



中山书苑
远东图书策划

长江学人作品集

总主编/王玉国

中国文史出版社



长江学人作品集

总 主 编:王玉国

主 编:王炳峰 何开文

邱佃国 叶 东

中国文史出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

长江学人作品集/王玉国编.—北京:中国文史出版社,
2006.8

(中山书林/陈德民主编)

ISBN 7-5034-1838-9

I.长… II.王… III.社会科学—文集 IV.C53

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 087022 号

长江学人作品集

编 者: 王玉国

责任编辑: 于保政

出版发行: 中国文史出版社

社 址: 北京太平桥大街 23 号 100811

经 销: 新华书店北京发行所

印 刷: 江苏如东县文华彩印厂有限公司

开 本: 890×1194 1/32

印 张: 6.5 字数: 260 千字

版 次: 2006 年 8 月第一版

印 次: 2006 年 12 月第一次印刷

书 号: ISBN 7-5034-1838-9/G 0393

总 定 价: 200.00 元 (全套)

文史版图书如有印、装错误, 由承印厂负责退换。

目 录

- 加快实施邳州市人才开发战略 /马 艳 1
- 充分认识加强党的执政能力建设意义 /李 岚 8
- 坚持“三贴近”原则 增强医院思想政治工作的生命力 /董继发 11
- 建设和谐文化与构建和谐社会 /汪萍 14
- 试论邓小平文化理论与中国传统文化 /马 艳 18
- 内练素质 外树形象 适应知识经济时代政治思想工作的需要
/ 董继发 28
- 党组织要切实搞好关心帮助党员工作 /韩斗善 31
- 加强党的执政能力之我见 /李岚 33
- 贯彻“三个代表”重要思想开创政工工作新局面 /徐宜建 36
- 努力培育创新性思维 /刘永进 39
- 围绕经济建设中心 加强思想政治工作 /唐 萍 41
- 如何创建本质安全型企业之我见 /李 照 44
- 浅谈企业管理的“以人为本” /徐文萍 47
- 浅谈诚信供水与新农村建设 /朱 宝 50
- 漫谈少儿声乐辅导实践的点滴收获 /张敏亚 54
- 试论如何做好新时期新形势下的思想政治工作 /徐文萍 58
- 管理中的“换位思考” /许 峰 61
- 先进性建设的伟大实践是
推进党的建设的根本途径 /张连成 周云利 66

欠发达地区建设社会主义

新农村应注意解决好的几个问题 / 陈 艳 72

浅谈企业思想政治工作如何适应市场经济条件 / 陈爱东 76

论宣传思想工作在建党的先进性建设中的地位和作用 / 吴 辉 80

浅谈政工人员的素质修养 / 庄红玲 87

铸造三把钥匙 打开三把锁 / 庄育武 90

浅谈加强企业职工思想道德建设 / 陈爱东 95

用“三个代表”重要思想引领党员教育工作 / 陈 鹏 99

浅谈科学发展观在创新

房管思想政治工作中的作用 / 王 攀 104

对新时期群众文化人才建设的一点思考 / 王筱虹 109

正确把握工会工作特点

努力增强工会工作活力 / 蒋祖芬 114

企业的思想政治工作要做好“结合”的文章 / 陈兆荣 117

浅谈社会稳定与和谐社会 / 张 丽 120

用以人为本的思想践行党务思想政治工作 / 张 波 126

企业思想政治工作要创新 / 张全广 130

以改革创新精神做好党建工作 / 顾荣斌 134

浅析思想政治工作

在企业改革、发展、稳定中的作用 / 车维强 141

关于建设和谐文化的思考 / 唐 萍 143

当前思想政治工作应该特别强化原则意识 / 蔡逢春 147

做好新时期思想政治工作

要坚持以人为本不断创新 / 殷安乐 153

浅谈电脑音乐软件 / 冯 雁 157

挖掘地方特色 创业创新创优

全力推进新农村广播电视阵地建设 / 宋忠民 160

如何做好煤炭企业离退休干部管理工作 / 陈占全 166

论中国戏剧的“团圆之趣”是否应该打破 / 黄文瑛 168

- 增强党员意识,永葆党的先进性 / 秦泗志 171
- 把握医院思想政治工作特性正确处理职工实际问题
/ 郑伟伟 174
- 关于加强医院干部队伍建设的几点思考 / 郑伟伟 178
- 论传统戏曲与民间艺术的剥离和融合 / 黄文瑛 181
- 倡导健康的疾控文化 促进行业风气的转变 / 朱建荣 187

加快实施邳州市人才开发战略

□ 马 艳

人才资源是第一资源,是推动社会文明进步的不竭动力。随着人才开发战略的提出,全国各地对人才资源的竞争愈演愈烈。作为江苏第二人口大县的邳州市,如何在这场人才竞争的较量中先拔头筹,更多地引进人才、留住人才、用好人才,把众多的人口压力转化为人才资源优势,推动邳州经济快速发展,这是一个值得重视而又需要认真思考和解决的课题。经过调研,本文从三个方面进行浅析。

一、实施人才战略的现实性和必要性

21 世纪,是知识经济的时代。知识经济是以科技和人才为支撑的经济,而科技的发展是靠人才来推动的。因此,推动邳州经济跨越发展,从一定意义上说,就是加快人才经济的快速发展。

1、实施人才开发战略是提升整体队伍素质的现实要求。

近年来,全市各级党政组织认真贯彻中央、省和徐州市下发的《关于加强人才资源开发工作实施意见》等一系列文件,人才年轻化、专业化进程不断加快,民主化程度不断提高,选拔任用机制不断完善,监督管理不断加强,各级各类人才在全市改革开放和现代化建设中作出了新贡献,对邳州经济社会发展起到了巨大推动作用。但是,与建设高素质人才队伍的要求相比,邳州人才开发工作还存在着一些突出问题。人才资源总体比重偏低,2006 年全市大专以上学历的人才 15800 人,其中,本科以上学历 2760 人,与全省第二人口大县位置极不相称;人才队伍结构不够合理,以高级专业技术人员为例,现在全市拥有高级专业技术职务(资格)378 人,仅占专业

技术资格总数的 1.4%；其中拥有高级职称年龄 35 岁以下 5 人，年龄 46—54 岁占 197 人，并且这类专业技术人才主要集中在文化教育行业，从事科研技术服务人才的几乎没有。解决上述现象的根本问题，就是要加快推进用人制度改革，通过建立科学的人才开发机制，不断为人才队伍建设注入新的活力。

2、实施人才开发战略是加快经济发展的迫切需要。

今年以来，邳州市委、市政府按照省、徐州市的工作部署，提出了“全面领跑苏北，建设第三大市”奋斗目标，确保今年全市 GDP 达到 190 亿元，财政收入突破 17 亿元，在城区 50 万平方公里、50 万人口发展规模基础上，真正建成“大而强、富而美”的东陇海第三大市。这一思路是邳州今后几年发展的总定位，是全市各项工作的总任务。实现新的目标定位，实现落后地区的后发赶超，以最快速度融入徐州都市圈建设行列，关键在人，关键在拥有什么样的人才。区域发展的竞争，最重要的是人才的竞争，核心是高素质人才的竞争。优秀人才是加快推进邳州“全面领跑苏北”宏伟蓝图的决定性力量，是邳州先进生产力的形象代表。拥有高素质的人才，邳州就能勇立时代发展的新潮头，就能实现经济发展的新跨越。

3、实施人才开发战略是深化用人制度改革的必然结果。

近年来，邳州市不断强化用人观念，在深化人事干部制度改革方面进行了大胆探索，先后出台了《关于加强人才资源开发工作实施意见》、《奖励有突出贡献优秀人才的规定》等一系列政策，成立了人才资源开发领导小组，设立了“邳州市人才开发基金”，用人环境更加公开、公正、公平，一大批优秀人才脱颖而出。从 2000 年公开选拔 30 名大学生到村里做“村官”，至目前已选派 6 批百余名毕业生到基层挂职锻炼，这些同志在农村经过几年的“摸爬滚打”，已经成为带领当地百姓致富的主力军，其中有 14 名同志走上领导岗位。去年，选派 100 名年轻干部到经济发达的浙江地区挂职锻炼。一些企业制定了更加优惠措施，确保优秀人才引得进、留得住、用的好，人尽其才，才尽其用。福华木业、天德木业对引进的研发人才实行年薪

5万元,并为其购买了高档住房;徐塘发电有限公司、三牛服饰公司在人才密集的深圳、南京等地建立人才引进基地,每年组织2-3批招聘团到这些地方选拔人才。这些成功的做法说明,只要各地、部门在人才开发上进一步解放思想,大胆实践,勇于创新,坚定不移地走人才开发之路,就一定能够推动这项工作持续快速向前发展。

二、必须克服人才开发误区

人才资源开发的速度,人才运用的广度,决定着一个县域经济发展水平的高低。邳州作为苏北经济欠发达地区,受到历史、社会、文化等多方面因素的制约,经济实力与苏南发达地区相比,还有很大差距。在这种情况下,要想缩小差距,实现区域经济发展速度几何倍增,各级党政组织必须高度重视人才开发战略。但是,现在一些部门、单位却背离了人才开发规律,盲目追求人才开发的轰动效应,影响了常态下的人才市场的竞争,形成了人才开发误区。

一是“人才”文凭化。现在一些单位选用人才首要的硬件之一,就是“文凭”,看你是哪个学校的、什么学历、文凭含金量有多少等等,如果达不到选用标准,只能是“闲人免进”,这种“一纸文凭定终身”的观念,即使随着社会的进步,教育程度的递增,人们在知识、视野、思维等方面都得到了较大扩充,也会在某些人心中根深蒂固。

二是人才“口才”化。口才是判断人素质高低的一个重要因素,但不是必要条件,口才的好坏与人才价值的大小不是绝对的正相关关系,“山间竹笋,嘴尖皮厚腹中空”,正是对那些夸夸其谈之流的真实写照。从某些程度上说,口才的好坏与否只能说明某一特定人更适合做某一特定工作,而不能说明该人是不是人才,更不能就此判断其人才价值的大小,一个沉默不语的人或怯于表达的人并不一定就不是人才,一个夸夸其谈的人也并不一定就是人才。

三是人才“全才”化。当前,专业分工越来越细,行业知识越来越深,知识总量也越来越大,在此背景下,“文武全才”的人很难找到。人才往往是与特定的专业联系在一起的,出了本专业,哪怕是顶尖的“国际化高手”,也会在自己陌生的学科领域变得茫然。马克思早

就强调过分工对生产力发展的促进作用,符合社会分工要求的“专”才是时代提出的要求。如果一个人真的各行各业都“行”的话,他就不会有太多的时间进行深入研究,最终会成为“万金油”,变得越来越平庸。

四是人才“尖才”化。我们知道顶尖人才属于人中的精品、极品,是各地、各部门仰慕追求的首选目标,这是肯定的。但是我们还应知道,人才群体是一个类似于金字塔式的结构,高、中、低层次的人才组合成一个紧密联系的整体,如果错误地将人才范围局限于少量的顶尖人才,就会画地为牢,进而阻碍人才政策的进一步推进。因此,各地、各部门在引进人才问题上,既要引进本行业高、精、尖人才外,更要广纳贤士,多引进中低层人才,形成合理的人才开发结构,不造成人力资源的浪费。

五是人才“洋才”化。这里的“洋才”,即市外之才,一些部门单位片面相信“外来的和尚好念经”。事实上,并非所有的“洋才”都有真才实学,也并非所有的本土人才真的就不行。当然,由于社会发育程度不同,“洋才”在视野、思维以及方法论等方面可能存在着某些优势,但这并不能成为我们迷信“洋才”的借口。否则,就会给我们自身人才开发带来许多负面效应,使本土人才积极性得不到最大限度地释放。

六是人才“先天”化。人才不是先天存在的,人才需要不断地为其灌溉、施肥、剪枝、嫁接,如果不懂得培养人才,也就很难懂得使用人才,结果是难以留住真正的人才。事实上,人才政策的关键在于创造人才成长的机制环境,在人才开发中体现人才的价值。要做到这一点,必须改变人才先天化的观点,注重人才的后天培养和开发。

三、加快人才开发的主要对策

对于邳州这样一个经济欠发达地区来说,要想早日实现“全面领跑苏北和全面建成小康社会”的奋斗目标,在东陇海工业带上率先崛起,在高度重视人才资源开发的同时,必须走出一条具有自己特色的人才开发之路。我以为,就是要在以下六个方面,着力加快人

才开发机制的创新:

1、完善人才的市场配置机制。人才市场发展水平越高,人才资源配置的效率就越高。当前,要加快构筑开放、竞争、规范、有序的人才市场体系,办好基础性人才市场,健全专业人才市场,完善区域性人才市场,发展农村人才市场,进一步培育企业经营管理人才市场和高新技术人才市场。要立足实际,尽快开放人才中介市场,加快人才市场向竞争主体的转变,推进人才中介机构的市场化、产业化。要切实提高人才市场的社会服务水平,加快人才评价、人才培养、人才交流、人才信息、人才服务手段的产业化进程,建立人才资源社会预测、信息收集、趋势监控、流动引导的信息化网络,促进人才资源的合理配置。

2、推行人才的“柔性流动”机制。从世界范围内来看,人才柔性流动已成为人才工作的一个新特点,其主要特征可概括为:户口不迁、编制不转、智力流动、来去自由。据统计,上海在“九五”期间,共引进国内外优秀人才 2.8 万人,深圳通过柔性机制引进的暂住户口人才达 36 万人,占全市人才总量的 54%。实践证明,实行人才柔性流动,成本低,效果好,有利于拓宽人才资源开发的空間,提升人才资源的开发度。邳州的人才工作,也要主动适应这一新的走向,确立“不求所有,但求所用;不求所在,但求所得”的引才观念,变“刚性”引进为“柔性”集聚,进一步完善人才、智力、项目相结合的柔性引进机制。政府职能部门要制定有关政策,采取有效措施,鼓励企事业单位以各种灵活方式引智引才,利用外地人才为邳州的经济發展服务。

3、构建人才的开放选拔机制。从工作层面分析,就是要着力打破人才流动中的壁垒,努力实现三个贯通:一是要实现“三支队伍”人才之间的贯通。由于干部实施分类管理,党政人才、企业经济人才、专业技术人才队伍的边界相对比较清晰,“三支队伍”的人才流通比较困难。因此,要加大“三支队伍”人才之间的交流力度,最大限度地使用好三方面的人才。二是要实现体制内与体制外人才之间的

贯通。随着市场的发展,除了国有体制内涌现了一大批人才外,体制外一批优秀人才也在我们的视野出现,而且人数日益增多。就邳州情况而言,目前全市私营企业拥有各类人才不断增多,但由于体制上的原因,很少有体制外进入体制内的,这种现象亟待改变。三是要实现市内外人才之间的贯通。现在邳州培养的大学生、研究生,有很大一部分是流向市外、省外的。即使留在市内,地区分布、行业分布也不平衡。象运河、官湖等经济发展较快的镇,人才集聚快,燕子埠等偏远山区由于受到自然条件、经济发展水平的制约,人才回流少,甚至出现了人才“负流”。另外一些高学历的人才在城区的多,在机关单位的多,到经济一线、特别是自创企业的少。这些人才,大多是邳州急需的,是宝贵的资源,必须要大力吸引和利用好这支高素质的人才队伍,逐步形成一种海纳百川、广纳群贤的选人机制。

4、形成人才的终身教育机制。邳州所需要的人才,既要立足当前,更要面向未来;既要立足邳州,更要面向市外,面向全国,面向世界人才国际化。要采取请进来、送出去的办法,抓紧培养高级人才和急需人才;特别是要着眼于经济全球化、加入世贸组织的需要,抓紧培养熟悉国际经贸规则和经济运作的国际型、专业型和复合型人才;同时,要着眼于服务业发展壮大,抓紧培养金融、保险、公共管理等新兴产业方面高级人才。鼓励机关、企事业单位和学校合作培训人才,形成多渠道、多形式、立体化的人才继续教育格局。有组织地将优秀人才选派到有关科研院所、高等院校、大型企业集团进行培养锻炼,提高他们掌握先进管理知识和接受、追踪先进技术的能力。积极开展创建“学习型组织”、“学习型社区”、“学习型城市”的活动,构筑终身化教育的动力源泉和环境条件,促进学习型社会的形成。

5、深化人才的业绩分配机制。按照效率优先、兼顾公平的原则,激活分配机制,真正使一流的人才、一流的贡献,获得一流的报酬。加强智力资源资本化的制度创新,建立技术、专利等知识产权入股制度和技术创新人员持股制度,加快智力资本人格化、市场化、产业化和国际化步伐。企业应当结合各自的实际情况,将年薪制、承包、

利润分享、年度奖励、现金分配、风险收入、养老保险与技术入股、股份期权等结合起来,实现分配形式的多元化。对特殊人才,大胆采取切实可行的分配方式,依照供求关系和市场机制自主确定各类人才的待遇,确保一流人才、拔尖人才、领军人才引得进、留得住、用得好。

6、建立人才的多元投资机制。人才资源开发是一项系统的社会工程,必须要调动方方面面的积极性,努力构建政府、企业、社会多元化的投资机制。一是要发挥政府在人才资源开发投入上的导向作用。对紧缺人才、关系国计民生的基础性科研项目,政府要加大投入力度,确保开发资金到位。二是要发挥企业的主体作用。企业是吸纳人才和技术创新的主体,必须要强化企业人才的主体地位,全面提升企业吸纳人才的能力。同时,政府有关部门要放权让利,对职称评定、人才引进、工资管理等审批事项,该取消的要取消,该下放的要下放,充分挖掘企业在人才资源开发中的潜能。三是要发挥社会投资的补充作用。调动社会各方面对人才资源开发的主动性和积极性,鼓励社会力量开展人才资源开发的投资。政府职能部门要制定有关政策,注重引导,加强管理,规范有序,逐步建立多元化的风险投资体系,努力形成政府主导、企业主体、社会参与的生动活泼的人才资源开发局面。

人才开发是一项系统工程,需要方方面面的共同努力。邳州要早日实现“全面领跑苏北,全面建成小康社会”的奋斗目标,建成东陇海第三大市,为徐州乃至全省“两个率先”作出更大贡献,全市上下必须进一步营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的社会氛围,为全市现有人才提供更多的个人发展和创业选择空间,使他们的聪明才智得到充分发挥,从社会得到的回报能够充分体现出人才的价值,把蕴藏在现有人才中的巨大能量真正转化为现实的生产力,实现人才开发低成本、人才效益最大化。

充分认识加强党的执政能力建设的重要意义

□ 李岚

十六届四中全会《决定》提出,当前和今后一个时期,加强党的执政能力建设的主要任务是:按照推动社会主义物质文明、政治文明、精神文明协调发展的要求,不断提高驾驭社会主义市场经济的能力、发展社会主义民主政治的能力、建设社会主义先进文化的能力、构建社会主义和谐社会的能力、应对国际局势和处理国际事务的能力。把执政能力建设的主要任务概括为“五个方面的能力”,是根据党所承担的执政使命和执政能力存在的突出问题提出来的,指明了加强执政能力建设的努力方向和重点,不仅具有深刻的理论意义,而且具有重大的现实意义。

《决定》首次对党的执政能力作了表述,指出:“党的执政能力,就是党提出和运用正确的理论、路线、方针、政策和策略,领导制定和实施宪法和法律,采取科学的领导制度和领导方式,动员和组织人民管理国家和社会事务、经济和文化事业,有效治党治国治军,建设社会主义现代化国家本领。”这个表述概括了党的执政能力的基本内涵,反映了我们党执政的本质和特点:第一,党的领导主要是政治、思想和组织的领导;第二,党坚持依法治国的基本方略和依法行政的基本方式;第三,共产党执政就是领导、支持和保证人民当家作主;第四,党执政的活动领域包括治党治国治军;第五,党执政的目的是领导人民建设社会主义现代化国家。

关于执政能力的内容构成,从不同角度有不同的概括和归纳。从理论界的探讨来看,有的是按照执政活动的领域,分为领导国家

政权的能力、推动经济社会发展的能力、协调社会利益和动员社会力量的能力、处理对外关系的能力、党自身建设的能力,等等。有的是按照执政活动的职能,分为判断能力、决策能力、执行能力、控制能力、危机处理能力,等等。有的按照执政主体的层次,分为党的整体执政能力、各级党组织的执政能力以及党员、干部的素质和能力。在党执政的不同时期,由于执政环境和任务的变化,执政能力的内容构成也有所不同。

《决定》提出的“五个方面的能力”是基于对党的执政能力内涵的科学理解,从完成执政使命的高度,对加强党的执政能力建设的任务作出的一种理论概括、提出的明确要求。这“五个方面的能力”,同十六大报告讲的“五种能力”,既有联系又有区别。首先,从执政主体来说,十六大报告讲的“五种能力”,主要是对各级党委和领导干部提出的要求,而这里是就党的整体来讲的,是指党的总体的执政能力。其次,就其内容来说,这“五个方面能力”,是根据新世纪新阶段我们党所肩负的全面建设小康社会,加快推进社会主义现代化的历史任务提出的,体现的是社会主义物质文明、政治文明、精神文明协调发展的要求,它涉及经济、政治、文化、社会、外交以及国家主权、安全和领土完整,关系改革发展稳定、内政外交国防、治党治国治军各个方面,因而具有更加丰富的内涵。同时,这“五个方面的能力”与原先讲的“五种能力”是相辅相成的,应该把它们统一起来加以思考,贯通起来加以落实。

我们党执政历史实践,世界上为数众多的执政党兴衰成败的经验教训,都反复告诉我们:增强党的领导能力和执政能力,提高党的领导水平和执政水平,对于巩固党的执政地位至关重要。即使是党的性质上的先进性,最终也要通过党始终走在时代的前列、担当起中国社会主义现代化建设和中华民族复兴的历史责任来体现。没有这些,党的先进性就无从谈起;党的执政地位的获得、维持和巩固,也都无从谈起。

把执政地位和执政能力相联系,就对执政党提出了更高的要

求。首先,两者的联系表明,党执政地位不是与生俱来的。党的执政地位要靠党的执政能力来获得。这要求我们党准确反映人民根本利益和要求,对广大人民群众有号召力;始终站在人民群众一边,和人民群众同呼吸、共命运,对他们有凝聚力;肯为人民的利益英勇奋斗,无私无畏,对他们有向心力;庄严履行自己的责任和承诺,对他们有吸引力。有了这些,就有了执政的基本条件;缺少这些,就缺少执政的基础;没有这些,就没有执政地位。中国古人所谓“得民心者得天下、失民心者失天下”,讲的就是这番道理。

其次,两者的联系也表明,党的执政地位不是一劳永逸的。党的执政能力的高低,并不由我们主观来设定,而是要由实践来验证。今天的实际千变万化,要求执政党有较强的理论和实践创新的能力,才能与时俱进,对时代的要求保持呼应。事实也确实如此:人民赋予了你权力,你今天运用得好,体现了很强的执政能力,人民就支持你、拥护你、赞成你、认同你。这就要求我们党根据发展的实践,不断探索新情况,解决新问题,把提高党的执政能力当作一个持续不断的去推动它、深化它。就像“三个代表”重要思想所要求的,我们党要始终代表中国先进生产力的发展要求,始终代表中国先进文化的前进方向,始终代表中国最广大人民的根本利益。这里的“始终”,强调的就是这个动态的过程。

坚持“三贴近”原则 增强医院思想政治工作的生命力

□ 董继发

随着改革的不断深化、医学模式的转变、社会需求的多元化,思想政治工作面临着许多新情况、新问题。如何发挥医院思想政治工作优势,有效地发挥思想政治工作在统一思想、凝聚人心、振奋精神、宣传政策、理清思路、化解矛盾等方面的重要作用?笔者认为,医院思想政治工作只有坚持贴近实际、贴近生活、贴近群众的“三贴近”原则,才能增强其生命力和战斗力。

一、贴近实际,思想政治工作要与医院发展同步

医院思想政治工作与医院管理、医疗业务是辩证统一的关系,其目的就是促进医院发展。思想政治工作要紧紧围绕医院的改革与发展去做,用改革的精神凝聚人心,用改革的目标鼓舞人心,讲究思想政治工作的效益最大化。要动员医院职工保证医院工作目标的实现,把搞好医院管理和调动职工的主动性、积极性与创造性作为思想政治工作义不容辞的责任。要紧密结合医院的总任务、总目标去进行,把“用比较低廉的费用提供比较优质的医疗服务,努力满足广大人民群众基本医疗服务的需要”这个目标,作为思想政治工作的落脚点,要把医疗业务活动中的矛盾点作为思想政治工作的着力点,要把医疗业务活动中的起伏点作为思想政治工作的研究点。要坚持抓医疗服务质量提高从思想观念转变入手,抓思想观念转变从医疗服务需要出发的原则;要找准思想政治工作与医疗工作的结合点,以培养一支业务精湛、医德高尚、敬业精神强的高素质职工队伍