

技炫青春 能创未来！

菏泽医专获2025世界职业院校技能大赛金奖

马璐璐 菏泽报道

8月18日至22日,2025年世界职业院校技能大赛总决赛医学技术赛道在河南信阳落下帷幕。菏泽医学专科学校参赛团队凭借扎实的专业技能与卓越的团队协作能力,从137支高职院校中脱颖而出,成功摘得金奖,充分彰显了学校的专业培育实力,生动诠释了大赛“以技能绽放青春光彩,以能力开创美好未来”的核心内涵。

作为教育部牵头举办的国际性职业院校技能竞赛,本届大赛以“技炫青春 能创未来”为主题,聚焦“精湛技能、青春风采、美好生活”三大核心元素。医学技术赛道作为赛事焦点,吸引了全国137支高职院校,500余名选手同台竞技,竞赛内容涵盖临床医学、口腔医学、检验技术、眼视光技术等多个专业,通过实操技能比拼、应急场景处置、团队协作考核等多维度环节,全面检验选手的综合职业素养。

赛事启动以来,菏泽医学专科学校高度重视,组建专业指导团队,构建“理论夯实一技能打磨一应变训练一协作磨合”全链



条培养体系。指导教师团队以临床真实案例为蓝本设计训练场景,以赛事标准反复优化操作细节,从压力心态调适到团队分工衔接,实现“平日训练即赛场实战”。选手们以“技炫青春”的劲头深耕技能,以“能创未来”的追求探索创新,最终将技术动作练就得如“肌肉记忆”般精准,并在方案设计中融入临床需求导向的创新思路。赛场上,学校选手沉着冷静、规范操作,以“零失误”的实操

表现、创新性技术方案和高效团队协作,充分展现了扎实的专业功底与职业素养,最终凭借综合优势斩获金奖。

此次获奖既是荣誉,更是深化职业教育改革的动力。菏泽医学专科学校将以此次赛事为契机,总结备赛经验,将赛场创新成果与实战经验融入人才培养全过程,进一步推进专业教育教学改革,为职业教育高质量发展贡献力量。

以“媒体问政”为载体 提升企业管理效能

山东能源集团物资有限公司 房少宗

在当今新媒体时代背景下,信息传播的渠道和速度发生了翻天覆地的变化,民众对公共事务的参与度和关注度显著提升。山东省各地积极践行“以人民为中心”的发展思想,创新性地运用电视问政、网络问政等多种形式,推动政府与企业治理效能的提升,形成了“真问、真改、真落实”的“问政热”现象。这种热潮为企业治理提供了新的思路和借鉴。

山东能源集团物资有限公司(以下简称“山能物资”)深刻认识到新媒体时代对企业管理的挑战与机遇,主动融入新媒体发展潮流,积极探索思想政治工作与新媒体技术的深度融合。2023年初,山能物资首次启动《重点工作直通车》栏目,以媒体问政为抓手,聚焦上级

决策部署的落实效能,管理责任的压实情况和职工关切的难点问题,构建了“监督+问政+整改”的闭环管理模式。

该栏目自启动以来,不断创新和完善,通过纪实拍摄、公开问政、跟踪整改等方式,对重点工作推进不力的专业部门和单位负责人进行现场曝光和问责。通过这一载体,企业实现了管理监督的透明化,责任传导的刚性和干群互动的常态化,有效提升了企业治理效能和职工满意度。

山能物资《重点工作直通车》栏目的设计与实施,以“问题导向、责任倒逼、全员参与”为原则,构建了“选题一拍摄一问政一整改一反馈”“五位一体”的运行机制。

一是组建由党群工作部牵头,联

合纪委、业务监管、经营管理等多部门联动的监督小组,每月围绕上级生产经营、党建民生等重点任务,结合公司阶段性目标,筛选1—2项推进缓慢或职工反映集中的问题作为选题,确保问政内容与企业中心工作同频共振;二是采用“四不两直”方式(不发通知、不打招呼、不听汇报、不用陪同,直奔基层、直插现场),深入公司一线,通过镜头记录问题实况。对物资到货验收、职工诉求响应等核心工作进行纪实拍摄,重点曝光推诿扯皮、敷衍塞责等作风问题;三是公开问政压实责任:通过“原生态”镜头记录先进典型和突出问题,制作成8~10分钟栏目视频,以“正面典型”“反面曝光”的“红黑榜”形式在中层干部

会议上播放。由被曝光单位的专业领导牵头,反馈“黑榜”整改措施,要求说明原因、承诺整改时限,形成“红脸出汗”的倒逼效应。四是问题清单化跟踪:针对曝光问题建立“编号销号”台账,明确整改责任人和时间节点,并在每日公司早会通报进展情况,实现动态管理。台账内容详细记录问题的发现时间、地点、问题描述、责任单位、责任人、整改措施、整改期限等信息,确保问题整改有据可查、有责可追;五是将问题整改情况纳入绩效考核,与干部评优、薪酬兑现直接挂钩。2024年以来,共对2名中层干部因整改不力实施核减绩效或岗位调整。通过刚性考核,形成“整改不力必问责”的鲜明导向,促使各级干部切实履行

整改责任,确保问题整改到位。

自《重点工作直通车》栏目实施以来,山能物资通过媒体问政推动管理升级、作风转变和干群融合,取得了显著成效:一是问题整改效率倍增:曝光问题平均整改周期由原来的15天缩短至7天,职工投诉类问题办结满意度达98%。通过问题清单化跟踪和整改过程可视化,及时发现和解决整改过程中出现的问题,提高了整改效率和质量;二是干部作风切实转变:通过常态化问责,中层干部主动下沉一线调研频次增加40%，“庸懒散慢”问题同比下降63%。媒体问政让干部时刻感受到监督的压力,促使他们转变工作作风,积极主动地为企业发展和职工服务。

深化医院文化建设 建设和谐美丽医院

曹县人民医院 王振东

医院的文化建设是医院持续稳定的发展必不可少的一环,也是提升医院核心竞争力的重要战略资源和宝贵的财富,是构建和谐医院的关键因素。以文化建设营造以人为本、关爱员工的良好氛围,引导广大员工遵循共同的价值观,增强员工对医院文化的认同感与归属感。

一、加强文化建设,增强员工凝聚力

医院文化可以使员工感受到归属感,从而产生凝聚力。使医院能够在良性发展轨道上持续、稳定、健康发展。一是医院文化是医院可持续发展的内在动力和精神源泉,是医院建设不可或缺的组成部分,持续不断的对医院文化宣传、学习、教育,能够使医院员工对医院的精神、理念和价值观从认知到认同再到接受,从而形成自律意识和行为习惯,增强员工参与医院文化建设的自觉性,引导员工树立正确的价值观。二是要牢固树立以人为本的思想,尊重劳动、知识、人才、创造,以文化建设凝聚人,以工作任务培养人,以激励机制鼓舞人,以优美环境熏陶人,从而激发员工的工作积极性、创造

性,使员工的“三观”与医院的发展的保持一致。三树立科室品牌文化,使文化建设做深做实。在建立医院文化建设的同时,可以推动各部门品牌价值,打造“一科一徽一品牌”差异化IP矩阵,以文化符号为载体,以技术特色为内核,以人文关怀为纽带,助力医院从“医疗技术提供者”向“健康价值创造者”跃迁。

二、扩大宣传引导,营造浓厚文化氛围

宣传引导是连接“宣传”与“体验”的关键环节,主要是通过多种渠道让员工和患者对医院文化认同,使其融入行为。一是突出医院特色,使文化理念深入人心。利用宣传栏、网络等载体等对各种理念加强宣传,同时,结合各楼宇的功能,利用楼宇、道路等各种外部载体对理念进行再升华,强化认知,形成医院独特的环境文化品牌。二是以“S”管理为载体,夯实医院发展基础。通过目视管理、定置管理等进一步营造整洁、舒适、安全的就医环境,优化工作流程;通过规范着装进一步规范员工仪容仪表;通过规范员工的行为举止,增强员工服务、学习意识,提升员工素质、职业

品质。三是以文化品牌为纽带,构建“以患者为中心,以员工为主体,以社会为根基”的科学管理模式,通过文化影响力提升社会信任度,通过文化输出增强行业话语权,实现医院社会价值与品牌跃进的双赢。

三、优化就医流程,解决急难愁盼问题

紧扣破解群众“看病难”的民生难题,立足“优”字,多元化夯实便民利民举措,深入推行院前、院中、院后的一体化服务模式,提升服务质效,提升人民群众就医获得感、幸福感和满意度。一是建立一站式服务中心,夯实“一站式”服务中心,缴费、咨询、病历复印打印等基础业务。二是拓展完善预约诊疗及大型设备预约检查服务,同时构建智能预问诊,提升工作效率及患者就医体验。三是加强智慧医院建设,确保门诊诊间结算,床旁入院、床旁结算全覆盖,主动服务更高效。四是打出适老服务“组合拳”,助力“数字鸿沟”跨越。帮助老年患者跨越“数字鸿沟”,看病更加舒心、便捷,持续推进适老服务,打造人性化的适老就医体验。五是深入推进MDT诊疗新模式,打造协作团队,完

善以病种为单元的“一站式”多学科诊治中心。

四、聚焦优质服务,提升患者“五关”体验

围绕患者就医的关键点,通过优化流程与人文关怀,使患者都能感受到医院“以患者为中心”服务宗旨,做好“五关”服务,更好的突出服务患者的针对性。一是使用文明用语,做好文明用语关。医务人员责任心、服务态度和主人翁意识欠缺会激化医患矛盾,要将服务态度、投诉管理纳入医院、科室的考核指标,加强管理力度。二是落实承诺措施,做好便民措施关。服务承诺和便民措施要持续加强,要从小事做起,从严要求每一个医务人员,做到便民服务暖人心。三是注重仪表端庄,做好仪容仪表关。医务人员的良好仪表、举止,有利于患者保持积极的就医心态,也能更好的为患者疾病的防治起到良好的作用,又能杜绝医患矛盾的发生。四是公开程序制度,做好制度程透明关。通过向病人公开就诊办事程序和工作制度,如为住院病人实行费用“每日清”、费用查询,为门诊病人提供费用清单,医疗纠纷接待处理程序

等,能缓解医患关系,促进了医患和谐。五是就医环境整洁,做好环境优美关。对于可能出现患者候诊、医疗等服务场所的环境卫生、道路硬化、车辆停放等要加大治理力度,为患者提供整洁便利的就医环境,秩序井然的治安环境、温馨舒适的诊疗环境。

五、借助精益管理,助力文化持续推进

医院文化建设与精益化管理相辅相成。只做文化不做管理医院文化就会成为空中楼阁,无所依附;只做管理没有文化引领就会缺乏价值追求。对此,应将医院文化定位于管理文化,推动医院文化向临床渗透、向一线延伸。一是利用“主题年”、“争先创优”等活动实现全员比、赶、帮、超的干事氛围,可以直接影响精神面貌、员工素养、工作效率、医院形象的提升。二是以文化品牌建设倒逼管理流程再造,通过“需求导向-流程重构-体验升级”的闭环设计,将患者及员工需求响应速度作为核心指标,推动医院管理从“标准化”向“个性化”、从“功能满足”向“情感共鸣”升级。