

致敬 北大医学人

5月以来，北京疫情形势严峻，面对严峻复杂的疫情，在北大医学部党委的坚强领导下，全体教职工在校园保卫战中，冲锋在前，风雨同舟，充分展示了北大医学人的大爱无疆，责任担当和博大胸怀。

疫情就是命令，防控就是责任。在党和国家最需要的时候，北大医学人义无反顾，冲在疫情防控的一线，默默坚守，履职尽责，坚定不移地为疫情防控作出自己的贡献，发扬北大医学“厚道”精神。他们中有在抗疫一线支援的医务工作者，有踊跃报名参加核酸检测的志愿服务者，有保障校园正常运转的普通员工，还有响应政府号召居家办公的教职工，大家众志成城抗击疫情、齐心协力共克时艰。我们坚信，在以习近平总书记为核心的党中央坚强领导下，在各级党委政府高度重视下，有北大医学人的团结奋战，我们一定能够打赢这场疫情防控阻击战。

2022年，向第二个百年奋斗目标进军的新征程已经开启。此时此刻，我们要不忘初心，牢记使命，团结奋进，为学校新一轮“双一流”建设做出更大贡献，以优异成绩迎接党的二十大胜利召开，向北大医学办学110周年献礼！

《教工之声》编委会





教工之声

Jiaogongzhisheng

北京大学医学部工会主办

2022年6月20日

《教工之声》编委会

主任：朱树梅
 主编：刘穗燕
 责任编辑：董惠华 胡 畔
 编委：戴悦 陈红松 赵荣生
 张 蓓 许秀菊 张 涛
 王玉明 李晓菲 闫 蕾
 张进瑜 甄 娜 刘文玲
 江书省 孙 斐

地址：北京市海淀区学院路38号

电话：82801256

网址：<http://byjygh.bjmu.edu.cn>

E-mail: ghxc@bjmu.edu.cn



封面：北京大学医学部第七届教职工代表大会第四次会议

第十二届工会会员代表大会第四次会议召开

封底：医学部工会举办“童心抗疫 绘画传情”
 庆“六一”亲子绘画活动

目 录

◆ 卷首语

致敬 北大医学人

◆ 民主建设

北京大学医学部第七届教职工代表大会第四次会议 第十二届工会会员代表大会第四次会议召开	1
医学部第七届四次教代会提案工作委员会会议召开	4
医学部第七届教代会宣传工作委员会召开 2022 年 工作会议	4
2022 年度医学部交通安全工作沟通会在医学部工 会召开	5
医学部工会组织召开 2022 年北医幼儿园招生说明会	6

◆ 理论调研

医学部工会召开 2022 年理论调研课题立项汇报会	7
医院集团化发展下青年医师职业发展现状的调查与分析	8

◆ 光荣榜

北京大学人民医院赵一馨荣获首都劳动奖章称号	21
-----------------------------	----

◆ 交流平台

“致敬·北大医学 110 周年”医学部工会系统 第十八届“权益杯”立项展示活动	23
--	----

◆ 健康促进

同心助发展 健康伴我行 ——2022 年医学部系统教职工足球联赛开赛	25
疫情危机下心理反应的识别和应对 ——医学部工会职工健康讲堂系列讲座第一期 成功举办	26
成为更好的自己 ——医学部工会职工健康讲堂系列讲座第二期 成功举办	26

◆ 携手抗疫

情系职工暖人心 凝心聚力抗疫情 ——医学部工会看望慰问守护校园安全的教职工	27
炎炎夏日“送清凉” 携手护校战疫情 ——医学部工会第二批慰问品及时送达留守教 职工手中	29
以担当助力防控大局 用情怀服务广大职工 ——同心抗疫第一医院工会在行动	30



教工之声

携手并肩共抗疫 工会关爱暖人心	
——人民医院工会为在疫情防控一线医护人员送去关怀与温暖	33
“工”克时艰 “会”同抗疫	
——抗击疫情，第三医院工会在行动	34
医学部工会举办亲情送温暖，携手战疫情	
——写“一封家书”活动	
写给老婆的家书	36
写给妈妈的一封信	37
写给女儿的一封信	38

◆ 欢乐六一

童心抗疫 绘画传情	
医学部工会举办庆“六一”亲子绘画活动	39
医路有爱 情暖童心	
——第一医院工会组织庆“六一”亲子书画及手作品征集活动	40
口腔医院工会举办庆六一“我最快乐的事”主题活动	40
致敬“大白”一起加油	
——药学院举办庆祝六一节教职工亲子折纸活动	41
致敬——平凡的日子，平凡的我们	
记：公共卫生学院“卫”你权益杯系列活动 抗击疫情特别企划之——快乐六一·粽情端午公卫驻校教职工温情互动三联发	42
“我想对您说……”	
——医学部后勤庆“六一儿童节”亲子活动	44

◆ 基层视窗

想要重塑辉煌，唯有改革破冰，发展才是硬道理	
——第一医院召开院领导与职工代表座谈会	45
第三医院工会举办“凝聚磅礴力量 迈向高质量发展	
——职工健步走活动月”启动仪式	47
自创歌曲自编健身操 美丽健身行动不止	
——肿瘤医院工会组织职工学习自创歌曲自编健身操	48
居家过端午 云赏北京中轴线之美	
——药学院举办“云上文史讲堂”活动	49
记“卫”你	
——公共卫生学院权益杯系列活动之云赏花鉴， 卫育人主题教育活动	50
岁月如歌 情怀依旧	
——护理学院举行罗萍老师荣休仪式	51
医学部机关举办“艾草飘香去疫霾，一针一线粽关情”端午节特别活动	52
浓情端午 抗疫同行	
——医学部后勤工会慰问抗疫保障一线职工活动	53

北京大学医学部第七届教职工代表大会第四次会议 第十二届工会会员代表大会第四次会议召开

2022年4月29日，北京大学医学部第七届教职工代表大会第四次会议、第十二届工会会员代表大会第四次会议在医学部逸夫楼209报告厅举行。北京大学常务副校长、医学部主任乔杰，北京大学党委常务副书记、副校长、医学部党委书记陈宝剑，医学部领导班子成员、医学部及原北京医科大学老领导、两院院士、各民主党派主要负责人等特邀代表，医学部各学院、医院、职能部门处及直属单位领导，医学部系统各级人大代表、政协委员、离退休老干部等列席代表，获奖代表等316人出席了大会，会议由医学部党委副书记、工会主席朱树梅主持。会议根据疫情防控要求采取线上线下相结合的方式召开，现场设一个主会场，各代表团设分会场通过视频系统参加会议。



会议主会场



乔杰作主任工作报告

乔杰作“北京大学医学部主任工作报告”，从坚持和加强党建思政工作、加快医学教育改革创新、推动科学研究求实创新、提升医疗服务能力和医院管理水平、推动人才队伍建设、持续深化国际国内合作、做好冬奥会、冬残奥会医疗保障和校园疫情防控、推进品质校园建设、提升行政管理服务水平等方面全面系统地介绍了2021年医学部各项工作开展情况。提出了2022年北大医学未来建设发展的重点任务及具体举措，要进一步加强党的全面领导，构建卓越医学人才培养中国范式，打造高峰学科，整体提升科技创新能力，打造医疗卫生高地，持续推进人事综合改革，提高国际及港澳台交流合作水平，全面提升行政管理效能。乔杰强调北大医学人要把握新发展阶段、贯彻新发展理念、构建新发展格局，解放思想，敢想敢为，用脚步丈量祖国大地，用眼睛发现中国精神，用耳朵倾听人民呼声，用内心感应时代脉搏。把对祖国血浓于水、与人民同呼吸共命运的情感融汇在对医学事业的不懈追求中，将北大医学各项事业铸就成世界医学发展史上的引领标杆，让北大医学的厚道精神遍及世界各方角落！

医学部第七届教代会常设主席团主席周永胜作教代会、工会工作报告，从深入开展党史学习教育，



朱树梅主持会议

推进民主建设，教职工队伍建设，推动落实“我为师生办实事”活动，重视职工身心健康，加强工会自身建设等方面汇报了2021年医学部教代会、工会工作情况，并结合新形势下党对教代会、工会工作的要求，提出了2022年的工作思路。

医学部工会常务副主席刘穗燕宣读了《关于表彰北京大学医学部部、院两级教职工代表大会优秀提案奖和提案落实奖的决定》。

会上对医学部部、院两级教代会优秀提案奖和提案落实奖进行了表彰，与会领导为获奖个人和集体颁发了奖牌。

会议指出，过去一年，在学校党委的坚强领导下，医学部隆重庆祝中国共产党百年华诞，扎实开展党史学习教育，认真迎接中央巡视的“政治体检”，纵深狠抓巡视反馈意见的整改落实，切实推动党建工作的全面高质量发展。医学部大力探索医学教育新模式，强化有组织的科



周永胜作工作报告



刘穗燕宣读表彰决定

研，在育人成效和科研产出上取得了全新的成果和突破。教职员工奋力坚守在新冠疫情防控的一线，900多名医护人员服务北京冬奥会和冬残奥会医疗保障，派出人员规模位列全国各单位之首，被党中央、国务院，北京市表彰。医学图书馆、多个学生宿舍、体育场等重要民生工程的建设挂图作战、稳步推进。会议强调，今后要继续在学校党委的领导下，扎实做好教代会、工会的工作，一要推动党史学习教育不断走深走实，自觉提高政治站位，加强党对教代会、工会的领导；二要坚持以人民为中心的发展思想，坚持以服务教师为宗旨，不断推动医学部教职工的全面发展；三要汇聚“双一流”建设的强大动力，开辟北大医学事业发展新局面；四要进一步加强教代会、工会自身建设，真正成为教职工行使民主权利、参与民主管理，实现“全过程人民民主”的重要载体。

会后，14个代表团对“北京大学医学部主任工作报告”、“北京大学医学部教代会、工会工作报告”进行了讨论和审议。医学部领导参加了各代表团讨论。

下午，各代表团团长通过线上线下相结合的形式就分组讨论情况进行汇报。乔杰、陈宝剑等医学

部领导班子成员出席汇报会。代表们一致认为此次大会是在深入学习贯彻党的十九大和十九届历次全会精神、巩固党史学习教育成果、迎接党的二十大召开的关键时刻召开的一次大会。也是北京大学深入推进放权改革、高质量开展新一轮“双一流”建设，北大医学迎来办学110周年的重要节点召开的一次大会。“北京大学医学部主任工作报告”、“北京大学医学部教代会、工会工作报告”重点突出、全面详实，大家高度赞同，倍受鼓舞。各代表团还就医学部今后教学、科研、医疗、人才队伍建设、人事制度改革、品质校园建设、学科深度融合、信息化建设、行政管理以及教职工所关心的问题提出了建设性的提案和建议。与会领导对各位代表积极关注、参与学校改革发展表示感谢，并要求各部门要高度重视代表提案和建议，协调配合，积极推动落实。



与会领导为获奖个人和集体颁奖



代表团团长汇报会

医学部工会 / 文 工会、宣传部 黄大无 / 摄

医学部第七届四次教代会提案工作委员会会议召开

2022年6月8日下午，医学部第七届四次教代会提案工作委员会召开线上工作会议。教代会提案工作委员会主任张娟，副主任董惠华、江书省以及提案工作委员会委员参加会议，会议由张娟主任主持。

此次教代会代表提交的提案共25件，内容涉及教学、科研、医疗、校园安全建设、后勤服务保障、信息平台建设、教职工体检、便捷就医等方面。提案工作委员会对教代会代表提案逐条认真进行讨论审议。经审议确定立案12件，转为意见建议13件。

会后，提案工作委员会将对审议的提案和意见建议分类整理后呈报医学部领导审定。

医学部工会

医学部第七届教代会宣传工作委员会 召开2022年工作会议

2022年6月2日下午，医学部第七届教代会宣传工作委员会召开了2022年线上工作会议。医学部工会副主席董惠华、教代会宣传工作委员会主任张莹、副主任李赛、胡畔以及各单位工会宣传工作负责人参加了线上会议。

会上宣布了2021年医学部工会系统宣传投稿先进单位奖、优秀信息员奖、宣传工作积极分子奖、美文奖的获得者。会议总结了2021年医学部工会宣传工作情况，肯定了各单位宣传工作取得的成绩，提出了2022年宣传工作委员会工作规划。2022年将重点围绕北大医学办学110周年主题开展宣传工作，继续抓好意识形态工作，加强宣传工作队伍建设，更好地宣传职工群众中的先进人物和典型事迹，传播正能量，为北大医学建设发展继续发挥好医学部工会系统宣传阵地作用。

医学部工会

2022 年度医学部交通安全工作沟通会在医学部工会召开



为加强医学部交通安全管理工作，保持良好的校园环境与秩序，5月11日，2022年医学部交通安全管理工作沟通会在工会召开。保卫处副处长王立新，交通安全办公室主任于锋，医学部工会常务副主席刘穗燕及本部各二级单位常务副主席、副主席及教职工代表30余人通过线上线下的方式参加了会议。会议由工会常务副主席刘穗燕主持。

于峰主任介绍了疫情防控期间保卫处的安全管理和交通安全宣传工作，2022年交通环境管理情况，还强调了校园恢复启用机动车行驶测速设备及机动车行驶超速处理工作，特别就《2022年医学部机动车管理实施细则》，以及医学部机动车通行证办理方式及计划办理时间等，与大家进行了详细说明。



医学部工会常务副主席 刘穗燕



保卫处副处长 王立新



交通安全办公室主任 于锋

与会人员就2022年医学部机动车证办理、电车充电桩、校园限速监控、学校东南门口黄色网格禁停标线处设置人员管理以保障教职工入校等有关事宜进行了沟通交流，提出了意见建议。王立新副处长和于峰主任对教职工提出的问题逐一进行了详细地解答。

王立新副处长首先感谢了医学部工会以及各二级单位对保卫处工作的支持与理解，感谢了与会人员提出的宝贵意见和建议。保卫处将通过多种渠道，虚心广泛听取广大教职工的意见建议。教职工需求的新变化对交通安全工作提出了新要求，保卫处将牢记“为师生服务”的宗旨，为教职工提供更好地服务，保证校园秩序，不断推动和谐平安校园的建设。

刘穗燕常务副主席对保卫处在校园交通、校园环境及机动车管理中做出的重要贡献以及及时主动地与教职工积极沟通表示感谢！2022年将迎来党的二十大，学校也将开启新一轮“双一流”建设的新征程，迎来北大医学办学110周年。医学部工会将更好地发挥桥梁纽带作用。特别是当前疫情期间，要积极协助职能部门就医学部校园管理发展中的相关情况，做好与教职工的解释沟通工作，为和谐平安校园建设发挥更大的作用。

医学部工会

医学部工会组织召开 2022 年北医幼儿园招生说明会

4月2日下午，医学部系统2022年北医幼儿园招生说明会在医学部工会召开，医学部工会常务副主席刘穗燕，北医幼儿园园长吕玲，北医幼儿园名誉园长潘燕生和医学部工会系统14家单位的工会常务副主席、副主席近20人参加会议，会议通过线上线下相结合的方式，工会常务副主席刘穗燕主持会议。

每年的春季是北医职工子女报名入园、入学的招生季，医学部青年教职工非常关心孩子入托上学的问题，迫切需要了解医学部幼儿园的招生政策及相关工作环节。为此，医学部工会根据职工需求和北医幼儿园工作安排组织召开了说明会。幼儿园名誉园长潘燕生老师对北医幼儿园总体情况进行了介绍，并详细解读2022年招生工作政策。潘老师从招生范围、工作要求、填报标准、注意事项等方面详细讲解，并现场与教职工互动交流，耐心细致地解答大家关心的问题。



最后，刘穗燕常务副主席总结讲话，她说，工会干部要本着为职工办实事的原则，做好教职工子女入托、入学工作。各院级单位要进一步做好说明、解释和沟通工作，向教职工详细说明有关的幼儿园入学政策，了解职工存在的困难，结合各院级单位不同特点，多方努力，协调解决，帮助青年教职工在幼儿园招生报名的各个环节做好认真细致的工作，缓解职工后顾之忧，力求让职工满意。

医学部工会

医学部工会召开 2022 年理论调研课题立项汇报会



4月26日下午，医学部工会2022年理论调研立项汇报会在工会活动厅举行。课题评审委员会成员、课题申报人以及所在单位工会的相关负责人参加汇报会。医学部工会常务副主席刘穗燕主持会议。

各单位教职工积极踊跃申报课题，课题内容涉及教职工队伍建设、身心健康、职业发展、权益维护、北大医学历史及重要人物事件的研究、工会工作创新等多个方面。课题申报人就课题意义、研究内容、研究方法

以及预期结果进行了汇报。评审委员从课题设计、课题的科学性和可行性等方面对申报人提出针对性的意见与建议。

刘穗燕常务副主席强调理论调研是工会创新工作方法、探索工作思路的有效载体，是保持新时代工会组织活力的重要保障，调研成果要促进工会工作科学化水平的提升，帮助解决教职工关心的实际问题。她希望课题申报人根据评委的意见建议，对调研设计进行修改完善，用科学合理的研究方法，做出高质量、高水准的调研成果迎接北大医学办学110周年，助力学校新一轮“双一流”建设。

附：医学部工会 2022 年理论调研立项课题

序号	课题名称	负责人	单位
1	北京大学第一医院超声医学科对工会活动需求的调研	陈路增	第一医院
2	事业单位劳务派遣员工的诉求分析	衣海鸿	人民医院
3	工会组织助力公立医院高质量发展的探索——群众性文体活动对医务人员职业倦怠的影响	王 军	第三医院
4	基于不同需求层次的医院医技科室职业获得感提升路径研究	谢 云	口腔医院
5	大学附属医院工会兼职干部职业认同研究	王 楠	肿瘤医院
6	高校附属医院管理岗职工工作满意度现状调查与影响因素研究	何小璐	第六医院
7	北大医学重要人物档案收集及在校园文化建设中的作用研究——以药学院为例	李晓菲	药学院
8	高校教师数字素养现况及相关因素分析	孙 静	护理学院
9	北大医学发展过程中重要人物、事件、实物故事的采集规范探究	黎润红	医学人文学院
10	新发展阶段事业单位机关、直属单位非在编职工（合同制、劳务派遣）群体出现的新变化和困难诉求的分析研究	张 娟	医学部机关
11	北京大学附属医院青年医生心理健康现状及服务需求调查研究	易 慧	医学部工会

医学部工会

医院集团化发展下青年医师职业发展现状的调查与分析

北京大学第三医院工会

【摘要】目的：调查集团化发展背景下北京大学第三医院 45 岁以下青年医师职业发展现状，为完善新形势下青年医务人员职业发展提出合理化建议。**方法：**通过文献研究法、李克特量表设计调查问卷，对我院 407 名青年医师及 93 名科室领导进行问卷调查。采用描述性分析、方差分析、多元线性回归法评价青年医师职业发展现状。**结果：**317 人（77.89%）认为医院集团化发展后工作量增多；医院集团化发展带来的机遇是临床实践机会增多，挑战是工作强度和竞争压力大；青年医师对医院文化及发展愿景的知晓情况得分 3.65 ± 0.87 分，且青年骨干和学术带头人与普通青年职工对医院发展愿景的认知有显著性差异；342 名（84.03%）青年医师及 83 名（89.25%）科室领导认为所在的科室制为青年医师制定了培养计划，经卡方检验无显著性差异；青年医师和科室领导一致认为仍需加强对临床实践能力、科研和教学能力的培训；85 名科室领导（91.40%）认为和谐的科室文化及人文关怀对促进职工的个人发展非常重要，且超过 80% 的青年医师认为科室氛围十分和谐；387 人（95.09%）具有一定的职业规划；75.18% 的受访者其焦虑感来自于科研压力；影响青年医师工作满意度的主要因素是医院对青年医务人员培养的重视、科室是否制定青年医师培养规划以及青年医师是否具有自我规划。**结论：**本研究具有一定代表性，医院人才培养模式初见成效，青年医师普遍具有良好的个人职业规划，科室重视青年医师的培养且科室氛围良好，医院集团化发展过程中青年医师工作压力明显增大。

【关键词】医院集团发展，青年医师，职业发展

一、研究背景与意义

2021 年 6 月 4 日，国务院办公厅印发《关于推动公立医院高质量发展的意见》，进一步强调公立医院在我国医疗服务体系的主体地位，要求公立医院发展方式从规模扩张转向提质增效，运行模式从粗放管理转向精细化管理，资源配置从注重物质要素转向更加注重人才技术要素，以建立健全现代医院管理制度为目标，加快优质医疗资源扩容和区域均衡布局，为建设健康中国提供有力支撑。

为适应国家医药卫生体制改革的需要，北京大学第三医院秉承大健康理念，积极探索集团化发展新模式，有效整合医疗资源，提高区域医疗技术水平，为百姓造福，同时也为医院的学科发展赢得了

宝贵的空间，为医院未来合理布局提供了前所未有的机遇。2018年9月，机场院区作为医院近年来首个资产、人员全部划归的直属分院区，探索实行垂直管理模式。2019年5月，兵器工业北京北方医院顺利移交，成为第二个直属分院区。另外，为配合北京冬奥会、支援国家西部建设和京津冀一体化建设等，我院陆续成立了北医三院崇礼院区、延安分院，秦皇岛分院正在筹建中，同时托管了海淀医院、延庆医院。

随着医院集团化工作稳步推进，医院的建设发展亟需建设一支高素质的医疗卫生人才队伍来提高医院核心竞争力，实现医院的可持续发展。青年医师逐渐从医院建设发展中的新生力量演变为骨干力量，在医疗、教学、科研以及管理等各方面建设中发挥重要作用，承担起更为繁重的医疗任务，承受着更大的工作责任。院本部青年医师需要定期到分院区从事医疗工作，同时参与到分院区的学科建设和技术指导等管理工作中。分院区的医务人员需要定期到院本部进修学习，提高专业技术水平。有效实现人才资源的有序流动和合力使用，为分院区与院本部的深度融合奠定良好的人才基础，有效提升两个院区的整体化水平。

医院集团化发展这一重大变革对青年医师而言，既意味着机遇，也是一种挑战。一方面，青年医师在职业晋升、临床实践等方面的机会增多。另一方面，医院集团化发展过程中，青年医师需要适应新的管理模式与医院文化。因此，本研究旨在了解医院集团化发展背景下青年医师个人职业发展现状及需求，围绕工会参与、维护、建设和教育四项基本职能，积极探索完善的人才培养模式，为完善新形势下青年医师职业发展提出合理化建议，团结凝聚广大青年职工，为医院和谐发展积极贡献力量。

二、研究内容与方法

（一）研究内容

1. 青年医师基本现状

包括受访者年龄、职称、学历、工作年限、所在院区等基本现状。

2. 医院集团化发展背景下青年医师工作量变化及感受

了解受访者在分院区（或院本部）的工作情况、工作量的变化以及面临的机遇和挑战。

3. 医院在青年医师职业发展中发挥的作用

了解受访者对医院的发展愿景（发展目标及规划、院训、医院文化等）的知晓和认同感；对职称晋升等规章制度的知晓情况。

4. 科室在青年医师职业发展中发挥的作用

了解青年医师职业发展中科室发挥了哪些作用（包括对青年医师的激励机制、培训方面）以及哪些期待。

5. 青年医师对个人职业发展的认知

了解受访者职业现状以及对个人职业发展的满意度；现阶段对自身的职业发展存在哪些期待。

6. 科室领导对青年医师职业发展的认知

研究对象为科室主任或党支部书记等科室领导，研究内容包括科室对青年医师职业发展的重视程度、促进青年医师职业发展的保障措施。

（二）研究方法

1. 文献研究法：通过查阅文献、专家咨询、头脑风暴等方法，全面了解青年医师培养特点及自身职业发展规划，在预调查基础上不断完善调查问卷。

2. 李克特量表法：利用李克特量表 (Likert scale) 设计调查问卷，对受访者的评价从高到低分别赋分为 5、4、3、2、1 分。

3. 问卷调查法：

（1）研究对象

本文研究对象仅指我院青年医师。对于年龄的界定，当前世界范围内缺乏统一的标准：联合国卫生组织最新定义为 18-65 周岁；中共中央国务院印发《中长期青年发展规划（2016—2025 年）》对于青年的定义为 14-35 周岁。综合医务人员培养特点、医院实际情况，最终将青年医师的年龄阶段确定为低于 45（含）周岁。

（2）样本量计算

① 青年医师：我院符合条件的青年医师共 1250 人，根据样本量计算公式 $n = p(1-p) / [e^2 / Z^2 + p(1-p) / N]$ 。p 为样本变异程度取最大时值 0.5，置信度 95%，误差值 5%，计算得出样本量 $n = 294$ ，采用随机抽样方式进行调查研究。

② 科室领导：医院设有 36 个临床科室，调研对象至少 50 人。

3. 统计学处理：

使用 Excel 整理并清洗数据。使用 SPSS20.0 软件对相关数据进行统计处理。计数资料采用频数（百分比）进行描述，正态分布的计量资料采用均数 ± 标准差进行描述，非正态分布的计量资料以中位数（四分位数）进行描述，同时采用方差分析、多元线性回归法进行统计分析，引入变量的检验水准 $P = 0.05$ 。

三、研究结果

1. 调查对象基本情况

本次实际发放调查问卷 520 份，其中发放青年医师调查问卷 420 份，回收 407 份，问卷回收率

96.90%，有效问卷 407 份，问卷有效率为 100.00%；发放科室领导调查问卷 100 份，回收 93 份，问卷回收率 93.00%，有效问卷 93 份，问卷有效率为 100.00%。

在接受调查的 407 名青年医师中，367 人（90.17%）来自院本部，29 人（7.13%）来自机场院区，11 人（2.70%）来自北方院区。82 人（20.15%）为青年学术骨干或学科带头后备人选。女性（223 人，54.79%）略多于男性（184 人，45.21%），年龄集中在 31-45 岁（345 人，84.77%），来院工作时间平均 8.05 ± 5.55 年，学历整体较高以博士及以上学历人员为主（296 人，72.73%）。中级职称人数最多（187 人，45.95%），副高（97 人，23.83%）与初级职称（93 人，22.85%）人员次之，获得现职称的时间 5 年以下人数居多（293 人，71.99%）。

在接受调查的 93 位科室领导中，28 人（30.11%）为科室主任，25 人（26.88%）为科室副主任，24 人（25.81%）为党支部书记；16 人（17.20%）任其他职务。调查对象覆盖全部 36 个临床科室。

2. 医院集团化发展背景下青年医师工作量变化及感受

在接受调查的 367 名院本部青年医师中，238 人（64.85%）有过分院区工作经历，且以从事医疗工作为主（235 人，98.74%）。分院区在院本部工作的青年医师同样以医疗工作为主（见表 1）。

表 1 集团化发展背景下青年医师在不同地点工作情况

	院本部参与分院区工作			分院区参与院本部工作		
	人次	构成比	应答率	人次	构成比	应答率
医疗	235	59.05%	98.74%	18	47.37%	81.82%
教学	78	19.60%	32.77%	6	15.79%	27.27%
科研	62	15.58%	26.05%	11	28.95%	50.00%
行政管理	23	5.78%	9.66%	3	7.89%	13.64%
合计	398	100.00%	167.23%	38	100.00%	172.73%

在接受调查的 407 名青年医师中，317 人（77.89%）认为医院集团化发展后工作量增多，其中 25.80% 认为显著增多，86 人（21.13%）认为无变化。

青年医师对于医院集团化发展的感受，一方面，青年医师认为临床实践机会增多、职业技能提升；另一方面，工作强度和竞争压力大。经卡方检验，青年医师和科室领导对于医院集团化发展带来的机遇和挑战方面存在显著性差异。科室领导认为青年医师在薪酬水平提高、职业晋升渠道拓宽和培训学习机会增多以及竞争压力增大方面的感受要高于青年医师，青年医师认为无变化的要多于科室领导。（见表 2）

表 2 青年医师和科室领导对医院集团化发展带来的机遇和挑战认知情况比较

	青年医师			科室领导			χ^2	P	
	人次	构成比	应答率	人次	构成比	应答率			
医院集团化发展带来的机遇	薪酬水平提高 Δ	49	7.66%	12.04%	40	13.79%	43.01%	87.931	<0.001
	职业技能提升	113	17.66%	27.76%	64	22.07%	68.82%		
	职业晋升渠道拓宽 Δ	48	7.50%	11.79%	41	14.14%	44.09%		
	临床实践机会增多	194	30.31%	47.67%	78	26.90%	83.87%		
	培训学习机会增多 Δ	81	12.66%	19.90%	60	20.69%	64.52%		
	无变化 Δ	147	22.97%	36.12%	3	1.03%	3.23%		
	其他	8	1.25%	1.97%	4	1.38%	4.30%		
	合计	640	100.00%	157.25%	290	100.00%	311.83%		
医院集团化发展带来的挑战	工作强度大	247	37.09%	60.69%	76	38.00%	81.72%	23.828	<0.001
	竞争压力大 Δ	137	20.57%	33.66%	63	31.50%	67.74%		
	职业远景不明确	102	15.32%	25.06%	22	11.00%	23.66%		
	人际交往	81	12.16%	19.90%	27	13.50%	29.03%		
	无变化 Δ	83	12.46%	20.39%	6	3.00%	6.45%		
	其他	16	2.40%	3.93%	6	3.00%	6.45%		
	合计	666	100.00%	163.64%	200	100.00%	215.05%		

Δ 表示青年医师和科室领导在 0.05 级别上存在显著性差异

3. 医院在青年医师职业发展中发挥的作用

借助李克特量表 (Likert scale) , 将受访者对医院发展的认知以及医院在青年医师职业发展中发挥作用的评价从高到低分别赋分为 5 至 1 分。分析结果显示, 青年医师对医院未来的发展是否充满信心得分最高为 4.35 ± 0.65 分, 青年医师对医院文化及发展愿景的知晓情况得分最低为 3.65 ± 0.87 分 (见表 3)。

表 3 青年医师对医院发展的认知情况

	均值	标准差
医院对青年医师职业生涯规划的重视程度	4.01	0.80
是否知晓医院关于职称晋升的规章制度	3.85	0.75
是否清楚医院文化及发展愿景	3.65	0.87
个人职业发展目标与医院的发展愿景相是否一致	3.91	0.65
医院的发展是否有利于您个人今后的职业发展	4.10	0.66
对医院未来的发展是否充满信心	4.35	0.65

进一步分析不同年龄段及不同人员类别青年医师对医院发展的认知情况，经方差分析显示对于不同年龄段的青年医师仅“是否清楚医院关于职称晋升的规章制度”一项具有统计学意义，且最低值为30岁以下职工。对于不同人员类别的青年医师对医院发展认知情况全部存在显著性差异，且青年骨干和学科带头人的认知情况要好于普通职工（见表4-1、4-2）

表 4-1 不同年龄段青年医师对医院发展的认知情况

	年龄分段				F	P
	30岁以下	31-35岁	36-40岁	41-45岁		
是否清楚医院文化及发展愿景	3.63	3.58	3.64	3.76	0.843	0.471
个人职业发展目标与医院的发展愿景相是否一致	3.95	3.89	4.01	3.82	1.565	0.197
医院的发展是否有利于您个人今后的职业发展	4.13	4.05	4.17	4.06	0.843	0.471
对医院未来的发展是否充满信心	4.35	4.29	4.44	4.32	1.155	0.327
医院对青年医师职业生涯规划的重视程度	4.10	4.00	4.07	3.92	0.851	0.467
是否清楚医院关于职称晋升的规章制度	3.65	3.74	4.01	3.96	4.949	0.002*

*表示双侧检验的 P 值小于 0.05

表 4-2 不同人员类别青年医师对医院发展的认知情况

	人员类别		F	P
	青年骨干和学科带头人	普通职工		
是否清楚医院文化及发展愿景	3.98	3.57	15.134	<0.001
个人职业发展目标与医院的发展愿景相是否一致	4.21	3.84	21.930	<0.001
医院的发展是否有利于您个人今后的职业发展	4.40	4.02	23.053	<0.001
对医院未来的发展是否充满信心	4.59	4.29	14.277	<0.001
医院对青年医师职业生涯规划的重视程度	4.28	3.94	11.893	0.001
是否清楚医院关于职称晋升的规章制度	4.22	3.76	11.893	0.001

4. 科室在青年医师职业发展中发挥的作用

青年医师的职业发展离不开科室的培养。结果显示，342名（84.03%）青年医师及83名（89.25%）科室领导认为所在的科室制为青年医师制定了培养计划，且经卡方检验无显著性差异（见表5）。350人（86.00%）表示接受过培训班、学术研讨会等形式的培训，323人（79.36%）认为科室组织的青年医师培训可以满足工作需要，对于组织培训的频率151人（37.10%）认为每月组织一次较适宜（见表6）。

表 5 科室制定青年医师的培养规划情况

	是否制定了青年医师的培养规划		χ^2	P
	是	否		
青年医师	342 (84.03%)	65 (15.97%)	1.617	0.260
科室领导	83 (89.25%)	10 (10.75%)		

表 6 青年医师接受培训形式及频率情况

		人次	构成比	应答率
您所接受过哪种培训或学习	培训班、学术研讨会等	350	55.38%	86.00%
	短期考察学习	101	15.98%	24.82%
	其他医疗机构进修学习	91	14.40%	22.36%
	无机会	39	6.17%	9.58%
	长期出国培训	32	5.06%	7.86%
	挂职锻炼	19	3.01%	4.67%
您认为对青年医师的培训应该多久组织一次	每周一次	30	7.37%	
	每月一次	151	37.10%	
	每个季度一次	144	35.38%	
	每半年一次	42	10.32%	
	每年一次	40	9.83%	

在培训内容方面,根据受访者对培训内容重要性的排序,按照“(\sum 频数 \times 权值) / 本题填写人次”计算方法得出选项的平均综合得分,得分越高表示排序越靠前,培训内容对青年医师的帮助越大。结果显示,青年医师和科室领导一致认为仍需加强对临床实践能力、科研和教学能力的培训。另外,科室领导更加重视青年医师的人际交往沟通能力培养(见表7)。

表 7 青年医师及科室领导对培训内容重要性排序比较

	青年医师		科室领导	
	得分	排序	得分	排序
临床实践能力	7.01	1	6.25	1
科研能力	4.91	2	5.18	2
教学能力	3.61	3	4.33	3
人际交往沟通能力	1.91	4	4.33	3
行政管理能力	1.74	5	2.89	6
专业外语	0.96	6	1.32	7
医德医风教育	0.94	7	3.78	5
其他	0.05	8	0.30	8

在接受调查的 407 人中，356 人（87.47%）认为科室领导的人格魅力和魄力对个人职业发展起到了较大的指引作用，337 人（82.80%）认为科室具有很强的归属感和安全感，385 人（94.59%）认为科室内部同事关系十分和谐。利用李克特量表 (Likert scale) 对受访者的评价从高到低分别赋分为 5 至 1 分。结果显示，青年医师对领导的人格魅力和魄力对个人职业发展起到的作用、科室的归属感和安全感、科室内部同事关系是否和谐的评价中位数为 4.00 (4.00, 5.00)（见表 8）。另外，在接受调查的 93 名科室领导中，85 人（91.40%）认为和谐的科室文化及人文关怀对促进职工的个人发展非常重要。（见表 8）

表 8 青年医师对科室文化的认知情况

	<i>Md</i> (<i>P</i> ₂₅ , <i>P</i> ₇₅)
领导的人格魅力和魄力对个人职业发展起到的作用	4.00 (4.00, 5.00)
科室的归属感和安全感	4.00 (4.00, 5.00)
科室内部同事关系是否和谐	4.00 (4.00, 5.00)

5. 青年医师对个人职业发展的认知

对于一名优秀的青年医师应该具备的职业素养，青年医师和科室领导分别根据其重要性进行排序。结果显示，临床实践能力、教学及科研能力是大家认为十分重要的三项能力。（见表 9）

表 9 青年医师及科室领导对优秀青年医师职业素养的认知情况

	青年医师		科室领导	
	得分	排序	得分	排序
临床实践能力	7.60	1	7.55	1
教学能力	5.23	3	5.25	2
科研能力	5.40	2	5.12	3
良好的医德医风	3.84	4	4.75	4
人际交往沟通能力	3.58	5	4.13	5
良好的心理素质及抗压能力	3.08	6	3.48	6
行政管理能力	2.18	7	2.54	7
其他	0.07	8	0.31	8

分析显示，115 人（28.26%）有明确的职业规划，272 人（66.83%）有初步的职业构想，少数人职业规划不清晰或没有职业规划。经方差分析，对比青年骨干和学科带头人以及普通青年医师职业规划情况具有统计学意义，青年骨干和学科带头人个人职业规划情况好于普通职工。（见表 10）除此之外，89 名（95.69%）科室领导认为青年医师在入职之初需要进行个人职业规划指导。

表 10 不同人员类别青年医师职业规划情况

	人员类别		F	P
	青年骨干和学科带头人	普通职工		
是否具有一定的职业规划	4.49	4.15	23.707	<0.001

为了实现个人职业目标, 376 人 (92.38%) 努力积累临床工作经验, 310 人 (76.17%) 致力于提升科研学术能力, 279 人 (68.55%) 争取获得职称的晋升。(见表 11)

表 11 青年医师为实现职业目标正在做的努力

		人次	构成比	应答率
为了实现职业目标, 您正在做的努力是	积累临床工作经验	376	29.03%	92.38%
	关注科研学术	310	23.94%	76.17%
	争取在职称上的晋升机会	279	21.54%	68.55%
	关注教学工作	196	15.14%	48.16%
	争取在职务上的晋升机会	90	6.95%	22.11%
	获得更高学历	43	3.32%	10.57%
	其他	1	0.08%	0.25%

采用多元线性回归法对影响青年医师工作满意度的因素进行统计分析, 引入变量的检验水准 $P=0.05$, 将可能影响青年医师工作满意度的因素作自变量量化表, 多分类变量以哑变量形式引入方程, 应变量为青年医师工作满意度, 具体赋值见表 12。

表 12 青年医师工作满意度主要影响因素及赋值

变量	变量名称	哑变量	赋值
X1	性别		0=女; 1=男
X2	年龄		0=25-35 岁 (含); 1=36-45 岁 (含)
X3	学历	A1 本科及以下	0=其他, 1=本科及以下
		A2 硕士	0=其他, 2=硕士
		A3 博士及以上	
X4	职称	B1 未评职称	
		B2 初级职称	
		B3 中级职称	
		B4 副高及以上职称	
X5	荣誉称号		0=无; 1=青年骨干或后备人选
X6	医院重视青年医师培养		0=否; 1=是
X7	科室制定青年医师培养规划		0=否; 1=是
X8	自我规划		0=否; 1=是

分析结果表明, 回归模型经 F 检验, $F=10.853$, $P=0.000$, 有统计学意义, 回归方程成立。决定系数 $R^2=0.232$, 表示因变量变异中有 23.2% 可由进入方程的自变量变化来解释。从表 13 可知, 根据标准化偏回归系数得出, 医院对青年医务人员培养的重视、科室是否制定青年医师培养规划以及青年医师是否具有自我规划, 是影响青年医师工作满意度的主要因素。

表 13 青年医师满意度评价多元线性回归模型分析结果

变量名称	变量	偏回归系数		Wald	显著性	95% 置信区间	
		估计	标准误			下限	上限
性别	X1	-0.285	0.231	1.529	0.216	-0.737	0.167
年龄	X2	0.008	0.319	0.001	0.979	-0.618	0.634
学历	X3						
职称	A1	0.125	0.434	0.083	0.774	-0.726	0.975
	A2	-0.004	0.312	0.000	0.990	-0.616	0.608
	X4						
	B1	1.231	0.719	2.932	0.087	-0.178	2.639
荣誉称号	B2	0.104	0.461	0.051	0.821	-0.799	1.008
	B3	-0.447	0.326	1.881	0.170	-1.086	0.192
	X5	-0.433	0.325	1.779	0.182	-1.069	0.203
医院重视青年医师培养	X6	1.547	0.309	25.034	<0.001	0.941	2.153
科室制定青年医师培养规划	X7	1.098	0.329	11.126	0.001	0.453	1.743
自我规划	X8	0.964	0.481	4.024	0.045	0.022	1.907

数据分析显示，75.18%的受访者其焦虑感来自于科研压力，56.02%来自于晋升难度，55.77%来自于工作强度；69.29%的受访者希望通过短期休假缓解焦虑，48.65%希望通过改善科室工作和休息环境缓解焦虑，47.17%希望通过培训提升自身各项业务能力来缓解焦虑。

表 14 青年医师的焦虑来源及缓解方法

	人次	构成比	应答率	
您的焦虑主要来自哪些方面	科研压力	306	21.98%	75.18%
	晋升难度	228	16.38%	56.02%
	工作强度	227	16.31%	55.77%
	职业风险	202	14.51%	49.63%
	临床压力	186	13.36%	45.70%
	职业远景不明确	97	6.97%	23.83%
	教学压力	70	5.03%	17.20%
	家庭/个人原因	38	2.73%	9.34%
	人际交往	36	2.59%	8.85%
	其他	2	0.14%	0.49%
希望通过哪些方式缓解焦虑	短期休假	282	23.90%	69.29%
	科室温馨的工作和休息环境	198	16.78%	48.65%
	通过培训提升各项业务能力	192	16.27%	47.17%
	家人陪伴	173	14.66%	42.51%
	丰富多彩的文体活动	109	9.24%	26.78%
	增加职业规划指导	106	8.98%	26.04%
	与同事倾诉	57	4.83%	14.00%
	心理疏导	55	4.66%	13.51%
其他	8	0.68%	1.97%	

四、讨论

1. 本研究具有一定代表性，医院人才培养模式初见成效

首先，本次调研样本量充足。接受调查的青年医师数量满足调研需求，且占我院全部45岁以下青年医师数量的32.56%。其次，调查对象全面。既包括青年学术骨干和学科带头后备人选，也包括科室领导，其中接受调查的82名青年学术骨干和学科带头后备人选，占全部青年学术骨干和学科带头后备人选的82.83%。且接受调查的青年医师和科室领导涵盖全部临床科室。

一直以来，医院十分重视完善学科建设和人才培养机制。经过几代人的努力，我院已跻身国内三甲医院第一方阵，并在医院管理、科研创新等方面荣获多项殊荣。分析显示，一方面，青年医师对日常培训的内容及形式认可度较高，认为可以满足工作需要。同时，比较分析青年医师和科室领导在青年医师综合素质培养等方面的观点基本一致。另外，青年骨干和学科带头人作为医院重点培养对象，无论对医院的了解程度以及个人职业规划方面要好于普通青年职工。另一方面，青年医师对医院文化及发展战略认可度较高。青年医师比较了解医院发展战略及医院文化，医院领导曾多次在职工代表大会等重要会议中为职工工作关于医院集团化发展的报告，帮助大家理解医院今后的发展战略。并且青年医师个人职业发展目标与医院战略目标基本相一致，对医院今后的发展充满信心，认为医院的发展将有益于今后个人的职业发展。由于30岁以下职工来院时间相对较短，对规章制度的知晓情况略差。总体来讲，我院青年医师快速成长，人才培养模式初见成效。在医院文化的知晓情况方面略显不足，今后还应继续加强对医院文化的宣传教育工作。

2. 青年医师具有良好的个人职业规划

青年医师职业规划情况整体良好，95.09%的受访者具有一定的职业规划，且青年骨干和学科带头人的个人职业规划情况好于普通青年职工。总体来讲，青年医师普遍具有学习需求和自我价值实现的动力，为实现职业目标努力积累临床工作经验，关注科研学术，争取在职称上的晋升机会，同时重视医院和科室的培养，具有一定的职业理想和奋斗目标。尽管医院集团化发展使青年医师的工作量明显增多，工作强度和竞争压力明显增大。但是通过分析发现，青年医师的焦虑主要来源于科研压力，其次是晋升难度，排在第三位的是工作强度，需要提升临床实践能力、教学及科研能力。契合医院“建设研究型医院”、推动医学科技创新的发展战略。青年医师能够合理规划职业发展，正确认识医院发展战略，以医院发展大局为重，将自身职业发展与医院发展相适应。

3. 科室重视青年医师的培养且科室氛围良好

一方面，科室普遍制定了青年医师培养计划，注重人才梯队的建设，安排青年医师接受培训班、学术研讨会等多种形式的培训和学习，提高青年医师在医疗、教学、科研等方面的专业技术水平和业务素质。另一方面，重视青年医师人文素养及医德医风的培养。分析发现，青年医师和科室领导一致

认为,一名优秀的青年医师除了应具备优良的专业技术,还应具备良好的医德医风及人际交往沟通能力。由于医患关系日趋紧张,科室领导比青年医师更加重视和强调人文素质及医德医风的培养。最后,良好的科室氛围及和谐的人际关系有益于职工的职业发展。青年医师对科室具有强烈的归属感和安全感,普遍认为人际关系和谐,对科室领导的人格魅力十分认可。同时,科室领导也能够认识到和谐的科室文化及人文关怀对促进职工个人发展、增进科室团结意义重大。

4. 青年医师工作压力和强度明显增大,薪酬水平有待提高

医院集团化发展过程中青年医师工作量增多,工作强度明显增大。医院集团化发展为医院的发展赢得了宝贵的空间,在垂直化管理模式下,院本部作为核心院区,需要向分院区输出人才、设备、管理等各类资源,同时开展各类医疗服务活动,为青年医师提供了更多的临床实践机会,青年医师在兼顾本职工作的同时需要到其他院区开展临床工作,部分院本部的青年医师还要参与到分院区的学科建设和技术指导等管理工作中。同时分析发现,科室领导与青年医师在薪酬水平方面的认知还存在一定差距。除此之外,由于执业地点不同,青年医师奔波于不同院区之间,医院虽然为医务人员和患者安排了班车,但由于临床工作时间的不确定性,医务人员常会错过班车。有时为了赶时间,还会错过食堂的用餐时间。

五、意见和建议

1. 充分发挥工会组织优势,同步提升职工专业素养及思想政治素养

工会应充分发挥组织优势和引领作用,紧密围绕医院中心工作,同时结合青年医师身心发展特点,将医院文化建设与青年医师职业素养提升有机结合。一方面,通过微信平台、工会会刊或比赛竞赛等形式多样的宣传媒介或手段搭建学习平台,向院本部及分院区青年职工广泛宣传医院的院史、院训、院歌、服务宗旨、发展愿景等,加强全体职工对医院文化的了解和认同,促进不同院区间文化的融合。另一方面,以职工群体协会为抓手,组织开展思想性强、职工喜闻乐见的文体活动,起到强身健体、舒缓压力、凝心聚力的作用。除了各类体育竞技类群体协会,我院读书协会还组织《医学的温度》读书分享会、《中华家风家训》主题讲座等一系列彰显文化内涵的活动,促进职工素质与医院文化的提升。第三,维护职工切身利益,解决职工后顾之忧。对生病住院职工及其家庭给予关心帮扶,协助解决青年职工子女入学入托难题,关注青年职工的思想动态,提升职工的归属感、获得感、幸福感,更好地发挥凝聚人心的作用。

2. 积极搭建青年医师成长平台,营造青年医师成长的良好氛围

医院层面,建立人才培养的长效机制。一方面,根据医院发展需要,合理制定用人计划,吸纳优秀人才,促进不同院区间人力资源的整合,充实临床一线及重要岗位人才配备。另一方面,稳步推进高素质人才队伍建设。完善学科人才培养及选拔任用制度,营造良好的人才成长环境,为青年医师提

供良好的发展空间。科室层面，一方面，制定完善青年医师培养计划，建立良好的人才管理体制，在充分调动和发挥科室青年骨干作用的同时，加大对普通青年职工的培养力度，提高青年医师队伍整体素质。另一方面，进一步加大对临床专业技能、科研、教学等方面的学习培训，加强科研思路、科研标书以及数据方法学的指导，鼓励青年医师参与科研课题的申报及研究工作。同时加强对青年医务人员沟通协调能力及医德医风的教育和培养，全面提升青年医师的综合素质。最后，营造和谐的科室文化，提升科室的成长力、凝聚力和竞争力。工会层面，发挥工会的教育职能。通过举办临床技能竞赛、引导青年医师积极参与各级青年教师教学基本功大赛等活动，帮助提高青年医师专业技术水平。同时，加强对新职工的岗前培训。邀请院领导、科室主任、学科带头人等，为新职工进行岗前职业规划指导、院史、医院文化等方面的培训，将医院的发展战略与医务人员的个人职业发展相结合，帮助青年医师形成科学的职业生涯规划及职业价值观，从而提高工作满意度。

3. 做好青年医师服务保障工作，提高科室人力资源管理精细化程度

一院多区的集团化发展模式需要人力、设备、信息、管理等资源在各院区间实现共享，尤其要保障人力资源在院区间的合理流动。由于各院区间地理位置分散，对医院的管理提出更高的要求。医院层面，在成本可控的范围内进一步提高后勤保障能力，合理安排班车的发车时间，适当增加班车的频次。增设 24 小时开放用餐窗口或适当延长用餐时间，做好医务人员的后勤保障工作，提升职工满意度和幸福感。科室层面，科室领导应适应多院区执业常态，人员配置方面，尽量做到老、中、青合理搭配；时间安排方面，尽量做到相对固定，降低人员往返不同院区间的成本，有效提高工作效率；薪酬水平方面，对派驻到分院区工作的人员适当给予绩效考核上的倾斜，调动青年职工支援分院区建设的积极性。

此篇调研报告荣获北京大学医学部工会 2021 年理论调研报告一等奖

北京大学人民医院赵一馨荣获首都劳动奖章称号

在五一国际劳动节前夕，为大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，进一步激励广大职工满怀信心奋进新征程、建功新时代，北京市总工会、北京市人力资源和社会保障局表彰 2022 年首都劳动奖状、奖章和北京市工人先锋号。北京市有 75 个单位获首都劳动奖状称号，401 名（含追授 2 名）个人获首都劳动奖章称号，145 个班组（团队）获北京市工人先锋号称号。北京大学人民医院耳鼻喉科医生赵一馨喜获首都劳动奖章称号。

赵一馨简介：

赵一馨，北京大学人民医院耳鼻喉科主治医师，讲师。获北京高校第十二届青年教师教学基本功比赛“综合奖一等奖（第一名）”，并同时获得“最佳教案奖”、“最佳现场展示奖”、“最受学生欢迎奖”、“最佳教学反思奖”。2018 年中华医学会“例”精求治病例大赛北京区第一名、华北区第一名、全国总冠军。北京大学医学部“2020 年度青年岗位能手”。北京大学人民医院“抗击新冠肺炎疫情先进个人”。

赵一馨同志是一位优秀的医师、教师，治病育才两不误，临床教学双手抓。该同志 2017 年加入人民医院耳鼻喉科，临床工作兢兢业业，年均门诊量一万余



人次、收治患者 300 余人、手术量 300 余例。她尽其所学，想患者所急，开展专业难度极高的耳鼻咽喉头颈部肿瘤综合治疗相关工作，积极开拓同步放化疗、靶向治疗、免疫治疗等创新项目，治疗效果突出，并多次获得患者感谢和表扬。该同志 2018 年开始本科生实习见习带教工作，同时负责耳鼻喉科本科生理理论授课，做“四有好老师”是她的人生追求，她教学工作一丝不苟十分勤勉。认真对待每一节课，利用好课堂的每一分钟，精确传授每一个知识点，是她对自己教学的基本要求。课程的每一个细节，甚至是每句要讲授的话，她都仔细推敲、认真打磨，反复修改直到满意为止，然后再用最符合逻辑又适宜理解的方式为学生呈现出每一个知识点。课后根据同学们的反馈再进行教学反思和教案的再次修改完善，日复一日，丝毫不敢松懈。为提高教学效果，使抽象的医学知识更加生动具体，她自行制作了数十组教具，其中多数设计具有独创性，已获得十余项国家教学专利。赵一馨同志以其临床上孜孜不倦的努力及课堂里教学工匠的精神，赢得了患者们的信任，学生们的称赞和同事们的的好评，是新时代青年的模范与榜样。

医学部工会

“致敬·北大医学 110 周年” 医学部工会系统第十八届“权益杯”立项展示活动

2022年4月12日下午，医学部工会在医学部科技楼报告厅举办“致敬·北大医学 110 周年”第十八届“权益杯”立项展示活动。医学部党委副书记、工会主席朱树梅，医学部工会常务副主席刘穗燕，来自 14 个单位的工会主席、常务副主席、副主席及各单位教师代表近 50 人参加了活动，会议由医学部工会常务副主席刘穗燕主持。



医学部党委副书记、工会主席朱树梅



医学部工会常务副主席刘穗燕

为迎接北大医学办学 110 周年，传承厚道精神，凝聚职工力量，助力学校发展，医学部工会启动了 2022 年度工会系统“权益杯”专项活动申报立项工作。此次“权益杯”共有 11 个院级工会和 13 个分工会、工会小组的 24 项活动申报立项，当天选取了 6 项活动进行立项展示。

朱树梅副书记首先致辞，她对 2022 年各单位申报的“权益杯”24 个立项活动给予了充分的肯定，希望“权益杯”活动要以职工为中心，坚持重心下移，落实好人往基层走，钱往基层投，政策向基层倾斜的保障机制；同时，各级工会要将“权益杯”这项常规工作常做常新，不仅在活动的意义和内容上要做到“新”，更要在活动的方法和效果上推陈出新，推动工会工作高质量、高水平的发展。

接着六家单位分别进行立项活动展示。第三医院药剂科分工会、口腔医院颌面外科三病区、公共卫生学院儿少卫生学系 3 个分工会及工会小组分别通过回顾科室发展、立足现在、展望未来三部曲，



第三医院



口腔医院



公共卫生学院

围绕“医”起回首、“医”同缅怀、“医”起阅读、“医”同运动、“医”防同心等主题开展策划系列活动，记录、见证和展现北医人在奋斗征途中，与北大医学共同成长的足迹，传承北医精神，致敬北大医学。

第一医院工会、基础医学院工会、医学部产业工会3个院级工会分别通过拟组织“我和北大医学”课题申报，探寻、讲述北大医学的发展，以及挖掘、展示老物件，走访、座谈、举办老照片展、精品图书展等活动，使教职工在活动中了解北大医学办学的历程，唤起北医情怀、传承厚道精神，为北大医学的建设和发展做出更大贡献。



第一医院

基础医学院

医学部产业

结合本次“权益杯”立项展示，医学部工会还组织与会者参观了《厚道行医—北医人的故事》及《国外名医手迹展》两个展览，进一步了解北医的发展历程和老一辈医学工作者的奋斗足迹，以及百年来医学技术的飞速发展，再一次深深地感悟“勤奋、严谨、求实、创新”的学风，理解北大医学厚道精神的文化内涵。



医学部工会

同心助发展 健康伴我行

——2022年医学部系统教职工足球联赛开赛



2022年4月15日下午，“同心助发展 健康伴我行”——2022年医学部系统教职工足球联赛揭幕战在医学部体育场举行。对阵双方分别是医学部教职工足球队和第三医院教职工足球队。赛前举行了简短的开幕式，医学部工会常务副主席刘穗燕出席，开幕式由医学部工会刘翀主持。

医学部教职工舞蹈协会的老师首先为大家带来一段动感十足、活力四射的舞蹈《一起向未来》，随后刘穗燕常务副主席为开幕式致辞，她指出今年是北大医学办学110周年，医学部工会启动实施“同心助发展 健康伴我行”医学部职工健康促进工程，开展各类体育比赛是健康促进工程的重要内容。足球联赛开赛可以丰富校园体育文化，促进教职工积极锻炼身体，相互交流，提升教职工凝聚力。她希望广大教职工在繁忙的工作之余积极参加体育活动，享受运动的乐趣。接着，双方队员举行入场仪式，进入场地后，由医学部工会常务副主席刘穗燕为足球联赛揭幕战开球，比赛正式开始。

此次联赛由医学部工会主办，医学部教职工足球协会承办。参赛的单位有第一医院教职工足球队、第三医院教职工足球队、第六医院教职工足球队、国际医院教职工足球队、首钢医院教职工足球队和医学部教职工足球队6支参赛队，共120余人。联赛赛制分为两个阶段，第一阶段为单循环赛制，第二阶段为淘汰赛赛制，共举行20场。以淘汰赛确定联赛冠军、亚军、季军，足球联赛将持续到6月中。



医学部工会

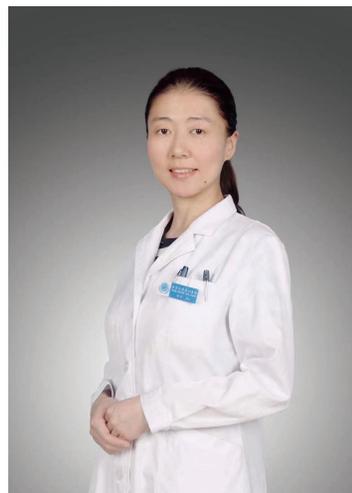
疫情危机下心理反应的识别和应对

——医学部工会职工健康讲堂系列讲座第一期成功举办

3月31日下午，医学部工会职工健康讲堂系列讲座第一期开讲，医学部工会邀请第六医院身心医学科副主任医师程章，为教职工讲授“疫情危机下心理反应的识别和应对”，近300名教职工线上聆听了讲座。

程老师介绍了持续的疫情对人们心理的影响，应激会诱发负性情绪反应、产生躯体不适以及认知行为等方面的改变，重点讲解了如何识别应激反应以及对应的方法。她强调，大家应该理性看待应激反应，出现应激反应是非常正常、合理的。为更好地对应激反应，需要做好“了解局限性”、“信任复原力”、“共存与开关”和“应激反应模型”这四个基本思维和态度上的准备，通过自我调适、社会支持、专业支持三种途径，实现心理弹性提升与应激反应共存。

今年，医学部工会启动了“同心助发展 健康伴我行”——北大医学办学110周年职工健康促进工程，职工健康讲堂作为其中的重要内容，将每两周推出一期线上身心健康讲座，为教职工普及健康知识，帮助教职工以更加积极、健康的状态投入工作和生活，欢迎大家积极关注。



医学部工会

成为更好的自己

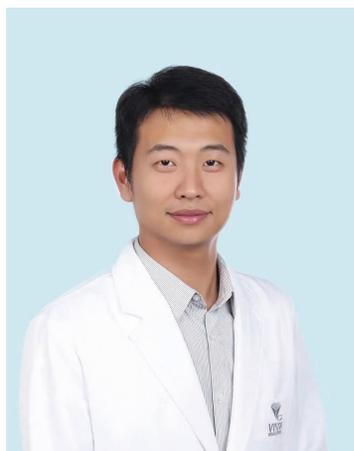
——医学部工会职工健康讲堂系列讲座第二期成功举办

4月12日下午，医学部工会职工健康讲堂系列讲座第二期开讲，医学部工会邀请第六医院综合二科副主任、副主任医师、副教授蒲城城，为教职工讲授“成为更好的自己”，300余名教职工线上聆听了讲座。

蒲老师从焦虑、抑郁、睡眠障碍等几种精神科常见疾病讲起，介绍了药物治疗、物理治疗和心理治疗三种常用的治疗方法，以及如何识别精神疾病的发生。他强调一旦出现异常，应尽早识别、尽早治疗。对于如何保持心理健康，他建议首先要正确认识自己的情绪，同时通过合理运动、健康饮食、培养兴趣爱好、学会与他人相处几个方面进行调节。

今年，医学部工会启动了“同心助发展 健康伴我行”——北大医学办学110周年职工健康促进工程，职工健康讲堂作为其中的重要内容，将每两周推出一期线上身心健康讲座，为教职工普及健康知识，帮助教职工以更加积极、健康的状态投入工作和生活，欢迎大家积极关注。

医学部工会



情系职工暖人心 凝心聚力抗疫情

——医学部工会看望慰问守护校园安全的教职工



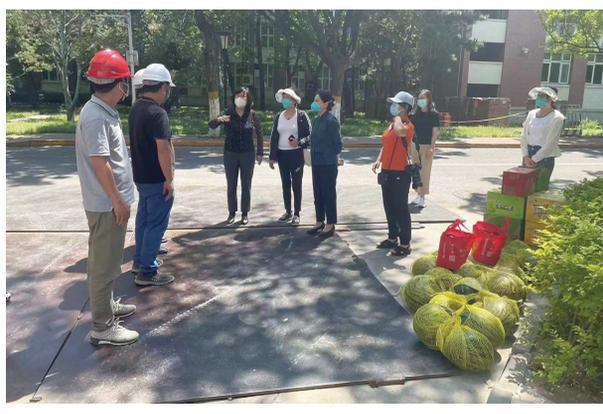
近期首都疫情防控形势严峻复杂，疫情就是命令，防控就是责任。所有留守学校的教职工勇挑重担、坚守一线，努力确保校园各项工作平稳运行有序。工会在医学部党委的统一部署下及时开展慰问活动。为了做好对留守教职工的慰问工作，在岗工作人员迅速核对留守教职工的住校情况，连夜精心准备留守教职工慰问品 1100 余份，高效及时地完成了慰问品的组合分装。

第二天一早，5月20日，在医学部党委副书记、工会主席朱树梅的带领下，医学部工会常务副主席刘穗燕，工会办公室主任张风云以及工会干部等，看望慰问了医学部本部各学院、机关、后勤、产业及学工部、团委等 14 部门坚守岗位的教

职工，并与他们亲切交流，为他们送去疫情防控严峻期的关爱和温暖。北京大学纪委副书记、医学部党委副书记、纪委书记张莉鑫也一同看望慰问了部分二级单位守护校园安全的教职工。

医学部党委副书记、工会主席朱树梅代表医学部党政和工会对大家的辛勤工作表示充分肯定。她说疫情防控工作正处于“逆水行舟、不进则退”的关键时期和吃劲阶段，她希望大家继续坚守岗位，再接再厉，关注师生情况及实验室安全等，同时叮嘱老师们做好自我防护，注意劳逸保重身体。工会作为全校教职工的娘家人，将竭诚为留守教职工做好服务。

随后，医学部党委副书记、工会主席朱树梅，医学部工会常务副主席刘穗燕向老师们发放了慰问品。老师们也倍受鼓舞，纷纷表示不懈怠，不松劲，扎实有效地开展好各项工作，以实际行动保障学校正常顺利运行。大家一起努力，互相配合和理解，一起加油，共筑校园安全防线，团结一致，共克时艰，我们终将战胜疫情！



医学部工会

炎炎夏日“送清凉” 携手护校战疫情

——医学部工会第二批慰问品及时送达留守教职工手中

近期首都疫情防控形势依然严峻复杂，又遇暑热来临，出现高温天气，工会在医学部党委的统一部署下迅速开展对留守学校的教职工“送清凉”慰问活动。为做好对留守教职工的防暑降温慰问工作，医学部本部工会系统干部迅速核对留守教职工人员数据，医学部工会精心准备了第二批“送清凉”慰问品，共计 1100 余份，次日及时送达留守的教职工手中。

5月27日，在医学部党委副书记、工会主席朱树梅的带领下，医学部工会常务副主席刘穗燕，工会办公室主任张风云以及工会干部等，看望并及时将慰问品发放到医学部本部各学院、机关、后勤、产业等部门坚守岗位的留守教职工手中，与他们亲切交流，为他们送去防暑降温的清凉套装，带给了他们一丝清凉，一份温暖。也希望大家继续坚守岗位，注意高温天气的防暑降温，也要注意劳逸结合保重身体，工会将继续竭诚为留守教职工做好服务。

清凉套装温暖着每一位坚守岗位留守的教职工。老师们纷纷表示，感谢医学部和工会带来的夏日清凉，一定不辱使命，继续坚守岗位，克服高温困难，以实际行动保障学校正常顺利运行。



医学部工会

以担当助力防控大局 用情怀服务广大职工

——同心抗疫第一医院工会在行动

当前，北京疫情防控工作正处于关键时期，按照中央、市委疫情防控工作要求以及全总和各上级工会指示，按照医院党委统一部署，第一医院工会积极动员广大职工全力以赴共同抗疫。院工会用情怀服务医院职工，以行动诠释责任和担当。

近日，第一医院召开疫情防控工作领导小组会议，党委书记姜辉特别强调要按照北京大学和医学部的要求，将各项决策严格落实到实际工作之中。姜辉书记对工会提出：工会要让在抗疫一线坚守岗位、坚持奋战的广大职工感受到医院党委和工会“娘家人”的关爱；工会要为疫情防控取得胜利暖心护航，为防疫一线在岗职工做好慰问及相关服务保障，及时帮助解决职工急难愁盼实际问题，让职工群众感受到北大医院“全国模范职工之家红旗单位”的温暖。



5月以来，受党委书记姜辉、院长刘新民委托，院工会对支援小汤山方舱医院医疗队、健康快车医疗队、院内和外派核酸采样医疗队、抗疫前线职工等，开展了一系列慰问活动。



国家卫生健康委指派医院执行为期2-3个月的健康快车任务。5月12日，院工会陪同党委书记姜辉、党委副书记、工会主席杨柳，前往眼科中心为队员们送行，并送去慰问品。姜辉书记代表医院党委向5名队员致以敬意，鼓励大家尽全力完成任务，叮嘱大家做好自身防护，表示医院作为大后方，将为大家提供全方位的保障。

北京市开展大规模核酸检测，医院积极响应部署，调配大批采样人员为教职工、核酸检测门诊群众、对口

社区群众等进行采样服务。自5月1日以来，院工会以“暖心服务，用心守护”为主题，每日清晨坚持为外派采样服务职工送行，累积送去清凉饮料260余箱、降温贴200余袋、降温喷雾100个、防蚊虫喷雾100个。



在此期间，院工会为院内大规模采样工作人员送去了食品饮料等物资，让他们以更饱满的精力投入工作中。

第一医院工会为保卫处抗疫职工及全体保安送去了食品饮料等慰问物资，向他们致以问候和关怀。

根据国务院应对新型冠状病毒肺炎疫情联防联控机制要求，5月5日一早，医院第一批由43名医护人员组成的支援小汤山方舱医院医疗队集结出征。在5月7日，受党委书记姜辉、院长刘新民、院党委副书记、工会主席杨柳的委托，院工会隔空为6位5月生辰的医疗队员组织了一次生日会，将满载医院党委和全院教职工的祝福，送到了他们的面前。

“真是太意外、太惊喜了！这将是我们人生中最难忘的一个生日！希望北京能够早日战胜疫情，回归正常生活。”过生日的医疗队员激动的说。

尽管医疗队员身处战疫一线，远离医院“大本营”，院工会还是想尽办法为他们办了一个别样的生日会，让他们感受到医院和同事们对他们的关心和关爱。往年的生日都是家人陪伴，但今年的生日，身边是同样奋战在一线的战友们，这些特殊的“亲人”陪伴着他们。条件有限，创意无限。从主题策划、物料筹备到当天举行，院工会和医疗队整个过程仅仅用了1天时间。

生日会上，寿星队员们看到视频中出现了科室领导和同事的影像，送来了暖心的祝福，有的人眼里噙着泪花，有的人脸上洋溢着幸福的笑容。一位寿星队员说，“听着现场战友和医院同事们情真意切的祝福和鼓励，每句话都如同暖流般直抵心灵的最深处，





给我们带来了无穷的力量。”多位队员说：“真的没想到，太意外、太有爱了！”最后，在点亮生日蛋糕及许愿吹灭蜡烛过程中，5月的寿星队员们双手合十，许下生日愿望：“我们希望疫情早日过去，医疗队员们都能平平安安、早日凯旋！”

对于奋战在一线的医疗队队员们来说，虽在“疫线”，但心却紧密联在一起，每个人都感受到了家一般的温暖。这场温馨

的生日会鼓舞了队员们的士气，更增强了战胜疫情的决心和凝聚力。

复杂严峻的疫情形势冲击和干扰着人们的生活，院工会高度关注职工家庭受疫情影响情况，采取多种措施切实保障职工身体健康和生命安全，在关键时刻，团结凝聚全院广大职工众志成城绘出最暖“同心圆”。5月中旬，院工会慰问并看望了支援小汤山方舱医院医疗队员贾英雷的患病子女，送去了慰问品，并与家属亲切交谈，询问家属的工作、生活状况等。每一位医疗队员奋不顾身、无私奉献的背后，都离不开家人的理解、支持。正是由于家人的默默付出，为奋战在小汤山一线的医疗队员解除了后顾之忧。医院和院工会始终都是广大职工的“娘家人”，一定积极帮助职工和家属解决困难和问题，共同守护好后方家园，成为职工们最坚强的后盾。

院工会持续做好职工心理关爱服务工作，多次联系北京市总工会 12351 热线，充分利用 12351 心理服务热线覆盖面广、灵活性强、形式多样的特点，更好地满足广大职工的实际需求，面向全院工会会员推出 12351 职工线上心理辅导预约活动，帮助职工解决共性心理困惑，塑造积极心态。

逆行者从来不孤单！北大医院工会已经全速运行，集聚起了强大力量，勠力同心，全力抗疫。相信在医院党委的坚强领导下，院工会和广大工会干部将勇毅担当，扛起责任，团结凝聚全院广大职工英勇奋战，坚决打赢这场疫情防控阻击战！

第一医院工会供稿

携手并肩共抗疫 工会关爱暖人心

——人民医院工会为在疫情防控一线医护人员送去关怀与温暖



2022年4月中下旬以来，北京多地区出现散发病例，疫情态势有所波动。北京大学人民医院全体医护人员全力投入疫情防控工作，用实际行动践行医者担当，守护首都人民健康。接北京市卫健委文件《关于进一步贯彻落实 关心爱护医务人员有关事项的通知》，医院党政领导高度重视，工会积极筹备落实，多措并举做好职工关爱工作，为奋战在疫情防控一线的医护人员送去“娘家人”的关怀与温暖。

响应及时，保职工所需，添必胜信心

4月中下旬以来，随着疫情态势的波动，医院派出数批医务工作者支援院外核酸检测。留守院内者承担了大量工作，经常加班加点工作，有些人甚至24小时驻守医院。为确保全院职工更好地投入疫情防控工作，医院工会立即反应，积极行动。经过多方联系，迅速配备所需食品下发给职工。短短一天时间，筹备并下发水果、应急食品大约1500箱。红彤彤的富士苹果，香喷喷的方便面、火腿肠，软糯糯的小面包，甜到了职工的心坎里。白衣卫士们再也不用为错过了吃饭时间而担忧，一箱箱抗疫应急食品承载了医院领导和工会的浓浓关爱，也为职工们增添了抗疫必胜的信心。

不仅如此，工会还进一步完善制度建设，新增《北京大学人民医院外派医务人员关怀慰问制度》等，制定详细的工作流程，把对职工的关心、关爱变得更加具体、更加有温度，使工会对职工的爱有章可循、有据可依。

凝心聚力，传人文关怀，促身心健康

无论是忙于院内工作的职工，还是坚守在院外的核酸检测人员，白衣卫士们昼夜不停地奋战在抗疫一线，肩负着身心双重重压。为舒缓他们在疫情期间的工作压力，调节身心健康，我院工会定期与外出执行任务的医务人员取得联系，关心其身心健康，叮嘱大家加强自我防护，将“娘家人”的关爱与惦念真正落到实处。除此之外，工会还设立外派人员服务热线（88325825，88325823），随时帮助他们解决工作、生活上的难题，解除他们的后顾之忧，让他们心无牵挂的投身到抗疫工作中。

为持续做好职工人文关怀，对职工进行心理疏导，消除负面情绪，除了市总工会心理热线

4000151123, 4000251123 可以全天候拨打外, 医院工会和医学心理科联手开通职工心理热线, 工作日对有需要的职工开放(17276452757), 为职工的心理健康, 筑牢了身心防护网, 增强了抗疫必胜的决心和信心。

“上下同欲者胜, 风雨同舟者兴”。医院工会始终心系职工, 主动作为, 将职工的冷暖放在心上, 以“娘家人”的情怀竭诚服务于广大职工, 营造出暖暖的人民医院大家庭氛围, 为打赢这场疫情防控阻击战贡献力量。

人民医院工会供稿

“工”克时艰 “会”同抗疫 ——抗击疫情, 第三医院工会在行动

“工”克时艰 “会”同抗疫

因新冠变异毒株奥密克戎导致的疫情在国内多地散发, 并在局部蔓延, 严重威胁人民群众的生命健康, 特别是自4月22日北京疫情发生以来, 已累计报告感染患者1750余例, 首都的疫情防控形势严峻复杂。按照上级部门部署安排, 医院连续派出大批医务人员, 在核酸检测、社区采样、集中隔离点保障等多条战线持续奋战, 为筑牢北京市疫情防控屏障, 斩断疫情传播贡献巨大力量。在此期间, 第三医院工会团结凝聚广大职工积极投身到疫情防控阻击战中, 多措并举做好应急保障和关心关爱, 以高度的使命感和责任感, 彰显了“三院人”的情怀和担当, 更发挥了助力战“疫”的强大“工”力量和“娘家人”无微不至的关爱。



酷暑送清凉, 关爱润人心

面对来势汹汹的疫情, 全市启动多轮次大规模核酸采样筛查。近一个多月以来, 来自全院各临床医技科室、行政处室的三千余名职工参加采样工作, 奋战在周边的九个社区的七十余个采样点。进入5月中旬, 北京迎来了炎炎夏日, 大家顶高温冒酷暑, 始终坚守在一线。为更好地保障大家工作中的身体健康, 院工会为参加大规模采样的医务人员发放了降温冰贴2万余贴, 为广大职工送上清凉与关爱。

你在前方奉献, 我在后方支援

抗疫一线医务人员的冷暖始终是工会人的牵挂。5月24日以来, 我院先后抽调38名医护人员组成集中隔离点保障医疗队, 分别奔

赴海淀、延庆、崇礼等集中隔离点支援医疗救治工作。接到通知后，院工会第一时间筹措应急保障和食品、日用品等必要物资，连夜送到队员们的手中，竭尽全力为队员们做好后勤保障工作。

为解除队员们的后顾之忧，院工会充分发挥队员及家属、科室工会和院工会联动关爱机制功能，及时与队员们沟通，了解他们工作中的困难需求和身心健康状况，让他们能时刻感受到来自“娘家人”的问候；端午节来临之际，还为在后方支持他们的家人送上了新鲜的蔬菜和节日的祝福。



多措并举，关心关爱职工

“战”疫阻击的鼓声不停，院工会慰问的脚步不断。5月31日，院党委副书记刘东明、工会常务副主席刘温文等一行人先后来到曙光和紫竹院社区卫生服务中心，看望慰问周边核酸采样点医护人员，亲切询问大家的工作情况，叮嘱大家一定要做好自身

防护和防暑降温措施，并为他们送上了清凉的解暑饮品。

除此以外，院工会积极做好各方捐赠物资及上级调拨慰问品的收储和发放工作，及时将来自社会各界的爱心传递放给广大职工会员。

对因疫情被迫隔离的广大职工们，院工会和科室工会干部们通过居家职工关爱群，时刻了解大家的所需、所急、所思、所盼，如实反映并切实解决职工们的诉求。同时，注重加强对职工的人文关怀和心理疏导，借助各级工会组织等渠道，开展抗疫专题线上心理讲座活动，为主动寻求心理健康服务的职工创造条件，维护身心健康。

凝聚暖心力量，彼此守望相助。在这场没有硝烟的战役中，院工会将与全院职工一道，坚持“动态清零”总方针不动摇，勠力同心，众志成城，不惧危险，勇敢逆行，为夺取疫情防控阻击战全面胜利奉献应有力量。

第三医院工会供稿

医学部工会举办亲情送温暖，携手战疫情

——写“一封家书”活动

编者按：

家书，是一个最能让人牵肠挂肚的名词，一封家书，写的是情，诉的是念。家书抒发的是父母、子女、兄弟、姐妹之间的真情实感，家书传递的是每一位家人之间的关爱和温暖。

今年疫情严峻期间，医学部工会举办了写“一封家书”活动，希望在疫情下，用“一封家书”来传递温暖、传递关爱，共战疫情。本栏目将与大家陆续分享“小家大爱”的动人故事。

写给老婆的家书

第一医院 武超

亲爱的老婆：

时间如白驹过隙，转眼间与你分离已 28 天。还记得刚接到支援小汤山方舱医院的命令时，你的眼神是那么坚定，那么自信，可是当时我的心里却充满了不安。从相识、相知到现在，你一直都是需要人照顾的“小孩子”，很难想象你要独立面对工作与生活等各个方面的考验。就这样，5月6日你怀着必胜的信念而我怀着忐忑的心情出发了。很遗憾，由于工作的原因没能送你是我最大的遗憾。



经过短暂的休整之后你进仓了。看到每日剧增的确诊病例，心里不由的担心起来，防护做的到不到位、劳动强度大不大、吃喝拉撒还习惯吗，便成了我每天关注的话题。看到你全副武装的装扮、满脸的压痕、汗流浹背的照片时，我的心里一阵酸痛，而你从没有叫苦、叫累。当看到你灿烂的笑容时我发现你“长大了”可以照顾自己，独当一面了。

归期未定，每日最重要的工作便是关注北京疫情的变化，我的心情也如过山车一般，大起大落。看着社会面逐渐向好的态势，我觉得你的归期快到了，而你也在向我诉说着“小道消息”，每当我听说确定的日期时，我都会热泪盈眶，留下激动的泪水。

面对肆意的疫情，你没有退缩，选择迎难而上。我为你的坚毅感到骄傲与自豪。我也会继续全身心的支持你，照顾好家里的老人，解决你的后顾之忧。希望你在小汤山照顾好自己和其他同事，我在家里等着你胜利的消息，等着你平安归来。

愿：战胜疫情

望：一路生花

爱你的老公

2022年6月

写给妈妈的一封信

公共卫生学院 彭春晓



亲爱的芬芳女士：

离家已 297 天，我真的好想您啊！请允许女儿以“芬芳女士”的称谓开始这封信——“内心明媚，世界芬芳”，从小到大，我对于整个世界美好的感知都来源于您的温柔教导。真的好幸福可以成为您的女儿，虽不能相见，却也一直沉浸在您无微不至地呵护中，让我既能坚强勇敢地面对困难挑战，也能在绷不住的时候去您那里充满电后继续奔向美好的未来，一个疫散国安的未来。

还记得今年寒假前，您抑制不住满心期待，早早给我安排好放假回家后的幸福时光，然后没几天便收到我一个电话：“妈，我被安排了冬奥服务保障工作，今年还是没办法回家过年了。”视频里您愣了一下很快说到：“挺好的，好好工作，照顾好自己，不用挂念家里。”原本想好要给您做思想工作的词都没用上。是个优秀进步的妈妈哦。

冬奥工作结束没多久，又碰到了北京 5 月份的疫情，校园封闭管理，校内人手不足，恨不得自己拥有三头六臂。您知道吗？虽然这段日子和您的通话越来越少，但您每次都能带给我超多力量——有一天特别累还要值夜班，抽空和您视频被您看出了疲态，您就说“帮我女儿祈祷晚上一夜平安”，我笑着说封建迷信不可取，但那晚真是难得没有被铃声唤醒的夜班耶，第二天您还跑来问我：“我的祈祷灵不灵呀？”哈哈这难道就是母爱的力量吗？又或者偶尔和您倾诉烦恼，您就会“无原则”护犊子：“累了咱就多歇一歇，不好干咱就不干。”这时我就会反过来逗您：“您怎么能让我退缩呢，您得学学我姥爷的觉悟，姥爷叮嘱我‘年轻人就是要不怕苦，多做事，党和国家培养你们不容易，关键时候得有用’。”您笑笑说，“可不是嘛，年轻就是需要多磨练。我寻思你又不是不懂，就说些甜蜜话让你高兴嘛。”也是个情商高的妈妈哦。

就先写到这里啦，爱您哦，勿念。您把我呵护的很好，身边的师长前辈也把我照顾的很好，就连那一群比我小的宝贝们也把我爱护的很好，我会好好工作，好好成长，争取把您带给我的无限芬芳传递给更多的人。

爱您的女儿：春晓

2022 年 6 月 9 日

写给女儿的一封信

医学部后勤 褚竞男

亲爱的女儿：

又到粽叶飘香时，每年的端午佳节，也是你的生日，因此端午节过生日也是咱家的一项传统活动，每年端午节的生日聚会更是历历在目。

今天妈妈不能陪伴你一起过生日了，也许是遗憾的，但我想这份遗憾，更具现实意义，人生无常，并非事事顺心得意，这个与众不同的生日也许会更让你记忆犹新。

妈妈在单位挺好的，不用挂念。然工作忙碌，但与同事们日夜相守，努力打拼的日子也是一种难的体验。入校工作的日子中，妈妈从来自领导的关怀，家人的问候，同事间的鼓励中收获了很多，感悟与感动为坚守的日子增加了温暖，为超长的的工作补充了能量，暂时屏蔽了家庭生活的后顾之忧，令我更专注，更高效的投入工作，让平凡的工作，体现不平凡的价值。

16岁的花季，是美好人生的开端，是树立人生理想，选择未来之路的起点，妈妈希望你从今天开始能够学会自立自强，勇敢担当，面对学习不要畏惧，面对困难不要躲避，眼前的烦恼是你日后的基石，脚踏实地，才能永攀高峰。所以，妈妈希望你树立自己的奋斗目标，努力地奔赴向前，无论结果如何，我只在乎你努力的样子。

我不在家的日子里，你独自居家，学习、生活都要靠自己，每每听到你汇报日常起居，我都深感欣慰，我的女儿长大了，懂得照顾自己，关爱家人了，疫情让我们短暂分离，确让我们的心无比贴近，特殊的日子里，妈妈和你一起成长。

今天是你的生日，更是中国的传统佳节，端字有初始的意思，寓意开端，因是五月第一个登高顺阳的好天气，又被称为“端阳节”；众所周知，端午节的来历，是为了纪念爱国诗人屈原而传承流传至今，更有去邪正气之风骨，但其实，端午节还有一名，曰：“女儿节”，明沈榜《宛署杂记》中记载：“五月女儿节，系端午索，戴艾叶、五毒灵符。宛俗自五月初一至初五日，饰小闺女，尽态极妍。出嫁女亦各归宁，因呼为女儿节。”如此众多含义赋予今天这个日子，也希望你能传承这份传统，承载这份寓意。

爱你的妈妈，祝你生日快乐！

妈妈

2022年6月3日



童心抗疫 绘画传情

医学部工会举办庆“六一”亲子绘画活动

2022年“六一”国际儿童节是属于孩子们欢乐的节日，今年孩子们度过了一个特别的节日，她们也将迎来充满希望的夏日。值此六一儿童节之际，医学部工会举办以抗疫为主题的“童心抗疫 绘画传情”庆“六一”亲子绘画活动。孩子们拿起手中的画笔，画出孩子们在疫情中的所见、所闻、所想。医学部工会现与您分享这些精彩图画。

作品展示：<https://mp.weixin.qq.com/s/1QGd2HiGAvU2Vo3ttSF6mA>



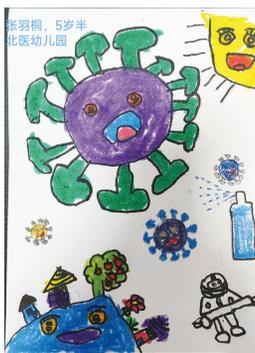
《大白天使您最棒》
基础医学院 孙露洋之女 王昱西



《大白加油》
药学院 赵欣之女 贺丽行



《中国加油》
公共卫生学院 马德福之女 马子涵



《病毒不要跑》
护理学院 施月仙之女 张羽桐



《战胜病毒、坚持到底》
医学人文学院 李小岩之女 李美莹



《中国加油、抗疫必胜》
医学部机关 蔡艳花之女 杨宇婷



《逆水行舟 抗疫光荣》
医学部后勤 刘畅之子 于坤学礼



《消灭病毒》
医学部产业 孙宁之子 李宁贺

医学部工会

医路有爱 情暖童心

——第一医院工会组织庆“六一”亲子书画及手工作品征集活动

六月，是童年的梦乡。
六月，是童年的太阳。
在属于大“孩子”和小孩子的节日里，
荡起一片欢乐的海洋。
妙笔重彩手绘童年之歌，大笔如椽书写盛世华章。

按照第一医院党委统一部署，工会在“六一”国际儿童节之际组织开展了“医路有爱，情暖童心”亲子书画及手工作品征集活动。活动大力弘扬新时代主旋律，营造热爱中国共产党、热爱祖国、热爱家庭、热爱医院的热烈氛围，生动展现北大医院职工和家庭追求幸福生活、抗击疫情、努力奋斗的精神风貌，激励北大医院职工家庭踔厉奋发、笃行不怠、喜迎党的二十大胜利召开！

本次作品展共收集职工亲子作品 300 余幅，作者年龄从 1 岁至 14 岁不等，涵盖儿童画、手工制作、书法等多个艺术种类。



第一医院工会供稿

口腔医院工会举办庆六一“我最快乐的事”主题活动



一年一度的六一儿童节即将到来，为使在疫情防控关键时期居家学习的孩子们度过一个快乐、有趣、能回味、有意义的节日，口腔医院工会精心策划举办了庆六一“我最快乐的事”主题展示活动，受到孩子们的欢迎和热情参与。

此次活动采用线上“云展示”的方式，1100 余名职工子女以自己认为“最快乐的事”录制视频，孩子们用自己擅长的各种形式，展示自己的才艺，放飞欢度节日的愉快心情，热情的家长也像回到了童年，为孩子们当起了“助理”和“摄影师”。引人入胜的朗诵、演讲，柔美多姿的舞蹈，清脆响亮的歌声，以及令人目不暇接的各种“才艺”，充满了温馨、童趣和快乐，展示了孩子们天真活泼、多才多艺、蓬勃向上，德智体美全面发展的精神风貌。

口腔医院工会供稿

致敬“大白” 一起加油

——药学院举办庆祝六一节教职工亲子折纸活动



为感谢“大白”们的无私奉献，药学院工会在六一儿童节前夕组织教职工和子女以折纸“大白”致敬依然还在疫情前线工作的志愿者和医护人员们，感谢他们为疫情所做出的贡献。活动发出后，得到了热烈响应，学院教职工们积极参加，纷纷折出了自己心目中的“大白”形象。白衣执甲，向险而行，感谢有你，向所有核酸检测点的大白致敬！

药学院工会供稿

2022年六一儿童节前夕，药学院工会举办了“致敬‘大白’，一起加油——庆祝六一节教职工亲子折纸活动”。

当前疫情防控的形式严峻而复杂，全体教职工服从学校的管理，坚守一线、稳固后方，保证在线教学、科研、管理工作的有序开展，用担当和使命守护着学校安全，共筑校园安全防线。我们身边筑起的一道“白色”的长城——医护“白色”们，逆流而上舍小家、为大家。虽然看不清他们的样子，也不知道他们是谁，但在这场战“疫”中，他们的无私付出却温暖着每一个人。



致敬——平凡的日子，平凡的我们

记：公共卫生学院“卫”你权益杯系列活动抗击疫情特别企划之 ——快乐六一·粽情端午 公卫驻校教职工温情互动三联发

记事，从这样一声问候开始：

“各位驻校工作的老师好！”

2022年六一儿童节和端午节对于驻校坚持服务和工作的老师们具有特殊的意义。

首先，向各位驻校老师们和您的家人致以节日的问候！

特殊的抗疫时期，赋予习以为常的工作环境特殊的意义；感谢您在抗疫攻坚阶段为学院、学校中心工作做出的奉献。无论您是在科研一线奋战，还是守护在学生身旁，亦或是站在服务医教研工作的最前沿，我们都要为您、您们、和您的家人点赞！都要向您、您们、和您的家人道一声真诚的感谢！

工作使然，使命必达！虽然今年不能和自己的孩子一起度过愉快的儿童节，无法和家人在端午节团聚，在学院——我们依然有一个大家庭，公卫人彼此相偎！我们并不孤单！”

随即：快乐六一·粽情端午 公卫驻校教职工温情互动三联发！

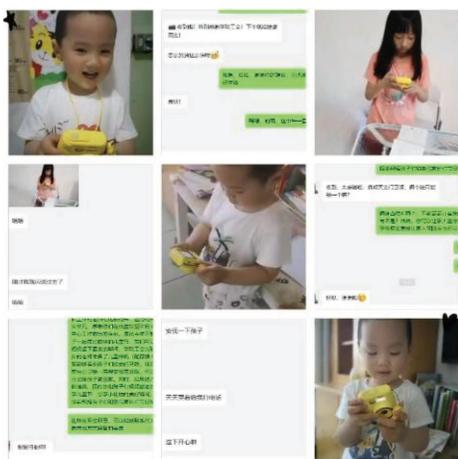
作为公卫学院“卫”你权益杯系列活动抗击疫情特别企划，活动持续一周，跨越六一国际儿童节、端午节重要时间节点，以趣味运动、云上互动、中华文化精粹传承为主线，为戮力同心抗击疫情的公卫人打造快乐之家、互助之家、幸福之家。

身体是革命的本钱，为了更好的投入到抗击疫情的工作中，身体锻炼和健康愉悦的状态必不可少。

驻校工作的老师们按照各自工作安排，在工作间隙前往学院一层大厅参与“花式运动 趣味体验”活动。回忆孩童时代的传统运动项目，飞盘、飞镖、毽子、沙包、跳房子、跳绳、毽子、跳棋——列阵。

自校园封闭管理首日，部分驻校教职工一直未能与自己的家人、孩子见面，活动专门慰问了这些老师，并为孩子们准备了小玩具作为趣味体验纪念品。孩子们在六一前收到闪送到家的来自爸爸妈妈的小礼物，挂着思念泪珠的小脸也绽放了笑颜。

此为，一发！





成立驻校教职工交流群，为驻校教职工相互交流打造畅所欲言的平台，发照片、录视频、聊聊心得，说说感悟，各自语音、留言、视频、照片，不受限制的表达，让大家有机会互相关心，互相打气，互相加油，互相鼓励！驻校职工是一家，互帮互助互通有无。

线上互动交流——此为，二发！

端午节是中华传统节日，更加是一个铭记、传承源远流长的中华文化的日子。端午前日和当日，在学院一层大厅举办“粽情体验 中华精粹”活动。驻校教职工进行端午趣味体育互动、品味端午、传统文化答题——驻校不孤单，公卫一家亲，共度端午，共祝安康。

粽情体验 中华精粹——此为，三发！

公卫抗击疫情三联发！

致敬！

平凡的日子！

致敬！

平凡的我们！

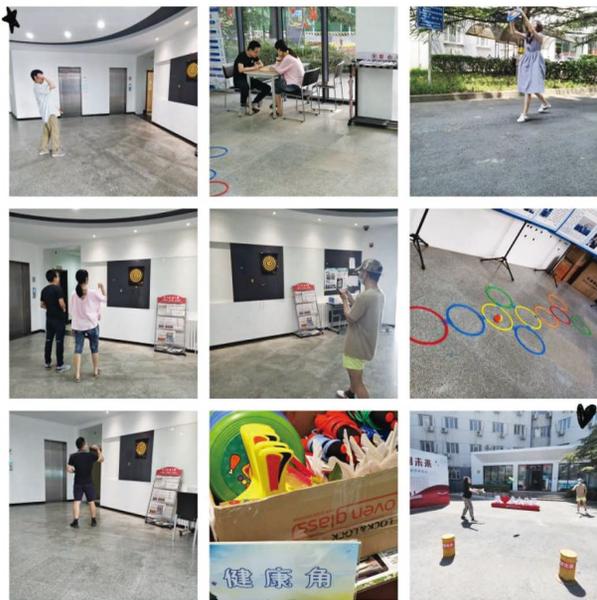
因为有你，日子不平凡！

因为日子，我们不平凡！

疫情终会结束，让我们携起手，以健康的身体、饱满的精神面貌，迎接未来不远的胜利！我们坚信——坚持必定胜利！

公行天下，卫戍健康！——感谢有你！

“卫”你！FOR YOU！



公共卫生学院工会供稿

“我想对您说……”

——医学部后勤庆“六一儿童节”亲子活动

2022年的“六一儿童节”如约而至。尽管疫情仍未消散，但后勤人的努力付出与团结凝聚从未停止。目前，后勤大量职工为了学校各项保障工作的正常运行，克服困难，坚守一线。作为儿女、作为父母，他们顾不得自己的“小家”，奔赴在抗疫一线。

值此“六一”儿童节到来之际，后勤工会面向后勤职工的孩子们，举行“我想对您说……”主题活动，来表达对父母的真挚情感。

孩子们通过绘画、书法、朗诵、舞蹈、钢琴、电子琴演奏、小提琴、二胡抒发对坚守在抗疫一线父母的爱。

疫情无情，人间有爱，让我们用实际行动，撑起一片爱的天空，共筑后勤坚不可摧的有爱家园，早日战胜疫情！



医学部后勤工会供稿

想要重塑辉煌，唯有改革破冰，发展才是硬道理

——第一医院召开院领导与职工代表座谈会

5月11日下午，第一医院工会组织召开了2022年院领导与职工代表座谈会。职工代表与院领导进行了约三个小时的深入沟通，大家踊跃发言，会场气氛热烈和谐。这是一次畅所欲言的交流会，又是一次当机立断的现场办公会，有力地推动了医院建设和改革发展。医院党委书记姜辉、党委副书记、工会主席杨柳到场参加。会议由院工会常务副主席戴悦主持。



杨柳副书记介绍了此次座谈会的召开背景，强调了座谈会的重要意义。姜辉书记代表全体党政领导班子现场与大家沟通交流，收集意见，希望各位职工代表多多提出有利于医院发展的良性建议，大家携手奋进，努力推动医院高质量发展。

姜辉书记在致辞中提出，希望大家畅所欲言、言简意赅，知无不言、言无不尽，为医院发展出主意、想办法、谋思路。他对列席参会的职能部门包括党院办、人力资源处、医务处、护理部、总务处、保卫处、工会、离退休办公室等主要负责人提出要求，要认真倾听职工代表的心声，充



分了解提出的情况；积极地及时与职工、相关部门对接，做到有则改正、无则加勉，为创新医院发展保驾护航！

参会职工代表来自全院医、教、研及相关科室各个岗位，这些职工代表中有专家学者、医护人员、科研人员、青年骨干以及教代会常设主席团成员、工会委员会委员、教代会和工代会代表等。

姜书记针对全体职工代表的踊跃发言予以积极回应，现场询问相关职能部门，推动积极妥善解决问题。座谈中也强调了全体干部应强化责任担当，确保改革工作和职工关心的问题全面落实和解决。

代表们在座谈中对姜辉书记上任以来的改革举措予以高度评价，各项措施落实到位，有关工作取得实效。近两周内喜讯连连：如长期以来一线医务人员及教职工代表呼声比较高的特需医事服务费绩效比例问题，经绩效部门广泛征求各方意见，结合兄弟医院分配原则，最后出台相关调整方案；对我院职工子女上学问题与相关单位积



极沟通，取得了实际效果；加强宣传工作，积极联系媒体，成立北大医院宣传中心；为医院专硕新生开通校院班车；全力推进城南院区、密云院区、西南楼等院区的发展建设，加强规范化管理。姜书记带领党政领导班子全心全意为医院建设决策部署，实现新作为，展现新气象。

另外，代表们对加强信息化建设、提高无纸化办公、发挥优势学科的引领作用，立新风、树榜样，全面提高医疗、教学、科研、管理水平，采取多途径关心关爱一线职工等提出了建议与意见。职工们还就停车收费、手术餐质量、电动车充电等生活相关问题提了一些想法和建议。

姜辉书记总结讲话。他首先对来自多个科室、各个岗位的28名职工代表表示衷心感谢，大家对医院发展中存在的问题，提出的批评、意见和建议，医院会照单全收。姜辉书记指出，本次座谈会中职工的精神面貌是积极向上、务求实效的，特别是看到了职工们求变、求新、求改革发展的急迫心情，特别令人“感同身受”。姜辉书记说，大家提出的许多意见和建议，必须是在医院财力充足的情况下才能得到很好地解决，而当前医院

发展遇到了极大地困难：财力不足、空间受限、学科影响力下滑、年轻人干劲不足等。姜辉书记还特别向在座的职工及全院职工提出了一个问题：我为医院做了啥？医院发展得好，大家都好过；发展过程中出现了问题，干部职工们人人有责。所以全院干部职工都要思考医院未来如何发展、医院学科影响力如何提升、医院空间问题如何解决、医院如何节约增效？

面对如此多的问题，姜辉书记引用了小平同志的话“解决诸多问题唯有发展和改革，医院发展才是硬道理，不断地改革才能够破冰”。北大医院的发展需要一代又一代教职员工的接续奋斗，医院的未来要依靠全体教职工共同努力，希望广大教职工在想干事、能干事、干成事的平台上，保持爬坡过坎的压力感、奋勇向前的使命感、干事创业的责任感，以更加强烈的责任意识、更加忘我的奋斗精神冲锋在前，承担起医院发展的重任，以奋斗抒写绚丽篇章！

第一医院工会供稿

第三医院工会举办“凝聚磅礴力量 迈向高质量发展 ——职工健步走活动月”启动仪式

为进一步弘扬积极向上的医院文化，推动职工体育文化活动的广泛开展，4月24日中午，北医三院工会举办了“凝聚磅礴力量 迈向高质量发展——职工健步走活动月”启动仪式。



量发展——职工健步走活动月”启动仪式。全院73个科（处）室工会的400余名职工参加了此次活动。北医三

院院长乔杰、党委书记金昌晓、党委副书记刘东明、工会主席赵荣生出席启动仪式并与各科室职工一同参加了健步走活动。仪式由工会常务副主席刘温文主持。

启动仪式上，金昌晓书记叮嘱广大职工在工作之余，要关注身心健康，加强体育锻炼，健康生活，快乐工作！

随后，刘温文副主席宣布启动仪式正式开始。在院领导的带领下，大家精神抖擞，兴致高昂，踏着歌曲的节拍，以饱满的精神、高涨的热情迈步向前。启动仪式前，院工会精心设计制作了十余种百余个手举牌，大家纷纷拍照留念。今



年恰逢北大医学办学110周年，启动仪式设置了1100米健走距离，既锻炼了身体，又舒展了心情；同时活动月内总健走里程达到110公里的职工还将获评“健走达人”，以此向北大医学致敬。融融春日里，欢声笑语中，会员们充分感受积极向上、乐观健康的生活理念。

尽管新冠疫情仍时有散发，但在确保疫情防控的前提下，院工会每年的健步走活动坚持举办，从未间断。通过活动，不仅展现了北医三院职工意气风发的精神风貌，更激发了大家投身各类体育锻炼的热情，凝聚起更加饱满的干劲和更加昂扬的斗志为助力医院高质量发展，为人民群众的健康保驾护航！

第三医院工会供稿

自创歌曲自编健身操 美丽健身行动不止

——肿瘤医院工会组织职工学习自创歌曲自编健身操

“朋友，挥挥手，一个村的，认识否……”熟悉的旋律在北京大学肿瘤医院各个工会小组响起，职工们随着音乐跳起动感的健身操，在繁忙的工作之余，在新冠疫情时而来袭的日子里，让运动带走烦恼，带来欢笑。



这是由院党委副书记、工会主席许秀菊作词，职工演唱录制自创歌曲《地球村友》，院舞蹈社团编排的健身操，工会录制视频并在云端发布。职工们对于这套“我们自己的健身操”特别关注，当院工会组织现场学习，各工会小组纷纷派出“小教员”跟着编舞老师认真学起来，学一次不行就来多次，掌握了整个健身操的节奏和动作，回到小组带着大家练起来。午间休息、下班后，医院各个休闲空间飘荡着村友们的歌声，舞动着靓丽

的身影。有职工说，有时走在路上会不自觉的哼起《地球村友》之歌，坐久了会起来比划几下健身操动作，伸展身体让工作更有劲头。在院工会的号召和组织下，全院近80%的职工参加了健

身操锻炼。

按疫情防控要求，工会不能组织聚集性的线下活动，那就尽量将活动空间碎片化灵活化，让全院职工在抗疫和工作之余，心情得到调节，身体得到放松。北京大学肿瘤医院工会在组织职工坚持“美丽·健身计划”这件事上不断创新，行动不止。

肿瘤医院工会供稿

居家过端午 云赏北京中轴线之美

药学院举办“云上文史讲堂”活动

2022年6月3日，药学院的老师们相聚云端参加了药物化学系工会、系党支部联合学院工会共同举办的“云上文史讲堂”活动，共同度过了一个精彩的端午之夜。

活动邀请多年从事北京历史文化研究的夏凡老师为老师们带来一场别开生面、意趣盎然的讲座——“北京中轴线上的清明上河图”。夏凡老师是北京文物保护协会、中国博物馆协会、以及北京文物建筑专业委员会会员，担任北京日报与北京晚报的专栏撰稿人。讲座以一幅乾隆时期的宫廷绘画“京师生春诗意图”为

主线，穿插丰富的老照片与史料图片，将北京城的繁华盛景与历史变迁娓娓道来。会后老师们表现出对老北京历史的浓厚兴趣，与夏老师进行了进一步的交流。

习近平总书记曾说过，“没有中华五千年文明，哪有我们今天的成功道路”。文化自信是一个国家、一个民族发展中最基本、最深沉、最持久的力量。此次文史讲堂活动，使老师们对所生活的这座城市有了更深的了解，增强了文化自信，亦坚定了齐心协力，共同抗疫，共建美好未来的决心。



药学院工会供稿

记“卫”你

——公共卫生学院权益杯系列活动之云赏花鉴，卫育树人主题教育活动

为迎接中国共产党二十大召开，庆祝北大医学办学110周年，公卫学院工会举办“云赏花鉴，卫育树人”——公共卫生学院爱党爱国爱家主题教育活动。作为2022年“卫”你——公卫学院权益杯系列活动之一，在加强疫情防控的背景下，为避免人群聚集，采用线上腾讯视频会议结合线下居家主题实践的方式举办。

公卫学院院长、党委副书记工会主席詹思延，公卫学院党委书记郝卫东出席活动。四十余位教职工参加线上腾讯会议讲座，八十余教职工携学龄子女参与线下居家社会实践。活动由公卫学院工会常务副主席闫蕾主持。

首先，詹院长为本次活动致辞。明确了活动的背景、意义，并着重介绍了公卫学院工会的品牌项目——权益杯活动。向学院全体教职工和家属致以殷切的问候。并向教职工介绍了本次教育

活动讲座的主讲人基本情况。

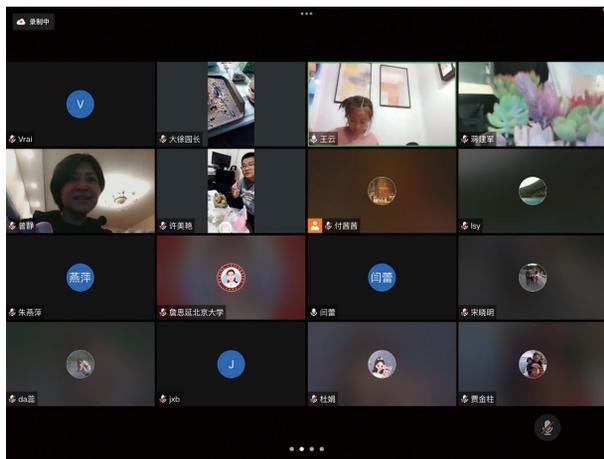
随后，闫蕾老师介绍了本次活动的主要安排和注意事项。

讲座邀请专业农艺师，北京花草田园多肉花园园长徐小伟先生，为大家讲授多肉基本常识和培育知识。

徐老师以清晰简练的语言，全面透彻的讲解了植物的品种分类、分布及其种植养护的方式方法，在线教职工听得认真，并随时进行线上问题解答和互动交流。

植物培玉知识科普讲座之后，徐园长进行现场实操示范，讲解展示种植劳作实际操作过程，带领参与者感受种植的魅力。同时，线下教职工和子女家属也纷纷亲自操作培育，并在示范结束后积极展示种植成果。

在劳作咨询互动环节后，闫蕾老师对本次活动进行了简短的总结，期待教职工在种植过程中和家人们共同分享劳动的快乐，体味家庭和谐之美，践行劳动育人，护卫下一代公卫人健康成长。



公共卫生学院工会供稿

岁月如歌 情怀依旧

——护理学院举行罗萍老师荣休仪式

2022年5月12日上午11:00, 恰逢第111个国际护士节, 也是罗萍老师的生日, 北京大学护理学院工会在线上举行荣休仪式, 为光荣退休的罗萍老师送上真诚的祝福, 医学部离退休工作处处长郭艾花, 护理学院党政班子, 各工会小组教师代表参加仪式, 第三工会小组组长李君主持仪式。



仪式伊始, 播放了记录罗萍老师从20岁的桃李年华到接近人生的花甲之年的视频短片, 一张张泛黄的老照片回顾了她职业生涯40载的点滴瞬间。看到视频中年轻的罗老师欢快的笑容, 还有各位同学们的真挚的祝福, 老师们不禁被拉回往日的时光, 纷纷流下不舍的眼泪。

视频结束后, 医学部离退休工作处处长郭艾花致祝福辞, 郭处长代表学校祝贺护理学院

全体教职工护士节快乐, 也祝贺罗老师光荣退休, 欢迎罗老师加入离退休教职工大家庭, 希望罗老师多多参与学校活动, 继续发光发热。也对护理学院的离退休工作给予了充分肯定, 希望学院继续做好教师服务工作。护理学院党委书记陆虹代表护理学院党委向光荣退休的罗萍同志表示热烈的祝贺, 表示作为一名共产党



员, 罗老师始终发挥模范先锋作用, 在每一个岗位上都努力奋战在第一线, 表达了依依不舍之情和衷心的满满祝福。护理学院院长尚少梅代表护理学院向光荣退休的罗老师表示衷心的感谢, 高度评价了罗萍老师为学院发展、教育教学管理工作作出的巨大贡献, 分享了与罗萍老师共事的美好时光, 衷心期待罗老师在规划好退休生活之余能常回家看看, 继续为学院发展献计献策。

接着, 罗老师作了饱含深情的荣休感言, 深情回顾了自己的职业生涯和从教感悟, 用真挚、朴实、感人的话语表达了对护理教育的深切热爱和美好祝愿, 表达了对学校和学院的感恩之情, 对领导和同事的感谢之情。谈及相伴



护理学院一路走来，见证学院成长和点滴变化，饱含着对教育事业的忠诚与热爱，深蕴着对学校发展的拳拳期望。与会教师代表也纷纷送上感言祝语，将自己对罗老师的祝福和情感娓娓道来，由衷表达了对罗老师的感谢与不舍。

最后，随着赠送退休礼物和满载学院老师祝福的留言册，荣休仪式也接近尾声。在老师们纷纷为罗老师送上生日祝福和退休祝福中，此次仪式落下帷幕。

离退休教师是学校的宝贵财富，自 2015 年以来护理学院为每一名退休教师都举办了荣休

仪式，既肯定了退休教师一生的辛勤工作，又表达了对退休教师的深情祝福，这既是对所有退休教职工的礼敬，也是对尊师重教传统文化的传承。北大护理将在持续引领我国护理学科发展的同时，营造团结进取温馨和谐的学院氛围，用最崇高的敬意和最用心的关心关怀致敬荣休教师，做好离退休教师的服务，工作细致化精致化，增强了每一位教师的归属感，也将温情传递给每一位老师。

护理学院工会供稿

医学部机关举办“艾草飘香去疫霾，一针一线粽关情” 端午节特别活动

2022 年 6 月 2 日，机关工会为机关住校值守老师准备了端午特别活动，机关党委值班值守的老师经过精心策划，为大家预先准备好了制作香包的材料和艾草香草、花叶花束、水果等，邀请老师们在休息时间一同共度浓情端午。当晚，住校的老师们在行政 1 号楼 411 会议室一起制作驱蚊香包、艾草香草花叶 DIY 活动。大家在手工制作中一起共话端午，“粽”情相伴，同舟共济，弘扬传统文化。

同时根据疫情防控的需要，住校值守人数较多的单位，通过工会小组、支部领回香包艾草等制作材料，自行组织参与活动。老师们在一起缝制香包、悬挂艾草花束，大家积极参与，



热情高涨，巧手制作的香囊伴着艾草的花香，老师们在欢声笑语中过了一个特殊的端午节。

医学部机关工会供稿

浓情端午 抗疫同行

——医学部后勤工会慰问抗疫保障一线职工活动

北京此轮疫情，来势汹汹，波及面广，防控形势异常严峻复杂，也给北京高校的管理带来了前所未有的考验，随着校区管控的升级，后勤保障工作也面临着诸多新的挑战：一日三餐的餐饮供应、24小时应急待命、随叫随到的物业保障等等。为了让校内师生的日常生活尽量不受影响且能更便捷、更安全，后勤一线坚守职工

付出了巨大的努力，是他们用自己的辛劳为医学部防疫工作筑起了坚固的堡垒。

值此攻坚时刻，2022年6月3日，后勤工会面向所有坚守在后勤保障一线的职工开展了“浓情端午 抗疫同行”慰问活动，为坚守一线的后厨职工送去后勤工会“娘家人”的温暖。考虑到后勤职工工作忙碌，后勤工会根据后勤职工的工作特点，特意在面包房为大家定制糕



点作为慰问品，希望一线抗疫职工在忙的顾不上吃饭时，能吃上一块美味的糕点垫垫肚子，又恰逢“端午”传统佳节，我们便在礼袋中增加了安康暖心粽子，借此向我们的一线职工致以节日的问候和祝福。当职工拿到热腾腾的粽子，接收这份来自工会的祝福时，我们在一张张质朴的笑容中，看到了后勤人坚毅的眼神，无私

奉献的初心。带着满满爱心的粽子，送出的不仅是节日的问候，更是借此表达我们万“粽”一心战疫情的决心。

后勤工会借此次慰问活动，向在这场战役中坚守岗位的每一位职工所做出的辛勤工作和默默奉献致以衷心的感谢和诚挚的祝福，愿疫情早日结束，愿大家永葆安康！

医学部后勤工会供稿