

# “浑身不得劲”门诊，创新还是噱头？

近日，有网友发现中国医科大学附属盛京医院开设了“亚健康（浑身不得劲）专病门诊”，旨在服务有疲劳、乏力、失眠等非特异性症状但体检无明确疾病的亚健康人群。该门诊因名称通俗接地气迅速走红网络，引发热议。



## 创新服务让人“得劲”

没有复杂的医学术语，只用一句通俗到骨子里的表达，就精准戳中了无数人的痛点。很多人都有过这样的经历：明明总觉得疲劳乏力、失眠多梦，浑身说不出的不舒服，可一次次体检下来，各项指标都显示正常，最后只能带着“没病却难受”的困惑离开医院。这种“浑身不得劲”的状态，正是亚健康的典型表现，它不像器质性疾病那样有明确的诊疗标准，却实实在在影响着生活质量。此前，这类人群往往陷入“看病无门”的尴尬，内科、神经科、中医科挨个跑，却很难找到精准对接的诊疗服务。

“浑身不得劲”门诊的开设，打破的正是这种诊疗困境。它最亮眼的创新，在于跳出了传统医疗的思维定式，用普通人能听懂的语言搭建起医患沟通的桥梁。医疗服务的核心是“人”，当医生愿意放下专业术语的

“架子”，用群众熟悉的表达命名门诊，本质上是对患者需求的尊重与共情。这种共情，能瞬间拉近医患距离，让患者感受到“我的不适被看见、被重视”，这份心理上的慰藉，本身就是诊疗的重要一环。

专业的医疗服务，是能精准识别患者需求，用科学的方法解决问题。从本质上讲，这类特色门诊的走红，是公众对更精准、更贴心医疗服务需求的集中体现，让医疗服务更接地气、更有温度。

“浑身不得劲”门诊之所以让人“得劲”，说到底，是因为它让人们看到了医疗服务的另一种可能：不高冷、不遥远，能精准对接每一个细微的健康需求。期待未来能有更多这样的创新实践，让医疗服务真正走进群众心里，用有温度的创新，守护每个人的健康底色。

## 警惕奇葩门诊名称扰乱医疗秩序

在门诊越分越细、名称越来越专业的背景下，一些人追捧“接地气”的门诊名称，完全可以理解。

但这样的门诊名称虽然通俗易懂，却不符合医疗机构门诊名称规范。今年8月，国家卫健委发布《关于规范医疗机构门诊名称管理工作的通知》，明确要求医疗机构应当遵循依法合规、科学规范、清晰准确的原则进行门诊命名。“浑身不得劲”作为方言口语，既可能指向疲劳综合征等生理问题，也可能关联焦虑抑郁等心理状态，甚至可能被误解为“万能门诊”而吸引大量非目标患者。这种模糊性不仅违背了“清晰准确”的命名原则，更可能因患者预期与实际诊疗范围错位，引发不满和矛盾。

从医学角度看，亚健康状态需要多学科综合干预，包括营养指导、运动康复、心理疏导等。但若门诊名称过于笼统，患者可能误以为存在“包治不得劲”的特效方案，从而忽视基础健康管理。当患者将“不得劲”简单归因于亚健康时，可能忽视胸痛、持续低热等潜在危险信号。

近年来，奇葩的门诊名称不断出

现，成为少数医院博取眼球的一种手段。比如“不爱上学门诊”“基因逆龄门诊”“生命能量修复门诊”等。这些名称或利用谐音制造噱头，或夸大疗效暗示承诺，甚至套用知名医院名称混淆视听。部分机构在为门诊取名时，用概念包装替代硬实力提升，这种行为可能造成新的“看病难”，导致患者在花哨名称中迷失方向，医疗秩序反而被扰乱。这种风气若不刹住，更离奇的门诊名称都可能出现。

国家卫健委的命名新规并非否定亚健康门诊等新门诊的存在价值，而是要求其以科学的方式呈现。比如可采用“亚健康调理门诊（主诉疲劳综合征）”的主副标题形式，既保留通俗表达，又明确诊疗范围。

医疗机构应意识到，真正的便民创新不在于名称的“接地气”，而在于服务流程的优化，通过多学科协作、一站式诊疗、智能导诊系统等措施，解决患者“不知挂哪科”的痛点。

综合北京青年报、东南网等  
(业勤 整理)

## 破除体制内“近亲繁殖”刻不容缓

□ 关育兵

近日，湖北孝昌县国资局对县属国企开展“近亲繁殖”专项排查，经核查后将两起违规线索移送处理，同时推动建立任职回避报备机制。这并非个例，在黄冈、随县及内蒙古等多地，相关专项整治行动也正在深入开展。这一系列举措释放出明确信号：体制内的“近亲繁殖”问题已到了必须系统整治的关键时刻。

值得注意的是，相较于行政、事业单位，国有企业成为“近亲繁殖”的重灾区并非偶然：一方面，行政事业单位招考制度相对严密，公开化、规范化程度高，操作空间有限；另一方面，国企虽经市场化改革，但仍享有较大用人自主权，且薪酬待遇、职业稳定性颇具吸引力，易形成“内部人控制”。现实中，“父子兵”“夫妻档”“兄弟连”在某些国企中并不鲜见，甚至出现几代人同在一家企业的现象。这种以亲情为纽带的用人模式，严重挑战了公平竞争的底线。

“近亲繁殖”的危害不容小觑。首先，它破坏人才选拔的公平性，使“拼爹”“拼关系”取代“拼能力”，寒了实干者的心。其次，它易形成封闭的利益团体，导致管理决策失去制衡，增加集体违规风险。再次，它阻碍组织创新与活力，“熟人文化”压制不同声音，

削弱企业竞争力。最终，它侵蚀制度公信力，损害公众对国有资产的信任。当人才上升通道被“关系网”堵塞，受损的不仅是个人发展机遇，更是整个社会的公平正义基石。

整治“近亲繁殖”需标本兼治、系统施治。制度层面，必须严格执行并强化任职回避规定，将落实情况纳入巡视巡察、考核审计重点，对违规行为“零容忍”。操作层面，应推动招聘全程公开透明，引入社会监督，如黑龙江农垦管理干部学院主动公开举报渠道的做法值得推广。技术层面，可建立动态亲属关系信息库，实现智能比对预警，变“事后查处”为“事前预防”。文化层面，则需打破“人情社会”桎梏，培育“能者上、优者奖”的用人导向。

从湖北到内蒙古，多地探索已初见成效：专项台账、限期整改、复核销号等机制逐步建立。然而，根除积弊非一日之功，须久久为功。下一步，应推动地方经验转化为常态化、长效化制度，完善法规细则，压实主体责任，并拓宽公众监督参与渠道。

破除“近亲繁殖”，不仅是净化政治生态的必需，更是提升治理效能、激发社会活力的关键。唯有打破利益固化的藩篱，疏通人才流动的脉络，才能筑牢社会公平正义的根基。

## 监视员工微信只需300元？技术作恶需制度围堵

□ 郭元鹏

一款面向公司用户、能做到让员工“无感知”、单套价格或不足300元的监控软件正在被公开售卖。据媒体报道，通过该软件，老板可以监控员工的电脑和笔记本，包括微信、QQ和浏览器等，可随意查看硬盘上的文件和数据，5款主流杀毒软件无报警，被监控端无弹窗、无感知。

这已远远超出所谓的“管理手段”，它是一面镜子，映照出技术被滥用时的狰狞面貌，也暴露出我们在法律、监管与伦理层面对“技术作恶”的约束还存在巨大的空白。

开发者和销售商以“防范泄密”“保障企业安全”为名，将监控软件包装成一种中性工具。然而，其核心功能却是对员工个人通信秘密与数据隐私的全盘窥探。这提醒我们，治理不能只盯着表面，必须向全产业链追溯，让开发者、推广者和明知故用的企业都承担起法律责任。

有人或许会说：“真正的好老板，根本不需要这种手段。”这话道出了健康职场关系的理想状态，却不足以约束现实中的行为。法律的红线始终清晰：公民的隐私权与通信自由受法律保护。即便在劳动关系框架内，任何形式的管理都必须遵循合法、正当、必要和知情同意的原则。将希望完全寄托于企业主

的道德自觉，实则是将员工权利置于不确定的风险之中。唯有清晰的法律界定与严厉的惩处，才能筑起不可逾越的防火墙。

为什么这类明显游走于法律与道德边缘的软件能持续存在？监管的滞后与乏力是重要原因。一方面，技术的“隐形化”让侵权行为难以被发现和取证，员工在浑然不觉中权利已受侵害；另一方面，相关规范往往过于笼统，对何为“违规监控”、如何定性处罚缺乏明确标准，导致执法者难以发力。因此，监管必须变得更具前瞻性和穿透力。这不仅要求相关部门主动出击，将此类软件纳入重点监管清单，实施全链条打击，更意味着要压实应用商店、网络安全厂商等平台的主体责任，督促它们筑牢第一道技术防线，让违规软件无处遁形。

此外，我们还需跳出事后处罚的单一思维，构建一个多方参与、预防为主的综合治理生态。对于员工而言，了解自身合法权利、敢于对过度监控说“不”，同样至关重要。

技术的进步本应为人类创造更自由、更便捷的环境，而不是编织一张无所不在的监视之网。职场的管理应建立在明确的规则与相互尊重之上，而非隐秘的窥探与控制之中。