

天职

—— 纪念厦门市思明区医院50周年



思明区医院
SIMING HOSPITAL

谨以此画册献给五十年来

关怀医院发展的各级领导和社会各界

关爱医院发展的广大市民

投身医院发展做出不懈努力和无私奉献的全体医院员工



C CONTENTS 目录

目录/1

前言/2-3

历史与使命/4-13

天职/14-41

天韵/42-59

天使/60-77

天籁/78-91

天路/92-109

前言

在思明区医院即将迎来50周年华诞之际，我们编辑出版了大型画册《天职》，表达对思明区医院以及医院前身思明区人民医院和开元区医院的纪念。

思明区医院的前身是思明区人民医院和开元区医院，都成立于1958年，都走过联合诊所、街道防保院、区医院的历史轨迹。在50年漫长的岁月里，两家医院从简单的小医院逐步发展成科室比较健全，特色比较显著，社会声誉良好的二级综合医院，在厦门百姓心中拥有相当大的影响力和良好的知名度。

2004年，由于城市发展区划调整，两个医院实行了整合。两院整合后，在区委、区政府和区卫生局的领导下，在社会各界的关心爱护下，医院领导班子高举邓小平理论和三个代表伟大旗帜，坚持科学发展观，从医院的实际情况出发，制定“以特色引导发展，以人才促进发展，以文化推动发展，以和谐巩固发展”的方针。经过全院职工的不懈努力，医院的各项工作取得全面的发展，门诊量由整合前的62万人次发展到2007年的80万人次，门诊收入由整合前的3777万发展到2007年的6667万，固定资产由整合前的6398万发展到2007年的10913万。与此同时，在历年全市医德医风的检查中，医院的指标都名列前茅。

2008年是医院成立五十周年的华诞，五十年在人类历史中不过一瞬，对于医院却是一段值得纪念的历史，当我们打开与我们渐行渐远的历史，解读50年医院发展历程的时候，我们可以总结的经验很多，我以为最重要的有三点：

一、创新是医院发展的不竭动力。回顾医院历史，对创新的含义我们倍感亲切。思明区医院的前身思明区人民医院、开元区医院，都曾经是厦门区级老医院，医院规模不大，但是在某些学科方面都达到全市甚至省内先进水平。比如开元区医院眼科，上个世纪50年代起就具有学科优势，后来医院将其作为重点科室发展，最后发展成为厦门眼科中心，声名享誉全国。思明人民医院骨伤科，没有大医院的设备，在厦门人民心目中的地位却相当高，论名气丝毫不逊于大医院。同样还有医院自主品牌产品“肚液散”声名远播东南亚的例子，为什么有这样的成就呢，我想，

不断保持创新能力，是其中最重要的原因。不断吸收最新的学科成果，不断的聚集学科优势，始终坚持创新的精神，是医院立于不败之地的保证。

思明区医院成立伊始，院领导班子认真分析医疗市场分布的格局和医院的态势，用创新的思维统揽医院的工作，坚持用创新的实践带动医院发展，提出“大专科、小综合、进社区”的医院发展方针，在发展战略、学科整合、医院文化、市场拓展、医院管理等方面提出一系列系统的新思想、新原则、新方法和新措施。创新改善了医院的运行模式，提高了全院职工的积极性，创新使医院重新焕发青春和活力。经过四年坚持不懈的努力，医院的社会效益和经济效益以前所未有的速度发展，医院的固定资产成倍增长，营业收入每年以20%以上的速度增长，这些成绩是我们坚持创新的结果，是坚持以创新带动发展的结果。

二、人才是医院发展的重要力量。翻开两家医院历史，人才兴院最为突出。创业伊始，办院条件十分简陋，很多器具是医生从家里带来的，说一穷二白并不夸张。当时厦门还有不少条件比我们好的医院，可是上至市级领导、驻厦军队首长，下至一般百姓，都喜欢到我们医院看病，并且常常要排很长的队才能就诊，是什么使他们对我们的医院如此厚爱，我以为最重要的原因是我们聚集了医德高尚、医术高明的社会名医。名医产生品牌，品牌产生口碑，口碑带来市场，这是无可替代的规律。在现代社会信息条件下，这种规律的作用越来越明显，人才是医院发展的重要力量，从某种角度说决定了医院的兴衰成败。

两院整合伊始，医院班子就强烈意识到人才对医院生存发展的重要作用，把人才建设摆在医院各项工作的首位来抓，提出“事业留人、感情留人、待遇留人”的人才工作方针。一方面，通过各种渠道，千方百计引进重点学科专业拔尖人才、医院紧缺人才，在政策许可的范围内，最大程度提高人才的各项优惠待遇；另一方面，采取聘请离退休医生，调整医院人才队伍结构，输送各类人员外出学习进修等措施，完善医院人才结构。同时，通过提高人才的工作生活待遇，职务

CHONGSU



和职称提升方面政策倾斜等措施，激励岗位成才。由于我们采用积极的人才策略，在人才竞争激烈的态势下，先后引进外科主任任季鹰、甘肃中医学院硕士生导师、骨科主任张亦工教授，创伤骨科、脊柱骨科专家李志辉主任医师等一批骨干人才。人才的引进带动了医院学科的发展，提高了医院的社会知名度，增强了医院市场竞争力，为医院的发展和未来可持续发展提供雄厚的技术基础。人才的政策提高了广大职工专业发展的积极性，医院上下呈现出齐心协力，共谋发展的和谐局面。

三、文化是医院发展重要手段。医院文化是医院的灵魂，是发展的重要动力源泉。老一辈员工恪守天职、无私奉献的精神是崇高的精神文化；老一辈员工牺牲自己，仁济苍生的思想是纯洁的医德文化；老一辈员工艰苦奋斗、对工作一丝不苟的行为是可贵的医术文化。

两院合并以后，我们从医院文化方面入手，吸收两院文化优秀成果，着力打造新思明医院文化，以文化整合两院员工的思想，树立医院社会形象，引导医院发展。我们从价值观念入手建立医院的理念，从视觉系统入手建立医院形象，从医技竞赛入手提高员工行为，从目标管理入手提高职业水准，从争创文明窗口入手履行服务承诺，从院务公开入手塑造医院人文。我们设计了院徽、创作了院歌、建立了医院网站、信息中心和投诉中心，建立了病人回访机制，鼓励各科室医生在国内各种媒体、医学刊物上发表学术论文，在市级媒体发表医学科普文章。我们创作表演的文艺节目在市、区文艺和全市卫生系统调演中获得最高名次，我们和台北药师公会联合举办了“用爱造就未来”为主题的两岸大型医学文化交流活动，为海峡西岸建设、和平统一大业作出应有的贡献。在以文化引领医院实践方面，我们是先行者。

文化促进员工的心理融合，文化提升员工的思想观念，文化鼓舞了员工的精神意志，文化传播

了医院的美好形象。

四、管理是医院发展的重要基础。管理出质量，管理出效益，管理出形象。回顾医院发展的历史，我们对管理的重要性有着深刻的认识。事实证明，什么时候注重医院管理，医院的整体精神面貌就健康，患者对我们的满意度就提高，医院的效益就得到提高；什么时候忽略了管理，医院就走入困境。

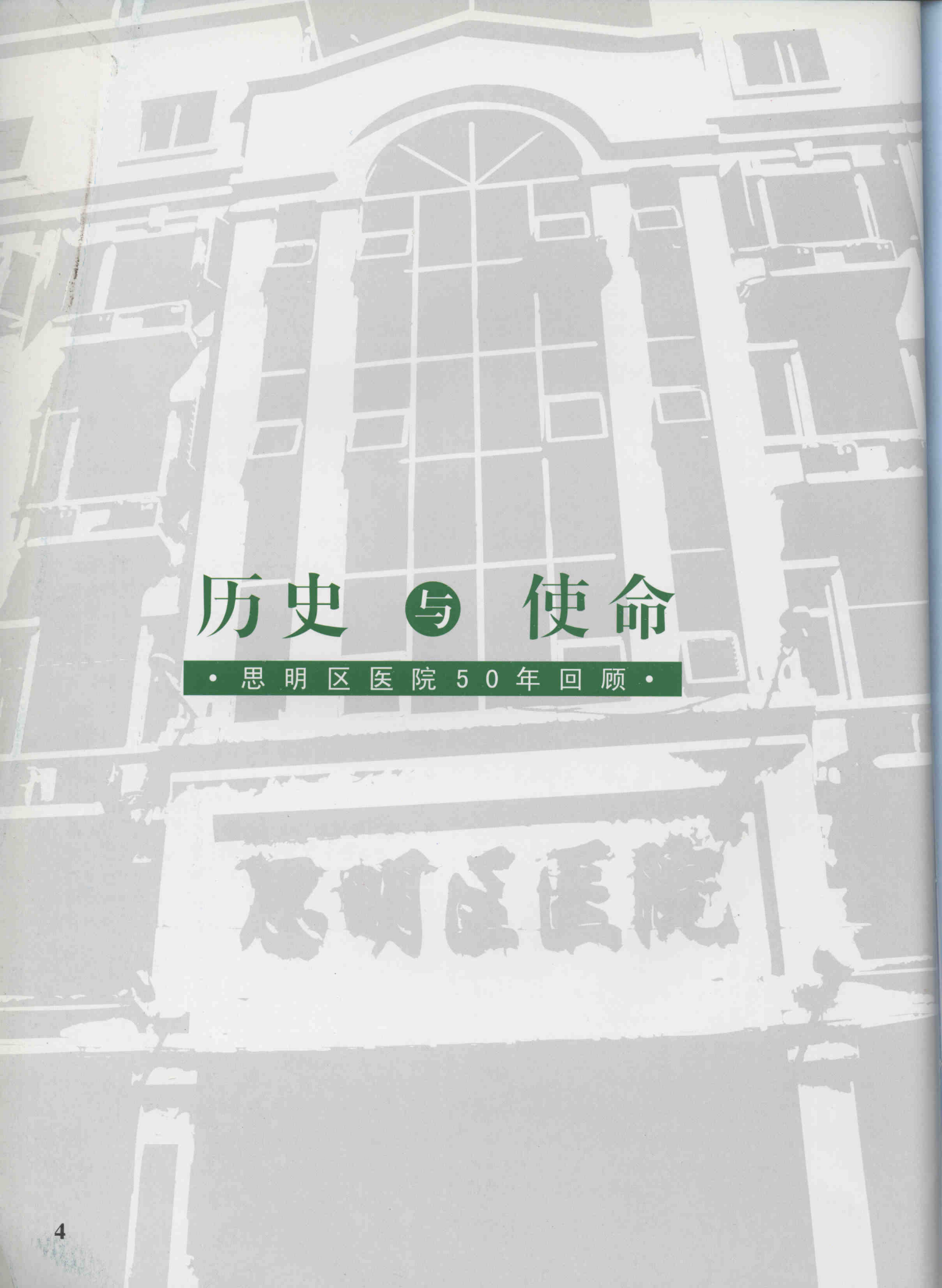
两院合并以后，新领导班子十分注重医院管理，结合开展“以病人为中心，以提高医疗服务质量为主题”的医院管理年活动，坚持以科学发展观为指导，以病人需求为中心，构建和谐医患关系。制订严格的规章制度，利用现代管理手段，强化医疗过程和医疗质量管理。始终加强终末质量检查和环节质量检查，建立医疗缺陷反馈制度、分析制度，持续改进医疗质量。把医疗护理质量管理纳入常态化、制度化、规范化，常抓不懈，确保医院的各项管理制度落实到位。院领导坚持定期组织各职能部门深入临床一线检查工作，解决问题。

管理促进了医院两个效益的同步提高，整合以来，医院的各项指标不仅始终保持两位数的增长速度，而且在历次市卫生系统组织的医疗行风检查评比中，患者满意率始终位列我市医疗行业的前列。

用画册的形式，记载五十年历史剪影，回顾已经离我们越来越远的岁月，重温我们践行一生的神圣职业，是对思明区医院历史的珍重和对职业完整的缅怀。

思明区医院院长

2008年1月3日



历史 与 使命

· 思明区医院 50 年回顾 ·

思明区医院

缘起

■ 思明区人民医院

1953年，全国进入合作化时期，在政府指导下，部分社会从业者组建了多个联合诊所，走上合作的道路。1958年，全国进入大跃进年代，区政府在联合诊所的基础上组建四个防保院。同年11月1日，从四个防保院抽调专科医生，组建思明区中心医院，院址为思明南路1号。由于老地址医疗用房太小，满足不了群众就医需要，思明区政府决定将原思明区车辆厂的旧厂房铸造车间（古城西路6号）交医院改建，1960年6月1日建毕投入使用。并正式更名为“思明区人民医院”。同年，成立医院第一个党支部，由赵启基、陈敏、倪宝琴任第一届支部委员。

医院医疗队伍由区政府出面调集社会医生，医院成立伊始就形成名医荟萃的格局。如省名老中医翁乃恭、廖碧溪、蒋恭兴，市名医妇科翁桃樱，口腔科李文敏、戴清禄、陈如生、陈铭国、陈铭强、陈良；骨伤科陈宝山、翁荣南、黄一石，西医内科陈文德、方毓英、戴文启，痔疮科汪一荣，中医外科翁炳南等。所以尽管当时医院条件简陋，硬件严重不足，由于这些医生在厦门行医已久，具有很大的社会号召力，使得医院迅速形成社会影响力。医院名声不仅受到普通百姓的拥戴，而且引起当时很多机关、企事业单位的欢迎，以及市、区局领导、驻军首长的肯定。市区很多单位迅速和医院签定单位

职工门诊协议。后来甚至引发出医院大楼改造的一段良缘。

1970年，在厦门驻军首长的直接帮助下，医院利用自有资金改造扩大门诊大楼，1973年工程竣工。医院的扩大使科室设置进一步健全，医护人员得到进一步扩充，床位数达150张，临床科室设置有西外科、西内科、中外科、中内科、中医骨伤科、妇产科、等。经省卫生厅确认，人员定编数为197人，人员高峰期达到210多人。医院鼎盛时期，年门诊总人数达42万多人，病床使用率达85%，居全市第一；合同医疗单位157个，居全市第一。

医院扩大以后倍受市民的信任，患者大量涌来，由于医院是集体所有制，无法接收医学院校的毕业生。尽管医院采取早上班晚下班等措施，缓解就医矛盾，医疗人才不足却始终成了医院业务发展的瓶颈。针对这种局面，医院领导采取三条措施：一是自己培养人才，自己办“中医学徒培训班”，从本院招收了30名具有初中学历的青年参加学习培训；二是送出去进修，把有前途的年轻人派到大医院学习进修；三是积极吸收外地调进人才。三条措施开辟了自主培养人才的路子，缓解了人员不足的困难，这批学员中，有的现在已经成长为医院骨干，有的后来输送到各大医院。



随着医院在社会的影响日益扩大，政府逐渐调整对医院的财政和人事政策，从建院开始的集体所有制，到后来为了适应人才进入以及大学生分配，采取集体和全民共存制。财政政策上从自收自支到集体和全民分开，集体人员工资由医院支付，全民人员由政府支付的政策。

从80年代始，随着政府对医疗事业的改善，区财政开始对医院采取有偿补贴体制。

1985年，外科整形美容在我国刚刚兴起，医院领导班子认真分析我国改革开放人民生活水平提高后对整形美容的需求趋势，先后派2批由内科、外科医生、麻醉医生、护士长组成的学习组，到当时全国整形美容最先进的上海第九人民医院学习，同时和上海第九人民医院联合，由上海第九人民医院派专家，在我市率先开设整形美容专科。与上海第九人民医院的联合使医院整形美容专科的影响力迅速扩大，吸引大量周边的人群和东南亚的客人。现任院长、厦门市医学整形美容专业委员会主委张民福，就是当时第一批派出学习的医生。

1998年，我国医疗系统三项制度改革开始实行，所有的医院都面临同一市场竞争的局面。由于计划经济补偿机制不到位，医院综合实力、技术水平、人才建设与各大医院的差距拉大，医院处于发展的低谷。现实

呼唤改革，上级组织决定以改革焕发生机，从领导班子改革入手，在全市率先实行领导班子民主直选、竞聘上岗、民主票决机制。经过严格的民主科学程序，选出新的领导班子。

新领导班子面临开放后厦门医疗市场严峻局面，以及医疗市场转型过程中出现的各种复杂情况，提出“建立职工信心，树立医院形象，寻找市场机遇”三项工作目标。根据发展目标，实施全方位的改革措施。提出“从服务态度着手树形象，从分配机制着手抓调整，从建章立制着手抓落实”的工作方针。首先，实



行医院内部改革。从划分职能职责，实行院、科两级目标管理确立岗位和职责问题，实行全员聘任制，科室人员聘任上岗。在分配制度方面，实行院、科两级管理，两级成本核算机制，做到劳动和报酬相一致。其次，提高服务质量，改善服务态度。从服务的每一个环节抓起，对服务质量和服务态度提出要求，建立行风评议制度，成立专门的机构处理行风和服务质量问题。医院设立院长信箱，接受群众意见，实行员工上下班打卡制度，党员员工亮牌上岗制度。第三，努力提高医院的竞争力。先后投入资金900万元进行对门诊大楼、病房装修、药房等进行改造建设，投资300万元添置各种设备。积极引进皮肤科、五官科、骨伤科等方面的人才，打造医院优势科室。第四，建

立民主议事制度。在每一项新制度出台前进行广泛的宣传教育，对医院出台的每一项改革措施，都以院职代会的形式通过后执行，把医院发展和职工自我价值实现相结合。

改革焕发了生机，医院的门诊量直线上升，综合业务指标达到全市第四。业务收入从改革前的700多万上升到2000多万。医院的发展基金不断积累，到整合前的2003年，

拥有自有发展基金600多万。

医院积极开展文体活动，活跃职工业余生活。先后组建院篮排球队，参加市、区各项比赛，取得优异的成绩。医院拥有一支80多人的业余文工团，分别有舞蹈、话剧、乐队、曲艺、京剧等项目，经常参加市、区各级演出活动，为医院赢得各项荣誉。

■ 开元区医院

开元区医院的前身是开元区辖区联合诊所，1958年，开元区政府集中联合诊所成立街道防保院，1961年区政府调集区内各防保院著名医生60多名，成立“开元区人民医院”，设址厦禾路100号。调集的名医有眼科陈德堂、中医康明竹、西医潘水泉、周席丰，外科黄文屋、骨科白玉云、牙科李瑞山等。医院设有内科、外科、中医科、妇产科、骨伤科、牙科等科室，医院成立初始就具有一定规模。首任院长周席丰，副院长潘水泉。

名医聚集在厦门百姓中迅速引起反响，大量的患者上门求诊。医院年门诊量从建院初始的3万人次迅速攀升到10多万人次，而后持续发展。上世纪70年代，医院成立“小儿麻痹康复中心”。云集全国各地专家开展小儿麻痹后遗症纠正手术。开元区医院当时成了全国小儿麻痹纠正医疗的中心，省内外的患者不远千里前来就诊。与此同时，医院和中国蛇协协作，成立全国“血栓病防治中心”，慕名前来就医的血栓病患者来自全国四面八方，又一次引起社会轰动。协作项目提高了开元区医院的社会影响力和知名度，

医院内外人潮经年不息，高峰期年门诊量达到70多万人，业务量比肩厦门各大医院。

1988年市政府改造厦禾路。为了配合道路改造工程，区委、区政府决定重新建设医院。1993年医院新门诊楼投入使用，2000年医院住院部重新修建竣工。医院建筑面积扩大为一万多平方米，职工154余人，其中高级职称17人，中级职称44人。医院资产总值达2740万元。

医院拥有自主药剂“肚液散”。“肚液散”是周慕卿老先生经过长期实践研制的治疗小儿消化不良、腹泻的妙方，对成人的脾胃疾病也有很好的疗效，誉满闽南地区，远播东南亚。周慕卿先生去世后，交给其子周席丰，后周席丰将其献给医院。至今“肚液散”作为医院具有自主知识产权的药品，依然深受患者欢迎，每年为医院带来数十万的经济效益。

医院眼科在60年代已拥有优势，初由名医陈德堂主持，后来根据科室发展需要又吸收了一批眼科医生，在全市形成特色专科。1986年引进洪荣照主任医生后，眼科实力得以进一步的提高。90年代初期，医院在我市



率先开展代表眼科先进水平的白内障人工晶体植入手术，首批7个手术全部获得成功，医院眼科随之名声远播。随后，医院聘请华西医科大学周教授合办全国眼科学习班，介绍眼科先进技术，全国各大医院的眼科医生纷纷到厦门参加学习，至此，开元医院眼科领先地位进一步确立。1993年底，医院向市政府争取5000万元资金建设眼科中心大楼。大楼落成后，“厦门眼科中心”挂牌成立，与开元区医院两块牌子一套班子进行管理。后来，眼科中心改变经营体制，目前，厦门眼科中心已是厦门首家三甲专科医院。

1995年，医院通过世界卫生组织综合评估，被国家及联合国儿童基金会、世界卫生组织授予“爱婴医院”称号。医院注重以“创建老百姓信得过的医院”为办院宗旨，强化内涵建设，突出专科特色，探索并积累了丰富的经验。被省卫生厅列为省首批全科医师临床培训基地之一。作为市卫生局信息化建设的首批医院，医院投入两百余元用于信息网络建设。在硬件上，建成了光纤主干高速局域网，为各业务科室配备了近百台性能优越的电脑。在此基础上，医院认真总结住院部实施网络管理的经验，深化软件开发，把门诊量、药房估价、住院数、床位使用率、医生工作量等医疗指标纳入网络信息系统。门诊实行HIS卡系统管理，不仅缩

短了患者就医流程，方便了病人，加快了结算速度，提高了工作效率，使医疗指标分析、医疗业务进度掌握达到快速和便捷。电脑信息技术提升全院的综合管理能力。整体水平在全市卫生系统处领先地位。

2001年医院与眼科中心分开后，根据区委、区政府指示，走专科特色及社区卫生服务之路，一方面与中山医院建立协作医院关系，由中山医院定期派专家来医院门诊坐诊、查房，提高医院的社会影响；另一方面与区下属六个社区卫生服务中心建立协作服务机制，定期派人指导社区医疗业务工作，提高社区医疗工作水平。

同时，医院从建章立制入手，完善医德规范及行风建设各项制度，把精神文明建设列入医院目标管理责任制，纳入职工绩效评



价及奖金分配；加大对窗口单位医务人员的医德医风教育，建立新时期服务模式，坚持以病人为中心，开展全方位优质服务，始终把医疗质量建设作为医院工作重点；坚持以创建诚实守信先进单位为载体，以形象工程为切入点，开展争创文明单位、白求恩杯、满意窗口、青年文明号、巾帼文明岗、林巧稚精神奖创建活动，在两个文明尤其是精神文明建设中取得了突出的成效。

整合

2004年因厦门市行政区划调整，厦门思明、开元、鼓浪屿三区整合为思明区。同年3月，两区下属的开元区医院和思明人民区医院整合成思明区医院。医院领导班子：张民福任院长、江渭湖、黄秀惠、潘丽菊任副院长；曾华勤任党总支副书记。整合后医疗建筑面积有22072.2平方米，全院职工402人，其中高级职称50人，中级职称83人。总资产10652万元，固定资产6371万元，其中专业设备2141万元，办公设备9.3万元，净资产787万元。

一）、调整医院发展战略

整合以后，院领导班子认真总结两个医院历史发展的经验、得失与教训，深刻分析厦门医疗市场的发展态势，结合区委区政府的指示精神，根据整合后思明区医院的实际情况，实行医院新的定位，做出医院发展战略10点调整规划：

一是走差异化发展道路，加快科室整合，确立重点优势科室。根据原来两院的科室设置情况，对重复设置的五官科、内科、外科、检验科，给予整合加强；对原来具有市场优势的中医骨伤科、妇产科确立重点发展科室，对原来不具备市场优势，但具有市场前景，或其它医院没有形成规模的耳鼻喉科、整形美容科、肛肠科、皮肤科、口腔

科等作为医院的特色专科扶持发展。同时，组建病理科、ICU等科室，为医院等级评审打下基础。

二是确定医院发展目标，为医院创建“二甲”医院做准备。从基础工作做起，按照“二甲”医院规范标准，进一步建立健全医院的各项规章制度，规范医疗行为。健全各项规章制度。严格执行《首诊负责制》、《基础医疗制度》等各项规章制度。加强医疗过程中各个环节的质量控制，全面实施医疗技术诊疗常规规则。

三是深化内部机制改革，初步建立符合市场运行要求的分配制度。从2004年4月1日起，试行院科二级管理、成本核算制度，逐步将人事权、经营权、分配权下放到科室。实行科室成本核算，让科室有更大经营自主权，不同科室之间通过效益杠杆拉开分配，体现“按劳分配、多劳多得，”按生产要素分配的社会主义分配原则，调动职工的积极性，降低管理成本，提高医院总体效益。

四是积极实施人才兴院战略。立足培养现有的医技人才，扶持重点项目的重点人才。医院制定医技人员外出进修，学习的制度。鼓励医技人员岗位成才，大力支持新技术、新项目的开展。对见效快、特色强的先



进项目，在时间、资金、政策等方面给予充分倾斜。同时，根据医院目前急需的短缺人才现状，制订医院人才引进计划，积极引进医院急需的高端人才。

五是理顺职能管理。调整医院各类常设和非常设机构，按照精简的原则，配置各机构岗位人员，人员成本与岗位核算挂钩。同时，对全院医疗业务、职能科室重新布局。通过岗位竞聘，确定医院各职能、临床科室的中层领导。职能部门和临床科室制定目标责任制，分解完成医院年度总体目标。

六是强化医院信息管理。医院成立了信息科，排除医院两个大楼之间信息沟通障碍。将原来两院网络及通讯系统进行并网升级，实施现代医疗信息服务系统，满足患者在挂号、医疗、结算、取药等流程管理方便便捷的需求。同时，为医院信息共享，医院信息传播、医院与社会信息互动的管理提供统一平台。

七是加大医院固定资产投入，为市场竞争打好物质基础。根据项目的轻重缓急，合理筹措安排资金，提高医院在市场竞争中的实力。积极争取社会力量和医疗专项资金，购置多排螺旋CT设备等先进医疗设备，同时根据医院新设科室情况和患者医疗便捷的需求，调整科室工作空间。

八是根据市场细分实施营销战略。利用社区卫生服务指导职能，适时开展市场营销工作，拓展新的市场空间。1、成立社区卫生工作领导小组社区部，专人负责与社区服务中心的联系和协调工作；2、与辖区内十家社区卫生服务中心签定合作协议，建立双向转诊“绿色通道”；3、派出医生指导社区卫生服务工作，做好社区卫生服务中心和区妇幼保健院的联系工作，将二级转诊工作落到实处。为市场扩张做好前期准备。

九是塑造医院社会形象工程，培养患者对医院的信任感和忠诚度。导入现代市场营销理念，走形象塑造和市场开拓同步发展的道路，为医院的可持续发展拓展空间。医院委托社会专业策划机构设计完整的识别系统和运用系统。找准市场定位，确定市场发展空间。

十是以树立良好的医院人文形象为目标，加强行风建设，提升医院人文内涵，促进医院整体综合服务能力的提高。围绕“病人至上，服务为本”的精神，健全每一个岗位的到位服务；围绕“发扬主人翁精神，做好本职工作”为主题开展职工练兵，技术操作比赛活动；围绕“创温馨的医院环境”的主题，从规范员工的语言、行为入手，改善医院就诊环境，努力创建环境整

洁、服务温馨、方便快捷、人文关怀、合理诊疗、合理收费的医院人文环境。提高患者对思明区医院的信任感；提升思明区医院的声誉。

二）、整合医院文化

两院合并初期，新的医院在规模方面得到扩大，原开元医院和原思明人民医院规模相当，等级相同，都有自己的医院文化的优点，医院科室整合以后，文化的冲突表现已经凸现。在文化整合方面，领导班子提出“吸收两院文化积极因素，建立新的医院文化”的指导思想。从医院的品牌建设、培育医院精神、健全服务制度、规范行为标准等方面，全面构筑新医院文化。

1、建设新思明医院品牌。2004年，医院导入VIS系统，建立新思明医院视觉识别形象系统，统一医院两个部分的视觉形象，用新的形象统一和引领全院职工思想和意志。通过各种手段，提高医院品牌在社会和公众的影响力，充分利用电视、报刊、杂志、广告、科普文章、院内宣传栏等形式，推出新思明医院的形象，提高医院在社会的知名度。同时，把医院文化和市场营销相结合，努力做到以文化促进品牌，以品牌树立形象，以形象带动市场，以市场推进发展。

2、推出医院的理念系统。提出“珍重生命、用心关爱”的医院口号；“创建一流



服务、发展专科特色、提高医疗质量、适应市场变化”的战略方针；“病人至上、服务为本”的行为准则；“情暖医院、优质服务”的价值观。

2005年，医院请专业机构创作了院歌《用爱造就未来》，2006年，与台北药师公会举办首届海峡两岸医学文化艺术交流活动。

3、规范医院行为标准。从规范医务人员语言、行为入手，改善医院的就诊环境。努力创建“环境整洁、服务温馨；人性关怀、方便快捷；合理诊疗、合理收费”的医院人文环境。以创建文明服务示范窗口为载体，开展争创“文明单位”、“白求恩杯”、“巾帼文明岗”“林巧稚精神奖”活动为契机，推进医院精神文明建设。

4、重视医院职业道德建设，把职业道德建设纳入医院目标管理责任制，与每个职工的绩效评价挂钩。公开社会五项承诺，公开医生基本情况和医院有关情况，便于病人选医生就诊。

5、履行服务承诺，争创文明窗口。重点抓窗口服务质量，对窗口医务人员强化服务培训，强调文明用语，制订服务用语。确立检验科为创建文明服务示范窗口中，理念是“推行服务承诺，争创文明窗口”，目标是“方便病人，个个满意”。注重合理诊



治，合理用药；落实大金额病历、处方评议监督制度。

6、实行院务公开，尊重病人知情权。改善病房布局，营造温馨舒适的病房环境；推行医疗服务人性化活动，开展多项无痛治疗、微创治疗；规范收费环节，收费全程信息公开，公布1000多种常用药品收费价格和80多项医技检查价格，提供门诊、住院一日清单，让病人明明白白就医、明明白白消费。

三）、建设人才队伍

新领导班子高度重视人才队伍建设。医院重视培养和引进学科带头人，把人才培养、人才引进和人才建设作为关系医院未来的大事来抓。医院整合后，部分老职工享受国家优惠政策提前退休，人才不足问题显现出来。为了解决人才缺乏问题，医院采取灵活的用人政策：一是尽量返聘退休的专业技术人员；二是通过卫生人才交流中心招聘人员；三是在多个报刊和全国各知名卫生人才网站连续登载启事招聘学科带头人。实施“事业留人、感情留人、待遇留人”的原则，千方百计的引进学科专业拔尖人才。先后引进外科主任任季鹰、甘肃中医学院硕士

生导师、骨科主任张亦工教授，创伤骨科、脊柱骨科专家李志辉主任医师等人才。招收十几名各层次的医疗人才。

同时，医院内部出台建立岗位竞争激励机制，对人才作用发挥，员工岗位成才起到有效的促进作用。

四）、拓展医疗市场

1、发展特色专科。医院整合后，面对医疗市场的严峻形势，院领导班子提出“大专科、小综合、进社区”的发展方针。重点发展中西医骨科、妇产科两大重点科室，同时抓住医院和区划的天然联系的特点，率先进入社区。

医院开元部作为骨科中心，于2006年开始装修，2007年4月，骨伤科病房全部搬入开元部，新装修的骨科中心从医疗条件、住院条件、学科影响力在我市均达到一流的水平。

妇产科是医院重点发展的科室，2006年业务已突破千万元。2006年12月15日，思明部医技大楼正式回收使用，医院将新大楼作为妇产专科中心，以高标准进行设计和规划，同时在资金保障、人才配备等方面给予大力的扶持，力争使之成为医院的另一张王牌。

2、延伸社区服务。为了拓展市场，同时为了完成区政府下达的指导社区医务工作



的任务，2004年，医院成立社区部，与10个社区卫生服务中心签定“双向转诊”协议，选派业务骨干到10个社区卫生服务中心指导临床工作，培训全科医师160多名。协助区卫生局定期到社区卫生服务中心、社区卫生服务站检查、指导、培训、开学术讲座等工作。社区部通过开通了社区健康热线，举办热线业务培训班，聘请市、区专家担任社区热线专家顾问，成立医院社区卫生专家库；与社区卫生服务中心建立“双向转诊”体

以上的“肚液散”申请批号，使之成为医院拥有自主知识产权的药剂产品。2006年，通过省GMP质量验收。当年“肚液散”收入突破100万。

5、高标准建设体检中心。2005年8月，医院设置体检中心，根据体检市场特点，进入体检市场，实施营销策略，取得骄人的成绩，在当年4个月内，体检人数9200人；2006年，体检人数达43230人，收入达390万元。



6、扩大医院规模。2007年两会期间，区人大代表、院长张民福联合其他代表就思明区医院扩建提出议案，得到政府的响应。思

系，创建社区康复指导中心；与“爱欣老年公寓”等区辖10家养老机构签定“以医助养”协议等办法，使医院的触角深入到广大社区。尤其是与“爱欣老年公寓”等区辖10家养老机构签定“以医助养”协议的举措，受到领导高度重视和社会普遍称赞。被福建省电视台称为“全国首创”。

3、提高市场覆盖面。两院合并以后，院领导班子研究分析我市卫生资源分布情况，在原来基础上，整合医院市场资源，努力拓展医院网点，截止2007年，医院在厦门的分点有第一、第二、第三、前埔四个门诊部，总面积达到24786.62平方米。

4、充分挖掘医院“肚液散”产品品牌作用。2005年，医院将每月销量在6000盒

明区政府已经把医院扩建摆上意识日程，委托莲前街道负责用地拆迁工作，委托中山房地产公司作为代建单位，负责方案论证、图纸设计工作。新医院建成后，面积将达到33787.3平方米。

医院累计治疗患者300多万人次。2006年，医院总收入7577.2万元，比2005年增加1491.8万元，增长率24.48%，全年医院门诊量69.2万人次，比增9.29%。医院面积24786.62平方米，人员537人，其中高级职称66人，中级职称121人。





天 职

不为而成，不求而得，夫是之谓天职。

----《荀子·天论》

思明区医院具有50年悠久历史，50年对于人类发展的长河不过一瞬，对于厦门这个年轻的城市，却有着不同凡响的意义。医院的前身开元区医院和思明区人民医院，从诞生的那一天起，荟萃厦门名医，医院虽然是区级建制，覆盖面却是整个鹭岛城区。据不完全统计，50年医院共医治患者3000万人次，在保障厦门城市持续发展、人民生命健康方面，写就一段可歌可泣的历史篇章。几代医务工作者身体力行塑造起来的对患者不分贵贱、一视同仁的人道主义精神；对工作认真负责、一丝不苟的敬业精神；对事业不断追求、敢于创新的探索精神；对个人不计报酬、乐于牺牲的奉献精神；已经融入全院员工思想和血液，成为医院文化品格的结晶。成为我们弥足珍贵的精神财富。

两院整合以来，医院坚持以病人为中心，以患者的需求为导向，想病人之所想，急病人之所急，在方便病人、服务病人方面做出的一系列实践和探索，形成了医院文化的主流特征。走进思明区医院，你可以感到这里多一份温馨、多一份关怀、多一份平等、多一份关爱。在历年全市医疗行风评比中，医院的病人满意率等服务指标名列全市行业前茅，这就是最好的说明。

“珍重生命、用心关爱”是医院树立的职业理念，也是员工从业的最高准则。毛主席说过：“在世间万物中，人是第一宝贵的。”对于人来说，健康是最宝贵的。能够选择为人类健康而工作，是我们一生无悔的选择，为人类生命的健康而守护，是我们神圣的天职。