

基于“积分制”模式下对医院党员日常教育管理模式的探索

李然

(安徽中医药大学第二附属医院, 安徽 合肥 230011)

【摘要】党员队伍是一个重要群体,其整体政治思想、工作作风、道德品质以及业务水平的高低直接影响到医院的发展,因此正确分析党员教育现状,不断探索与新形势相适应的教育管理新方法势在必行。医疗人员积分制是为了激发卫生从业人员接受新理论、新知识、新方法而设立。本研究项目用2年的时间建立一套党建学习活动积分制度来灵活管理医院党员,根据业务人员、职能人员等类别的不同,科学分类,细化分值,用数字形成一套科学的、切实可行的衡量标准,更好地反馈于党员的日常管理、考核等各项活动中。

【关键词】党员;积分;管理

一、研究意义

在党的建设过程中,党员教育管理是基础工作,也是重点工作,优化和改进党员教育管理的方式方法,不仅能更加紧密地连接党员和组织之间的关系,也能更加激发个人热情和组织活力。党章中对党员个人、党组织、义务权利、组织记录、学习教育等情况作出了明确规定,而党的路线、方针、政策等能否得到贯彻落实,党组织能否凝聚人心永葆先进性和纯洁性,党员能否坚定理想信念发挥旗帜引领作用,创新党员教育管理模式就显得尤为重要^[1]。

在医院的基层党组织工作中,党员的教育管理是重要的工作之一,党组织要充分发挥战斗堡垒作用,自觉承担党员的教育管理任务,不断探索党员教育管理的新思路、新模式,设置党员教育管理积分制,通过合理地划分党员类别,科学设置积分种类,做好积分标准化实施,运用好积分结果,从集中学习、个人自学、廉洁自律、社会服务、创先争优等方面建立相应模块,每个模块设立相应积分,建立起一种党员日常教育管理体系,进而演变为一种考评体系^[2]。

医院党员因工作的性质的特殊性,时间的特殊性,对象的特殊性,一切为了病人的宗旨,往往更注重个人业务能力的提升,忽略思想的进步,重视业务学习,忽视组织活动。在时间的安排上,也一切服从病人优先的原则,往往不能参加或者不能及时参加组织活动。就基层党组织而言,也存在教育形式化的问题,只注重集体开会,不注重结合实际开展工作,在评先评优上也缺乏相应的考核标准,激励机制缺失,无法实现党员的带头模范作用。

实施积分制是为了通过积分来实现党员的教育管理,是一种更加灵活、方便的创新发放,通过积分来反映党员的日常学习、活动,并在此基础上,可以将积分和各类评先、考核相联系,高积分者优先考虑,形成榜样模式,带动周围其他人。

二、研究现状及分析

目前党员教育管理存在的主要问题

(一)基层党员参加“三会一课”的积极性不高,主动性不强

党支部普遍存在开展活动主要为学习的现象,在活动组织上想法不多,怕麻烦怕经费想法较多,造成了学习形式单一,内容枯燥,党员个人也因医疗业务工作影响,主要精力主要集中在业务、职称、教学上,个人对党务的学习不主动、不积极,个人自学情况较少。

(二)党员先进性没有彰显

一是带头学习能力不强,思想上懒惰,工作中缺乏主动性和自觉性,个人自律性较差;二是在学习上得过且过,没有创先争优的思想,缺乏责任意识和大局意识;三是个别党员不但不参加学习,还带头发牢骚,传播负能量。

(三)对党员的学习成效缺乏量化标准

日常党员的教育管理中,往往只注重参会签到,在集中学习上,也多为支部书记领学为主,个人发言较少,不能准确地衡量党员履行党内义务和发挥作用情况,评价标准不够科学^[3]。

三、研究目的

党员教育管理改革的必要性

(一)激发党员工作热情和积极性的需要

医疗机构的大多数党员都在临床一线工作,长期以来,基层党组织对党员的教育管理较松散,集中开会人员难集中,集体活动请假频繁,规定动作易变形,自选动作难开展,长此以往就淡化了基层党支部的作用和党员的宗旨意识,容易把自己等同于普通群众,实施积分制后管理模式,可以用积分的高低来激发党员的工作热情和积极性,而且让党员有更多的选择去学习和参加活动。

(二)实现党员量化考评管理

考虑到医院党员类别的差异性,合理地根据不同岗位等方面精细化制定积分标准,通过量化考评创新了党员

教育管理模式，同时按人员种类合理制定标准，能够让
大家尽力发挥出各自的优点，激发党员潜力和热情。同
时，可以设置相应的扣分项目，制约党员的某些行为。

（三）提升基层党组织党建工作水平

当可以切实加强从严治党建设，提升基层党支部
的工作效能，模式的创新，又有利于提升基层党支部
对党员的教育管理力度较低，主要还是注重业务上的
发展，通过“积分制”模式的探索，党员的参与性、
积极性，党支部在日常工作中就不再被动，主动性不
断增加，党建工作水平得到提升^[4]。

四、党员“积分制”实施情况

（一）积分制内容

根据医院现有党员的职称（可以细分为教学、临床、
管理职称）、职务等进行分类，按照不同类型的党员
设置不同的积分内容来衡量和考核党员的日常行为和
工作表现。

（二）管理对象

以某三甲医院为例，因疫情影响，不在全院全体党
员中实施“积分制”，因医院党员中大多数为一线党员，
特选取三个临床一线党支部进行研究。因退休党员的特
殊性，在具体实施中并未对退休党员群体作积分要求。

（三）积分内容和指标设置

根据前期调研结果，结合医院工作实际，制定积
分分类及指标。

上一年度党员测评合格及以上人员，初始积分
为100分，预备党员初始积分100分，不合格人员初
始积分0分。

因本项目是初次在医院实施，统筹分类较为简单，
在具体实施中，各支部结合自身实际情况，进行了适
量细化，大框架医院搭建，小细节支部确定，保证积
分内容和分值的合理性。

（四）积分制的实施

1. 专人记录，按月公示。各支部安排专人负责日
常积分的记录及原始资料的收集存档，每月定期公示

支部党员积分台账，对于存在异议的，要及时反馈支
部书记，由支部纪委委员核查确认，并将核查结果及
时在支部通报。

2. 积分制的应用。党支部每年末根据党员积分情
况，对党员进行考核，低于初始分的为不合格，高于
初始分的按比例评定优秀、良好、合格，并将结果应
用于医院评先评优、党员测评、干部选拔等。

对于不合格的党员，支部书记加强教育引导，实
施周期2年内均处于不合格且无改变行为的党员，报
医院党委处置。

党支部成员总积分情况，作为医院基层党组织
年度考核的重要标准之一，考核时要查看台账是否真
实有效，记录内容是否完整详实；支部增加的考核指
标是否合理，有无倾向性等等。

五、党员积分制取得的成效

根据三个党支部2年实施情况，其党建工作不再
死板，组织活动丰富，党员精神面貌焕发，各项活动
积极性高，党支部整体建设水平提高，先锋模范带头
作用加强。

（一）组织生活更加规范

积分制实施前，三个党支部明显存在党员支部活
动出勤率低，学习不主动，医院集体活动不积极等情
况。自积分制管理实施以来，个人自学效果明显，集
中学习发言主动，支部内领导干部带头作用更加显
现，近2次组织生活会均能红脸出汗，批评更加深刻，
整改力度也较大。

党支部的各项工作更加规范，在现有“三会一课”
基础上，各支部均有所扩张，做到了党建学习和业务
学习同步走。

（二）党支部水平得到提升

医院党支部长期存在党务工作者业务水平低，工
作量大投入精力少，轻党建重业务，经常造成规定动
作勉强强，自选动作基本没有的现象。积分制实施
后，支部党员积极主动参与各项活动，同时为支部活
动的类型和内容主动建言献策，结合自身支部实际开

分类		分值	扣分明细	备注
理论 学习	集中学习	参加支部统一集中学习+1分/次	无故缺席支部集中统一学习-1分/次（全年缺席次数高于总次数80%的，此项不得分）	特殊情况请假的，报支部书记审核，可以不扣分
	个人自学	个人自学思想汇报+2分/篇	原则上全年不得超过12篇	
	论文专著	发表党建类相关文章+10分/篇		
廉洁 自律	违法违纪	全年无违法违纪问题+10分	若有，积分本年度为0	
	通报批评等	全年无通报批评等情况+5分	若有，积分本年度为0	
	医患关系	全年无投诉等情况+5分	若有，积分本年度为0	经医院核查情况属实的
社会 服务	院外	积极参与院外相关活动的+2分/次	无正当理由不参加的-5分/次	对外服务性质的义诊、志愿服务、健康讲座等
	院内	积极参与院内相关活动的+1分/次	无正当理由不参加的-5分/次	院内开展文体活动、比赛等
业务 发展	院内	个人在业务工作上取得进步的+3分/次		如个人职称晋升、科研课题、学术论文等
创先 争优		集体获先进的+2分/次 个人获先进的+3分/次		如是院外获奖，市厅级另加5分，省部级另加8分，国家级另加10分
		受病人表扬的+1分/次（锦旗、感谢信）		

展了多种特色专题活动,支部党建水平得到明显提升,干事创业热情得到增长。

领导干部带头作用更加明显,结合上级党委要求的支部标准化建设,星级党支部创建,标杆党支部等活动,狠抓支部建设,狠抓问题整改落实,各项工作均有明显提升,三个党支部在医院各项评比中均能名列前茅。

(三) 党员管理更加细化

支部书记在日常管理中,可以用积分制对党员日常有更加具体化的体现,用数据直观反映出日常表现情况,能避免党员年度考评及评优评先中的“面子分”“朋友分”“印象分”,也避免了领导干部所在党支部年年出现“默认先选领导”的情况,同时也可以规避出现“轮着来”的现象,使评议结果更加客观化、可信服化,避免使评优流于形式,伤了基层党员的心。

通过对日常活动量化打分,党员也能更加直观认识到自身存在的短板,知道自己与优秀党员的差距,更加有利于支部书记帮助其提高,同时积分高的党员也会更加督促自己持续做好先锋模范作用。

六、党员积分制存在的问题

(一) 积分制内容和指标设置还不够科学

本次积分制是医院第一次在党支部中试行,总积分指标体系设置不够全面,在实施中各支部依据自身特点不断细化,在细项上存在不够全面的现象,在一些加分项上存在更有利于高级职称党员的情况。对于是否需要将领导干部和高级职称人员单独设置指标,尚未能有较好的办法。

在实施中,部分党员利用自身优势,出现了“挑分”的现象,分高的活动积极,分低的活动平淡。

(二) 积分制党支部考核结果反馈有待加强

积分制实施后,3个党支部较往年有较大改变,党员面貌焕然一新,总体水平居医院前列,但在评优评先活动中,因党支部优秀名额限制,很多未选上优秀的党员也明显优于其他党支部党员,导致不满声较高。

(三) 日常记录繁琐,积分项设置复杂

支部需设专员负责积分制实施,但是医院内党支部均无专职党务人员,尤其是一线临床党支部,需同时处理繁琐的临床事项和积分记录工作。

积分制实施2年来,对三个党支部的党员管理起到了积极作用,党员个人和支部集体都得到了进步,支部书记的管理水平也得到了提升,医院实施积分制要进一步考虑行政党支部、临床党支部、门诊党支部、后勤党支部等的区别,还要细化教学、管理、医疗、后勤人员类别,既要综合考虑领导党员与普通党员,也要平衡高级职称党员和初级职称党员,只有充分考虑各项影响因素,合理设置积分细则,提高积分结果的运用,才能更加有效地推动积分制管理的深入实施^[4]。

七、思考

加强党员教育管理工作是医院党建工作的重要

一环,积分制的实施为支部工作带来了一种全新模式,对于出现的新问题,也需要在实践中不断深化和完善。

在工作中首先要加强领导,落实主体责任。医院党委抓总体设计,组织部门做好全局规划,支部书记抓落实,各级负责人要高度重视,精细组织,把开展党员积分管理工作作为落实全面从严治党要求的重要举措,作为加强党员日常教育管理的重要手段,明确工作措施,安排专人负责,强化宣传教育。做好顶层设计,加强调查研究,鼓励个性化。对一些支部好的做法,要组织交流学习。

要科学合理地设置积分指标体系,医院设置大的方向和尺度,各支部可以差异化定制,有共性也有差异。要合理设置加分和减分的分值,避免差异过大,在每年的实施过程中,可以结合医院年度中心工作增项,充分发挥积分制度优势来带动员工工作积极性。分项的设置要充分考虑普通员工和领导干部以及高级职称人员的差别,要充分考虑科室性质,工种区别。要指导支部设置个性化指标,充分结合支部实际,通过积分制来补短板促增长。

要做好过程监督,医院纪委及各党支部纪委委员要不定期抽检、互检。要建立党员积分台账,专人核算记录,定期公示,接受监督,对于有异议的要及时复核反馈,确保公正、透明。

加强考核结果的运用,不使积分制流于形式。与医院评先评优、支部考核等工作结合起来,对于积分高的重点培养,积分中等的给予鼓励,积分低的及时谈心谈话,教育引导。

积分制的实施最终目的是提高党员先锋模范作用,引领员工全员成长,促进党支部标准化建设,打造党组织战斗堡垒,提升医疗服务质量,办人民满意医院。

参考文献:

- [1] 李建强.党员积分制管理的实践与体会[J].中小企业科技与管理,2017(12):97-98
- [2] 孙会岩.基于《中国共产党党员教育管理工作条例》的探讨[J].政党建设,2019(4):110-117
- [3] 徐天元.医院党建工作存在的问题及对策[J].现代企业文化,2020(03)
- [4] 季红.浅析积分制管理在医院党建工作中的运用[J].中国卫生产业,2020(11)
- [5] 杨丽.国有企业党员积分制管理研究——以山西省朔州市H国有煤炭企业为例[D].山西:山西大学,2019.

课题:安徽中医药大学2020年人文社会科学研究项目:基于“积分制”模式下对医院党员日常教育管理模式的探索,2020efyzc20。