

职工故事

行进京华大地 讲述精彩故事

线索征集邮箱: ldwbgh@126.com

为玉树留下一支带不走的医疗队

——记西城区广外医院副院长、玉树州人民医院院长刘云军

□本报记者 张晶



将时间的指针拨回到2016年7月，为响应北京市对口援建玉树，精准帮扶玉树州人民医院的号召，45岁的西城区广外医院副院长刘云军欣然接受了担任援青医疗队队长、玉树州卫计委副主任兼玉树州人民医院党委副书记、院长的任务，以“组团式”的援建模式带领5名西城区医疗专家前往玉树，开展医疗援助。

上任伊始大胆改革

2016年8月4日，刘云军正式入驻玉树州人民医院。初到医院，刘云军就遇到一件棘手的事情。“人事部门的负责人告诉我，有49名职工提出调离和病退申请报告。一个仅320多名医护人员的医院竟然有这么多人提出调离，这太不可思议了。”刘云军说。

为详细了解医院的情况，刘云军迅速组织相关会议，走访一线。通过和医院各科室负责人的交流座谈，刘云军了解了医院存在的问题：各科室职责不明，分配体制落后，职工凝聚力和积极性不高，存在吃大锅饭的现象。另外，一些年轻医生缺少自我展示才华的平台，所以导致了一大批年轻有为的医生提出调动工作的申请。了解情况后，刘云军开始思考怎样对医院的现状进行改革。

“唐朝一代名相魏徵在《谏太宗十思疏》中说：‘求木之长者，必固其根本；欲流之远者，必浚其泉源。’”刘云军认为要想改变一个单位，不能只做表面文章，必须从根本上下手。

三步走助医院发展

刘云军把医改分为“三步走”，第一步是改革医院的分配

体制。过去的分配方式是搞“平均式”，弊端是不能奖勤罚懒，制约了一些有才干、有作为的医生的积极性，形成了混日子的局面。在刘云军的牵头下，绩效工资制于2016年9月1日迅速实施，新的制度打破了平均化，采取多劳多得，严格执行按劳分配、奖勤罚懒、奖优罚劣的制度。

刚实行绩效工资制时，刘云军也遇到了很多阻力，面对众多怀疑声，刘云军展示出了他的魄力与果敢。他对表示质疑的人说：“按我说的做，三个月可以让你看到成效。”绩效工资制实行一个

月，就见了成效，大家的积极性都被调动起来。此前提出质疑的人也刘云军表示了敬佩。

医改的第二步具体表现在科室的创建和细化上。刘云军看到医护人员的积极性都调动起来，他认为分科的条件已经成熟，便坚决地开始分科，主要表现为细化二级学科，加强特色专科的建设和发展。第一个分的科室就是内科，他从内科抽调出2名大夫，5名护士，又招了3名临聘人员，总共10个人组成了感染科。这样既提高了患者的医疗水平，也解决了内科的交叉感染问题。

2016年10月21日，医院组建了骨关节诊疗中心，骨科与外科彻底分离，州人民医院骨关节诊疗中心正式挂牌成立，为全州骨关节疾病患者提供了有力的保障。骨关节诊疗中心的成立还填补了玉树地区医疗上的一项空白。

为了提升玉树州新生儿的诊疗技术水平，刘云军还带领医疗团队组建了新生儿/儿童（P/NICU）重症监护室，重症监护室于2017年3月9日正式挂牌成立，使地区新生儿/儿童的死亡率下降了八个百分点。此外，刘云军还成立了感染性疾病科、玉树州肝包虫病诊疗基地、中医科门诊等。

医改的第三步则是拒绝铺张浪费，刘云军提出了勤俭节约，精打细算管理医院的新路子。以前，医院的后勤管理是个大漏斗，仅大型仪器保养费一项，全年就要支出871万元。刘云军改变只找一家公司保养的做法，医院后勤47项支出全部采取招标的方法，各项招标最少有三个竞标单位参加，医院按照自己制定的招标方案，择优中标，完全跟北京各大医院的做法一致。一年下来比之前少花了近400万元。在其他开支方面，刘云军想尽办法压缩成本，开源节流。

为玉树医疗献力量

北京市援青工作是中央和市委市政府作出的重大战略部署，是惠及当地百姓的民生工程 and 民心工程。2016年8月，第三批北京援青医疗队成立，刘云军、黄文慧、齐建发、刘永、蔡照华、杨励6名医疗专家是第三批医疗队的成员。6人小队中刘云军是队长和领头羊，一年以来，6人小队一直在用自己的努力和团队

的力量给玉树留下一支带不走的医疗队。

为提升医护人员的专业技术水平，先后与西安红会医院、北京朝阳医院等医疗机构进行对接，建立医联体协作，为玉树州人民医院的学科建设、人才培养、技术指导、新业务开展、设备引进、资金投入活力。

利用北京专家的专业特长，刘云军制定了玉树州人民医院骨干人才培养战略，实施“手拉手”“结对子”“传帮带”计划，对本院骨干实行三年“压担子”工程，并先后外送42名专业骨干进修学习，极大地推动了学科梯队的建设。

皮肤科是玉树州人民医院的一个薄弱科室，以前就一个大夫，没有任何皮肤科专科仪器，药品仅有四五种，只能看荨麻疹、湿疹等一些简单的病例。刘云军给皮肤科多批了一间诊室。此后不久，医院引进了一大批皮肤科的专科医疗设备，扩充了近20种皮肤科专科用药。来自首都医科大学附属复兴医院的皮肤科副主任医师、北京医疗队的黄文慧也手把手地把技术教授给当地的医生。硬件和人才的双面扶持，为留下一支带不走的医疗队打下了硬件和人才的双面扶持，为留下一支带不走的医疗队打下了坚实的基础。

在刘云军的带领下，医院今年获得了三项国家级奖项：玉树州人民医院获得“全国卫生计生系统先进集体”的荣誉称号；医院儿科获得“全国巾帼文明岗”的荣誉称号；医院的江西副院长获得全国首届“白求恩式好医生”的荣誉称号。刘云军通过大刀阔斧的改革和一点一滴的节约，全力以赴、真心实意为玉树州卫生系统的医疗发展事业贡献力量。

■首都工会人

“喜欢工会工作带给我的改变”

——记朝阳区CBD总工会工会工作者刘阳

□本报记者 刘欣欣 文/摄



“通过我和同事们的努力，让职工会员能够参加他们喜欢的活动，这带给我很多的成就感以及个人的成长。”朝阳区CBD总工会工会工作者刘阳说，只要看到职工对工会工作的认可，她就能从工作中体会到成就感。

刘阳2013年初来到CBD总工会，她一边学习工会业务，一边接手了CBD总工会信息化的工作，网站、微信服务公众号、企业公众号的日常更新和维护都归她负责。

“我大学学的专业是汉语言文学，刚接触这些的时候觉得很复杂，很陌生。”刘阳说，幸亏了同事手把手地教她具体操作，加上平时不懂就问，一个多月的时间，她就完全能上手了。不满足止步于此，她还尝试开发新功能，在网站发布新消息的时候配

上图片，让浏览的人有更深刻的印象。

此外，通过运营微信公众号，刘阳还开拓了和职工会员沟通的新方式，从中感受到了更多的乐趣。今年9月底，CBD总工会举办了区域内职工趣味运动会。活动结束后的第二天，会员就在微信里留言诉说参加运动会的感受，还有会员发来了比赛现场有意思的画面、单位搞怪的合影等。“看着照片中大家的笑容，我特别开心。”刘阳说。

除了发照片，还有职工留言表达自己参加运动会的开心体会，还有职工询问什么时候还能再次参加工会的活动。看到后，刘阳每次都会认真地回复：“这是CBD总工会常规举办的活动，每年都会组织，请您明年同一时间多加留意。”

“从小到大，身边的人都觉得我是个内向的人，我以前的工作也都是通过网络或者电话与人沟通。可是，工会工作每天都需要接触真人，有时不仅是一人一接触，往往需要同时跟很多人接触。”刘阳说，曾经的她并不适应这项工作，尤其是到企业宣传建会时，更是让她畏惧。

最初，她和同事一起到企业沟通，什么样的人都能碰到，一旦遇到态度冷漠，甚至直接说出拒绝的话时，刘阳心里就会产生很强的挫败感。“不知道是自己说的方法不对，还是对于要宣传的内容没理解好，传达得不够准确？”她总是会思考问题究竟出在哪儿。

“一旦被拒绝，第二次就不想去了，心里畏惧，可这是工作，硬着头皮也得去。”刘阳回

忆说，后来她碰到了几家好沟通的企业，在了解了建会的好处后，非常积极地加入工会。有了这几次成功的经历后，她不再畏惧。“我想明白了，不管是拒绝也好，接纳也罢，这都是正常的。”刘阳说。

通过不断的反思，刘阳总结、归纳了一些更容易取得成功的工作方法。她不再搞空降，而是选择先用邮件，或者电话的方式和对方预约，还会找到写字楼物业的工作人员，帮着一起出面做企业的工作，消除对方的陌生感……

在工会工作的四年时间里，刘阳说自己成长了很多，处理问题比以前更果断，不再依赖于别人的帮助和建议，不再怀疑自己。“很喜欢这份工作带给我的改变。”刘阳说。