

全岗练兵砺技能 无缝衔接守生命

济宁举行(院前)急救技能大赛暨市级选拔赛

褚思雨 通讯员 张祺琦
济宁报道

日前,全市(院前)急救技能大赛暨市级选拔赛在济宁市第一人民医院东院区举办。来自全市卫生健康系统的16支代表队、77名选手参加市级选拔赛。

本次竞赛首次将急救医疗人员、医疗辅助人员、驾驶员、调度员全部纳入考核,实现急救全链条岗位覆盖。比赛参照国家及省级竞赛最新标准和流程,考核内容紧密围绕实战需求,通过理论与技能操作双轨考核,全方位检验参赛选手的综合能力。理论考试依据各岗位职责与专业特性,分专业设置考题,确保考核内容与岗位能力要求相匹配,夯实急救人员的专业根基。

技能操作考核环节设置了高级生命支持、高级气道管理、止血包扎技术、创伤生命支持、基础生命支持、文字听输等关键项目,不仅是对单项技术的检验,更是对急救人员在复杂、高压急救环境下综合判断、规范操作与团队协作能力的实战化锤炼。赛场上,选手们面对模拟的真实急救场景反应迅速,



比赛现场。

操作规范精准,团队配合默契,以沉稳的表现经受住了实战化的考验,充分彰显专业素养与担当。经过一天的激烈角逐,最终评选出个人和团体一、二、三等奖及急救技能操作项目单项奖。

本次全市(院前)急救技能大赛由济宁市卫生健康委员会、济宁市总工会、济宁市院前医疗急救协会联合主办,济宁市急救指挥中心

承办,大赛分基层竞赛和市级选拔赛两个阶段,既是对全市急救队伍专业技能与协同作战能力的一次成功“大练兵”和“大检阅”,更是推动急救事业高质量发展的有力抓手。通过以赛促训强能、以赛提质增效,全市急救队伍的专业素养与实战能力得到系统性增强,为全市急救服务质量的持续提升筑牢了坚实根基。

**金牌
专栏**

山东济宁金乡池王(桑园)220千伏变电站110千伏送出工程拟占用山东金乡金水湖国家湿地公园公示
根据《环境影响评价公众参与办法》(生态环境部令第4号)有关规定,建设项目的环境影响报告书征求意见稿公示,征求与该项目建设影响有关的意见。
1. 征求项目受影响的公众或单位的意见或建议,征求意见范围包括项目周边可能受影响的单位、村庄和个人及其他关心本项目建设的核心人士。本次公告征求意见时间期限2025年8月7日~2025年8月21日;
2. 公众意见表链接:
<http://www.mee.gov.cn/xggk/2018/xggk/xgk01/201810/W020181024369122449069.docx>
征求意见表链接:
https://pan.baidu.com/s/1F12_jTOMWBLB0cXqXocg8A?pwd=7635
3. 公众可以通过信函、传真、电子邮件或者建设单位提供的其他方式,在规定时间内将填写的公众意见表等提交建设单位,反映与建设项目环境影响有关的意见;
4. 查阅纸质报告书的方式及途径:
山东省济宁市北湖区京投大厦A座
建设单位联系人:赵经理 联系电话:15254776331;
环评单位联系人:刘工 联系电话:0537-2352517。

依据相关规定,现予公示。公示期为:2025年8月12日至2025年8月20日,共7个工作日。如有异议,请与金乡县自然资源和规划局联系。

联系人:唐国梁 联系电话:0537-8716236

金乡县自然资源和规划局

2025年8月12日

深化人力资源创新 筑牢国企政工根基

在新时代背景下,国有企业作为国民经济的重要支柱,正面临着深化改革与高质量发展的双重挑战。人力资源管理与政工工作作为国有企业稳定发展的“双引擎”,对企业提升核心竞争力、凝聚发展合力具有关键作用。通过人力资源与政工工作的深度融合,形成合力,可以实现党的建设和人力资源管理协同发展、同频共振,为企业高质量发展提供坚实的组织保障和人才支撑。

一、创新人力资源管理模式,激发企业发展活力

(一)优化人才选拔机制,打造高素质人才队伍

人才是企业发展的核心资源。国有企业要摒弃传统单一的选拔模式,构建多元化、立体化的人才选拔体系。在内部选拔上,通过公开竞聘、岗位轮训等方式,为员工搭建展示自我的平台,让有能力、有想法的员工脱颖而出。例如,在技术研发部门推行“揭榜挂帅”制度,针对企业重点项目,鼓励员工主动认领任务,以项目成果作为晋升考核的重要依据,极大地激发员工的积极性和创造力。在外部引进方面,结合企业战略发展需求,精准对接高校、科研机构,开展定向招聘,重点引进大数据、新能源等

新兴领域的专业人才,为企业转型升级注入新鲜血液。

(二)完善培训体系,提升员工综合能力

企业的竞争归根结底是人才的竞争,而人才的成长离不开系统的培训。建立分层分类的培训体系,针对新入职员工,开展“入职训练营”,涵盖企业文化、规章制度、业务基础知识等内容,帮助新员工快速融入企业;对于中层管理人员,组织参加管理能力提升培训班,邀请行业专家、高校教授授课,学习先进的管理理念和方法;针对技术骨干,提供国内专业技术交流与培训机会,拓宽技术视野。开展线上学习平台建设,整合海量优质课程资源,方便员工利用碎片化时间学习,形成了“线上+线下”“集中培训+自主学习”相结合的培训模式,全面提升员工的专业素养和综合能力。

(三)创新绩效考核,建立科学激励机制

科学合理的绩效考核是激发员工工作动力的关键。打破传统“一刀切”的考核方式,根据不同岗位、不同部门的工作特点,制定个性化的考核指标体系。例如,生产部门侧重考核生产效率、产品质量;销售部门重点

关注销售额、市场占有率;职能部门则以服务满意度、工作完成时效等为考核重点。同时,将绩效考核结果与员工的薪酬、晋升、培训等紧密挂钩,对表现优秀的员工给予物质奖励和精神表彰,为其提供更多的发展机会;对考核不达标的员工,进行绩效面谈,帮助其分析原因,制定改进计划。通过这种方式,形成了“能者上、优者奖、庸者下、劣者汰”的良好氛围,充分调动了员工的工作积极性。

二、强化政工工作引领,凝聚企业发展合力

(一)加强思想建设,筑牢理想信念根基
政工作的首要任务是加强员工的思想建设。通过开展形式多样的教育活动,引导员工树立正确的世界观、人生观和价值观。定期组织党员干部和员工学习党的方针政策等,举办专题讲座、研讨会、知识竞赛等活动,加深员工对党的理论的理解和认识。注重发挥榜样的引领作用,挖掘企业内部的先进典型,通过事迹宣讲、表彰大会等形式,宣传他们的优秀事迹,激励广大员工向榜样学习,营造崇尚先进、学习先进、争当先进的良好氛围。

(二)推进企业文化建设,增强企

业认同感

企业文化是企业的灵魂,是凝聚员工力量的精神纽带。高度重视企业文化建设,将企业文化融入到企业发展的全过程。通过制定企业愿景、使命和价值观,明确企业的发展方向和价值追求,并通过企业内刊、宣传栏、微信公众号等多种渠道进行广泛宣传,让企业文化深入人心。积极开展丰富多彩的文化活动,如文艺演出、体育比赛、志愿服务等,丰富员工的业余生活,增强员工之间的沟通与交流,提升员工对企业的认同感和归属感。还注重将企业文化与地域文化相结合,融入地区的传统文化元素,打造具有地方特色的企业文化品牌。

(三)做好群众工作,构建和谐企业环境

政工作的核心是做好群众工作。建立完善的员工沟通机制,通过定期召开员工座谈会、设立意见箱、开展问卷调查等方式,及时了解员工的思想动态和诉求,积极为员工排忧解难。例如,针对员工反映的工作压力大、工作环境有待改善等问题,采取优化工作流程、增加休息设施、组织心理辅导等措施,有效缓解员工的压力,改善了工作环境。同时,积极维

探秘父母职场 勇当健康小卫士

日前,微山县人民医院特别策划了一场别开生面的“探秘父母职场,勇当健康小卫士”体验活动,邀请职工子女们一同开启奇妙的健康探索之旅。

活动伊始,孩子们在讲解员和志愿者的引导下,仔细聆听对医院整体布局和功能的介绍,了解父母每天工作的环境,感受医院繁忙而有序的工作氛围。当走进儿童康复科,孩子们看到了各种先进的康复设备,并亲身体验了各种感统训练器材,了解感统训练对儿童大脑发育和身体协调性的重要作用。

此次活动还安排了儿童健康保健知识学习,通过专业医生用生动有

趣、通俗易懂的方式,为孩子们普及合理饮食、适量运动、手卫生以及如何正确洗手等内容,增强孩子的健康意识。医院眼科医生则结合实际案例,通过眼球模型为孩子们讲解眼睛的结构和功能,以及如何保护视力,预防近视等眼部问题。口腔科医生通过生动的图片和模型向孩子们介绍牙齿的结构和作用,如何预防龋齿、牙周病等口腔疾病以及正确的刷牙方法和口腔护理知识,并检查孩子们口腔及牙齿情况。活动最后,医院为孩子们发放了精心准备的礼物,表达对孩子们健康成长的关爱和祝福。

(通讯员 刘振华)

把脉问诊送健康 中医科普入民心

近日,满硐镇卫生院志愿服务中心在郗鉴新村新时代文明实践站开展中医健康义诊和健康知识科普宣传。活动中,医生耐心细致地为每一位村民把脉、问诊,详细询问他们的身体状况、生活习惯等,并根据诊断结果给出个性化的治疗建议和健康指导。对于一些常见的慢性病,医生还现场开具了中药处方,方便村民及时就医取药。在科普宣传区,志愿者通

过摆放宣传展板、发放科普手册、现场讲解等形式,向村民普及中医养生知识、常见疾病的预防与治疗方法等。医护人员还现场演示了一些简单易行的中医保健手法,如推拿、按摩、艾灸等,并指导村民们如何正确操作。村民们听得认真、学得投入,不时向医护人员提出自己的疑问,医护人员都一一耐心解答。

(通讯员 吴秀菊)

护员工的合法权益,关注员工的职业发展、薪酬福利等问题,为员工提供公平、公正的发展环境,构建了和谐稳定的企业劳动关系。

三、推动人力资源与政工工作深度融合,实现协同发展

人力资源管理与政工工作虽然职能不同,但目标一致,都是为了促进企业的发展。积极探索两者的融合路径,实现协同发展。在人才培养方面,将思想政治教育纳入员工培训体系,培养德才兼备的高素质人才;在绩效考核中,增加对员工思想政治表现、团队合作精神等方面考核内容,引导员工树立正确的工作态度和价值观;在企业文化建设中,通过人力资源管理的各项措施,如激励机制、晋升通道等,将企业文化理念转化为员工的实际行动。通过两者的深度融合,不仅提升人力资源管理的效能,也增强政工工作的针对性和实效性,为企业的发展提供了强大的动力支持。

在国有企业的发展历程中,只有不断创新人力资源管理模式,强化政工工作引领,推动两者深度融合,才能激发企业的发展活力,凝聚发展合力,实现企业的高质量发展。(济宁能源发展集团有限公司 殷磊)