

上海首个综合三甲医院患者委员会成立

尝试医患沟通新模式，共同营造良好医疗环境

本报讯 (首席记者唐闻佳 通讯员袁蕙芸)医院内部不断改善服务,却也时不时还有人抱怨医院“门难进,脸难看,事难办”。

“20多年前,我怀孕时得了妊娠糖尿病,当时没人告诉我应该注意什么,9斤多重的女儿出生后,我就得了糖尿病……好在经过仁济医护团队的精心治疗,我穿戴上了瞬感动态血糖仪,每天随时测量血糖控制饮食,可以和正常人一样工作和生活。”

记者了解到,仁济医院首批患者委员会成员从多位报名者中产生。首批成员六名女性,一名男性,年龄最大76岁,最小38岁。

患者委员会成员任期三年。昨天他们举行了首次工作会议,讨论患者委员会章程和明年工作计划。

患者委员会成员任期三年。昨天他们举行了首次工作会议,讨论患者委员会章程和明年工作计划。

仁济医院党委副书记顾建颖说,成立患者委员会旨在尝试医患沟通新模式,搭建患者与医院沟通的多渠道平台,进一步完善患者、医院、社会三位一体的医疗体系。

这并非医院首次请患者参与医院管理。2014年,上海第一妇婴保健院成立全国首个患者委员会,时任院长段涛还在个人公众号上发出患者委员会组建公告。

上海一妇婴的患者委员会被赋予的权力不少,成员可随时到病人任何部门或角落“检查”,在不牵涉病人隐私和运作保密信息的情况下,医院的各种信息都尽可能向患者委员会公开。

昨天,记者也从一妇婴了解到,该患者委员会即将迎来第二届委员,明年上半年正式到位。

“月亮”和“六便士”哪个对年轻人成才更重要?一场特殊辩论由此展开 让政策制定者换位倾听青年烦恼

■本报记者 沈淑莎

一边是上海微小卫星工程中心的五位青年科技工作者,一边是制定人才政策的上海市科委发展计划处五位公务员。日前,双方围绕着“当下,青年科技人才成长的关键是自身努力还是政策环境”这一主题,开展了一场特殊的辩论赛。

“政策固然重要,但只是‘1’后面的那些‘0’,而关键的‘1’,是青年科技人才自身的努力。”这是正方一辩王晶首先亮出的观点。

“当下人工智能和信息潮叠加,科研不再靠单打独斗,好政策能让一大批年轻人安心科研,促使他们早日成才。”作为反方的科研青年们随即“回击”。

不可否认,年轻人成才既需要“月亮”,也需要“六便士”。为此,市科委先后推出“启明星计划”“扬帆计划”等一系列人才计划,助力年轻人成长;同时修订成果转化条例,提升科研人员收入。

这些政策能否满足现在科技人才快速集聚、年轻人快速成长的需求?现实中,科研青年究竟还需哪些支持?市科委干脆请来上海微小卫星工程中心这支平均年龄仅33岁的团队,一场交锋相对的辩论由此展开。

“国家队”平均收入低于市场水平

“我们这里有许多‘四无’小哥哥,工作两三年,到了能挑大梁的时候就跳槽走了,我们只能再招新人。”反方一辩王磊开场不忘“自嘲”。

“四无”指的是无钱、无房、无车、无老婆,在微小卫星工程中心,一名硕士生入职后月薪到手六七千元;一位有着十多年工作经历、熟悉算法模型、亲历过一两个型号的“熟手”,月薪才一万出头。

作为航天“国家队”,上海微小卫星工程中心成立15年以来已成功发射41颗卫星,可员工收入却低于同等学历在市场上的水平。反方五辩唐艺说,她的表弟本科毕业后去了一家互联网公司,年薪40万元。

王磊透露,尽管单位员工可以申请人才公寓,但从申请到入住,一般需要两年,在单位附近租一套一居室的房子,每月房租也要两三千元。

为提高科研人员收入,《上海市科研计划专项经费管理办法》2016年修订实施,在全国率先将科研劳务费占资助总额比例由原来20%提至30%,并加大了对基础类



上海正成为青年人才集聚地,上海微小卫星工程中心就是缩影。图为团队青年成员在交流太阳系小行星探测方案。本报记者 袁婧摄

项目或课题的经费支持力度。目前在微小卫星工程中心,部分课题劳务费资助比例可达50%。

即便如此,青年人还是不愿松口。究其原因,要拿到这笔收入,得先有课题。可许多科研人员完成单位任务已经是“5+2”“白加黑”,很难有精力再做课题。

人才“天梯”日益拥挤,扩容势在必行

上海微小卫星工程中心目前有员工600多人,平均年龄33岁,之所以能吸引到这么多年轻人,一个很重要的原因是机会多、发展空间大。一进单位就挑重担的不在少数,不少人年纪轻轻已是卫星的型号总设计师、副总设计师,30岁以下的副主任设计师更是比比皆是。

从唐艺的讲述中不难发现,一批重大科技攻关项目的实施,让青年人成才的时间提前了。

上海市委组织部人才工作处处长贺莉说,每年最头痛的就是“青年拔尖人才”的评选,“看简历,700多个候选人个个拔尖,最终

只有45人入选,太难挑了。”这一现状,让正方三辩王敏杰颇有触动。

他说,本以为上海已经为人才打造了一架从弱冠之年到不惑之年的成长“天梯”,经过“辩论”交流才发现,“天梯”正变得拥挤不堪。

2014年,市科委率先启动面向32周岁以下青年科技人才的“扬帆计划”,每年资助150人,每人资助10万元。2016年,该计划的资助规模和强度已经翻番,即便如此,仍满足不了上海优秀青年人才的需求,新一轮扩容势在必行。

记者从市科委获悉,不久的将来,“扬帆计划”资助人数和金额有望再扩大一倍;而面向35岁至50岁的“学科带头人计划”,正打算为42周岁以下年轻人新开辟一条“跑道”。

另据透露,市科技党委、市科委今年8月与上海地产集团签署战略合作协议,预计明年年底,科技人才的住房难题将有所缓解。

换位倾听,拓宽了思路也换来了理解

事实上,这场辩论重在倾听;政策制

定者们有了更多的换位思考,为人才政策的更新拓宽了思路;而年轻人则充分表达了内心需求,也收获了更多理解和激励。

“科技工作者还是要多点情怀,坐得住‘冷板凳’,不要过于热衷物质方面的追求,否则多大的房子才能装得下青年的梦想?”总结陈词中,正方五辩韩元建的发言赢得了热烈掌声。

“我们在抱怨待遇低、工作苦的同时,也应该问问自己,真的尽力了吗?”唐艺想起了她的导师,一位1961年投身航天事业、一直工作到70岁才退休的老前辈。

“导师六十多岁时还亲自带着我进靶场、调程序、一字一句改论文……老一辈航天人的奉献精神值得年轻人学习。”

王磊坦言,政府确实一直在优化政策环境,能够获得荣誉的,还是那些凭借自身努力做出优异成绩的人。当下,微小卫星工程中心也在推动军民融合技术融合。

而根据上海的成果转化新规,科研人员的报酬不低于成果转化净收入的70%,这一政策“指挥棒”将促成更多“纸变钱”。

厚植文化新优势 展现企业新作为

企业文化品牌建设的“嘉定样本”

“嘉定企业文化展”是全面展示嘉定企业文化建设成果与企业品牌形象的舞台,是培育践行社会主义核心价值观行动向全区企业从业者有效延伸的平台。活动每年举办,贯穿全年。11月28日,“2018嘉定企业文化展”闭幕式暨“艺企秀”企业职工才艺大赛决赛在远香湖畔的“最美图书馆”剧场举办。



▲图1:企业文化展闭幕式暨“艺企秀”企业职工才艺大赛

现场参演企业表示,嘉定企业文化展的“粉丝”很多,本次才艺大赛因为报名者众多,主办方做好协调,邀请未能参赛的员工来到了现场充当啦啦队,为同事加油打气。

为何一场企业文化活动能有如此大的吸引力?嘉定企业文化品牌建设究竟有怎样的魅力,由此可见一斑。

为响应市委、市政府提出的打响上海“四大品牌”战略,嘉定区委宣传部在区委、区政府的领导下,制定《嘉定区企业文化品牌建设三年行动计划(2018-2020年)》,推进嘉定“企业文化品牌”集群建设,针对“企业文化品牌建设”专项调研,举办“嘉定企业文化展”,全区近千家企业、10余万企业从业人员参与,打通了社会主义核心价值观落地企业的“最后一公里”。



▲图2:“精英跑”嘉定汽车行业接力邀请赛

嘉定区企业文化建设 有文化底蕴、文化底气、文化底色

具有比较深厚的企业创新文化底色。嘉定1958年就被命名为“上海科学卫星城”,2015年又被上海市委、市政府确定为科创中心重要承载区,当前正全力打造经济高质量、城市高品质、治理高水准的创新活力之城,努力提升城市能级和核心竞争力。嘉定集聚了中科院光机所等11个国家级科研院所、7所高校、50多名院士,人才总量超过30万。这些企业、院所创新文化根基深厚,营造了创新生态环境,形成了具有科研院所特色的创新精神财富。

具有领跑企业创新文化建设的底气。嘉定区具有浓厚的企业文化品牌建设氛围,营商环境良好。如前不久在酒泉发射升空的“嘉定一号”的研发企业上海欧科微航天科技有限公司,就以突破性创新研发实现了“科技报国”的企业愿景;“上海市企业文化品牌建设示范基地”上海新时达电气股份有限公司,自创办起就建设企业文化,以“面向世界、追求最好、永争第一”为企业精神,引领企业高质量发展。



▲图3:“嘉定一号”在酒泉发射中心升空

具有打响企业创新文化品牌的底色。嘉定区有不少重量级企业,正行进在从优秀企业文化走向卓越企业文化的路上。如上海联影医疗科技有限公司,以“求索、创新、激情、奉献、坦诚、包容、正直、担当”的企业精神为激励,引导职工共圆“健康梦”。近年来,嘉定区共有15家企业获评上海市企业创新文化品牌(示范基地)。

嘉定区企业文化建设 以文立企、以文兴企、以文联企

以文立企,建设担当重任的企业文化。今年5月,嘉定区组织开展了“嘉定工匠”评选与主题宣传活动,“上海工匠”李建钢荣获“嘉定工匠”终身成就奖,通过宣传不断放大嘉定工匠、凡人善举的光和热,锻造匠志、锤炼匠心、潜修匠技、传承匠德。9月,组织开展企业文化创新品牌(示范基地)展评,推介选树、集中展示发布了一批坚持文化创新、恪守工匠精神、勇于担当责任的企业文化品牌与示范基地,推动嘉定企业转型发展和科学发展,为嘉定打造创新活力之城贡献力量。

以文兴企,建设成就卓越的企业文化。今年11月,嘉定区举办“两新”组织运动会,活动充分发挥党建引领作用,101个“两新”企业、3222人次参赛,是嘉定区“两新”组织规格最高、规模最大、参赛面最广的综合性运动会,展现了奋发拼搏、积极向上的“两新”风貌。10月,国内汽车行业高端企业路跑赛——“精英跑”嘉定汽车行业接力邀请赛开赛,上海大众等40多家知名汽车企业精英团队参赛,做亮区域企业文化名片。“绿色骑士·悦行嘉定”企业员工骑行活动,引导企业员工积极参与绿色公益行动,培育了企业的社

会责任担当精神。



▲图4:嘉定区“两新”组织运动会

以文联企,建设相融共进的企业文化。

11月底,“艺企秀”嘉定区企业职工才艺大赛火热开展,生动展现企业家、企业员工的才艺风采及其背后的人格力量与梦想追求,形成了“百支队伍大竞技、百家企业大展示、百名员工共感受、社会各界齐参与”的良好局面。“发现企业之美”企业员工摄影大赛,用镜头捕捉记录不同行业劳动者最美瞬间,用企业职工视角、职工话语、职工情怀,讲好实现中国梦的企业责任、讲好践行中国梦的身边故事。“文化点点送”公共文化服务企业行,把公共文化服务送进企业,使企业文化品牌建设真正得人心、暖人心、稳人心。



▲图5:“发现企业之美”企业员工摄影大赛获奖作品

嘉定区企业文化建设 注重党建引领、文化引领、创新引领

注重党建引领,提升企业文化品牌建设的嘉定站位。嘉定区是国有、非公企业比较发达的城区之一。2017年,嘉定区规模以上工业企业实现总产值5919.9亿元,注册在嘉定的非公企业总数约12.3万家,税收贡献率为77%。为此,嘉定区加强三方面党建引领:引领新兴领域,加强对网络类、文创类、商贸类企业文化品牌建设的针对性、规范性和科学性指导;引领新一代员工,用新文化凝聚以高智商、高学历人士为主体企业的新力量;引领“创二

代”,推动企业文化从优秀走向卓越的目标和信念。

注重文化引领,丰富企业文化品牌建设的嘉定内涵。

嘉定是“红色文化”“江南文化”“海派文化”底蕴丰厚的城区。拥有1500年南翔双塔、“建筑文化”,800年孔庙的“教化文化”,嘉定古镇、南翔古镇的“江南文化”,吴蕴初为代表的“工业文化”,以60年前中国第一代国产轿车(凤凰牌轿车)诞生地为代表的“汽车文化”等。在优秀传统文化的滋养下,新时代嘉定企业文化品牌建设积极倡导“礼乐铸企”(雅昌艺术中心)“非遗传承”(四海茶文化)“以中国智慧做世界创意”(中广国际)等文化理念,打造嘉定“传承文化”品牌。



▲图6:“四海茶文化园”四叶草紫砂壶作品入展进博会

注重创新引领,增强企业文化品牌建设的嘉定活力。在2018嘉定区企业创新文化品牌(示范基地)中,有大众经济城、南翔智地图区、四海茶文化商业创意园区等企业集聚园区。嘉定区从实际出发,注重加强对企业园区的创新引领,以“园区文化”带动企业文化,赋予园区管理企业创新建设“园区母文化”,构建“园区+X”的企业文化品牌建设体系,充分联动全区企业厂区、园区、社区、楼宇、商圈、广场、文体场馆等城市空间,形成了“园区文化”带动企业文化建设的建设格局,进而为全力打造经济高质量、城市高品质、治理高水准的创新活力之城,努力提升城市能级和核心竞争力助力添彩!



▲图7:南翔智地图区