

十九载深耕心田，以仁术点亮希望

记山东省戴庄医院精神四科主任、医学博士崔健

褚思雨 通讯员 郭勇 周倩文 济宁报道

漫漫医者路上，山东省戴庄医院精神四科主任、医学博士崔健始终没停下奔跑的脚步，前进与坚守已成为他的习惯。多年来，面对精神疾病领域，这位年轻的副主任医师、医学博士始终保持着赤诚与热爱，以一腔热血不断在领域内深挖、深究，刷新着自己的学术深度与专业高度……这是属于崔健的专注与坚守。日前，山东省首届齐鲁人才工程卫生健康人才项目入选人员名单公布，他的名字赫然在列。

温情仁心 守护心灵微光

精神疾病的诊疗，更多时候需要医生以“慢功夫”焐热冰封的心灵，用“真性情”化解深藏的郁结。在精神四科的病房里，崔健的查房时间常常比规定时长多出一倍，“躯体疾病有指标可依，可心灵的变化藏在每一句话、每一个眼神里，急不得。”这是他从医多年的深刻感悟。

“崔主任，我昨晚睡得很好，药能停了吗？”“药物可以逐步调整，但突然停药病情可能不稳定，得要坚持规范治疗啊。”——这样的“细节对话”，是崔健诊疗的常态。

“我们对患者的病情判断更多依靠‘看、问、聊’，这就要求医生必须怀揣足够的耐心、细心与爱心。你对患者的温度，就是最好的治疗仪。”崔健常把这句话挂在嘴边。在

他看来，一名优秀的精神科医生不仅要“心灵侦探”，读懂患者症状背后的情绪诉求，更要当患者信赖的“心灵挚友”，给予他们足够的共情与尊重。曾有一位外地女患者，高一时因学习压力与校园霸凌陷入抑郁，虽经治疗好转却未坚持服药，升入大学后病情复发。入院后，崔健没有急于用药，而是先花大量时间与患者沟通，耐心倾听她从未向家人倾诉的创伤。在全面评估后，他为其制定个性化治疗方案，既用情绪稳定剂与抗抑郁药物精准调控病情，又通过心理疏导引导患者重建自我认同。如今，这位患者已顺利回归正常生活，重拾人生希望。

19年临床坚守，崔健在抑郁症、双相情感障碍、精神分裂症诊治上积累了丰富的经验，牵头推动“药物+心理+物理+康复”四位一体综合诊疗模式，为患者提供全方位、个性化的精准干预。“让更多的患者回归社会和生活，是我们精神

科医生追求的最大目标，也是最厚重的责任。”崔健的话语里，满是对患者的赤诚。

科研攻坚 破解诊疗难题

当病区进入午休的宁静，崔健却常常步履匆匆地走进实验室，查资料、做实验、核对数据。电脑屏幕上，大脑磁共振影像的数据流不断跳动，他盯着屏幕上的海马体区域，眉头微蹙：“这个患者的脑功能图像在第120个时间点至123个时间点之间有头动情况，需重新采集图像，再进行核对数据。”

作为科室主任，崔健既要管临床，又要扛科研。“精神疾病的病因复杂，很多机制尚未明确，不搞科研，就无法给患者更好的治疗。”这是他坚持科研的初心，也是他多年来在临床与科研之间奔波的动力源泉。他主持组建医院脑功能影像



平台，开展精神疾病脑机制与影像标记研究，推动建立疾病临床队列，系统收集多维度诊疗数据。如今，该平台已积累近千例精神疾病患者的完整诊疗数据，为抑郁症、双相情感障碍等疾病的脑机制研究提供了坚实的临床支撑。

科研路上，崔健的成绩单格外亮眼：参与科技部2030重大项目“抑郁症的前瞻性临床队列研究”并获得“卓越贡献奖”；发表SCI论文15篇；参与国家自然科学基金面上项目、山东省自然科学基金面上项目各1项，主持市厅级项目2项。当前，他正带领团队深耕情感障碍疾病磁共振影像学课题，致力于找

到精神疾病早期诊断的“密码”。“早发现、早干预，能让患者少走很多弯路，这是我们科研的终极目标。”崔健说。

深夜离开实验室时，走廊的灯光把崔健的影子拉得很长。他想起前段时间查房时，一位康复出院的患者说：“崔主任，我就出院回家，能去上班了！”那一刻，他觉得所有的辛苦都值得。“有人说精神科医生的工作‘看不见摸不着’，但我知道，我们做的是‘点亮心灯’的事。”崔健坦言，未来他还要继续在临床和科研的道路上笃定前行，为更多精神疾病患者点亮回归生活的希望之光。

粮心向党·筑梦港城：济州粮食产业园以红色党建守护“大国粮仓”

粮食收购季的济州粮食产业园，金黄麦浪与鲜红党徽交相辉映。8名佩戴“党员示范岗”标识的身影穿梭在检测台与仓储区之间，成为10.3万吨粮食顺利入仓的“红色护航者”。这动人场景的背后，是济州粮食产业园联合党支部精心打造的“粮心向党·筑梦港城”党建品牌——以党内法规为纲，用“四维管理法”激活红色生产力，让流动党旗在粮仓一线高高飘扬，为筑牢国家粮食安全屏障注入持久动能。

动态管理织密红色网络，让流动党员“离乡不离党”

“闫伟，支部已推送《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》解读，请结合东北片区1.7万吨贸易

粮监管工作重点学习。”这样的日常提醒，是党支部对流动党员“动态追踪+精准指导”的生动写照。

针对仓储管理党员跨省流动频繁的特点，支部建立涵盖流动轨迹、岗位变动、廉洁承诺等12项信息的动态电子台账，实现“一人一档、双向报备”。在吉林通榆、内蒙古奈曼旗等5个驻点，党员们通过台账实时上报粮情数据，定期接收支部定制的廉洁教育材料。驻东北的闫伟就曾依据学习内容，坚决拒收供应商“辛苦费”，确保1.7万吨贸易粮抽检合格率100%。这种“流动不流失”的管理模式，彻底破解了“党员在哪，组织联系就断到哪”的难题。

云端课堂筑牢法规根基，让纪

律意识“入脑入心”

“这批小麦含水率14.2%，远超《谷物储存品质判定规则》规定的12.5%安全标准，坚决不能入库！”黑龙江春华秋实驻点现场，流动党员赵国虎的视频连线引发支部主题党日活动热烈讨论。这堂“行走的党课”，正是支部“线上学规+线下践规”机制的鲜活实践。

党支部将《粮食流通管理条例》等12部核心法规，拆解为3分钟微视频课程，按“党内纪律”“行业规范”“安全操作”分类，方便驻外党员利用碎片时间学习。目前，流动党员在线学习覆盖率达100%，人均月学习8课时，形成“学法规—懂法规—用法规”的闭环。从重庆码头的粮情监测到山东仓区的质

量抽检，党员们以法规为标尺，累计拦截不合格粮食3批次，避免经济损失超50万元。

积分考核拧紧责任螺丝，让担当精神“落地生根”

“参与粮食安全主题党日+5分，执行质量法规无差错+10分”——《党建积分管理细则》上的24条量化指标，成为党员履职的“风向标”。支部推行“双向考核”机制，与31名党员签订《遵纪守矩从业承诺书》，由支部和所在部门定期交换考评结果，每月公示积分排名，季度兑现奖惩。

二季度“敬业爱岗标兵”刘力不仅拿到绩效奖励，更收到支部与流出地党组织联合颁发的“党纪践行模范”证书。在严管厚爱中，党员们

主动排查出粮食储存规范、检验监管等3类合规问题，推动产业园修订8项制度。从夏粮收储的高效攻坚到智能仓储的技术革新，“红色细胞”的双优表现（纪律作风硬、业务能力强），让党内法规的“软实力”转化为守护粮食安全的“硬支撑”。

“粮心向党，是守好粮仓的初心；筑梦港城，是对美好生活的向往。”党支部书记陈宏的话道出真谛。如今，“粮心向党·筑梦港城”品牌已成为济州粮食产业园的鲜明标识。在这片充满希望的田野上，流动的党旗与金色的粮仓相映生辉，正以红色动能驱动粮食产业高质量发展，为保障国家粮食安全书写着新时代的“济州答卷”。

（通讯员 陈宏 梁磊 单贝）

以微心愿撬动大融合，用小切口做实暖心篇

——记山东里能鲁西矿业有限公司员工“微心愿”创新机制

在深化国有企业改革、推动高质量发展的征程中，企业兼并重组是优化资源配置、提升综合竞争力的重要途径。然而，多家企业重组合并后，往往面临着多元企业文化碰撞、员工思想波动、归属感有待加强等现实挑战。如何有效凝聚人心、汇聚合力，成为新组建企业必须答好的“融合题”。

背景与动因：直面融合挑战，回应员工期盼

鲁西煤矿由多家不同历史背景、管理风格和文化积淀的煤矿企业整合而成。合并初期，不可避免地存在文化差异显性化、诉求表达碎片化、归属感亟待强化、管理服务精准度不足等几个方面的突出问题。

面对这些挑战，鲁西煤矿党委深刻认识到，企业的核心竞争力归根结底是人的竞争力，融合的关键在于人心的融合，仅依靠行政命令和制度约束是远远不够的，必须找到一种能直抵人心、温暖人心、凝聚人心的有效载体。于是，以倾听员工心声、解决员工“急难愁盼”为切入点的员工“微心愿”诉求办理机制应运而生。该“微心愿”诉求办理机制，以“为员工办实事”为根本出发点，

精准响应员工关切，解民忧、纾民困、暖民心，为企业文化高效融合与团队凝聚力提升探索出了一条可复制、可推广的先进路径。

主要做法与机制构建：系统谋划，闭环管理

鲁西煤矿的“微心愿”机制，是一套集“征集、梳理、办理、反馈、评价”于一体的闭环管理工作体系，确保了机制的常态化、规范化和实效性。

“线上+线下”畅通渠道。他们依托企业内部微信公众号、钉钉群、专属微信小程序，开设“微心愿”征集专栏，员工可随时匿名或实名提交自己的“心愿”——可以是工作环境改善的小建议、生活上遇到的小困难、技能提升的小需求，甚至是精神关怀的小期盼。在各区队、车间设立“心愿墙”“心愿箱”，定期由领导干部、工会干部和党支部委员驻点接待，面对面倾听员工诉求。同时，利用班前会、安全学习会等时机，动态收集一线声音。

“分类+分级”精准梳理。该矿在工会设立“微心愿”管理办公室，对征集到的诉求进行初步筛选、分类整理。按照内容划分为“技术创新类”、“生活服务类”、“个人成长类”、

“精神文化类”等；按照难易程度、涉及范围、所需资源等，划分为“立即办”、“限期办”、“协商办”、“上报办”等不同等级。

“联动+协同”高效办理。该矿工会建立明细台账，明确每一个“微心愿”的责任部门、责任人和办理时限，确保事事有人管、件件有回音。他们将“微心愿”办理纳入党支部主题党日活动、党员责任区、党员示范岗的重要内容，鼓励党员主动认领“心愿”，发挥先锋模范作用。对“立即办”事项，要求第一时间响应解决；对“协商办”事项，积极组织相关专业沟通督办，寻求最大公约数；对“上报办”事项，积极向领导反映，争取支持。办理过程注重实际效果，杜绝形式主义。

“公开+回访”提升公信。该矿工会通过公示栏、内部网络平台等，定期对“微心愿”的办理情况和办理结果进行公示，接受全体员工监督。他们建立回访机制，通过电话、面对面等方式，了解诉求员工对办理结果的满意度，听取进一步的意见建议。对因政策、条件所限暂时无法实现的“心愿”，耐心细致做好解释说明工作，为职工答疑解惑。

“激励+反思”持续优化。该矿将“微心愿”办理情况纳入党建工作考核及相关部门和负责人的绩效考核体系，对表现突出的部门和个人予以表彰奖励。定期对“微心愿”机制运行情况进行总结评估，分析诉求集中的领域和趋势，反思办理过程中存在的问题，不断优化工作流程，提升服务精准度和响应效率。

成效与启示：小机制激发大能量，微心愿汇聚大合力

员工无小事、点滴暖人心。鲁西煤矿“微心愿”机制的实施，取得了显著的综合效益，当员工看到自己提出的“希望食堂增加夜班菜品”、“建议安装充电桩”、“渴望参加维修专业技能培训”等具体心愿被重视、被解决时，感受到的是企业的尊重和关怀，这种“被看见”的感觉极大地增强了归属感和认同感，有效消弭了文化隔阂，成为了凝聚人心的“黏合剂”，搭建了干群关系的“连心桥”，也激发了员工主体的“能动性”。

每一个“微心愿”如同一个个灵敏的传感器，帮助企业及时发现管理服务中的盲点和短板，能够更有针对性地优化流程、改善环境、提升服务，使管理决策更接地气、更富有

人情味，实现了从“管理”到“治理”的升级，提升了企业管理精细化水平和人文关怀温度。

小事连民生，民生连民心。鲁西煤矿“微心愿”诉求办理机制用“小切口”推动了“大治理”，用“微心愿”凝聚了“大合力”，用“暖心行动”圆了员工的梦，也筑就了企业高质量发展的坚实根基。这一成功实践，为企业管理服务提供了更为贴合实际的可实用的借鉴经验，具有较强的示范意义和推广价值，值得广大企业，特别是正处于重组整合期或面临类似管理挑战的单位深入学习与借鉴。

单位简介：山东里能鲁西矿业有限公司（简称鲁西煤矿）位于济宁市任城区二十里铺街道办事处，主要产业为煤炭开采、煤炭及制品销售、煤炭洗选等。近年来，矿井先后荣获中国煤炭工业协会“煤炭工业安全高效矿井”，第四批全国绿色矿山突出贡献单位，“山东省煤炭行业十佳煤矿”“山东省煤矿安全程度评估A级矿井”省级“文明单位”、省级“健康企业”、市级“职工幸福企业”等荣誉称号。

（作者：山东里能鲁西矿业有限公司 律玲）