

基于“四大机制”的法治医院建设探索

●王 芹



[摘要] 新的医疗卫生体制改革在不断深化。推进法治医院建设已成为提升医疗服务质量、保障人民健康权益的重要任务。建立健全医院治理体系、完善内部运行机制,是实现医院高质量发展的必由之路。本文以法治医院建设工作为切入点,深入剖析了医疗纠纷处理机制不完善、医务人员法治意识薄弱、管理制度体系不够健全和法治文化建设滞后等问题,提出了依法治理、权责明晰、监督约束和考核评价“四大机制”的具体实施路径。研究旨在构建科学完备的法治医院运行体系,推动医疗机构在法治轨道上持续健康发展,为深化医疗卫生体制改革提供有益借鉴。

[关键词] 法治医院建设;四大机制;医疗服务;依法治理

当前,医疗卫生体制改革进入深水区,医患矛盾、医疗纠纷等问题仍然存在,推动法治医院建设已成为深化医改、优化医疗服务的重要切入点。法治医院建设不仅关系医疗机构的规范化运营,更是维护大众健康权益的必然要求。在新的时代背景下,通过建立健全各项工作机制,推动医院依法执业、依法管理,对于提升医疗服务质量、构建良好的医患关系具有重要意义。深入探索“四大机制”在法治医院建设中的实践路径,将为医疗机构高质量发展提供有力支撑。

法治医院建设面临的主要挑战

(一)医疗纠纷处理机制尚不完善

医疗纠纷的预防和化解工作缺乏统一规范的标准流程与评判依据。医院在纠纷处置过程中多采取被动应对策略。一些基层医疗机构尚未建立专门的医患纠纷调解组织或调解员队伍。医疗纠纷调解工作普遍存在着参与力量单一、调解程序不规范、调解效果不理想等问题。部分医务人员对纠纷处理的法律规范和政策要求把握不够准确。医院内部缺乏完善的医疗纠纷应急预案和处理预案。大量医疗纠纷积压在医院内部难以得到及时化解。医患双方在纠纷处理过程中的对话机制不够健全。各方利益诉求难以得到充分表达与有效对接。医疗纠纷处理的法律援助和司法救济渠道不够通畅。这些问题导致医疗纠纷处理效率低下,既影响了医疗机构正常诊疗秩序的维护,也不利于保护医患双方的合法权益。

(二)医务人员法治意识有待增强

当前,医务人员对《医疗纠纷预防和处理条例》《医疗机构管理条例》等医疗卫生法律法规的掌握程度不够深入。部分医务工作者在日常工作中对知情同意原则认识不足,存在重技术轻法律的倾向。医疗活动中的法律风险防范意识薄弱。特别是在急救和疑难病症诊治过程中。医患沟通技巧欠缺也导致法律问题频发。基层医务人员对医患权利义务关系理解不够清晰,在处理医疗纠纷时往往无法准确把握法律界限。这不仅影响医疗服务质量,也给医院管理带来诸多隐患。医务人员法治素养的提升已成为推进法治医院建设的关键环节,亟须建立系统化的法律培训机制和考核体系。

(三)医院管理制度体系不够健全

部分医院在制度制定过程中未能充分考虑临床实践特点和医务人员的实际需求,导致制度执行阻力较大。规范性文件数量虽然不少,但质量参差不齐,存在上位法与下位法不符、部门规章交叉重复等问题。制度执行方面也面临诸多障碍,部分基层科室对规章制度认知不足,执行力度不够。个别医院存在执行标准不统一、选择性落实制度的现象,影响了医院整体管理水平的提升。在制度评估和完善机制方面更显不足,缺乏动态调整和持续优化的有效途径,难以适应当下医疗卫生事业发展的客观要求。

(四)法治文化建设存在短板

目前,医院法治文化建设作为法治医院建设的重要内容,仍存在较为明显的薄弱环节。医疗机构普遍对法治文化建设重视不足,存在重程序轻实效的问题,部分单位将法治文化建设简单等同于张贴标语、悬挂展板等形式化举措。

更深层来看,医院法治文化建设缺乏系统性规划和长效性机制,未能有效融入医院文化建设整体框架。法治文化教育形式单一且内容陈旧,难以调动医务人员的参与积极性,也未能充分发挥法治文化引领行为、规范秩序的功能。部分医院未能将法治理念贯穿于日常管理和医疗服务的全过程,导致法治文化与医院实际工作脱节。此外,医院法治文化建设评价标准不够科学,缺乏具有说服力和可操作性的考核指标体系,在一定程度上制约了法治文化建设的深入推进。

Q 建立健全“四大机制”的必要性

(一)优化医疗服务质量的现实需求

提升医疗服务质量始终是医院发展的核心任务和关键使命。面对患者日益增长的多元化就医需求和医疗服务品质要求,医疗机构必须以法治化思维重塑服务体系。建立健全四大工作机制不仅能推动医疗服务标准化、规范化和精细化水平不断提高,更有助于医院在诊疗活动中严格落实知情同意原则。这一机制将为医务人员提供清晰的行为准则和工作指引,引导其在医疗实践中严格遵循临床路径和诊疗规范。当前医疗服务环境日趋复杂,患者维权意识不断增强,这就要求医院必须建立更加科学完备的管理制度和服务规范。“四大机制”的建立既能有效降低医疗差错发生率,又能促进医疗资源的优化配置,推动医院在提供优质医疗服务的同时确保医疗安全,最终实现医疗服务质量和患者满意度的双重提升。

(二)提升医院治理能力的内在要求

当前,医疗卫生事业改革日益深化,医院运营模式和管理方式正经历深刻变革,这对医院的组织架构优化、资源配置效率和制度执行力提出了更高要求。建立健全“四大机制”不仅能够推动医院形成科学规范的决策程序和运行机制,更为医院在人才培养、技术创新、质量管控等方面能力的系统性提升提供了制度保障。尤其在医疗纠纷多发、医患关系紧张的背景下,依托“四大机制”构建的权责明确、分工协作、管理高效的治理体系,将有效增强医院应对各类风险的能力。这种制度化、规范化的管理方式既能促进医院各项工作有序开展,又能推动医院建立起长效的自我约束和激励机制。在不断提高医疗服务水平的同时,也让医院在激烈的行业竞争中保持持续发展的动力。

(三)构建良好医患关系的重要保障

当前,医疗环境下医患矛盾频发的深层原因在于缺乏制度化的权益保障机制和系统性的纠纷化解途径。建立健全“四大机制”不仅能为医患双方权益维护提供制度屏障,更能推动医疗服务全过程的规范化与透明化。完善的医疗服务制度体系将促进医患之间信息对等与有效沟通,破解信息

不对称困境。这一机制设计着重强调在医疗服务各环节融入人文关怀理念,整合多元化的纠纷化解渠道,形成医患良性互动格局。在规范的制度框架下,医务人员能够在法治轨道上开展诊疗活动,患者也能获得更有保障的就医体验。基于制度保障推进医患关系重塑,必将有效降低医疗纠纷发生概率,营造互信共赢的医疗环境。

Q “四大机制”的具体内容与实施路径

(一)依法治理机制,提升医院管理效能

依法治理机制是法治医院建设的基础保障和核心引擎。

首先,构建科学高效的依法治理机制要从医院的组织架构入手。各级医疗机构需设立专门的法治工作管理小组及办公室。管理小组由院长担任组长,下设法律事务部,部门成员应具备医疗和法律双重专业背景。医院还应建立首席法律顾问制度。一方面要选聘具有丰富经验的法律专家担任医院法律顾问;另一方面要组建专业法务团队,医院管理层要定期听取法律顾问的意见建议。其次,医疗机构可以采取多种方式开展依法治理工作。例如,北京某三甲医院建立了“院务公开”平台。该平台实时公示重大决策事项及执行情况。这种做法增强了医院管理的透明度和公信力。又如,上海某医院推行“首问责任制”。这一制度明确了各部门的工作职责和办事流程,有效提升了医疗服务质量。再次,医院还要建立健全规章制度审查机制。新制定或修订的规章制度必须经过合法性审查。重大决策事项要严格执行“三重一大”制度,做到依法决策、科学决策。医院管理者要带头学法用法,定期组织法律法规培训,培养医务人员依法执业意识。最后,医院还应建立法律风险防控体系。加强对重点领域和关键环节的法律风险排查,及时发现和化解医疗纠纷隐患,全面提升医院依法治理水平。

(二)权责明晰机制,强化部门协同联动

医疗机构在建立权责明晰机制时必须厘清各部门的职责边界。某三甲医院在推行此项工作时制定了详细的部门职责清单和岗位说明书。这不仅能让临床科室与行政管理部门各司其职、各负其责,更重要的是建立了跨部门沟通协作机制。职责清单明确规定了各部门在不同工作场景下的分工与合作方式。比如,医务部门在开展新技术准入评估时需要联合设备科、财务科、药剂科等多个部门进行论证。医院还可以设立跨部门联席会议制度。定期召开医疗质量与安全管理委员会会议。会议由院管理班子成员、职能部门负责人和临床科室主任共同参与。这种机制确保了重大决策的科学性和公开性。在日常工作中,医院建立了统一的信息管理平台,促进各部门之间的信息共享和业务协同。医院管理者可以根据实时数据进行科学决策或及时进行动态调整。这种基于信息化的协同机制极大地提升了医院整体

的运行效率。医疗机构还可以构建矩阵式管理模式,在保持原有科室架构的基础上,设立专项工作小组,整合不同部门人员共同完成特定任务。这种灵活的组织形式有效突破了部门壁垒,推动了跨部门协作。

(三)监督约束机制,规范医疗服务行为

医疗服务行为的规范化管理需要建立全方位、多层次的监督约束机制。这一机制强调内部监督与外部监督相结合、事前预防与事中管控并重、违规处罚与奖励激励统一。医院可设立医疗服务质量监督委员会及廉政监察小组。医疗质量监督人员定期对医务人员的诊疗行为开展抽查。例如,可通过不定期查看病历书写规范、处方开具合理性、医疗器械使用规范度等进行评估。同时,引入社会监督力量。医院在各个科室设立意见箱与二维码扫描反馈系统,让患者及家属能够便捷地对医疗服务质量提出建议,对于发现的问题要及时整改落实。建立医疗服务不良事件上报制度,要求医务人员发现医疗过失或者安全隐患必须立即报告。科室负责人要组织相关人员分析问题根源并制定防范措施,医院管理层定期组织医疗服务质量分析会,对存在的问题进行全面梳理,制定整改清单和责任清单,落实整改措施和进行责任追究。例如,医院可建立医疗服务质量“红黄牌”警示制度。对于出现严重违规或重大医疗过失的医务人员,依据情节轻重给予相应处分,从源头上防范医疗服务风险,促进医疗服务行为持续改进和规范化管理水平不断提升。

(四)考核评价机制,完善绩效管理体系

考核评价机制作为法治医院建设的重要切入点,既是倒逼医疗机构提升法治化管理水平的关键举措,也是完善绩效管理体系的有效路径。在实践层面,医院需要建立多维度的考核评价指标体系,将法治建设成效纳入部门和个人绩效考核范畴。比如,可以设置医疗质量安全管理、医患沟通效果、规章制度执行情况等量化指标,并赋予不同权重。医院还应注重将法治建设与日常运营管理紧密结合,在科室和个人年度考核中增设依法执业、制度落实等评价项目。为确保考核的科学性和可操作性,可以采取季度考核与年度考核相结合、过程性评价与结果性评价并重的方式。在此

基础上,医院要建立健全考核结果运用机制,将考核结果与评优评先、职称晋升、岗位聘用等挂钩。另外,考核评价机制的设计要体现激励导向,对在法治建设中表现突出的部门和个人给予适当奖励。医院可以设立“法治建设标兵科室”“法治工作先进个人”等荣誉称号,定期开展评选表彰活动。这些举措的落实不仅能够调动医务人员参与法治建设的积极性,也能够推动法治理念在医疗服务中的深度融合与实践创新。

Q 结束语

综上所述,法治医院建设是当前推进卫生健康事业高质量发展的重要举措,是提升医疗服务水平、增进大众健康福祉的必然要求。医院应当以“四大机制”为切入点,着力构建系统完备、科学规范、运行有效的法治医院建设体系,推动医院管理从经验治理向法治化治理转变,切实提升依法执业、依法治院水平,为推进“健康中国”建设提供有力支撑。

参考文献

- [1]陈影波,孙金丹.“四大机制”推动星级法治医院创建工作的探索——以嘉兴市妇幼保健院为例[J].办公室业务,2024(7):165-167.
- [2]李一涛.建立健全医院法务部门是建设法治医院的重要保证[J].中国卫生法制,2024,32(2):121-126.
- [3]余梦迪.法治引领推动公立医院高质量发展[N].南京日报,2024-03-05(A4).
- [4]田胜男,茹丽娜,王子宇,等.某三甲公立医院法治建设的实践探讨[J].现代医院管理,2023,21(6):14-16.
- [5]杜学鹏,戴丽英,吴晓丹.公立医院法治建设的问题及对策分析[J].卫生软科学,2022,36(5):85-88.
- [6]张建国,蒋政国,安雷平.加强公立医院法治建设的有效路径探析[J].法制博览,2021(31):172-173.

作者简介:

王芹(1984—),女,汉族,江苏连云港人,本科,主管护师,无锡市锡山人民医院,研究方向:监察审计、法治建设。