

引入第三方调解制度成效明显

天津医疗纠纷降六成

本报讯(记者姜明)为减少医疗纠纷的发生,天津市引入第三方调解制度,取得明显成效。(天津市医疗纠纷处置办法)实施一年来,全市三级医院共发生赔付的医疗纠纷324件。2009年2月至2010年1月,天津市医疗纠纷发生数量和赔付金额与去年同期相比,分别下降了62.4%和61.2%,调解成功率达到86%。

医患纠纷一直是社会公众关注的问题,为有效解决这一问题,天津市于2009年颁布了

《天津市医疗纠纷处置办法》,设立专业性的市医疗纠纷人民调解委员会。该委员会隶属天津市司法局,由具有临床医学、药学、法学等方面资质的人员组成,与卫生局没有隶属关系。医疗纠纷人民调解委员会向司法局备案,其工作经费和人民调解员的补贴费用由财政保障。医疗纠纷人民调解委员会不收取费用。

与过去实行的两种医疗纠纷调解模式相比,医调委作为独立第三方在调解中的优势显而易见:如过去调解组设在卫生行政系

统的模式有“父子关系”之嫌;而以保险公司为主持的调解则因其是赢利性企业,难免以追求利益最大化为目的,将少赔付作为它的追求。因此,它们的公正性并不能完全获得公众的认可。

而天津市在解决医患纠纷中引入人民调解机制,充分体现了第三方的独立和中立,为公正处理医患之间的矛盾打下了坚实的基础。《天津市医疗纠纷处置办法》还将绝大部分医患纠纷交由医调委解决。根据其相关规

定,索赔金额低于1万元的,医患双方可以自行协商解决;索赔超过1万元的,医患双方无权自行解决,必须向医疗纠纷人民调解委员会申请调解或向人民法院提起诉讼。如果医患双方自行解决,将对医疗机构考核实行一票否决制,并追究医院责任。

据了解,第三方调解机制就像为医患双方建立起一片缓冲带,从而为解决纠纷创造更多的转机。自引入第三方调解机制以来,最明显的就是“闹医院”、“闹卫生局”的人少了。患者对于医调委的成立和纠纷的解决也表示认同,认为是为百姓讲理搭建了一个新平台,使调解的公正性有了保障。而卫生行政部门则通过医疗纠纷信息和分析情况反馈,掌握了第一手医疗安全资料,为制定加强医院管理政策提供了依据。

目前,天津第三方调解机制在医疗纠纷解决方面取得的成功经验引起了社会的广泛关注。卫生部有关人士程来津进行专题调研,迄今有20多个省市区到该市“取经”。

服务基层能力凸显 运行活力明显提高

——我国基层医疗服务体系建设步伐加快

正在紧锣密鼓地展开。2009年,中央安排了200亿元投资,启动了986个县级医院,3549所中心乡镇卫生院,1154所社区卫生服务中

心建设,已有45%的项目完工并投入使用。此外,各地还筹集201亿元建设了1万余个各类医疗机构以及近7万个村卫生室。目前,全国所有地级以上城市和93%的县级市开展了社区卫生服务,打造方便、快捷、优质的“健康服务圈”。

2010年,为进一步加强基层医疗卫生机

构建设。中央将在2009年基础上,再支持830个左右县级医院(含中医院)、1900个左右中心乡镇卫生院、1256个左右社区卫生服务中心和8000个以上村卫生室建设。

“过去医院不分科,只能看些小病。现在科室齐全,连静脉曲张这些比较复杂的手术也可以做了。”在河北省内丘县金店镇中心卫生院,院长王增辰兴奋地说起与城市医院对口帮扶后卫生院的变化。

在国家的大力鼓励和提倡下,大医院对

县级医院的技术和人才帮扶正在各地积极开展。目前,全国共有1091家三级医院与2184家县级医院结成了对口支援关系。北京大学第一医院对口支援密云县医院以来,帮助县医院完成了骨科、心内科等重点专科的建设,5年间共派出专家140人次,完成手术600余例,并为医院培养了27名学科带头人。

国务院办公厅印发的《医药卫生体制五项重点改革2010年度主要工作安排》明确,今年全国将重点巩固和完善900个三级医院与2000个县级医院长期对口协作关系。加强县级医院医疗卫生人才培养,安排6000名县级医院骨干人员到三级医院进修学习,并开展专科方向的住院医师规范化培训。

人才问题是基层医疗卫生机构发展的“瓶颈”。有了好的硬件,没有人才,照样不能为基层百姓提供基本医疗服务,也无法从根本上解决“看病难”的问题。

近年来,各地通过培养培训、定向招聘、对口支援等多种形式补充和提高基层卫生服务能力,累计为乡镇卫生院招聘执业医师14170人,培训乡村和城市社区卫生服务人员98万人次。2010年,全国计划再为乡镇卫生院招聘执业医师1000人,在岗培训乡镇卫生人员12万人次,村卫生室卫生人员46万人次、城市社区卫生服务人员5.3万人次。(执笔记者张乐;参与记者巩志宏、叶建平、朱旭东、曹健、吕雪莉)

(据新华社杭州5月24日电)



重庆民企招聘会遭遇冷场

5月21日,重庆市“2010年民营企业招聘周渝中专场招聘会”在观音岩举行,到场民企共提供1600余个岗位,而前来求职者只有500多人,不及招聘岗位数的三分之一。这样的人才供需差距,在近年的招聘会中实属罕见。

越卓 摄

有人算了这样一笔账,冯振波带电班每年带电作业可增供电量3000多万千瓦时,20年下来,相当于增加工业产值24亿元。而带领着11名班员创造了这个业绩的核心人物,就是班长冯振波。

千里供电大动脉的忠诚卫士

——记全国劳模、国家电网福建省福州电业局送电部带电班班长冯振波

本报记者 吴泽思 本报通讯员 林梦婕



福建省电力公司副总经理、福州电业局局长段志刚向冯振波送上鲜花祝贺他载誉归来

陈德钧 摄

“他不是没有机会离开,而是因为他是实实在在地干一行爱一行。”

冯振波说:“当电网遇到危急情况时,经过自己和伙伴的努力,可以避免大面积停电。每当想像着万家灯火的安宁,就很有成就感,觉得这是男子汉的事业!”

“师傅,我上!”这是冯振波当学徒时说的最多的一句话。一座,古福线一座20多米高的克林姆林宫型铁塔急需带电整座更换,技术难度较大。当时福州只有这一条220千伏双回路输电大动脉,如果停电施工,就意味着整座省城将停电。紧要关头,冯振波主动请缨,拿下了这个一般人不敢揽的“瓷器活儿”。而他也由此开始崭露头角。1998年,冯振波挑起了带电班班长的重担。

2008年年初,闽西北电网遭遇历史罕见的覆冰灾害,一座座大山被冰雪覆盖,漫山遍野的线路、铁塔都结了厚厚的冰。冯振波两进灾区,抗冰斗雪,日夜抢修。在爬雪山时,双脚冻得全部肿了起来,脚趾甲里全是淤血,可是

为了早日让灾区群众用上电,他全然不顾这些,完全忘我地投入到抢修中。

经历了整整11个逆风而出的清晨与踏雪而归的夜晚,冯振波完成了浦城电网生命线——童九线的抢修。送电那天冯振波第一次仔细留意了这座山头的风景。当朝阳穿过一缕缕的白云升起来时,冰雪覆盖的山与树,被照得晶莹剔透。冯振波说,那是他看过的最美的风景。

悬崖花枝俏

“无限风光在险峰”,攀登与翻越,始终是冯振波人生的关键词。由于初始学历低,为了弥补这个短板,冯振波亦是不停地攀登、翻越,理论知识与科技创新上的一座座高峰。

许多人都觉得带电线路工只不过是一线工人,是靠一双手与两条腿吃饭的,不需要太多的文化。可是冯振波却不这么认为,他说这是老观念了,未来电网发展必然要走智能化道路,输变电带电作业是电网核心技术,更是

需要靠知识与创新来提高效率,与国际接轨。

工作以来,不管多忙,冯振波总能挤出时间钻研专业技术,像海绵吸水一样不知疲倦地攫取着文化知识。他利用业余时间学习了大量的送电线路及带电作业的书。在他家里,有间十几平米的书房,里面除了一张电脑桌与一张床,便是一堆堆、一叠叠、一坐坐的书、文件、资料。他常常看看累了,便躺到床上休息一下,起来又继续看。通过自学,他不仅取得了“输配电工程”专业的大专文凭,还通过了“高压线路带电检修高级技师”的技能鉴定。

“文武双全的金牌带电工”这是大伙对冯振波的称赞。

“班长学习的劲头很高。”这是冯振波的徒弟郑孝干对他的评价。从郑孝干的宿舍可以看到办公室,经常过了下班时间,他还看到班长在办公室里查资料,写东西。“我当时就很疑惑,我们是一线班组,哪有什么文案工作要做啊。”郑孝干说。终于有一次他好奇地跑到办公室问班长在做什么。冯振波看着这个毛头小伙,笑了。他说:“突然来灵感,想到一个新的带电作业方法,得把思路整理一下,写出来。虽然现在不一定用得着,但有备无患嘛。”

正是靠这种不断地学习思考、总结创新,近年来,冯振波主持并参与了十多个大型复杂带电作业项目,最大限度地实现了电网的不间断供电。值得一提的是,冯振波创立的“振波安全系数”,不仅涵盖了《带电作业标准指导书》和《带电作业项目危险点预控措施》的内容,还包括各种工器具革新和正确使用

创新是一份沉甸甸的责任

——访中国南车董事长赵小刚

■新华社记者 齐中熙

宽敞、明亮、一尘不染的厂房、自动化的加工设备,一辆辆时尚的高速动车组就在这里诞生。

这里是中国南车四方股份公司高速动车组生产车间,也是世界上最大的高速列车生产基地。这里生产出的高速动车组,已经在高速铁路上安全运行超过1000万公里,不但创造了世界上运营速度最高的纪录,而且安全可靠性能达到世界最高水平。

从一个“小作坊的集合”到拥有世界先进技术的现代化大生产,用中国南车董事长赵小刚的话说,创新给了南车发展的不竭动力,更是一份沉甸甸的责任。

2004年,中国南车决策层决定将四方股份作为中国南车进行产业结构调整的首个一级子公司。在产品上把老旧的能耗高、排放大的老型内燃机车淘汰,转而生产市场需要的新型动车组和城轨地铁车辆;在产业结构上将相关辅业全面剥离出去,进行市场需求型结构调整。

正是这次战略调整为四方股份换来了全新的发展空间。公司抓住引进消化吸收国外高速列车先进技术的历史机遇,顺利引进了时速200公里及以上动车组技术,并在很短的时间内掌握了动车组的设计、制造、质量控制、试验检测等技术。

2007年12月,完全自主研发的中国首列时速300—350公里动车组在南车问世,使我国成为世界上第四个能够研制300公里以上速度级动车组的国家。

拥有一代,研发一代。在成功打造300公里时速等级动车组后,中国南车没有停留,又将目光投向更高的目标:研制时速380公里动车组。

“新一代CRH380A型动车组,运行时速达到380公里,试验时速超过400公里,接近飞机的低速巡航速度,其面临的气动环境极其复杂。与航空相比,因为它还要面对地面气流的扰动,两车交会时车体的激荡以及车体通过长大隧道时气流的变化,因此高速列车的外形设计比飞机更富有挑战性。”赵小刚说。

在系统研究各设计要素和不同线路条件的基础上,通过对比分析,技术人员设计了20种列车头型设计,综合分析技术性、文化性和工程可实现性,并通过三维流场数值仿真分析和多目标优化,确定了5种备选头型,进行了17项75次仿真计算。

加快经济发展方式转变·访谈录

冯振波开始,福州电业局还会涌现出更多的全国劳模!”话语中流露出的除了一份自信,还有一份感慨。

作为大型国有企业,近年来,福州电业局工会深刻意识到,要提高企业的核心竞争力,人才是关键。为更好地激励员工爱岗敬业、创新进取,福州电业局在这方面出台了相关政策与激励措施。

2007年福州电业局出台了《员工职业发展通道管理办法》,设立了“管理”、“技术”、“技能”、“劳模”四个通道,并按照不同专业的不同业务技术水平设立5个级别的人才序列,不同的人才序列相对应享受不同的薪酬待遇及保险福利待遇。根据该《办法》,冯振波的岗级由13级一跃升到了19级,相当于该局副局长的待遇。同时,还有数十名一线员工也都据此提升了岗级。这大大激发了该局员工立足本职建功立业的热情。

与此同时,福州电业局还在员工中积极倡导劳模精神,选树先进典型,在全局上下形成学习劳模、爱护劳模、争当劳模的氛围。2004年4月12日《工人日报》头版刊登了《金牌工人许振超》一文,这是中央人才工作会议后推出的第一个典型,又是产业工人的杰出代表。福州电业局在两天后立即开始组织全局职工向许振超学习活动。此后五年,福州电业局每年都召开一次学习劳模精神座谈会,一直没有间断。

福州电业局还在全局范围内开展“大培训、大练兵、大比武”活动。从2008年开始与福州市劳动和社会保障局、总工会、团市委共同举办“海西·榕电杯”技术技能竞赛。优胜者不仅可以被授予“福州市技术能手”称号,还可以获得参加上一级竞赛的机会。

在福州电业局的悉心培养与引导下,近年来,该局涌现出了包括冯振波在内的各级各类劳模共50人,各级各类专家人才48人,其中仅一个冯振波带电班就现出了4名劳模与技术能手。



冯振波在工作现场 陈燕 摄