

医院快讯

# 信息化献礼 90 周年 移动互联网医院 助力柳医腾飞

▲ 本报记者 陈惠 张艳萍



(前排左起)柳州市人民医院院长李宁宁, 柳州银行金融部总经理张轶, 卓健科技副总裁冯静, 《医师报》社常务副社长兼执行总编辑张德斌就“移动互联网医院”建设达成合作意向。

广西柳州市人民医院门诊大厅熙熙攘攘, 与平日不同的是, 患者和患者家属不是拥挤在挂号窗口, 而是纷纷举起手机扫描展板上的二维码。近日, “柳州智慧社保诊疗一卡通自助平台”在柳州市人民医院启动。

2015年全国“两会”期间, “互联网+”被写入政府工作报告, 全国各地不同形式的“互联网+医疗”开展得如火如荼, 广西柳州市也进行了“智慧城市、智慧医疗”的建设部署。此次“诊疗一卡通”和“掌上柳医”的启动, 被认为是柳州市智慧医疗向前迈进了重要的一步, 也是柳州市人民医院“互联网+健康医疗”项目持续拓展的重要里程碑。

“掌上柳医”医疗平台是由柳州市人民医院和卓健科技共同研发的一款手机应用软件, 在现有预约诊疗服务平台的基础上, 拓宽途径提升内涵, 流程再优化的新举措, 可以让老百姓用手机随时随地预约诊疗, 查看化验结果, 查阅健康资讯, 通过微信预约, 将患者预约诊疗的时间精确至分钟, 实施错峰诊疗。结合柳州智慧社保“诊疗一卡通”自助平台, 参保人员的预约、候诊、医保结算、缴费等实现一卡化, 使患者看病就医更加方便快捷。

## 从“信息化建设年”到“信息化加强年”

目前, 柳州市人民医院是全市唯一一家建立掌上医院的医疗机构。而这与该院院长李宁宁一直以来对信息化建设的重视有关。

据了解, 该院不仅在2010年率先开展网络预约、电话预约服务, 还在此基础上开展分时预约, 缩短患者候诊时间; 处方、化验和检查开单全部实现无纸化, 检验标本采用全流程条码管理。开展检验结果自助打印, 实现门诊常规检验一小时内出报告, 并可实时推送至患者手机 APP。同时医院将药房接收发药信息的时间从患者交完费后提前至医生开完

药后, 节省了患者的等候时间。而医院的微信公众平台, 实时更新, 随时方便患者查询医疗信息及医院动态。

精细化的信息管理除了对外服务, 还确保了院内管理的有条不紊。在信息系统整合下, 实现了对医疗、护理、质控、检验、检查、手术、病案、统计、财务、人事、药库和图书情报、行政办公等的计算机网络化管理。全院 3400 名员工的变动情况一目了然; 180 名轮转住院医师的轮转信息也能及时发送到管理部门和各个临床科室……

2015年是柳州市人民医院的“信息化建设年”, 在李宁宁看来, 去年一年所做的工作可以说是“初见成效”, 医院成为了广西社保诊疗一卡通的两个试点单位之一, 这意味着该院信息化基础建设工作得到了自治区人社、社保部门的高度认可。

“2016年是我们的信息化加强年, 我们将进一步推动信息智能化建设。”在李宁宁看来, 信息化建设没有最好, 只有更好。“我们要做的是把基础打牢, 完善网络构架和智能平台建设, 以此实现所有软件的对接, 避免信息孤岛的产生。”



## 管理思路

### “院长管理就是会得罪人”

2009年, 李宁宁上任伊始, 就在管理和服

务上不断创新, 出台了一系列新举措, 使医院实现了标准化、制度化、规范化、精细化管理。在提升医疗质量方面, 医院成立医务接待办公室, 建立医疗隐患管理体系及医疗隐患报告制度, 使医疗隐患得到及时处置; 建立总值班交班制度, 每周进行一次总值班集中交班, 通过院长点评, 对存在的问题进行分析, 达到提高总值班人员处理问题及解决问题的能力; 成立收费管理办公室, 实时监控医疗收费情况, 发现问题及时反馈, 并指导科室进行整改。

据了解, 2015年, 医院处分了一名用药违规违法的医生, 取消其医院处方权。该事件在院内乃至整个柳州市医疗行业造成巨大轰动, 至今仍起到警示教育作

用。“不与医院性质相结合, 不以患者的利益为中心, 是‘看不好’病的, 我们不会再启用。”李宁宁说, 院长管理就是会得罪人。

在学科建设方面, 医院先后制定了一系列激励人才脱颖而出的政策, 突出以重点专科打造学科品牌, 以专科整合提升整体实力, 把科研作为学科建设的重要支撑。

在李宁宁看来, 医院不管如何改革, 核心是要解决人民群众的看病难、看病贵问题, 解决医务人员体面收入的问题。而为保护和调动医生积极性, 柳州市人民医院从2010年即开始薪酬改革。从护士绩效改革开始, 到“科主任负责制、科室成本核算”为核心的科室综合目标管理责任制, 薪酬分配制度得到了全院医务人员的认可和支持。

## 保护积极性 国家应顶层设计医生薪酬体系

尽管医院从内部管理上调整了医务人员的薪酬体系, 但李宁宁认为, 若让全社会都承认医生的价值, 还需国家进行全盘统筹的改革, 调整社会薪酬体系。如美国, 医生、律师拥有最高薪酬是被全社会所认可的, 因为他们所接受的培训时间最长, 所掌握的知识面比其他行业多, 是精英中的精英。且美国同级医生, 城市医生与乡村医生的薪酬相差不超过 30%, 而我国城乡医生薪酬差距超过 300%。

李宁宁认为, 保护和调动医生积极性, 国家要有顶层设计, 要有一个社会认可的薪酬体

系。“我感觉, 我们现在失去统一管理, 各行业薪酬分配各自为政, 由行业指导年薪, 而行业间薪酬分配失控。”

因此, 社会要对医生应取得的薪酬“有个说法”。李宁宁说: “现在有的行业如军警略高于公务员, 既然开了先头, 以公务员作为社会基本衡量杠杆, 那么就将岗位所需和所做贡献、受培训时间、技术含量结合, 形成相对公平的医生薪酬体系。”

“改革是蜕变的过程, 脱胎换骨肯定有阵痛。但总有人要在前面走, 走出经验, 再总结理论, 寻找最适合自己的道路。”李宁宁说。