



党建领航 铸就一流

齐鲁医院谱写以高质量党建引领高质量发展新篇章

□山东大学齐鲁医院党委书记 陈鑫



135年来，山东大学齐鲁医院始终与国家同呼吸、共命运，在“博施济众、广智求真”院训精神指引下，为护佑人民健康不懈奋斗。作为国家卫生健康委委属（管）医院，首批委省共建综合类国家区域医疗中心牵头和主体建设单位，山东大学齐鲁医院（以下简称“齐鲁医院”）始终着眼于国家战略和时代需求，锚定“打造国内一流、国际知名高水平研究型医院”的目标，以医疗立院、学科强院、人才兴院、依法治院、党建统领五大发展战略为引领，深化党建业务融合，构筑以高质量党建引领高质量发展的“齐鲁范式”，荣获首批“全国公立医院党建示范医院”称号。

党建领航 政治引领把舵定向

加强公立医院党的领导是推动医院高质量发展发展的政治保障与核心动力，更是确保公立医院改革发展方向正确、各项决策部署落地见效的根本保证。齐鲁医院党委始终秉持“以高质量党建引领医院高质量发展”理念，全面落实“把方向、管大局、作决策、促改革、保落实”职责，通过强化各级党组织战斗堡垒作用和党员先锋模范作用，为医院发展定调指路。

在2021年医院第二次党代会上，医院党委明确提出从2021年到本世纪中叶“三步走”战略安排，确立“让患者有尊严地治疗、让医务人员有尊严地工作，打造让党和政府放心、人民满意、受社会尊敬的医院”的办院愿景，坚定了实现超常规、跨越式、高质量发展的“齐鲁道路自信”，开启了医院突飞猛进发展的新篇章。

围绕国家医学中心这一“国之重器”建设，医院党委创新实施“揭榜挂帅”机制，肩负起山东省医疗卫生领域国家级战略平台建设重任。2024年，医院在国家三级公立医院绩效考核中再创佳绩，连续三年稳居A++最高等级，体现疑难危重症救治能力的病例组合指数（CMI）跃居全国第三，门诊满意度斩获满分，综合医院“省考”排名均为全省第一。

激发活力 组织建设强基赋能

基层党组织建设是激发医院内生动力和创新活力的根基。齐鲁医院牢固树立“一切工作到支部”的鲜明导向，通过党

建示范创建和质量创优活动，打造培育“样板支部”和“五星支部”，不断增强党支部组织力与战斗力。

在队伍建设工作中，医院党委大力实施“双带头人”培育工程，重点选拔党性强、业务精、有威信、肯奉献的临床医技人才担任党建工作骨干。同步完善《山东大学齐鲁医院党支部建设规范提升考核办法》《山东大学齐鲁医院基层党建工作经费管理办法》《山东大学齐鲁医院关于建立院领导联系临床科室制度的实施办法（修订）》等基层党建制度体系，从基本工作、基本制度、基本能力入手，构建“常态化考核一整顿一提升”机制，推动党支部标准化、规范化建设全覆盖。

在规范建设的基础上，医院创新“互联网+党建”工作模式，依托“灯塔一党建在线”“学习强国”等网络平台打造线上学习阵地，将业务工作热点、难点作为党建工作的重点、切入点，促进党建业务深度融合。同时建立健全“双培养”机制，重点吸收医疗专家、学科带头人、青年骨干及海归人才加入党组织，通过设立“党员先锋岗”“党员责任区”及志愿服务等形式，引导党员在健康中国战略实施、医院改革发展中冲锋在前，切实发挥先锋模范作用。

党管人才 构筑发展坚实支撑

发展是第一要务，人才是第一资源。

医院党委高度重视干部人才队伍建设，不断深化干部管理体制机制改革，通过顶层设计优化，育引机制创新，全面提升人才队伍建设质效。

树立正确选人用人导向。医院党委坚持“忠诚、干净、担当”的好干部标准，着力优化干部队伍年龄与知识结构，5年来完成机关处室负责人，临床业务科室负责人、病区及亚专业负责人、科级干部等600余人次的干部选拔调整工作，调整后的机关处室和临床业务科室主要负责人平均年龄均低于50岁，推动干部队伍向年轻化、知识化、专业化跃升。为储备未来领导，医院党委前瞻性推出“主任助理”机制，已先后选拔90余位平均年龄低于40岁的优秀人才担任，为学科发展注入创新活力。

在“人才兴院”战略的驱动下，齐鲁医院形成“专班工作、体系育才、经费支持、服务保障、柔性引才、一事一议”的全链条人才工作方针，重点育引国家级高层次人才人才与省级领军人才，打造“高、精、尖、缺”人才蓄水池。现有院士等国家级高层次人才人才35人次、省级人才266人次，通过“院科联动”“开放引才”等创新模式，青年人才规模持续扩大，自2020年底成立博士后科研工作站以来，累计招收博士后突破300人，其中9人入选国家博新计划，正加速实现从“人力资源大院”向“人力资源强院”的跨越。

公益担当 践行医者初心使命

医院积极承担社会责任，始终以守护人民健康为己任，在突发公共卫生事件中勇当“逆行者”。在抗洪抗震等关键时刻，齐鲁医院人一次次奋勇前行，以医者丹心熔铸家国情怀，在大战大考中彰显了“忠诚、执着、朴实”的齐鲁精神。

作为“国家队”医院，积极推动优质医疗资源均衡布局和下沉基层，实现分级诊疗合作单位覆盖山东省16个市，试点建设多家转诊会诊服务中心，牵头成立52个专科联盟。特别是我院输出共建的齐鲁医院德州医院，经过技术、管理、品牌等方面的同质化管理，“国考”成绩等次由B++跃升至A+，跻身全国三级综合医院前10%，医疗服务保障能力实现质的提升。此外，医院每年组织大批专家深入偏远地区开展义诊，为群众免费送医送药；通过精准派遣专业帮扶团队，在新疆、西藏、贵州、陕西等地开展技术支援、人才培养与文化传承，推动当地医疗水平提升与民族团结进步。

站新的历史起点，齐鲁医院将继续以高质量党建为引领，不断创新公立医院管理模式和服务举措，为人民群众提供更加优质、高效、便捷的医疗服务，在服务健康中国战略中展现“国家队”医院的责任与担当。

山东众城

创新赋能安全防线 筑牢金融安全基石

□王群

在全国安全生产专项整治深化推进的关键阶段，山东众城保安服务有限公司（以下简称“山东众城”）以国企担当锚定安全坐标，将创新基因注入武装押运全链条，构建起具有行业示范价值的现代化安全保障体系。作为区域金融安全护卫的“主力军”，山东众城通过制度创新、队伍淬炼、科技赋能三重突破，实现连续多年安全生产“零事故”、款箱交接“零失误”，为武装押运行业高质量发展树立标杆。

党建引领 构建全链条治理体系

山东众城党委将安全生产作为“国之大者”扛牢政治责任，紧扣国家《安全生产法》要求及省市专项部署，构建闭环治理框架。由党委书记挂帅的专项指挥领导小组，统筹安全、联络、保障职能模块，将器械管理、任务分配等流程纳入标准化管控体系，形成党委统筹、部门协同、全员参与治理格局。

科技赋能让安全防线更智慧。山东众城搭建的大数据平台，已实现对聊城市多处银行网点、学校、医院的24小时联网监测，通过AI视频分析、智能报警联动等技术，上半年累计预警处置多起可疑情况。采用“四不两直”工作法开展隐患排查，现场整改车辆安全、装备维护等多项问题，以“零容忍”态度筑牢风险防火墙。

实战化演练 淬炼精锐之师

“押运队员的每一秒反应，都关系着人民财产安全。”山东众城以“铁军标准”推进队伍建设，创新培养模式。2025年上半年，公司委班子带队开展专业培训及实战化演练，覆盖款箱交接、车辆迫停等各类场景，队员应急处置考核通过率达100%。

分级响应机制激活应急神经末梢。山东众城建立三级应急处突体系，每季度开展综合演练，模拟盗抢、火灾事故等极端情况，确保队员快速响应处置。上半年召开专题会、案例研讨及警示教育，推动形成“人人都是安全员”的责任生态。

科技强安 与长效治理双轮驱动

面对智慧押运发展趋势，山东众城将大数据、物联网技术深度融入管理流程。安全运营平台实时监控多辆押运车及队员动态，通过GPS轨迹追溯、器械智能柜管理系统，实现全要素数字化管控，调度效率提升40%。针对关键岗位，引入专业认证体系，联合消防救援部门开展应急演练，员工安全资质持证率达100%。

跨部门协同构建大安全格局。山东众城与多方建立“四方联动”机制，上半年开展普法进社区活动，向公众普及防抢防盗知识。严格落实“四不放过”原则，对隐患整改实行闭环机制，山东众城董事长杜军表示：“我们以‘小企业大作为’的自觉，将安全防线延伸至社会治理末梢。”

从传统押运到智慧安防，山东众城以创新为桨、实干为帆，在守护城市金融安全的航程中勇立潮头。

山东省产业工人队伍建设改革

山东省国防机械电子工会

“四个聚焦”

锻造高素质产业工人队伍

近年来，山东省国防机械电子工会紧紧围绕推进国防机械电子行业高质量发展这一根本任务，以培养锻造一支与发展新质生产力需要相匹配的产业工人大军为目标，着眼于“四个聚焦”破解难题，扎实推进产业工人队伍建设改革提质增效。

聚焦凝心铸魂 突出党建引领“向心力”

用科学理论武装职工。以“凝心铸魂跟党走 团结奋斗新征程”为主题，组建国防机械电子行业劳模工匠宣讲团，广泛开展“职工讲堂”“产改政策”等系列活动，线上线下宣讲1000余场次，覆盖职工5万余人。通过座谈交流、云端课堂、知识竞赛，引导产业工人坚定不移听党话、跟党走。用理想信念引领职工。深化“中国梦·劳动美”宣传教育，承办“劳模工匠进校园 同上一堂思政课”大国工匠、省级示范宣讲10场次，做实中国工人思政课。编辑制作“向最美劳动者致敬”宣传片，用典型事迹、感人故事营造劳动光荣、创造伟大社会氛围。用先进文化培育职工。持续擦亮“工”字系列职工文化品牌，开展“阅读经典好书 争当时代工匠”主题阅读，举办征文、书法、摄影、乒乓球等比赛，挖掘精品短视频《浪花行动》《码出热爱》在中工网展播。

聚焦建功立业 打造人才高地“支撑力”

广开赛事练兵技能。“以赛促学、以赛促练、以赛促用”，累计举办省级劳动和技能竞赛100项，带动各级开展各类竞赛超1000项。连续3年承办全国大赛，我省选手均获得第一名的好成绩，练就担当强省建设重任的一流产业工人队伍。培育工匠储人才。连续两年承办山东省数字赋能高质量发展职工创新大赛，覆盖智能制造、人工智能和数字创新等10多个关键领域，参赛职工达20余万人次。突出“高精尖缺”工匠人才培养，形成省级、市级、行业、企业四级工匠培育体系，培育行业工匠85人、齐鲁（大）工匠58人，带动各级培育各类工匠4000余人。搭建平台助成长。围绕培育壮大战略性新兴产业，成立行业首家数字技术工匠学院，依托大型头部企业、职业院校等重点扶持建立12家行业工匠学院，搭建起本科、高职、中职、企业人才全链条成长途径，培训各类人才5万人次，2家工匠学院获全国总工会重点支持。

聚焦赋能提效 找准创新创效“攻坚力”

搭建“跨企业”协同创新平台。50多家企业联合成立全省国防机械电子行业劳模和工匠人才创新工作室联



第八届山东省职工职业技能大赛人工智能训练师赛项在济南举办

盟，举办交流活动150余次，6844个创新项目累计创效34.5亿元，潍柴控股集团、上汽通用东岳汽车等企业在跨产业协同中实现倍增发展。搭建“跨领域”协同转化平台。设立山东省职工创新创效服务基地国防机械电子工作分站，集聚全行业各领域创新资源，定期开展创新成果发布、技术交流、成果转化等活动，80多项创新成果实现站内转化，收益达3000万元。搭建“跨部门”协同竞赛平台。建立国防机械电子工会与有关部门、协会联席会议制度，持续开展优秀创新成果、创新工作室、创新班组、全员创新企业竞赛，培育50个创新工作室，带动各级创建创新工作室1000余个，推动创新班组技术革新15万多项。

聚焦建会强基 筑牢幸福之家“保障力”

促建会。引导10个市成立国防机械电子行业工会，在产业比较集中的6个县（市、区）成立工会联合会，把中小微企业凝聚到工会组织中来。滕州市机械电子工会联合会成立后，已承办2届全国数控机床大赛选拔赛，连续4年承办省级数控机床大赛。促强会。争取专项建设资金，广泛开展新时代职工之家建设活动，推动460多家企业工会实现提档升级。山东航天电子技术研究所、滨州渤海活塞等入选全省“十佳职工信赖职工之家”。促兴会。联合山东铁塔公司等等在11市34家工会驿站设置45个电动车换电柜设施，为快递小哥等新就业群体提供换电服务超5万次。推动行业企业、单位新建心理服务站、工会妈妈小屋、职工书屋等服务阵地2000多个，国防机械电子行业基层工会活力和凝聚力得到极大提升。

山东省冶金工会

点燃“五把火”

助力产业工人由“工”到“匠”

山东省冶金工会认真落实产业工人队伍建设改革各项部署，按照“试点先行、经验推广、全面深化”工作思路，紧扣全省冶金行业高质量发展新要求，通过点燃思想铸魂、技能强基、创新驱动、成长发展、服务暖心“五把火”，推动全行业产业工人队伍素质整体提升。

点燃信念之火 凝聚奋斗共识

建阵地。用好“山东冶金工会”微信公众号平台，推进党的创新理论进企业、进车间、进班组，切实把职工思想和行动统一到党中央决策部署上来。组队。组建劳模宣讲团，挖掘劳模工匠奋斗故事，用“身边事”教育“身边人”，李仁壮、刘文凭等一线宣讲员入选省委讲师团，获国家级、省级宣讲奖项5项。亮品牌。打造冶金工会“微宣讲”品牌，建立宣讲阵地2300余个，开展微宣讲7000余场次，让职工宣讲覆盖到每个班组和职工。

点燃劳动之火 锤炼过硬技能

构建一体化产业工人技能素质提升模式，多途径推动产业工人有本领、善作为。打造数字赋能平台，建成“冶金云课堂”，推广在线技能练兵，职工参与率95%以上。打造竞赛提技平台，开展“聚力强省建设·建功高质量发展”创新创优劳动竞赛20项，培育602名一线班组长，5名职工进入首届全国“红旗杯”班组长大赛钢铁行业前十名。打造学习培训平台，构建“1+N”工匠学院建设体系，成立5家“山东冶金工匠学院”，山东钢铁工匠学院、山东黄金工匠学院获省总工会重点支持，积极推进工匠培训站（所）建设，为工匠培训学习、技能提升、创新创效提供有力保障，众多产业工人实现了从普通工人到技术骨干的华丽转变。

点燃智慧之火 激发创新创造

联盟汇合力，成立冶金系统劳模和工匠人才创新工作室联盟，联合省国机总工会成立产业链创新工作室联盟，实现冶金机械行业上下游企业互促共进、抱团发展。创新谋发展，落实“鲁新杯”全员创新竞赛要求，3年来选树行业全员创新企业20家、创新工作室86个、创新成果163项，入围省级创新创效竞赛28项，全行业职工创新改善项目达25.7万项。典型作示范，积极推动行业内的全员创新企业发挥示范引领作用，开展跨行业、跨领域的互学共促，“劳模工匠助企行”“劳模工匠进校园”等活动，不断提升行业创新力。

点燃希望之火 赋能全面成长

破解影响产业工人发展的关键问题，完善产业工人成长成才体系，畅通产业工人职业发展通道。打通职工职业发展通道，引导行业企业通过竞争上岗、序列转换等方式打破职工身份界限，山钢股份76名操作序列人员走上管理技术岗位。健全技能导向激励机制，引导企业建立技能人才自主评价体系，建立以技能为导向的激励机制，在关键岗位使用工匠人才。选树行业典型73人，培养中国质量工匠2人、全国机械冶金建材行业工匠8人、齐鲁（大）工匠32人、省冶金工匠28人。提升产业工人地位待遇，扩大一线职工在会员代表和职工代表中的比例，在全行业开展“一线推优入党”活动，提名优秀职工兼任企业工会副主席，推举一线职工参选省冶金工会五届常务委员会委员。

点燃幸福之火 传递人文关怀

保障民主政治权益，深化企业民主管理，每年开展全省冶金行业职工代表提案竞赛，遴选优秀提案参加省级决赛。在山铝公司试点“一样本两指引”，指导行业企业依法签订集体合同，不断规范协商程序和内容，构建和谐劳动关系。保障劳动经济权益，确保技术工人待遇与其专业技能和贡献相匹配，实现技能等级与薪酬挂钩，技高者多得。山钢股份健全人才激励保障机制，在推行工资总额决定机制的同时，向一线脏苦累岗位倾斜，最大限度保护一线职工利益，对优秀职工创新项目提高奖励至30万元，极大鼓舞了职工创新创效的积极性。



“中国梦·劳动美——凝心铸魂跟党走 团结奋斗新征程”山东省劳模工匠示范宣讲活动冶金专场在烟台举办