

本期关注

本文从“微党课”(“微信+党课”)的角度出发,着重探讨了设立“微党课”的意义,对设立“微党课”过程中产生的问题进行了分析,提出了应对意见和建议。



自媒体时代 医院如何有效开展“微党课”学习

□王新军 吴彦勇

随着信息社会的快速发展,人们通过微博、微信获取信息的机会也越来越多。在充分考虑微信获取知识的便捷性后,我们尝试利用自媒体(微信)的形式来促进医院党员的政治理论学习,获取政治理论知识,关注国家大事,提高自身的政治素质。

开展“微党课”的重大意义

微信已经成为人们对外交流和获取信息的重要渠道。利用医院微信公众号开展“微党课”学习已经成为政治理论学习的重要途径,也是党务工作者利用互联网开展党课培训的重要手段。“微党课”的开展也是形势所需。

一、“微党课”为党员的政治理论学习提供了方便

医院党委利用医院公众号,开展“微党课”学习,是政治理论学习形式的创新。

平时,医务人员忙于医疗工作,受到工作特点的影响,集中全体党员进行政治理论学习比较困难。通过“微党课”这种形式,党员可以利用空闲时间,不分地点进行政治理论学习,非常方便。

二、“微党课”激发了党员的政治理论学习热情

通过“微党课”,党务工作者可以根据实际情况,及时发布党的政策、理论知识和党中央的决策,能够让党员及时了解信息。

同时,“微党课”可采取文字、图片、视频等形式,普及政治理论知识,增加了党员对政治理论学习的兴趣,打破了传统政治理论学习的单调、枯燥性,是对“三会一课”学习形式的补充。

让党员通过互联网形式进行政治理论学习,能够激发党员对政治理论学习的积极性和主动性。

三、“微党课”普及面广、参与程度高

传统的党课受到场地和时间的限制,授课的形式也比较单一,利用传统党课形式难以充分给全体党员授课。

医院党委利用“微党课”这一媒介,可以改变传统党课的弊端。利用“微党课”,可以随时宣传和发布政治理论知识,发布知识不受时间的限制,党员学习也不受时间的限制。

同时,“微党课”可以吸引全体党员积极参与,对党员的政治理论学习进行全覆盖。通过“微党课”,可以提升党务工作者的管理水平,提高党员干部的党性修养,对全体党员的综合素质提高具有重要作用。

存在的问题

在实践中我们发现,“微党课”对党员的政治理论学习起到了促进作用,为党员的政治理论学习提供了一个良好的平台。但是,在开设“微党课”过程中,我们发现普遍存在以下问题。

一、缺乏原创性



据我们了解,医院开设的“微党课”内容主要涉及党的理论知识、政策法规、领导人讲话、党中央的决策部署等。

这些“微党课”内容理论性比较强,也比较权威,主要是从国家层面传播政治理论知识。

但是,受到技术和人员力量的影响,很多医院开设的“微党课”主要是

从各大相关网站、公众号上转发的,没有专业的技术人员再次编辑,所以转发的“微党课”内容缺乏原创性,有时难以满足医务人员的需求。

如果没有从医院的实际情况和医务人员的需求出发,只是简单转发“微党课”内容,势必影响到开设“微党课”的效果,难以真正吸引医务人员进行政治理论学习。

二、缺乏对党员政治理论学习的监督

“微党课”为党员的政治理论学习提供了方便,能够让党员把碎片化的时间利用起来,利用短短的休息时间就可以进行党课学习。

但是,受到党员政治理论学习自觉性的影响,收看“微党课”的党员比例不高,约占党员人数的一半。

此外,医院党委也不知道收看“微

党课”的党员是谁,难以对党员的学习进行有效监督,更不用说监督学习效果了。医院党委对“微党课”的开展情况也缺乏监督。

三、受医院微信公众号其他信息的影响较大

作为综合性医院,医院的宣传工作受到大家的关注,医院和各科室也常常通过微信公众号对外发布信息。

通过以往发布的“微党课”的阅读量来看,党员学习“微党课”的情况会受到医院公众号发布信息数量的影响。

在一般情况下,人们比较关注当天微信公众号发布的第一条信息,第二条、第三条信息的阅读量随之减少。

从医院的整体宣传工作来看,微信公众号每天一般会发医院的发展动态和科室的宣传信息放在第一条,“微党

课”内容都是放在当天微信的最后一条。受到阅读疲劳的影响,“微党课”的阅读量不是很高。但从另一方面来讲,也可以看出党员的政治理论学习积极性不高,主动进行“微党课”学习的人数相对较少。

意见和建议

“微党课”是“互联网+党课”的重要形式之一,是创新党课培训的形式。如何将“微党课”学习效果最大化,需要医院党务工作者去思考。针对“微党课”存在的问题,我们提出了以下几点意见和建议。

一、发布高质量的“微党课”内容,增强党员学习的主动性



党务工作者要积极发掘主流意识形态和正能量的网络资源,通过“微党课”的形式对党员进行发布。

作为党务工作者,可以根据医院实际情况和党员的需求,创作一些能够吸引党员的“微党课”,把枯燥的政治理论知识转化成贴近实际、让党员容易接受的话语,让党课学习变得有趣。

同时,党务工作者要不断强调“微

党课”的重要意义,时刻提醒党员要进行政治理论学习,增强党员对“微党课”的学习积极性和主动性,提升自身综合素质。

医院党委可以要求各党支部书记根据本支部的情况,给党员讲党课;也可以邀请专业人员将党课内容转化为“微党课”的内容,激发党员的学习热情。

二、加强监督,对党员的学习情况进行统计并公布结果

受技术因素的影响,医院党委难以知道学习“微党课”的党员名单。

针对这一情况,医院党委应该加强对“微党课”学习的监督,可以要求各个

党支部至少有10名党员进行留言(在微信公众号的后台上可以看到留言人员的名单),并且要求每3期内的“微党课”留言人员不能重复。定期对留言

党员名单进行统计,必要时可以在党支部书记例会时公布各党支部党员学习“微党课”的情况。此项举措有助于促进党员对“微党课”进行有效学习。

三、设立“微党课”学习日,推动党员政治学习常态化



从“微党课”的阅读量来看,如果把“微党课”与其他医院信息放在一块发布,“微党课”的阅读量相对较低。

针对这一问题,医院党委可以设立“微党课”学习日。例如,将每月的最后

一个周一作为学习日,在医院微信公众号上只发表“微党课”的内容,并开设讨论专区,供大家在此交流,提高党员政治学习的积极性和互动性,推动党员政治学习的常态化。

(作者供职于郑州大学第五附属医院)

经验探索



公立医院文化建设的思考

□杨永国

党的十八大报告指出,要扎实推进社会主义文化强国建设。医院文化作为社会主义文化的重要组成部分,越来越受到人们的重视和社会的关注。但是,一段时间以来,本应主导医疗行业的人文精神被削弱,本应和谐的医患关系受到挑战,医疗行业成为被政府和社会广泛关注的热点与焦点。

在全面深化医改的大背景下,重视和加强医院文化建设,筑牢医院发展的根基,改善医患关系,调动广大医务人员积极性,是当前构建和谐社会的重点任务之一,同时也是新时期深化医改的迫切要求。

更新思维模式 找准自身定位

首先,公立医院是非营利性单位,要以社会责任为己任,将救死扶伤、强化公益性作为公立医院文化培育的目标起点。

其次,因责权分明而带来的良好文化氛围才能约束人、熏陶人、引导人,所以必须改革公立医院内部管理模式,理顺各级管理层次责任,保障和平衡医院内部各种利益。

要有具体的 规划和安排

公立医院要对文化培育有明确的规划、实施安排。

公立医院要多提供学习平台,支持员工在自己的岗位上进行创新,保证医院内每一个员工都有同等学习的机会,把学习新的科学文化知识和专业技术知识作为提高职工服务能力和水平的主要手段。

团队之间以及团队内部都要形成一种有序的竞争环境,促使员工之间相互学习、相互促进,共同提高自身文化素质、基本技能和修养,为文化培育的顺利进行奠定良好的基础。

医院文化建设的 4个方面

一是丰富物质文化,主要包括就医环境、基础设施等。公立医院要在就医环境、内外景观设计、院内绿化等方面尽可能地考虑患者的需求与感受,突出人性化理念、园林式意境和人文精神,实现人与环境的和谐统一,尽可能给予患者良好的感觉。

二是建设制度文化,建立关键事件绩效考核模式。医院文化属于意识形态范畴,但不是空中楼阁。建立基于绩效的医院文化,要以完善健全的规章制度和薪酬福利体系为基础,使管理制度的“硬”管理与医院文化的“软”管理有机结合起来;要建立关键事件绩效考核模式,保证医院文化作用的真正实现。

关键事件绩效考核模式要以目标和岗位责任为出发点,在医院整体目标层层分解至各科室的过程中,通过对各科室员工岗位职责的梳理,确定各科室和员工的绩效目标。同时,明确其应该承担的责任,以医院员工和科室完成预定目标的情况和对未达成目标的责任追究作为对其奖惩的依据,实现目标绩效考核的公平性。

在公立医院文化的长期建设中,先进人物的评选和宣传应以绩效文化理念为核心。在医院以目标管理为导向的工作业绩考核中,要注重对符合医院绩效文化的人物和事迹的考评和宣传报道,让全体员工都知道为什么这些人是先进,他们做的哪些事是符合公立医院文化培育要求的。这样的榜样效应会在其他员工之间产生一种无形的影响力,使医院文化的推广变得具体而生动。

三是强化行为文化,培养员工良好的行为习惯。公立医院文化的形成是一个潜移默化、不断积累的过程,医院文化建设的成果最终都会通过医院员工的行为习惯得以表达。

一方面,建设好制度文化能够有效约束员工行为;另一方面,通过宣扬好人好事,树立典型榜样示范,引导员工向着正确的行为方向发展,带动每个员工形成良好的医德、医风。

四是弘扬精神文化,构建和谐医患关系。精神文化看不见、摸不着,却是公立医院得以生存的精神支柱,是推动公立医院得以发展的长久动力。公立医院要不断挖掘、继承历史积淀下来的优秀传统文化,并与当前形势联系起来,形成强大的精神动力。

需要注意的是,培育良好的精神文化是公立医院文化建设中最重要的一环,也是最困难的一环,需要多方的共同努力和配合。

深度沟通 形成良好的反馈机制

医院内部员工由于其不同的学历背景和所处地位,拥有不同程度的话语权,基层员工话语权较小。

因此,只有畅通沟通渠道,才能保证医院领导的决策方向及想法准确无误地达到医院基层员工那里,保证医院员工的反应能够及时、迅速地反馈给领导阶层,从而实现“无障碍沟通”。

(作者供职于河南理工大学第一附属医院)

征稿

本版主要栏目有《本期关注》《经验探索》《一家之言》《声音》《借鉴》《放眼海外》等,内容涵盖业务、行政、后勤、经营、医疗安全、医院文化、人事制度、医患关系等。
稿件要求:论点明确、论据充分、条理清晰、语句通顺,具有一定的科学性和实践指导性,热忱欢迎您投稿!
联系人:杨小沛 电话:(0371)85966391 投稿邮箱:343200130@qq.com
地址:郑州市金水东路与博学路交叉口东南角河南省卫生健康委员会8楼医药卫生报社编辑部 邮编:450046

(本版未署名图片均为资料图片)