

# 高校附属医院“智慧党建”建设路径研究

陈梦群

(南昌大学第二附属医院 江西 南昌 330000)

**摘要** 医药卫生事业关系亿万人民的健康,关系千家万户的幸福。当前医药卫生体制改革进入深水区,对医院党建工作提出了更高层次的要求。以人工智能、大数据、云计算为代表的新一代信息技术的发展为“智慧党建”研究提供了巨大发展机遇。本文总结了当前高校附属医院党建工作现状与问题,分析了新一代信息技术维医院党建工作带来的发展机遇,并以“智慧党建”的实践应用案例为切入点,对高校附属医院“智慧党建”建设路径提出意见建议。

**关键词** 高校附属医院;智慧党建;实践

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.08.383

高校附属医院是医药卫生事业和高等医学教育的重要组成部分。新一代信息技术的发展已经成为推动生产力向前发展的不竭动力,能够不断赋能党建工作,为高校附属医院党建工作的开展带来新的挑战和机遇。习近平总书记指出“要紧扣机关党建时代特点和党员思想行为特征开展工作,积极探索有利于破解难题的新途径新办法,积极探索信息化条件下开展工作的新载体新路子。”“智慧党建”对于高校附属医院而言,是一项全新却不可回避的重要领域。探索高校附属医院“智慧党建”工作开展路径,开创党建工作新局面具有重要价值意义。

## 一、高校附属医院党建工作现状及问题

(一) 高校附属医院党建工作存在重医院业务、轻党建工作的现象

当前高校附属医院作为医疗卫生事业与高校医学教学的重要组成部分,不仅承担了大量的医疗、救治等基础工作,还要承担起沉重的医学教学、医学科研等高校教育工作,高校附属医院责任巨大。但这些重任并不是目前高校附属医院重医院业务、轻党建工作的根源,首先高校附属医院理念上缺乏对党建工作的重视,党建工作专业性不足、经费支持力度不够等都进一步限制了高校党建工作的开展;其次一些高校附属医院的党建工作与医院业务工作脱节,与人民群众的实际需求脱节,未能将党建工作纳入部门整体工作来管理,导致部分高校附属医院党建工作停滞不前。

(二) 高校附属医院存在忽视党建及师生的意识形态建设工作的现象

党建工作实质上是做人的工作。高校附属医院的双重性质也就决定了医院人员同时兼具保护人民群众身体健康与教书育人的双重责任。部分高校附属医院在开展工作的过程中忽视了党建工作的重要性,缺乏对医院人员及学生的思想政治教育工作的意识,意识形态工作较为滞后,影响高校附属医院党建工作大局的开展。

## 二、新一代信息技术为高校附属医院党建工作带来的价值

(一) 有利于落实从严治党要求

十九大以来,“坚定不移全面从严治党”成为党要管党的重要指南,为新时代党建工作提供了具体指导。以人工智能、大数据、云计算为代表的新一代信息技术的发展为智慧党建的开展铺平了道路。例如高校附属医院党支部可以以信息云管理为手段,加以科学、规范和高校管理各个党支部,提升工作效率,优化党建工作实效。

(二) 有利于优化思想教育主阵地建设

思想政治工作要抢占思想高地,因此强化网络宣传、占领网络舆论阵地是高校附属医院党建工作的重点。信息技术的发展为随时随地开展党建教育提供了实现的可能。以党员微平台的建设情况为例,党员可以利用学习强国软件、微信小程序等移动端,根据各自的实际需求和实际时间自主进行学习进度的安排,主动进行学习,提升学习的时效性与积极性。

## 三、高校附属医院“智慧党建”建设路径

(一) 加强顶层设计,建设线上线下相结合的“智慧党建”平台



图1: 智慧党建平台功能平面图<sup>①</sup>

传统的医院党建工作经验不能完全否定,建设“智慧党建”平台应坚持循序渐进,坚持线上与线下想相结合的方式,搭建“智慧党建”平台,依靠媒体的巨大流量优势,开展党员的各项教育、管理、服务与监督工作,做好有效整合,实现对党建工作的智慧化管理。例如图1某医院的智慧党建平台功能搭建平台。

(二) 完善人才培养,培育具备信息技术素养的党建工作队伍

人工智能新技术的发展带来数字鸿沟,如果高校附属医院党建工作跟不上时代的发展潮流,无法理解和使用新一代信息技术就会影响高校附属医院党建工作的开展质量。因此必须完善人才培养机制,培养具备现代信息技术素养的党建人才,提升专业化程度,实现“智慧党建”的人才建设,促进“智慧党建”的精细化管理。

(三) 创新工作内涵,促进党建工作与医院业务工作紧密融合

高校附属医院“智慧党建”的开展不能脱离医院工作实际,必须将党建工作与医院基本业务工作紧密结合。“智慧党建”工作的开展不仅能够破除党建工作的“两张皮”现象,还能对优化医院基本业务工作大有裨益。一方面可以借助“智慧党建”系统打通医院评价考核的“最后一公里”,对医务工作者的综合能力形成更为完善的评价体系;另一方面积极借用新媒体技术打造属于自己的党建工作品牌,实现党的思想理论建设与医院文化建设同频共振、深度融合。

## 参考文献

- [1]徐琨,李莉,杨敦千.新时期公立医院党建工作的实践与思考[J].中国医院管理,2018,38(03):74-75.
- [2]王文婷,乐燕娜,黄进宇,钮罗涌,李晨晖.公立医院“互联网+党建”工作路径研究[J].现代医院管理,2019,17(06):89-92.
- [3]廖梓言,李春莉,王大刚.公立医院“智慧党建”的实践与反思[J].现代医院,2020,20(07):972-974.
- [4]许光,郑卫平,张忠林,郝黎,臧鑫,吕惠敏.公立医院智慧党建平台构建研究——以广东省人民医院为例[J].现代医院,2020,20(11):1637-1641.

## 作者简介:

陈梦群,女,南昌大学第二附属医院,硕士,外科总支副书记,研究实习员,伦理学

# 基于高校行政管理人员绩效考核案例分析

陈静

(江西理工大学 江西 南昌 330088)

**摘要** 2009年9月2日,国务院总理温家宝主持召开国务院常务会议,会议最终决定在公共卫生与基层医疗卫生事业单位和其他事业单位实施绩效工资,绩效工资是一种建立在科学的工资标准和管理程序基础上的工资体系,以对部门职工绩效的有效考核作为基础,从而实现将工资与考核结果互相挂钩的工资制度。在我国,高校作为典型的事业单位自2010年1月1日起开始实施绩效工资,但是,我国大部分高校对行政人员的管理通常只是由简单的绩效考核方式进行约束,即通过对职工个人的德能勤绩等方面进行总体评定,再由各部门领导以及同事进行民主评议并打分,最终确定优秀、良好、称职和不称职等几个等级,绩效考核方式单一,并且无法从根本上起到激励员工工作激情,提高员工工作效率以及评定员工工作业绩的作用,如何构建一个科学、系统、完善、公平的绩效管理体系,对于高校加强行政人员的管理和有效激发高校行政人员的工作潜能,调动高校行政人员的工作热情,促进教育事业更加有序的发展有着积极正面的重大意义。

**关键词** 行政管理;绩效考核;考核标准

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.08.384

## 案例描述

在江西某高校,学校对行政人员的考核方案是由校领导、部门领导、群众测评三方面组成,考核权重比例分别是校领导30%,部门领导40%,群众盲点测评30%,考核过程是每年学末,人事部门发出考核通知,各部门按照人事处发放的固定表格进行打分,表格内容主要涉及“德、能、勤、绩”4个方面,通过“优秀、良好、一般、较差”四个选项进行点评。每个部门绩效评比优秀、良好、称职的比例分别是将部门人数乘以0.15、0.7、0.15,四舍五入后取得结果。

老刘是某高校的教学督导,负责监管教师上课质量及处理教学事故的,经常会给教师开“罚单”,得罪了不少教师。而且平常老刘不善于交际,不喜欢去别的办公室走动,人际关系自然也处得一般,所以群众测评上他也没有优势。因此,在年末绩效考核中只取得了称职。老刘百思不得其解,觉得自己平时工作兢兢业业,从无迟到早退等违纪情况,为什么考核结果却不理想。在仔细阅读了学院的考核方案以后,他将自己的考核结果归咎于群众基础太差,于是老刘决定以后每天都去别的部门串门,找机会在校领导面前露露脸,遇到上课质量有问题的老师卖个人情就算