

# 基层医务人员心理干预与思政协同:筑牢健康中国“神经末梢”人文基石

曹县人民医院 刘炜豪

“健康中国2030”规划纲要明确提出加强医务人员心理健康服务。作为守护群众健康的第一道防线,基层医院的医务人员身心状态直接关乎分级诊疗制度落地以及乡村振兴健康保障质量。随着医疗资源下沉与家庭医生签约服务的扩容,基层医务人员任务日益繁重,心理健康问题凸显。目前,基层医院面临心理健康干预资源不足、思政工作与心理服务脱节等问题,构建二者协同机制显得尤为迫切。

## 一、现实之困:基层医院医务人员心理健康与思政工作的双重挑战

基层医院是医疗卫生服务体系的最前沿,其医务人员长期处于高压、高负荷、高风险的工作环境中。据中国医师协会二〇二三年基层医务人员职业健康调研报告显示,超过68%的基层医务人员日均工作时长超十小时,45.2%存在焦虑、抑郁倾向,这一比例较二级以上医院医务人员高出12.7个百分点。这种困境背后,是多重压力叠加与现有干预体系短板。

(一)心理健康问题:从隐性负担到显性风险

基层医务人员心理压力来源具有基层特性。一是工作负荷过载化,乡镇卫生院、社区卫生服务中心人手不足,医生需兼顾多项工作,乡村医生还要承担上门服务。二是资源配置

失衡,基层医院缺乏专业心理干预设备与人员,难以满足常态化需求。三是职业认同弱化,基层医务人员收入待遇偏低、晋升渠道有限,加之部分群众不信任,容易产生职业价值感缺失心理落差。四是医患关系特殊化,基层处于熟人社会,医患矛盾掺杂邻里关系、人情往来,心理压力更难疏导。

(二)干预与思政:从各自为战到协同缺口

基层医院心理健康服务与思政工作未形成有效联动。一方面,心理健康干预形式化,部分基层医院仅在特定节点开展单次讲座、发放宣传手册,缺乏系统化服务。另一方面,思政工作理论化,内容与医务人员工作实际、心理需求脱节,导致思政工作难以深入人心,甚至让医务人员产生抵触情绪。这种割裂使得心理健康服务缺乏精神内核,思政工作缺乏情感温度。

## 二、协同之要:心理健康干预与思政工作的内在逻辑契合

心理健康干预与思政工作虽然看似属于不同的领域,实则目标一致、功能互补。对于基层医务人员而言,心理健康干预是解决情绪疏导、压力缓解问题的关键;思政工作是塑造价值认同、职业信仰的核心。二者协同是人文关怀与精神引领的结合,能为基层医务人员构建身心双健支

撑体系。

(一)思政工作为心理健康干预定向

基层医务人员心理问题常与职业迷茫紧密相关。通过强化职业精神教育,结合先进典型案例宣讲,思政工作能帮助医务人员重新认识基层医疗价值,将工作压力转化为职业成就感,从根源上缓解价值焦虑。这种精神赋能让心理健康干预升华为意义重构,增强心理调适主动性。

(二)心理健康干预为思政工作搭桥梁。

如果思政工作脱离了心理需求,就容易变得空洞无物。心理健康干预通过专业测评工具掌握医务人员心理状态,通过团体辅导、正念减压训练等方式缓解即时压力,再结合个性化思政谈话,将思想引导融入心理疏导之中,让思政工作更具针对性与感染力。

(三)协同机制为基层医疗强根基。

基层医务人员是分级诊疗的主力军,其身心状态直接影响医疗服务质量。心理健康干预与思政工作的协同作用,能够降低医务人员的离职率和缺勤率,提升工作积极性和服务热情。这种协同机制能稳定基层医疗人才队伍,夯实健康中国建设基层基础。

## 三、构建之路:基层医院心理加

## 思政协同机制的实践路径

构建基层医院医务人员心理健康干预与思政工作协同机制,需立足基层实际,从组织保障、内容融合、资源整合、长效运行四个维度发力。

(一)健全组织协同机制:从分散管理到统筹推进

基层医院需建立一体化组织架构。一是成立专项工作组,由院长任组长,党办、工会、医务科牵头,明确各部门职责。二是建立县乡村三级联动网络,以县级医院为核心,辐射乡镇卫生院、村卫生室,解决偏远地区服务不到位问题。三是建立沟通反馈机制,每月召开协同工作会,收集医务人员需求建议,动态调整工作内容。

(二)推动内容协同机制:从两张皮到一体化

内容融合是协同机制的核心。首先,将思政课程融入心理元素,将传统政策学习会转变为案例分享会,穿插简单的心理调适技巧。其次,将心理干预融入思政元素,在心理测评后提供个性化的成长方案,强化职业认同。最后,打造具有基层特色的文化内容品牌,结合地域文化设计活动,实现实践育人与心理减压的双重效果。

(三)完善资源协同机制:从资源短缺到整合利用

基层医院需通过内部挖潜与外

部借力破解资源不足难题。一是整合内部资源,选拔有兴趣、有潜力的医务人员参加培训,成为兼职心理服务者与思政骨干,利用医院现有空间打造心理疏导室与思政学习角。二是借助外部资源,与本地高校建立校医合作关系,对接当地卫健委、总工会争取专项经费。

(四)建立长效运行机制:从短期试点到常态推进

协同机制需避免一阵风,需通过制度保障长期运行。一是建立一人一档动态管理,为每位医务人员建立思政成长档案,根据评估结果调整服务内容。二是将协同工作纳入考核,在基层医院绩效考核中加入协同工作指标,与评优评先挂钩。三是加强宣传推广,通过多种渠道宣传试点案例,呼吁社会关注基层医务人员身心需求。

基层医务人员是离群众最近的健康守门人,他们的身心状态关乎基层医疗未来。心理健康干预与思政工作协同机制是人文关怀与精神引领的深度融合,既为基层医务人员缓解心理焦虑,也为其注入精神力量。当前,健康中国建设处于关键时期,期待更多地方政府、基层医院重视心理加思政协同机制构建,让基层医务人员被看见、关怀、赋能,为乡村振兴、全民健康写下更温暖注脚。

# 中华优秀传统文化融入现代企业文化建设的研究

兖煤菏泽能化有限公司赵楼煤矿 曹曦

企业文化是企业的灵魂,是引领企业战略发展、塑造核心竞争优势、凝聚员工内驱力的关键软实力。在中国式现代化建设新征程中,探索根植于中华优秀传统文化、兼具中国特色与现代气息的企业文化建构路径,成为企业提升管理水平、实现可持续发展的重要课题。“推动中华优秀传统文化创造性转化、创新性发展”,为企业文化建设指明方向。赵楼煤矿以“阳光文化”为载体,为这一课题提供了生动实践样本。

## 一、传统文化融入企业文化的理论基础

企业文化建设并非无源之水,中华优秀传统文化历经五千年积淀,蕴含着丰富的管理哲学与伦理智慧,为企业提供了取之不竭的思想源泉。赵楼煤矿的成功实践,源于对传统文化理论价值的深刻洞察与精准把握。

(一)文化根基锻造企业特色身份认同

全球化带来经济融合的同时,也使企业文化面临同质化风险。打造独特且具高度认同感的文化品牌,关键在于找到文化根脉。中华优秀传统文化中的“仁爱”“诚信”“和合”“忠恕”“廉洁”等理念,与现代企业倡导的“以人为本”“合作共赢”“合规经营”“社会责任”等价值观高度契合。

赵楼煤矿地处菏泽,乃孔孟之乡、儒家文化发源地,且煤炭行业具有高风险性、强协作性。该矿精准挖掘地域文化与行业特性的结合点,将抽象文化理念具象化为符合企业气质的管理哲学,创造出美美与共的“和文化”、共建共享的“家文化”等子文化品牌。使企业文化不再是墙上的标语,而是融入员工血脉的行为准则和情感认同,解决了文化“水土不服”的问题。

(二)文化自信赋能企业战略发

展

文化自信是更基础、更广泛、更深厚的自信。将文化自信转化为企业发展的战略自信与管理自信,是传统文化融入的最高层次价值。赵楼煤矿没有简单进行文化嫁接,而是进行了深刻的“创造性转化”。

该矿系统地得儒家思想的“七德”——“孝、勇、信、智、节、忠、仁”,转化为支撑企业未来发展的七大战略支柱,即“安全、创新、创效、智能、廉洁、和美、幸福”的“七个阳光”新赵楼建设。这一转化过程实现了文化价值的重塑与升华,使传统道德规范转变为现代管理目标,为企业战略实施提供了清晰的价值导向和强大的精神动力,将文化软实力转化为市场竞争力、创新引领力和风险控制力,凝聚了全员共识,形成推动企业高质量发展的强大合力。

## 二、传统文化融入企业文化的系统化路径构建

赵楼煤矿的成功依赖于一套系统化、制度化、可操作的“一体两翼五深化”实施体系,确保了文化融合的纵深推进和落地生根。

(一)强化顶层设计:“一体两翼”提供根本保障

赵楼煤矿始终坚持党的领导,构建了以“五化五优五评”党建工作体系为“一体”,以“一星两评三好四优”创建争优活动和“七个阳光”新赵楼创建为“两翼”的党建工作模式。这一设计确保了企业文化建设在党的领导下与企业中心工作同频共振、深度融合。党建工作为企业文化建设把握方向、注入灵魂,文化活动又为党建工作提供丰富载体和鲜活内容,两者相辅相成,避免了文化建设与生产经营“两张皮”的现象。

(二)创新方法机制:“五深化”确保落地见效

融入融合,深化创建引领力:将

文化创建深度嵌入从战略决策到班组执行的所有流程中。通过定期举办儒家文化专题讲座、管理层研讨会、党员交流会等形式,传播文化知识,深化对文化理念的理解与认同,营造“人人谈论阳光文化,人人践行阳光理念”的浓厚氛围。

考核问效,深化创建发展力:建立科学的量化考核与定性评价相结合的考核体系。将“七个阳光”的建设目标细化为可测量、可考核的具体指标,与各部门、各区队的绩效考核硬性挂钩。将文化的“软约束”转化为管理的“硬指标”,以考核促落实,以绩效验成效,形成强大的执行推动力。

典型选树,深化创建辐射力:坚信“一个典型就是一面旗帜”。赵楼煤矿优化评比激励机制,深入挖掘和选树在践行“阳光文化”中涌现出的先进团队和个人(“阳光之星”),并通过内部网站、宣传栏、事迹报告会等多种渠道进行广泛宣传,让榜样得到尊重和实惠,在全矿范围内构建起人人争当先进、事事争创一流的“七星文化”风尚,发挥强大的辐射带动效应。

守正出新,深化创建创造力:文化的生命力在于创新,赵楼煤矿鼓励全员在恪守核心价值观的前提下,大胆进行机制、管理和技术革新。设立创新基金,奖励“小改小革”,鼓励员工提出合理化建议。确保“阳光文化”是一个常抓常新、充满活力与创造力的开放系统。

品牌塑造,深化创建影响力:在获得“全国新时代企业文化优秀成果”等荣誉的基础上,赵楼煤矿持续投入“阳光文化”品牌建设。通过举办“阳光文化节”、开展媒体开放日、制作文化宣传片等方式,系统性地对外输出其文化理念和实践成果,极大地提升了企业的社会美誉度、品牌形象和利益相关者的认可度,实现了文化

价值的对外溢出。

## 三、实践成效:儒家“七德”的现代企业转化

赵楼煤矿成功地将抽象的儒家道德理念转化为具象的管理实践和可量化的卓越成效,形成了“七德”与“七阳光”一一对应的完美映射。

以“孝”创“安全”

赵楼煤矿对“孝”文化进行创新性诠释,将其与安全生产深度融合。提出“身体发肤,受之父母,不敢毁伤,孝之始也”,延伸出“不保证安全就是对父母最大的不孝”的安全理念。通过推行警示教育、亲情互动、闭环管理等“五位一体”安全作法,将家庭亲情融入安全管理的全过程,用伦理情感强化员工的自我约束,构建了人本化的科学安全管理格局,实现连续安全生产15周年,荣获“国家安全生产标准化管理体系一级达标煤矿”称号。

以“勇”促“创新”

面对矿井深部开采带来的诸多难题,赵楼煤矿倡导“勇”于自我革新,敢于突破禁区、敢为人先的创新精神。建立覆盖全员的“阳光之星”创新评比机制,重奖技术创新成果。与顶尖科研院所合作攻关,集中攻克了高温热害、冲击地压等关键技术难题。过去一年,有10项成果获省级科学技术奖,35项成果受行业协会表彰,荣获“山东省全员创新企业”称号。

以“信”助“创效”

将“诚信”立为经营之魂。对外,凭借优质产品和守信合作,赢得客户与政府的支持,与周边企业形成协同创效格局。对内,将产量、经营等指标分解到区队,通过“签订承诺书”“诚信建设活动”等形式,将“信”文化转化为员工的履约精神,实现人人创造价值、企业提升效益的目标,实现经济与社会效益的双丰收。

以“智”为谋,创建“智能”新赵楼

“智”体现为基于现状进行智能化变革的智慧。赵楼煤矿抓住山东省新旧动能转换重大机遇,大力推动5G、人工智能等前沿技术与传统煤炭生产深度融合。其采煤工作面智能化建设荣获全国一等奖,率先跻身“国家首批智能化示范煤矿”行列。同时,实施“蓝翎提质”工程,打造知识型、技能型职工队伍,为智能化建设提供人才保障。

以“节”为气,创建“廉洁”新赵楼

“节”即气节和操守。赵楼煤矿开展“清风护航”行动,通过“六维保廉”教育活动和“三评三好”选树活动,将儒家“修身立德”思想与现代廉政建设相结合。组织党员干部前往孟庙孟府开展政德教育,筑牢“不想腐”的思想堤坝。同时,严守监督执纪“高压线”,营造了风清气正、心齐劲足的干事创业氛围。

以“忠”为魂,创建“和美”新赵楼

“忠”体现为对党、对国家、对企业的忠诚与归属感。通过深化“不忘初心、牢记使命”主题教育和群众性精神文明创建活动,厚植干部职工“一家人、一盘棋、一条心”主人翁意识。推行阳光管理、阳光信访,持续优化井上下环境,构建和谐美好的“阳光家园”,矿党委被评为“先进基层党组织”。

以“仁”为本,创建“幸福”新赵楼

“仁者爱人”是儒家思想的出发点。赵楼煤矿坚持以职工为中心,实施“我为群众办实事”实践活动,办成增配工作服、宿舍安装净水器等一大批好事实事;落实普惠福利460余万元;开展“冬送温暖、夏送清凉”等常态化关怀活动;建设“先模宿舍”“先模一条街”,让劳模工匠享荣誉、得实惠,增强了员工的幸福感、获得感和归属感。

## 遗 失 声 明

★郭城县黄泥冈镇武庙村支部委员会于2025年9月18日之前使用的党支部印章丢失,声明作废。

★郭城县唐运谷物种植家庭农场于2025年9月18日之前使用的编号为3717250099159的行政公章丢失,声明作废。

★郭城县英杰布业有限公司于2025年9月18日之前使用的行政公章丢失,声明作废。

★郭城博创玻璃制品有限公司于2025年9月19日之前使用的编号为37172500303292的行政公章丢失,声明作废。

★郭城县鑫淼手机店于2025年9月19日之前使用的编号为3717250311149的行政公章丢失,声明作废。

★郭城东源煤业有限公司于2025年9月19日之前使用的行政公章丢失,声明作废。

★山东东澳文化传媒有限公司于2025年9月19日之前使用的编号为3717250080044的行政公章,编号为3717250080045的财务专用章,编号为3717250080046的发票专用章及编号为

3717250080047的法人章(侯博文)丢失,声明作废。

★山东诚晖电器有限公司企业已注销于2025年9月19日之前使用的编号为3717250074024的原法人章(王少聘)丢失,声明作废。

★郭城县睿恩文化传媒有限公司于2025年9月19日之前使用的编号为3717250087646的行政公章丢失,声明作废。

★郭城华里同合电子商务有限公司于2025年9月23日之前使用的编号为3717250048894的行政公章丢失,声明作废。

★郭城县杨庄集供销社社超市(开元商城加盟店)于2025年9月23日之前使用的行政公章丢失,声明作废。

★山东书畅环保科技有限公司于2025年9月24日之前使用的编号为3717250027878的行政公章丢失,声明作废。

★郭城县百家吉装饰城于2025年9月24日之前使用的行政公章丢失,声明作废。

★郭城县金桥贸易有限公司于2025年9月24日之前使用的编号为371725000000060的行政公章、财务专用章及法人章(夏宏振)丢失,声明作废。

★郭城县疯狂烧烤美食饭店(个体工商户)食品经营许可证正副本(许可证编号:JY23717250131384)不慎丢失,声明作废。

★菏泽成通物流运输有限公司鲁RU3711的营运证不慎丢失(营运证号371702325874)现声明原件作废。

★成武县在外企业家协会(统一社会信用代码:51371723MJF064828P)农商银行开户许可证(核准号J4754000702701),以及法人翟清荣私人印章,不慎遗失,声明作废。

★郭城县开达谷物种植家庭农场企业变更法人于2025年9月24日之前使用的编号为3717250013270的法人章(刘得众)丢失,声明作废。

★郭城众晟汽贸有限公司于2025年9月24日之前使用的编号为3717250041619的行政公章丢失,声明作废。

★山东森梵环保科技有限公司于2025年9月24日之前使用的编号为3717250075165的企业法人章(张道伟)丢失,声明作废。

★菏泽市天时达物流有限公司的鲁RE7057营运证号371702312664,因车辆拆解报废,退出营运市场,现声明营运证注销。