

# 济宁重拳整治交通陋习

## ◆行人闯红灯警告或罚10元 ◆翻越护栏罚20元

□尹彤 刘春东 报道

本报济宁5月20日讯 “根据《济宁市公安局关于整治城区道路交通秩序的公告》，从今天开始，行人闯红灯的，将处以警告或10元罚款；行人横过道路不走人行横道的，处以警告或10元罚款；翻越护栏的，处以20元罚款。”济宁市公安局交警支队交管科科长程海对记者介绍，此次道路整治秩序整治活动，就是为了严厉查处各类交通违法行为，引导群众摒弃各种交通陋习。

据程海介绍，目前道路交通安全

此次整治行动从5月20日正式开始，不仅对行人闯红灯、翻越护栏等不文明行为有了明确的处罚，涉及摩托车、非机动车、行人，还对沿街商铺、单位、接送学生的车辆等可能造成交通压力的情况进行了细化规定。

的压力越来越大，除了汽车数量增加带来的交通压力，非机动车和行人对交通规则的漠视也增加了安全隐患。从今年2月开始，市交警支队就多次开展专项行动，整治非机动车和行人的违规行为，还将4月份作为集中整治月，集中治理交通不文明行为，但仍有不少“顽疾”难治理。

此次整治行动，涉及摩托车、非机动车、行人，还对沿街商铺、单位、接送学生的车辆等可能造成交通压力的情况进行了细化规定。驾驶机动车时，严禁争道抢行、随意变道、掉

头、停车、在禁鸣区内鸣喇叭。严禁驾乘摩托车不戴安全头盔，驾乘摩托车乱鸣怪音喇叭、随意改装排气管。驾驶机动车时，严禁走机动车道、闯红灯、越线停车、逆向行驶。行人应当在人行道内行走，通过路口或横过道路应当走人行横道，严禁闯红灯、翻越护栏或者实施其他妨碍道路交通安全的行为。摩托车销售商不得将摩托车安装怪音喇叭或改装排气管后出售，维修商不得私自对摩托车进行改装。

对于城区沿街各单位、商铺门前，则要求不得占道停放车辆、摆摊设点、超门头经营或有其他妨碍车辆和行人正常通行的行为。接送学生车辆应当即停即走，不得随意占道。

在处罚措施上，不仅对行人违规行为进行罚款处罚，对于驾驶机动车、不按规定车道行驶的，处以100元罚款；违法停车的，处以100元罚款；违法掉头的，处以100元罚款；在禁鸣区内鸣喇叭的，处以50元罚款。驾驶非机动车闯红灯的，处以20元罚款；驾驶非机动车走机动车道的，处以20元罚款。

前，则要求不得占道停放车辆、摆摊设点、超门头经营或有其他妨碍车辆和行人正常通行的行为。接送学生车辆应当即停即走，不得随意占道。

# 市直机关开展提升履职能力大比武

□孟一 张本印 许旭 报道

本报济宁讯 5月15日，济宁市委市直机关工委、济宁市总工会、济宁市人社局联合举行新闻发布会，确定开展2013年市直机关“提升履职能力大比武”活动，该活动将持续开展3年。

此次活动旨在提升市直机关工作人员的工作效能，助推济宁打造鲁西科学发展高地。大比武包括五大主要项目，分别为：公文写作、法律法规政策和应用、计算机办公应用、汽车驾驶与维护。

专业项目比武阶段安排在6月初至7月中旬，举行市直机关各部门、单位专业项目比武；7月中旬至8月底举行公共项目预赛；9月举行公共项目集中比武决赛，并对参加活动成绩优秀的系统、单位、个人进行表彰。市直机关9大系统、30多个单位都将参加此次活动。

# 在校大学生获专利将计入学分档案

□记者 刘田 通讯员 王方辉 报道

本报济宁讯 近日，济宁市发布了《关于鼓励全市大中小学发明创造的意见》，大学生在校期间获得授权专利，尤其发明专利、获奖专利的学生，计入学分档案。

根据《意见》，获得专利的在校大学生会优先推荐授予省市级“优秀大学生”、“优秀毕业生”等荣誉，毕业就业时优先推荐。在考录本校研究生时计入加分因素。市知识产权局将加大对在校大学生申请专利的资助，按照专利申请费、代理费实际发生费用给予全额资助，并为专利申请和委托专利代理提供全程服务。

《意见》还要求各级教育和大中小学把培养学生创新意识、创新思维、创新技能作为教育的重要内容和核心任务。因地、因校、因材施教，组织学生参加各类创新实践活动；同时，各级科协、教育部门和各大中小学要组织开展青少年科技创新大赛、职业技能大赛、电子设计大赛、创新知识竞赛等活动，积极组织青少年学生参加省市级以上创新大赛，为青少年学生搭建创新平台。

# 2013年济宁环保世纪行活动启动

□记者 张登耀 通讯员 高广勇 报道

本报济宁讯 5月14日，济宁市下发了《关于开展2013年济宁环保世纪行活动的意见》，标志着今年的济宁环保世纪行活动正式启动。

此次活动主题为“发展绿色经济，建设生态济宁”。主要围绕突出绿色经济、生态经济、低碳经济、循环经济理念，突出水和大气污染防治；加强水资源保护和生态林业建设宣传；加强采煤塌陷地治理情况宣传等方面的内容；推动环境与资源领域重点工作有序开展，促进绿色发展、循环发展、人与自然和谐发展，加快建设美丽济宁。

# 济宁新增17处全国重点文物保护单位

□记者 王德晚 通讯员 乔明 报道

本报济宁讯 记者5月17日从济宁市文物局了解到，近日，国务院核定公布了第七批全国重点文物保护单位，济宁共有17处文物保护单位名列其中。至此，济宁的全国重点文物保护单位总数达到了36处。

济宁此次入选的全国重点文物保护单位的数量接近以前6个批次的总和，总量增长近一倍，新增国保单位数量位居我省首位，约占全省新增国保单位数量的1/5。在济宁第七批全国重点文物保护单位名单中，包括古遗址4处，古墓葬2处，古建筑9处，石窟寺及石刻1处，近现代重要史迹及代表性建筑1处。

# 青年创业典型报告会举行

□记者 孟一 报道

本报济宁讯 为鼓励大学生创业，5月至6月期间，济宁团市委在全市高职院校启动“青春建功中国梦”青年创业典型报告会活动。5月15日，首场青年创业典型报告会在山东理工职业学院举行。

首场“青春建功中国梦”青年创业典型报告团由4名青年创业者组成：分别是起跑线母婴教育信息咨询有限公司董事长陈海、济宁新华职业学院校长于红军、济宁合众酒店管理有限公司总经理屈波和市中区惠泽聋儿康复中心主任刘惠。4位优秀青年创业者结合个人创业经历，向青年学生分析了当前就业创业形势，并就提升青年创业成功率提出了有针对性的建议。

# 南四湖溯源排查H7N9禽流感病毒

□尹彤 史丹 孔维健 报道

本报济宁讯 为追溯H7N9禽流感病毒传播来源，全面排查野生鸟类携带该病毒的情况，近日，济宁市南四湖自然保护区管理局结合湖区实际，开展H7N9禽流感病毒溯源排查。

据了解，管理局制定了专门实施方案，派出4名专业技术人员组成技术小组，到畜牧局学习样本采集及疫病防护基本知识。5月14-15日，技术小组携手国家林业局中国科学院野生动植物疫病研究中心技术人员奔赴微山湖周边采集野生鸟类及散养鸡的拭子、血液、排泄物、粪便等样本。为确保样品代表性和有效性，采集的样品已于当天送往本地实验中心检测，平行样送往国家林业局中国科学院野生动植物疫病研究中心进行保存与检测。

# 魏忠华：甘为青年就业当“红娘”

### 介绍工作更要管其精神

### 从“热脸贴冷屁股”到挑企业派人才

2007年，嘉诚劳务在中国重汽成立起第一个外派党支部。当时在重汽当保安的郭义朋出任书记。没想到，“小保安”做起“大书记”同样不含糊，他把“我骄傲”似的保安精神运用到党支部生活中，对提升外派党员精神境界起了重要作用。

“前段时间，一名微信名叫‘上等兵’的工作人员发状态称对找工作状况不满，总觉得公司争取的管理费是在克扣他的工资。”郭义朋见状一不上火、二不争论，代表公司找人核实工资情况，用事实证明其工资完全是按照所在单位制定的工资材料发放的，不曾被挪动一分。郭义朋进而多次找“上等兵”谈心，从职业规划的角度为其解读生活及人生，消除了他消极的工作和生活态度。在“保安书记”的带领下，重汽派出党支部的党员数量逐渐增多。

如果说，解决就业、关心生

是一家劳务派遣企业的本分和提高员工生活品质的基础。那么，提升员工整体素养，吸纳入党入团、组织各种活动，则是“一管到底”从生活过渡到精神的社会担当。

“不仅常态化的党组织生活搞得真材实料，我们还注重利用现代技术，紧跟着社会热点学习符合时代诉求的价值精神。”为加强和派出党员的联系，嘉诚劳务组建了党员QQ群，魏忠华亲自组织各种学习QQ群，魏忠华亲自组织各种学习《共产党人》记录片，到深入解读十八大报告……在红色网格的编织下，嘉诚员工、尤其是党员的责任意识得到有效提高，而这为企业铸就了吸引企业上门招工的另一块“金字招牌”。

截至2012年11月，嘉诚党总支已建立党支部3个，党小组20多个，建立团支部4个，团小组30多个。

由于嘉诚派遣出的青年人不仅有中专毕业生、技校学生，还有大量的社会待业人员、复退军人、进城务工农民等等。一些人员法制意识淡薄，职业精神不足，有可能给用人单位造成麻烦，也会影响企业的公信力。

对此，魏忠华并没有绕道而行，反而把公司人员分成若干小组，走街串户地登记注册，以便招收这样的社会青年。在他看来，改造一个、安排就业一个，就能为社会减少一定的安全隐患。

25岁的王天彪由于学历低，长期找不到工作，整日混迹社会，父母拿他一点办法都没有。被嘉诚发现并带到公司后，王天彪不仅通过技能培训掌握了焊接技术，更被企业润物细无声的道德培育感染着。

“现在的青年对待工作比较浮躁，工资、工作环境稍有不顺心

就想着跳槽。所以单纯培养职业技能是远远不够的。”为帮助员工更好地理解社会，2011年年底，济宁提出对空巢老人和困难家庭老人实行“居家养老”政策时，魏忠华主动请缨承担照顾市中区500名(首批)老人的任务。

尽管政府补助很低，担当此任每年要亏损几十万元，但他一来考虑到老龄化社会养老问题的持续加剧，二来也是想为青年员工提供服务老人、认识自己的机会。截至目前，企业照顾的老年人家已达到200多家。

凭借员工的高素质和美誉度，如今的嘉诚已经从过去“热脸贴冷屁股”似的找企业推员工，发展到现在的挑企业派人才。但魏忠华并不满足现状，他说，“企业毕竟只能解决少部分青年的就业问题，待业青年依然很多，需要社会各界共同努力。”



□本报记者 孟一

“一边是用工断档严重的企业，一边是为找不到工作急得团团转的求职者。”在嘉诚劳务服务公司董事长魏忠华看来，必须有个人站出来充当连接环，化解日趋严重的求、供职矛盾，而他，无意中就扮演了这样一个角色。

从建起“战友之家”到成立“嘉诚劳务”，随着对劳务输出市场认识的提升，魏忠华最终把目光锁定在数量庞大且问题突出的青年求职群体上。为改变“劳务派遣”权责难厘清、员工管理松散、后续服务不到位等弊端，他独辟蹊径推出“一管到底”工作法，在提供终身免费技能培训、职位推介服务的同时，积极吸纳员工入党、入团，为解决青年就业难题开拓出一条别样的道路，目前，共推荐就业2万余人，签订劳务派遣合同4500人。

## “赔钱也要让他们有活干”

“刚熟悉油田的环境，摸清了工作的门道，父母就催着我回家相对象。当时是一百个不愿意，可胳膊终究还是拗不过大腿。”2010年8月，嘉祥县金屯镇河清口村的张建新被嘉诚劳务派遣到胜利油田滨南采油厂工作，正当一切都开始步入正轨时，父母的一纸“催婚令”硬把他从滨州拽回了家。

虽然就这样打道回府让20岁出头的张建新很不甘心，但与相亲对象相见恨晚晚的情缘让他喜出望外。就在恋爱谈到几欲转轨婚姻车道时，没想到女方家嫌他是个“吃白饭的”，“工作”成了阻碍转轨的绊脚石。

“现在找工作那么难，我又没啥过硬的手艺，哪能立马找到合适的活。”就在张建新焦急地四处撒活时，嘉诚公司的技能培训通知递到了他的手上。经过3个月的培训，张建新拿到了机械加工的技能认定证书，并被对口安排到济宁磨具厂从事探探工作，每月能拿2500元左右，婚姻问题也随工作有了着落迎刃而解。

“俺也没想到这签一次约竟然管一辈子，培训、职业介绍都是免费的，只要自己认真学习、好好干活，工作自然有公司负责安排了。”不论是在外地，还是在家门口，在嘉诚公司的帮助下，张建新都找到了一份满意的工作，而终身式的就业服务，则是魏忠华在劳务派遣上执着的创新和坚持。

小到工资的足额及时到账，紧急情况下的派出企业资金垫付；大到全部免费的劳务输出、员工派遣、岗前培训、困难安置等，为年轻人提供好的工作岗位和工作环境，魏忠华的投入和产出有时甚至不成正比。可拿他的话说：“赔钱也要让他们有活干，只有工作稳定了、生活踏实了，才有了‘一管到底’的资本。”

# 残疾人求职需更多对口岗位



▲招聘现场，一名残疾人在咨询招聘岗位需求。

□孟一 报道

□记者 孟一 报道

本报济宁讯 “家门口找不到活干，只能大老远地过来碰碰运气，看能不能撞上合适的。”5月18日，来自微山县夏镇的残疾人李均祥一早5点多就和几个伙计搭上县里派的专车来到济宁，参加济宁残疾人专场招聘会。在他们看来，只要能找份差不多的活，即便在外地工作也不是问题。

“原来找工作都是县里、镇里推荐，我们把个人伤残信息报给残联，再由残联推荐给有接纳意向的企业。这个过程很繁琐，经常一等就

是几个月。”李均祥说，老法子不仅效率低，还容易出现对接错位，腿脚不好的不能干体力活，手指不灵活的没法做手工。由于完全靠“中间人”交涉，信息交流的不够致使很多残疾人刚到企业没几天就主动辞职或被动辞退，让他们颇感苦恼。

记者看到，在招聘会现场，李均祥每遇到一个自己感兴趣的职位就会放下拐杖和企业招聘人员细聊。“残疾人找工作比较麻烦，双方的条件、要求都很多，不面对面扯清楚，很容易出岔子。”他说，“这样的活动每年一次太少，而

且，要是家门口也有这样的招聘会就好了。”

除招聘会外，社会福利企业也是解决残疾人就业问题的重要平台。青岛方舟机电有限公司人事负责人刘元怀每年都会到济宁参与残疾人专场招聘，他告诉记者，“残疾人身体状况所造成的工作障碍，使他们无法适应许多工作岗位，是残疾人就业难的主因。”而且，由于残疾人一般学历较低，且缺少专业技能，在这种情况下，企业可通过增设岗位解决。

“今年已经是连续第八年在助残日期间组织专场招聘了，以至活动还没开始就有周边地市的企业主动联系我们要求设置展位，各县市也会安排专车送残疾人朋友集体过来求职。”济宁市残联就业部部长任荣芝表示，活动当天有9个残疾人就业扶贫基地、32家企业到会招聘，提供岗位453个，363人现场达成初步就业意向。

好的平台需要常态化和基层化的运作。在济宁美开乐技术学就读的梁山籍残疾人学生刘坤容建议县市区也多组织类似的招聘活动，最好还能建立专门的残疾人劳动就业网站，建立求、供职双方相对完善的信息数据库，以便于开展信息咨询、职业介绍、就业指导 and 权益保护等工作。

## 济医附院促护理人员专业价值最大程度发挥——

# 分层管理激励护士“步步高”

□刘田 姜曙光 报道

本报济宁讯 “以前护士吃大锅饭，无论工作经验如何，学历高低，基本上都从事打针、发药等技术含量相同的工作，个人能力和潜力得不到充分发挥，容易产生‘干多干少一个样’、‘干好干坏一个样’的心理。”5月3日，济宁医学院附属医院护理部副主任侯向华告诉记者，为使护理人员的专业价值得到最大程度发挥，医院探索实行了护士的分层管理和使用。

据悉，在借鉴台湾护士进阶制度的基础上，济医附院制定了护理人员分层管理制度，将全院护理人员按学

历水平、工作经验、专业技术水平分层次，分为N0-N4五级八层，护士每一个台阶都经过严格考核，实现了护理管理模式的跨越。

其中，N0是新入院护士，3个月试用期理论和护理技能考核合格则转入N1级，即培养期护士。培养期护士又细分为N1-0、N1-1、N1-2三层，一般为三年，期间进行科室轮转学习，掌握各科室不同的理论和技能。N1阶段每个护士至少轮转6个科室，然后再进行护士与科室之间的双向定科选择，继而进入N2阶段接受专科护士的培训。

N3阶段则要求护士工龄在7年以上，取得主管护师证书及院内专科证书，且具备一定管理、教学能力。N4级护理人员为护理专家，他们大多参与院内院外的护理交流、护理论坛活动，年度内需协助护理部完成一定量的培训、管理工作。

有了完备的进阶制度后，科室按照护士能力分层安排其管理、照护不同的病人，承担不同风险程度的工作，并享受相应的绩效待遇。同时对护士全部实行绩效考核，不论编制内“出身”还是人事代理，一律同工同酬，护士全凭能力说话。编制内人员

如果表现不好，照样可以降低级别；而在自己的岗位上表现特别优秀的，即使没考取相应的国家证书，只要通过医院考核，也可以破格低职高聘。

肿瘤科护士长杨秀芹就是一个低职高聘的代表，她在一线工作30多年，从2004年开展PICC(经外周插入的中心静脉导管)以来，完成PICC置管3000余人次，成为济医附院的一块“金字招牌”。还成立了PICC专科护理门诊，每周门诊量40余人次，大大节省了病人等待的时间。

不仅如此，杨秀芹还把PICC穿刺

技术很好地传授给了院内其他护士，在培训、宣教方面也功不可没。尽管杨秀芹仅考取了国家副高级别的职称，但是由于她表现优秀，对医院贡献大，破格晋升为N4-2级别，享受正高级待遇。

“将护理岗位工作职责要求与护士分层管理有机结合起来，明确了各级护理人员岗位职责，有利于护理人员梯队的培养和建设。”济医附院副院长徐丽表示，通过两年多的分层护理实践，医院做到了人尽其才、才尽其用，按职取酬，真正实现了人才留得住、用得上。