

打破“信息孤岛”，让服务更“有感”，以数字化推动健康共治 “家庭医生一张网”背后的民生深意

□青岛日报/观海新闻记者 黄飞

一张“网”—— 便捷、统一、清晰的“青岛方案”

以前，签约家庭医生需要居民携带证件前往社区卫生服务中心或卫生院，现场选择签约包，还要等待审核……流程虽不复杂，但需要跑腿的过程着实让不少忙碌的上班族或行动不便的老年人望而却步。

如今，一场旨在让服务更便捷、更“有感”的变革正在发生。记者亲身体验了一下：在“健康青岛”微信公众号“专项服务”的“健康公卫”栏目中，点击“家庭医生”入口，选定电子健康卡后，点击“在线签约”，系统随即列出了可供选择的基层医疗机构和家庭医生团队，并详细展示了不同服务包的内容清单，从基本公共卫生服务到个性化健康指导，条目清晰。记者选择心仪的团队和服务包，阅读并同意电子协议后，一键提交，整个流程耗时不足5分钟，而且无需再前往社区卫生服务中心确认。签约成功后，平台显示“签约履约清单”，未来每一次家庭医生服务都将在此动态更新，让“签而有约”变得可视、可感。

这种便捷的签约，背后是青岛对家庭医生签约服务体系的一次系统性重塑。截至目前，青岛已有家庭医生8076人，组建家庭医生团队2763个。在家庭医生服务覆盖面不断扩大的同时，如何让服务更精准、体验更优化成为新的课题。过去，各区市系统独立、标准不一，居民对服务内容完全不清楚。现在，“家庭医生一张网”平台以国家最新家庭医生签约基本服务包清单为蓝本，统一了青岛全域的“基本服务包”，并将沉淀在各处的超过千万份历史签约档案数据迁移整合。这意味着，居民无论身在哪个区市，面对的都是同一套清晰、标准的服务承诺。

为何织“网”—— 打破“信息孤岛”让服务“更有感”

为什么要花大力气编织这张“网”？答案既源自青岛自身的现实挑战，也呼应了全国范围内的改革浪潮。

曾经，青岛十个区市的家庭医生签约系统

近日，青岛市卫生健康委主导建设的“家庭医生‘健康守护’一张网”（简称“家庭医生一张网”）平台，在“健康青岛”微信公众号上线试运行。家庭医生签约、预约、评价……这些曾经需要到社区卫生服务中心或卫生院填表格才能办的事，如今在手机上就能轻松完成。这并非简单地将线下服务搬到线上，而是青岛在“互联网+医疗健康”领域，特别是在推动家庭医生签约服务高质量发展、深化数字青岛建设方面迈出的关键一步。

2025年，建设“家庭医生‘健康守护’一张网”被列为市办实事项目，成为青岛以最高规格持续推动家庭医生签约服务工作的关键一环。这张“网”的搭建指向一个核心问题：在人口老龄化、慢性病高发的当下，如何让家庭医生这个最贴近居民的健康“守门人”，更便捷、更有效、更温暖地守护每一个家庭。



■家庭医生上门为老人检查。黄飞 摄

如同一个个“信息孤岛”，互不联通。居民签约渠道不一、体验参差，跨区服务更是不便。市级层面也缺乏统一的数据底座，无法实现有效监测和精细化管理。近年来，国家密集出台文件，强调要推动签约服务“提质扩面”，让群众“签约有感”，一场以数字化破解基层医疗痛点的探索在全国范围展开。从上海的“健康云”到深圳的“社康通”，从杭州的“浙里办”健康模块到厦门的“健康”，推进“互联网+签约服务”，建设统一平台，已成为副省级以上城市的

一致探索。

青岛“家庭医生一张网”平台的建设，不仅是顺应这一国家导向和时代趋势，更是针对本土“信息孤岛”问题的精准回应。它旨在打破壁垒，整合各区市服务界面，汇聚卫生健康、医保、公安、民政、残联等多部门数据，构建起全市互通的服务“中枢”与管理“驾驶舱”。

更深层的动力，来源于让签约服务从“有形覆盖”走向“有效感知”的迫切需求。签约之后，服务是否透明？履约是否能感知？这不是

少签约群众曾有过的疑问。“家庭医生一张网”平台上线后，线上履约清单的实时更新、服务结果的明确展示，将家庭医生的承诺可视化，每一次健康随访、每一句用药提醒，都使服务变得可查询、可追溯。

“网”的未来—— 从“签约”到“连接”的健康共治

这张“网”真正值得期待的地方，不在于它已经实现了什么，而在于它正在催生什么。“家庭医生一张网”平台的上线，有望撬动基层卫生健康服务体系的深层变革，重塑居民与家庭医生之间的健康契约关系。

对于普通市民来说，该平台赋予了他们选择权和评价权。居民可以像“网购”一样，自主选择信赖的医生团队和适配的服务包，还可以通过“满意度评价”功能，直接反馈服务体验，这构成了服务质效持续改进的强大外力。该平台未来还将逐步上线在线咨询、在线支付和个性化付费服务包选择等功能，进一步拓展服务的深度与广度。

对于奔波在基层的家庭医生而言，这张网不仅减少了重复填报和数据搬运的事务性工作，更通过汇聚跨部门健康数据，形成了更完整的居民健康画像。正如崂山区王哥庄街道办事处社区卫生服务中心的家庭医生于德尚所言：“‘家庭医生一张网’平台试运行后，我可以更及时、方便地了解签约居民的健康状况和需求，居民也能方便地接收健康指导和线上预约服务，这极大地拉近了我们的距离。”

如果将视野拉得更广，这张“网”的铺设，实质是在为整个城市的基层卫生健康体系浇筑数字化的基石。它促进了不同层级、不同部门和医疗健康机构间的业务协同与数据共享，为“医防融合”提供了抓手。而这些长期积累的群体健康真实数据，将成为研判区域健康趋势、优化公共卫生资源配置的重要参考。

青岛“家庭医生一张网”平台的上线，是一个节点，而非终点。它推动着家庭医生服务模式逐渐转向数字化、标准化、持续生长的健康伙伴关系。随着这张数字化的“便捷网”与人性的“服务网”真正融合交织，以科技守护群众健康的承诺将在青岛真正落地生根。

关节疼痛病因多样 SPECT/CT可精准诊断

本报讯 关节疼痛背后可能隐藏着多种原因，如退变、缺血、感染等。近日，山东大学齐鲁医院（青岛）核医学科通过“诊断神器”SPECT/CT，精准揪出导致患者疼痛的“真凶”。

核医学科专家介绍，同样是关节疼痛，慢性骨关节炎疼痛是由于骨骼“零件”老化磨损，带有炎症反应；缺血性疼痛是由于关节周围的“血管通路”堵塞，导致供血不足；感染性疼痛如同关节内闯入“破坏分子”，引发急性炎症和组织破坏。更复杂的情况是多种病因并存。

核医学科应用SPECT/CT，通过“微量放射性药物+特殊显像设备”，既观察患者血流供应，又看骨组织代谢，而且全程无创、安全、辐射轻微。医生通过下肢微循环灌注显像与骨显像，给关节做“血流”与“代谢”筛查。缺血性疼痛会显示“灌注储备降低”，骨代谢无异常；骨关节炎患者可能血流正常或轻度增高（炎症导致充血），骨代谢出现“浓聚”。核医学科还联合开展骨三相检查和SPECT/CT断层显像，实现更细致的“动态追踪”。

专家特别提醒，若关节疼痛伴跛行，尤其是外伤后、关节假体置换前后、糖尿病患者或疼痛反复不愈时，可尝试到核医学科通过检查筛查病因。

（黄飞）

短程脊髓神经电刺激术 帮助偏瘫患者“动起来”

本报讯 近日，康复大学青岛中心医院神经外科主任赵明娟带领团队，成功为两名患者实施短程胸段脊髓神经电刺激术，术后仅两天，患者原本瘫痪的肢体便恢复了活动能力。自2025年开展这项技术以来，神经外科已经成功为15名受偏瘫困扰的患者带来了重新站立、自主活动的希望。

偏瘫是由脑卒中、脑外伤、脊髓损伤等神经系统疾病引发的一侧肢体运动功能障碍。药物治疗、物理治疗等虽能发挥一定作用，但仍有部分患者遗留严重运动障碍。作为一种新兴神经调控技术，脊髓神经电刺激为偏瘫康复开辟了新路径。其原理是将电极置入椎管内，以脉冲电流刺激脊髓，调节脊髓与大脑间的神经环路，促进神经可塑性，进而改善患者运动功能。

脊髓神经电刺激术分为短程和长程两种。其中，短程手术具有创伤小、手术时间短、经济实惠等优势，经过2-4周的治疗即可改善患者肢体运动功能，若效果理想，还可进一步采用长程治疗巩固疗效。术后，医护人员会根据患者具体情况调整刺激参数，并配合康复治疗，以确保良好疗效。

（黄飞）

青岛能源集团： 以“青能强基”改革深化提升激发高质量发展新动能

在国企改革深化提升行动收官之际，青岛能源集团紧扣山东省、青岛市国有企业“五控”（控机构、控岗位、控总量、控总额、控招录）要求，结合能源结构战略转型，创新开展“青能强基”行动，聚焦组织管控及人力资源管理提升，系统性破解国企改革中存在的薪酬体系不统一、发展通道单一等管理症结，率先完成“五控”任务，为国企高质量发展提供了“青能”样本。



▲全国劳动模范胡克清在检修汽轮机。
▲原金滩热电厂闲置的煤场经盘活改造，成为中联运动文体广场。

专班攻坚破局： 构建改革推进“强引擎”

“国企改革既要敢破敢立，更要先行先试，善作善成。”青岛能源集团相关负责人表示，为确保改革精准落地，青岛能源集团组建由领导班子成员牵头、各单位及部门负责人全员参与的项目专班，建立“周调度、月简报”工作机制，将“五控”目标分解为23项具体任务，形成“一把手”负总责、层级抓落实的改革推进体系，开展了35场调研访谈，收集、分析资料1500余份。

这种上下联动的攻坚模式，为破解改革痛点、堵点提供了坚实组织保障，也确保了改革始终与企业战略转型同频共振。

机构瘦身提质： 打造战略+运营管控新模式

作为“五控”工作的核心突破口，集团以组织架构优化为抓手，确立“战略+运营”管控模式，创新性构建“党组织工作机构2个+业务职能部门8个”的组织体系，发挥“引领、发展、服务、监管”的作用，全面完成“职能部门+事业部+专业分公司”机构搭建，实现管理链条精简

与战略协同提升的双重成效。

此次机构优化不仅严格落实了市委组织部、市国资委等四部门关于机构设置的要求，更契合了青岛能源集团向新能源转型的发展需求。

“经过测算，组织架构优化调整后，跨部门协作效率提升40%以上，业务响应速度明显加快。”集团党委组织部负责人介绍。

岗位活力再造： 三维通道打通成长堵点

“以前技术再好也只能走管理岗，但搞管理又不是我的优势，现在有了专门的技术、技能通道，干专业更有奔头了。”刚完成跨级晋升的国家级劳模胡克清倍感鼓舞。

在转序推荐过程中，也得到了基层一线员工的积极拥护与响应。青岛能源集团创新性搭建职务管理（M序列）、专业技术（T序列）、技能操作（S序列）三维职业发展通道，打造“纵向晋级+横向转换”的复合型成长路径，一方面支持员工在本序列内深耕细作、阶梯式晋升；另一方面畅通跨序列发展渠道，拓宽职业赛道，实现多方面发展。这一举措有效破除传统单一化的人才发展晋升通道，为各类人才脱颖而出搭建了广阔的发展平台。

为推动新机制落地，青岛能源集团领导带

头宣贯，各单位层层开展专题培训，仅用半个月便完成全员岗位转序。截至2025年12月底，多名国家及省市级劳模通过新机制实现跨级晋升，一批技术技能骨干顺利走上专业发展“快车道”。

同步出台的《总部员工绩效考核管理办法》，则以明确的考核标准为“职级能上能下、收入能增能减”提供了制度支撑，激活了全员干事创业动力。

总量效能双升： 人力资源“活水池”精准赋能

在青岛能源集团，国内首个燃热一体数智化运营平台“青能E网”，可以贯通生产运营、客户服务、企业管理等10余项业务场景，借助物联网、大数据和人工智能算法等技术，对13000公里燃热管线、30余座厂站、140余万台物联感知设备实施全域数字化监控，显著提升全员劳动生产效率，树立行业数智化转型标杆。

在严控用工总量的同时，青岛能源集团着力打造内部人力资源市场，实现“瘦身”与“强身”并举。通过科学调配人员流动，2025年累计完成166人跨单位、跨板块融通，重点向新能源、综合能源服务等新兴业务及物业后勤保障一线倾斜，人力资源盘活效能显著提升。截至2025年年底，青岛能源集团实现人员占比“一

降”（管理人员占比降低）“两增”（技术、技能人员占比增加），科学、合理的人才结构与企业发展战略发展的匹配度大幅提高。

薪酬机制革新： 公平导向释放分配活力

作为青岛市唯一的市属能源企业，青岛能源集团始终秉持国企使命担当，积极履行社会责任。在顺利完成企业组建的基础上，青岛能源集团直面改革遗留的多套工资体系并行这一突出历史难题，建立一体化宽带薪酬体系，实现不同板块、不同岗位薪酬标准的统一规范。在工资总额可控前提下，实行差异化增幅分配机制，通过精细测算合理缩小板块收入差距；创新增设区域系数，实现区域间分配公平与效率的动态平衡；分配向一线岗位倾斜，同级级S序列工资标准高于M序列、T序列，最高可达到集团中层管理人员薪酬水平，充分彰显“尊重产业工人、优待一线骨干”的激励导向。

招录提质增效： 精准引才支撑长远发展

“人才是企业最宝贵的财富，是推动创新发

展的不竭动力。”青岛能源集团党委组织部负责人表示，通过深化内部人员融通，在燃气用户、供热面积等主责业务规模年均增长6%的基础上，依托内部人力资源市场，累计推动近300余人在各主责板块间优化配置，年度招聘招录质量实现质的飞跃——双一流及海外高校毕业生占比达38%，硕士学历人才占比升40%，均创近年新高。这种“严控规模、提升质量”的招录策略，既优化降低了人工成本，又为集团新能源转型储备了高素质人才。

“青能强基”行动的扎实推进，不仅让青岛能源集团在国企改革中走在了前列，更实现了管理效能与发展活力的同步提升。“改革只有进行时，没有完成时。立足新发展阶段，我们以敢闯敢试的魄力、攻坚克难的决心，纵深推进了集团自成立以来范围最广、程度最深、举措最实的深层次变革，为企业高质量发展注入了强劲动力。”青岛能源集团党委书记、董事长徐冰表示。

未来，青岛能源集团将紧密结合“十五五”战略规划和企业转型需求，聚焦核热入青、三峡风电、余热利用、虚拟电厂等综合供能及新能源领域的进展，持续深化“五控”成果，以更优的组织管控和人力资源管理，为青岛能源结构转型和国有企业高质量发展注入更强劲动力。

（贾臻 康在龙）