

## 夏季行动：东明公安构建反电诈新格局 “打防管控宣”齐发力，守好群众“钱袋子”

记者 张虹 通讯员 张瑛君

近年来，电信网络诈骗犯罪持续高发，严重侵害人民群众财产安全。为全力当好群众身边的“反诈卫士”、守好群众“钱袋子”，自夏季治安打击整治行动开展以来，东明县公安局把打击治理电信网络诈骗犯罪作为一项重大任务，出重拳、下狠手，以“压发案、降损失、多破案、多追损”为目标，瞄准“打防管控宣”精准发力，构建反电诈新格局。

### 预警劝阻，源头打击“斩链条”

电信网络诈骗犯罪花样多、更新快，严重侵害人民群众合法财产权

益。东明公安紧紧围绕侦查打击、预警反制、防范宣传等反诈工作思路，做好精准预警劝阻，建立多警种同步上案，力争从源头斩断诈骗链条，坚决遏制电信网络诈骗犯罪上升势头。

### 加大整治力度，守好群众“钱袋子”

东明公安充分运用“大数据”“云警务”等技术资源，加大“两卡”整治力度，提升事前发现、事中阻断、事后打击能力，抢占阻诈“制高点”。以反诈预警平台为依托，采取发短信、打电话、精准预警劝阻等措施，创新推出防范宣传多维化、综合治理精准化、合成攻坚一体化等举措，守好群众“钱袋子”。

### 警民共治，助力形成“反诈联盟”

东明公安加大宣传力度，坚持警民结合、专群结合“进社区、进校园、进单位、进乡村、进机关、进场所”，将全民反诈宣传与本地特色文化有机融合，通过采取反诈宣讲、文艺汇演、知识问答、播放视频等简单明了、易懂易记的形式，发挥事半功倍的效果，助力形成警民共治的“反诈联盟”，让警民联系更紧密、服务群众更彻底、预防电诈更精准。

在下一步的工作中，东明县公安局将继续筑牢前期预警、紧急止付、追回损失“三道防线”，切实当好群众“反诈卫士”、守好群众“钱袋子”。

## 曹县磐石学区： 开展校外培训机构整治工作

记者 程建华  
通讯员 袁杰

暑假期间，为有效夯实“双减”治理成果，构建良好教育生态，7月18日上午，曹县磐石学区成立由学区主任李凝为组长的校外培训机构治理工作领导小组，切实落实属地管理责任，全面推进校外培训机构治理工作有序进行。

据了解，磐石学区主任李凝带队与教体局校

外培训机构监管科以及综合行政执法局，组成校外培训机构联合检查组。重点围绕巩固学科类培训治理成果、深化非学科类培训机构监管、防范化解各类风险，切实减轻学生假期负担等。本次活动共排查校外培训机构11家，处罚3家，关停涉及学科培训机构4家。

今后，磐石学区将以此次检查为契机，进一步深化校外培训机构治理，全面规范培训行为。

## 高质量发展下公立医院人力资源精细化管理研究

曹县人民医院 张波

**摘要：**在“推动公立医院发展方式从规模扩张转向提质增效，运行模式从粗放管理转向精细化管理”政策理念驱动下，加强公立医院精细化管理，已然成为当前公立医院管理的重点所在，医院运行制度转变和人力资源管理复杂化，需要在管理机制上作出创新，使得人力资源信息管理成为现代医院的重要管理手段。关键词：医院，人力资源，信息化，发展，改革

### 一、医院精细化管理，在“人”身上做文章

在“推动公立医院发展方式从规模扩张转向提质增效，运行模式从粗放管理转向精细化管理”政策理念驱动下，加强公立医院精细化管理，已然成为当前公立医院管理的重点所在。然而，不能忽视的是，精细管理最终要落实到人，人作为医院管理中的核心因素，影响医院管理工作做精做细，在“人”身上做文章，逐步探索医院精细化管理新路径。

#### (1)人员管理精细化

医疗机构庞大，人员众多，除了管理人员，还有医、药、护、技专业技术人员，工勤人员、第三方人员等，当前仅发展相对稳定的县级医院，员工数量便可达到两千以上，市级的医院甚至达到三到四千，结构复杂，既有事业编人员，也有合同工，落实管理精细化，可以从管理源头着手，通过诸如人员库分类化、科室设置专业化、人员配置科学化、信息记录全面化等多元举措，强化落实人员分类、专业分工、信息分享，促进人员精细化管理，促使不同类型、不同层次、不同岗位人员干事创业、履职创新，为医院构建发展新格局提供不竭动力。

#### (2)分类考核精准化

《事业单位工作人员考核规定》出台，明确指出对事业单位工作人员

实行分级分类考核，考核内容应当细化明确考核要素和具体指标，体现不同行业、不同类型、不同层次、不同岗位工作人员的特点和具体要求，增强针对性、有效性。以绩效考核为抓手，落实医院工作人员科学精准、分级分类考核，将德才表现、工作实绩、科研能力、专业能力等纳入绩效考核，深入推进医院精细化管理，有效提升精细化管理水平、促进管理转型升级，不仅成为医院的必答题，而且是必须得分的题。

#### (3)薪酬管理差异化

坚持分类分级管理，以能力为基础、业绩为导向，量化薪酬考核指标体系，实行差异化薪酬管理，依据人员能力高低、工作难易、责任大小、业绩好坏等兑现岗位工资、绩效工资、各种津补贴，充分发挥差异化薪酬的激励约束作用，转变管理理念，打破千多干少一个样、干好干坏一个样的局面，挖掘人才潜力，激发队伍活力，切实提升人力资源管理水平，有效促进医院精细化管理。

#### (4)服务满足个性化

医院高质量发展进入关键发力期，人才竞争渐趋白热化，医院应及早修炼“内功”，根据医院发展需求提供人力资源精细化服务，从对接市场需求吸引高素质人才，加强对人才的培养和培训，充分发挥人才能动性等方面发力，通过AI智能、自助服务、定制领导桌面、共享中心等举措落实服务，比如众多医院贴合年轻人性特点，采用互联网招聘、微招聘等方式，实现招聘环节精细化同时兼顾人才体验感，为医院提供了有效人才供给。

#### (5)人员调配动态化

医院是一个劳动密集型行业，人力资源的成本占据较大比例，而通过

精细化管理，科学合理的分配人力资源，定岗定编，设定科学的人员配置，在日常交叉的工作中，动态调配人员，将部分人员冗余的岗位调剂到更需要人手的岗位中去，可以更好地控制成本，降低医院的运营成本，最大限度的利用人力资源。例如在新冠疫情期间，部分门诊科室、临床病区就诊量、住院量大大下降，传染科、发热门诊、体温测量、核酸采集人员需求大量增加，这都给人力资源调配带来新的挑战。在保证常规科室基本运转能力的前提下，对人员力量进行合理统筹和科学安排，有助于提升人员调配工作效率和服务水平，为实现医疗资源统筹优化、住院床位高效运转、运营效能提质增效奠定坚实基础。在疫情放开后的过渡期间，新冠肺炎患者急剧增加，疫情防控重点由“疫情防控”一夜之间转向急诊、呼吸、ICU等“疫情救治”岗位，只有充分发挥人力资源动态调配机制的积极作用，才能有效应对疫情形势极速转变带来的巨大挑战，从而更好地保障群众生命安全。

此外，以人为本，探索人力资源管理新路径、新方法，做精做细医院管理工作，还可以在人力数据标准化、管理权限精准化、业务流程规范化、人才评价科学化等方面花力气、下功夫，在管理规范、效率提升、精益运营上助力医院进一步做大做强。

#### 二、推进人力资源管理信息化建设，助力人员精细化管理

随着我国社会的高速发展，全面进入信息化时代，如何实现信息化管理及建设，嫣然成为各级医院运营和发展的一项重要工作。在医疗改革的大环境下，医院运行制度转变和人力资源管理复杂化，迫切需要在管理制度上作出创新，使得人力资源信息管理成为现代医院的重要管理手段。信

息化建设能够有效地提高医院人力资源管理工作的效率，使医院人力资源部门逐步从繁杂的日常事务中解放出来，把工作的重心转移到为医院职工服务和支持医院发展管理的战略上。重视运用信息化技术，构建更加规范、专业、高效的人力资源管理工作平台，利用信息化，将人力资源管理的优势和价值充分发挥出来，从而进一步提升医院的人力资源管理水平，提升医院的工作效率。

#### 1、提质增效，摆脱传统的事务模式

长久以来，人力资源长时间被被事务性工作裹挟，过去更多的HR们习惯于被动地做完手头的工作，基本无暇考虑怎样把现有的工作做好，更不用说凸显人力资源高价值了。人力资源迫切的需要从传统模式下散乱存放、难以查找的各种文档资料、报表、档案、证件证书，各种口径不一、难以统计的登记表格、数据表格等工作环境，最大程度的转换到无纸化、数字化、电子化，将各项人事业务、审批流程、数据上报、考评考核从线下转到线上，充分利用信息化的成果进行高效的数据统计、决策分析、数字化管理等，实现高度信息化，在提升人力资源服务能力、管理能力和管理水平方面将发挥极大的作用，实现从传统的政工工作到HR的根本转型。

#### 2、落实职称制度改革，加强职称评审信息化

近些年，随着职称评审制度的改革，国家对医疗系统职称晋升给予了越来越多的支持，大量增加的晋升人员，预示着传统的职称评审模式需要组织更多的评委进行测评、审核、赋分，效率低下，耗时费力且准确性差，占用了大量的精力与时间。借助多种

信息化工具和手段，充分应用人力资源信息化所带来的成果，将电子信息档案作为信息化评审的有力基础，将个人履历、年度考核等评审项目由传统的线下统计模式改为线上评分模式，由人力资源系统读取基础信息库直接给予出表和计分，无需人工干预，论文、荣誉、成果、兼职类项目全部纳入日常人事信息化档案统计，对于各种证件分布到各主管部门审核、录入，形成个人专业技术档案，将民主测评的线下打分方式改为线上评分模式，极大的提高了评审质量和效率。

#### 3、借助数据分析工具和手段，呈现人力资源管理的价值创造

人力资源信息化的根本，是数据的信息化，将纸片化的人事档案、人员数据、证件证书等建立有效的人事数据库，借助数据分析工具和手段，呈现出有效的人力资源数据分析报表，为领导、人力资源部门提供高效的决策支持，是人力资源信息化的最重要的价值体现。有效的人力资源数据分析，可以为单位制定人才发展战略提供参考和依据，相对于报表上报本身，更多单位希望从报表中了解和洞察人才发展动态，为单位整体人才发展战略规划提供依据，这就要求报表提供者具备全面的综合分析，提供横向、纵向等多维度的数据分析，能够综合反映单位的人才发展变化情况，为单位整体人才发展战略提供数据依据，辅助领导科学决策。

#### 参考文献：

- [1]王荣业.探讨医院人力资源信息化管理与建设.中国继续医学教育,2020
- [2]任杰.新时期医院人力资源管理信息化建设新途径.商品与质量,2020
- [3]王飞.2021年公立医院领导人员管理制度方案.2021

编辑：李可 组版：皇甫海丽

**分类信息** 电话：15550788080  
诚招各县区代理

### 遗失声明

★ 李亚(身份证号：15042519820707026)，中华人民共和国行政执法证(执法证号：15160617105)不慎丢失，特此声明。

★ 菏泽市牡丹区曾记粉面馆餐饮经营馆食品经营许可证副本(许可证编号：JY23717020189525)丢失，声明作废。

★ 山东绿地泉物业服务有限公司开具给鲁凤春(绿地新都汇1号楼2单元07006)的装修押金单据(金额2000元)丢失，声明作废。

★ 上海红星美凯龙品牌管理有限公司菏泽昆明路分公司开

给张元元的质量保证金单据(收据号：ZY19042500160840，金额：壹万元整)丢失，声明作废。

★ 郓城县爱友超市于2023年7月21日之前使用的编号为3717250305880的法定名称章丢失，声明作废。

★ 郓城县捷通汽车销售服务有限公司于2023年7月21日之前使用的编号为3717250078287的法人代表章(樊祥稀)丢失，声明作废。

★ 郓城县广利副食商贸中心于2023年7月21日之前使用的编号为3717250014710的行政公章丢失，声明作废。

★ 郓城县华建面业有限公司于2023年7月21日之前使用的编号为3717250024070的行政公章丢失，声明作废。

★ 郓城县泰立跆拳道俱乐部于7月24日之前使用的编号为3717250028832的财务专用章丢失，声明作废。

★ 郓城县久源电气有限公司于2023年7月25日之前使用的行政公章丢失，声明作废。

★ 郓城县康利来健康咨询工作室于2023年7月25日之前使用的公章丢失，声明作废。

★ 山东昌润置业有限公司于2023年7月26日之前使用的编号为3717250008519的合同专用章丢失，声明作废。

★ 郓城县晓杰农资经营门市部于2023年7月26日之前使用的印章丢失，声明作废。

★ 郓城盛宏酒类包装有限公司于2023年7月26日之前使用的财务专用章及法人代表章(孟振京)丢失，声明作废。

★ 郓城县星烁网络会所于2023年7月26日之前使用的编号为3717250011009的行政公章丢失，声明作废。

★ 郓城天山新型建材有限公司于2023年7月26日之前使用的编号为371725200022241的行政公章丢失，声明作废。

★ 成武泰兴公路工程有限公司使用的编号为371723018003036的行政公章、财务章及合同章截止到2023年7月24日停止使用，声明作废。

## 《新万福河复航二期工程侯楼至关桥段》环境影响评价公众参与第二次公示

#### 一、项目概况

航道全长22.55km，其中主航道全长21.15km，支线航道全长1.4km。主航道起始于侯楼截污导流闸下240m，终点为关桥枢纽下2.1km；支线航道起点位于柳林河与新万福河交汇口处，终点至徐庄桥，全长1.4km。同时配套建设桥梁工程、通航梯级工程、水利设施等。

#### 二、征求意见稿全文及公众意见表链接、及查阅纸版报告方式

全文链接：<https://pan.baidu.com/s/1BwvqEI8tigW3X1t>

tqbHDA，提取码：aaxk；

公众意见表链接：<https://pan.baidu.com/s/14V2-fyCIMOOzKJmO.9okow>，提取码：grve。

纸版查阅：可联系建设单位查阅纸质报告书，张旗0530-5709013

#### 三、征求意见的公众范围

受项目影响的公民、法人或组织代表，及其他关心项目建设的

公众。

#### 四、公众提出意见的方式和途径

可电话、邮件提出意见或反馈公众意见表。

联系人：李工 联系电话：0531-67896939

邮箱：[1933714060@qq.com](mailto:1933714060@qq.com)

#### 五、公众提出意见的起止时间

时间2023年7月14日至7月27日