政教学目标并不明确,课程设计也不连贯。同时,思政教学形式也以教师讲解为主,结合经管类专业相关案例进行思政教学的频率较低。同时,教师也较少运用多媒体教学设备等来呈现思政内容,从而加剧了思政教学形式的单一性与低效性。另外,思政教学活动的开展较为随机,不同思政教学内容与主题之间的关联性也比较弱,容易造成思政教学内容的重复或者遗漏,限制了思政教学协同育人的合力。

(四)评价机制形同虚设

教学评价体系以知识考核学生成绩为主,过于强调思政理论知识的讲解与背诵,教学质量、育人效果、学生价值素养等也没有纳入教学评价考核体系。同时,重结果、轻过程的教学评价体系弱化了评价结果对教师优化教学方案、计划、目标的指导作用;另外,奖惩机制也不完善。这些都导致教师思政教学的积极性不高。

二、经管类专业课程思政教学优化对策

(一)创新内容融合模式

教师应结合经管类专业特色、教学目标等调整教学方案,挖掘具有专业特色的思政元素,将其融入专业课程之中。教师既可以将思政教学融入专业案例分析、情景模拟等活动之中,围绕金融诈骗等行业热点问题开展思政教学活动,同时,创新学生实践活动主题与形式,强化学生的社会责任感。教师汇总当地思政教学资源及本土商业实践案例,并融入思政教学之中,将价值引领融入专业知识教学,从而对学生思想观念产生潜移默化的积极影响。

(二)加强教师队伍建设

为提升课程思政教学育人实效,学校应引导专业课教师积极转变自身思政意识,增加教师的知识储备,加强其对马克思主义基本原理、法律法规等相关知识的了解。同时,优化并落实教师培训机制,定期开展思政主题培训活动,提高教师队伍思政水平、创新能力、教学能力等。建立跨学科协同教研机制,畅通专业课教师与思政课教师沟通交流渠道,依托专题研讨等形式打磨优化教学设计,帮助教师掌握思政教学方法与实施策略,提升教师创新专业课程思政教学内容、教学载体与呈现形式的能力。另外,将思政教学效果纳入教师考核范围,通过评选优秀教师等方式激发教师优化思政教学模式的积极性。

(三)创新教学形式

教师既可以将思政教学融入专业课程案例分析、情景模拟等教学活动之中,围绕金融诈骗、财务造假等行业热点进行思政教学,也可以利用多媒体教学设备来播放思政相关的视频、图片等,提高思政教学形式的多样性和新颖性。另外,教师应定期组织开展思政主题的辩论会、演讲比赛,让学生在演讲、辩论的过程中加深对职业价值观的理解。最后,教师可利用线上教学平台推送思政相关的文章,从而实现思政教育的实时化与全面化。

(四)完善评价机制

将思政教学方案、育人效果等纳入教师教学评价考核范围,建立学生思政学习档案,详细记录学生在思政教学活动中的表现,鼓励学生总结其在思政活动中的感悟。同时,开展学生自评与互评,引导学生在自我评价与相互评价中明确自身思政学习的不足之处,并根据评价结果不断调整思政学习方向与目标。同时,利用奖励机制激发教师创新思政教学形式的积极性,鼓励教师根据教学评价结果来优化调整思政教学内容、形式与目标,实现评价结果激励与导向作用的最大化。

结 语

创新经管类专业课程思政教学模式,打破形式单一、内容局限及评价结果片面化等教学困境,进一步强化专业课程思政教学效果,助力学生专业素养、道德品质以及综合素质等持续提高。

河北红色文化资源融入思政课教学的困境与突破

□石家庄铁路职业技术学院 李永生

河北具有厚重的历史积淀、种类繁多的红色文化资源,在京津冀地区占有重要的位置,是革命精神与红色基因的主要承载区域。将它深深植根于思政课教学之中,可以筑牢思政教育的精神根基,拓宽育人视野,助力高校创建出具有时代特征、充满活力的现代化思政育人体系。

一、河北红色文化资源融入思政课教学的困境

(一)资源转化挖掘深度不足

河北红色文化资源包含革命旧址、英烈事迹、红色文献等诸多类型,地域分布广阔而且历史底蕴深厚。目前,思政课教学对于本土红色资源的挖掘大多停留在表面,只是对经典红色素材进行简单引用,并没有对资源背后的历史脉络、精神内核和时代价值进行深入的拆解。教学内容大多是零散的史实叙述,对于各个地区红色资源的特色内涵没有做详细梳理,不能够根据当代青年的认知特点将资源进行现代化转化,红色文化的精神内涵很难与思政教学内容产生深度衔接,教学内容的层次感和专业性欠缺。

(二)教学融合形式较为单一

目前,河北红色文化资源融入思政课教学模式比较固化,课堂讲授仍是主要的教学方式,沉浸式、体验式、互动式教学场景的应用较少。教学过程中红色资源和思政课堂的融合存在刻板化现象,大多只是理论知识的单向输出,缺少生活化、场景化的教学载体。新媒体技术和数字化教学手段的应用缺乏,线上红色教学资源的开发不充分,不能满足新时代学生多样化学习的需求。传统的教学模式削弱了红色文化感染力,不能激发学生主动探究红色文化。

(三)师资专项育人素养欠缺

思政教师是红色文化资源落地课堂的主要力量,红色文化储备和转化能力的好坏直接决定着教学效果的好坏。部分思政教师对于河北本土红色文化的系统学习不够,对区域红色历史、典型红色案例的了解比较浅显,缺少系统的红色文化知识储备。大多数教师缺少红色资源教学设计、内容整合、课堂创新的专业能力,不能将分散的红色素材和思政课程知识点精准结合,不能打造出特色化、本土化的红色思政课堂,限制了红色文化育人价值的实现。

二、河北红色文化资源融入思政课教学策略

(一)深化红色资源内涵挖掘转化

高校要对河北本土红色文化资源展开系统性的梳理整合工作,对省内革命遗址、红色史料、英烈精神等各方面的素材实施精细化的甄别和分类。挖掘出红色资源所包含的时代精神、价值观念,依照思政课教学大纲和知识体系开展内容选取。根据当代青年的认知特点和学习规律,对传统的红色素材加以现代化加工和新式阐释,充实红色教学内容的层次和意义,推动本土红色文化内容适应思政课教学的要求,达成红色文化内容与课程知识的有机融合。

(二)创新课堂教学实施模式

高校要更新红色思政教学的传统授课方式,充实多元化的教学实施途径。应该积极地发展体验式、情境式、探究式教学形式,以河北红色文化为依托开展课堂研讨、实景研学、案例剖析等活动。要主动借助数字化教学技术,创建线上红色教学资源平台,将影像资料,数字展馆,红色史料等教学资源整合。不断充实课堂教学呈现方式,冲破单一理论授课的束缚,增添思政课堂的教学形式,拓宽学生接触红色文化的学习途径。

(三)强化思政师资队伍建设

高校要创建常态化的红色文化师资培训体系,定时开展思政教师参加河北红色文化专题研修、学术交流和教学研讨等活动。应该使教师主动学习本地的红色历史文化,丰富自己的红色文化知识储备,获得大量的红色教学素材。对红色资源教学转化、课程设计、课堂创新等专项能力进行有针对性的培训,提高教师红色思政教学专业水平。健全师资激励制度,促使老师积极进行红色思政教学的革新研究。

结 语

河北红色文化资源可以充实思政课堂内容体系、丰富思政教育精神载体、拓宽红色精神传播现实路径。各地院校不断推进资源挖掘、教学方式创新、师资培养等各项工作,不断改善红色文化进课堂的实施途径。伴随着红色育人体系的不断推进,本土红色文化的精神力量可在思政教学中释放更为持久的育人效能。

公立医院思政工作与医疗服务融合路径研究

□利辛县中医院 马慧慧

立足诊疗服务场景,探索思政要素深度融入医疗全过程的实施路径,以期推动公立医院的思想引领转化为医护执业自觉,提升医疗人文服务质效。

一、诊疗全流程的思政要素内嵌机制

(一)诊疗节点的行为标准具象化

思政要素的具象化转化,是实现其与医疗服务深度内嵌的前提基础。需将抽象的人文关怀、责任意识、服务理念等思政导向,拆解为对应问诊、知情告知、有创操作、随访等各诊疗节点的可操作行为准则。例如问诊环节的共情表达规范、告知环节的信息透明度要求、操作环节的隐私保护标准等。经由医疗流程的条目化修订,将这些准则嵌入现有诊疗规范的对应条款中,医护人员执行常规诊疗操作时便同步落实了相关要求,无须在医疗行为之外单独完成思政类任务,从执行源头避免两套体系的割裂。

(二)质控体系的同步核验机制

传统模式中思政类工作由行政条线单独推进,医疗质控由业务条线负责,二者检查周期、评价标准互不交叉,导致融合缺乏稳定的执行抓手。需将思政相关的行为准则纳入医疗质控的常规检查条目,借助三级质控的日常巡查、病历评审、手术安全核查等工作同步核验落实情况,由质控人员在常规业务检查中同步记录执行质量,通过管理逻辑的统一降低融合的行政成本,让内嵌过程自然嵌入日常诊疗的运转流程。

二、医护主体的职业价值协同激励框架

(一)职业评价的价值权重嵌入

由于脱离职业发展语境的思政评价难以形成持久的行为驱动力,因此需建立其与医护人员职业成长的正向关联机制。在职称评审、岗位聘任、能级晋升等职业发展节点中,不设置独立的思政考核模块,而是将服务意识、患者权益维护、跨科室协作、社会责任担当等思政相关指标,拆解融入医疗质量、教学能力、科研素养、团队贡献等现有职业评价模块,通过合理分配各模块中的对应权重体现价值导向。医护人员为实现职业提升会主动对标评价要求,在日常工作中自觉践行相关行为准则,从内在动机层面推动思政导向与医疗服务的协同。

(二)日常行为的正向强化机制

医院需摒弃集中式、运动式的宣教模式,建立即时性的服务认可体系,定期收集患者的正面服务评价、同事间的协作反馈、质控部门的合规评定等多源信息,将其对应到绩效分配的合理倾斜、职业声誉的正向积累、发展机会的优先推荐等差异化激励方式中。这种常态化的正向强化无须占用额外的工作时间,能够在日常诊疗过程中持续引导医护人员的行为选择,让符合价值导向的医疗行为从被动遵守转变为主动践行。

三、服务闭环的价值反馈调节体系

(一)融合成效的结果导向评估

衡量思政与医疗服务的耦合成效,不能仅依赖内部的执行台账与过程记录,而需构建面向服务结果的评估逻辑。从患者满意度调查中的人文关怀维度得分、医疗纠纷事件中的沟通因素占比、慢病管理中的患者治疗依从性、公共卫生任务的完成质量等结果类数据中,通过数据归因方法剥离医疗技术水平、设备条件等客观因素的影响,单独提取思政要素对医疗服务质量的贡献度,以此精准定位融合过程中的薄弱环节与偏差方向,为后续路径优化提供明确的靶向依据。

(二)动态优化的闭环迭代机制

基于服务效果的评估结论,不仅可以修正现有融合路径的执行偏差,更能构建持续优化的动态运转闭环。医院需建立固定周期的评估复盘机制,根据结果评估中发现的问题,对应调整诊疗流程中的内嵌标准、职业评价中的权重分配、行为激励中的反馈方式,每一轮调整都以医疗服务质量的实际提升为核心标尺,坚决剔除无法产生服务价值的形式化环节。通过“执行—评估—调整—优化”的闭环逻辑,让融合路径始终贴合临床工作的真实需求,随着医疗服务模式的更新持续迭代完善。

结 语

本文立足公立医院临床运营实际搭建的思政与医疗服务融合体系,通过流程内嵌、价值激励、闭环调控的多层设计,实现思政要素从外在要求转化为医护人员内在执业自觉,有效解决了思政工作落地难、融合浅的核心问题。

党建业务融合推动县域公立医院高质量发展实践研究

□石门县人民医院党政办 占 韵

守护着湘西北门户大地安康的石门县人民医院创建于1949年,走过了70多年的风雨历程。2026年3月,该医院正式成为三级甲等综合医院,跻身全省仅有的4家县级三甲医院之列。光环之下,一条主线一直贯穿其中,那就是党建引领。

近些年来,石门县人民医院党委把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为首要政治任务,全面实行党委领导下的院长负责制,把党建与医疗业务深度融合起来,以高质量党建引领医院高质量发展,交出了一份有分量、有温度的健康答卷。

一、举旗定向,筑牢政治根基

党委把方向、管大局、做决策、促改革、保落实在石门县人民医院是制度条文,也是行动准则。

规范制度,使决策更加科学。医院规范党委会、院长办公会议事规则,凡是“三重一大”事项都要经过医院党委会集体研究决定,保证党的领导贯穿到医院治理的各个环节中。2026年上半年医院审议党委会议题160个,决策过程有条不紊。严格落实党委会“第一议题”制度,在学以致用的过程中始终坚持用党的创新理论指导医疗业务实践。

建强组织,使堡垒更加牢固。选优配强基层党支部书记,医院在职党支部书记全部由业务骨干担任,党建工作同业务工作协同部署。行政一支部创建“健康服务志愿行”品牌,外科一支部成立“红色医疗队”,深入基层,把战斗堡垒筑在了临床第一线,“一支部一品牌”创建成果初步显现。2026年上半年各支部开展主题党日活动80余次,党员教育管理有章有法。

纪律严明,使生态更加清朗。医院用刀刃向内、敢于自我革命的勇气推进全面从严治党,在医院内部组织医务人员开展警示教育活动,制定出一系列有关采管分离、招标采购监督的制度规定,加强对权力集中、资源富集岗位的监督制约。医院对于酒驾、打牌赌博等重大问题的处罚,除了警告处分之外,还会采取一个月的停岗以及加大经济处罚的措施,医院的作风明显改善,政治生态不断向好。

二、深度融合,激发业务活力

医院党委围绕党建业务融合这一主题探索党建工作与业务同步的新途径。

早癌筛查,把健康送进家门。外科一支部和门诊医技支部以党建为引领,用主题党日志愿服务活动配合早癌筛查工作,同社区、村组联合起来,2026年上半年共发出体检卡312张,筛查出高危人群30多人,及时挽救了30多个家庭。通过早癌筛查,医院把优质的资源送到村组、社区,使健康中国的政策在医院得到初步的落实。该做法被作为第十二届中国县域卫生发展大会的典型经验在全国推广。

微信建群,搭建起医患之间的桥梁。从外科一支部带头创建,全院推广微信“4+1”医患沟通群,人数超1.5万。在微信群里开展患者和家属咨询回复、答疑、随访等,使患者的全生命周期健康管理更加有温度。

深入一线,把问题解决在一线。建立职能部门联系一线制度,39名职能部门主任每周到临床科室参加晨会交班,2026年至今共收集各类意见建议100多条,采纳并完成处理80多条,较好地解决了管理与临床沟通的问题。

三、引育并重,锻造过硬队伍

人才是医院的第一资源。医院党委坚持党管人才的原则,创建起全方位的人才体系。

破除壁垒引才。聘请湖南省肿瘤医院王文祥教授担任终身名誉教授,设立“李碧娟教授工作室”,依靠高端人才带动医院学科发展。2025年医院引进研究生7人,新晋升高级职称52人,消化内镜中心骨干到日本国立癌症研究中心进行为期一年的进修,取得国际化培养的新成果。

创建平台育人。出台《外派进修管理规定》,鼓励到北上广及专科排名前十的医院进修,工资上浮、住房补贴。创建分层分类人才培养体系,对青年医师实行“导师制”带教,对学科带头人重点扶持科研创新。2026年助理全科医生规培结业通过率96%。

健全机制用才。中层干部空缺岗位实行竞争上岗,采用结构化面试的方式进行选拔。制定《员工奖惩记分管理办法》,实行“能者上、庸者下”的动态调整,依靠规范的选拔制度,一支政治过硬、业务精湛的人才队伍正在快速形成。

四、文化润心,凝聚奋斗力量

公立医院改革下医院党委用“家文化”凝聚共识、温暖人心。

关注老年人和儿童。设立老年活动室,使老同志有处乐;开办职工子女托管班,消除职工上班后顾之忧。连续两年举办“六一”亲子活动,把“家文化”作为凝聚人心的精神纽带。

关注身心健康。成立19个兴趣小组,气排球、篮球、游泳比赛全部获得全县冠军,职工积极向上的精神风貌得到体现。落实关怀机制,把组织的温暖送进职工心里。近五年来,给18位老党员颁发了“光荣在党五十年”纪念章,使每一位党员都感受到组织的关心和尊重。

锤炼过硬作风。树立“过紧日子”的思想,要求临床和行政的各个环节都把节能降耗作为工作重点。实行全成本核算,严格控制非急需、非刚性支出,管理费用大幅度降低。召开座谈会,解决临床科室的急难愁盼,促使职工在改革中适应政策,苦练内功。

结 语

石门县人民医院党委以三甲医院新起点作为出发点,在新的征途中奋勇前进。未来,医院将会一如既往地坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,不断加强党的建设,擦亮党建工作品牌,使党的旗帜永远在护佑人民健康的战场上高高飘扬。