

鄞州英模写真

文化鄞州丛书
Wenhua Yinzhou Congshu

Yinzhou Yingmo Xiezhen
王国定 主编 ● 赵嫣萍 著



中共鄞州区委宣传部
鄞州区文联 编
宁波出版社

《文化鄞州》之五

鄞州英模写真

赵嫣萍 著



图书在版编目(CIP)数据

鄞州英模写真/赵嫣萍著. — 宁波: 宁波出版社,
2005, 12

(文化鄞州/王国定主编)

ISBN 7-80602-932-X

I. 鄞... II. 赵... III. 区(城市)-先进工作者
-生平事迹-宁波市 IV. K820.855.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 127049 号

文化鄞州

主 编 王国定
出版发行 宁波出版社(地址:宁波市苍水街 79 号 邮编:315000)
责任编辑 王伯城
封面设计 吴琼文
印 刷 宁波精英制版彩印有限公司
开 本 787×1092 1/16
印 张 43
字 数 638 千
版 次 2005 年 12 月第 1 版第 1 次印刷
书 号 ISBN 7-80602-932-X/K·69
定 价 60.00 元(全套五卷)

《文化鄞州》丛书组委会

主 任:许勤德

副主任:王国定 麻承照

委 员:舒放毅 谢富国 徐剑飞 章红敏 任玉芳

《文化鄞州》丛书编委会

主 编:王国定

副主编:舒方毅 徐剑飞(执行)

编 委:章红敏 任玉芳 钱德祥 沈淑波

序

王国定

鄞州地处甬江三角洲腹地,枕江翼山,沃野千里,是秦始皇统一中国分封天下以来保留至今的少数望县之一。鄞州置县二千多年来,物华天宝,人杰地灵,每一个朝代每一个层面每一个角落都有先人光辉的历史印痕,这些印痕历经千年风雨涤荡,不但没有褪色,反而沉淀成为鄞州独特的地域文化精神,这种精神不仅作用于鄞州昔日的繁华,更将引领着当代鄞州谱写出更加辉煌的篇章。

改革开放以来,鄞州经济迅猛腾飞,社会和谐发展,人民安居乐业,在长江三角洲地区乃至国内享有盛名。特别是2002年鄞县撤县建区以来,鄞州揭开了历史上城市化建设的序幕,迎来了加速城市化发展难得机遇。全区基础设施建设全面推进,社会保障制度逐步完善,一些科技含量高,发展后劲足的工业园区迅速崛起,一批企业航母冲浪全国工业经济500强。鄞州人民用自己的智慧和汗水创造出一个又一个经济奇迹,改写着一个又一个发展纪录,在工作实践中锤炼出“敢为、求实、争先”的鄞州精神,演绎着神奇而充满活力的“鄞州现象”。尤其是“新鄞州工程”更加激励着全区人民为建设“实力鄞州”、“绿色鄞州”、“文化鄞州”、“富裕鄞州”而努力。在国家统计局从发展水平、发展活力和发展潜力三个方面对全国2063个县(包括县级市和县级区在内)进行测评中,鄞州名列百强县第12位。

经济发达了,社会的创造力也在舒张,特别是在构建和谐社会中,如何发挥文化对经济社会的发展的智慧和力量,在此区委和区政府审时度势,及时提出了“打造文化强区”的口号。目前,已花巨资建成了体育活动中心、文化艺术中心、图书信息中心、医疗救助中心、教育培训中心等一批硬件设施;同时各类文化活动丰富多彩,成功举办了“城市嘉年华”、“放歌新鄞州”、八一女篮落户鄞州等系列大型活动,有效地增强了全区人民的自豪感和归属感;特别是我们

形成的梁祝文化、廉政文化和地域文化等特色品牌在社会上引起了很大的反响。

现在摆放在我们面前的《文化鄞州》丛书,是由区委宣传部和区文联编写的。这套丛书分别从外向型经济、民营企业、社会主义新农村、英模人物、新鄞州人等方面诠释改革开放以来鄞州所经历过的伟大实践以及发生的巨大变化。其中的《外资企业风采》介绍了自从国门打开以来,我区许多外资企业从无到有、从小到大、从国内到国外做强做大的创业历程;《民营企业发展纪实》记述了民营企业家们在改革开放大潮中发扬“四千精神”;《生机盎然新农村》记载的是那些在历史上各具特色的村庄在现阶段建设小康道路上艰苦创业并取得骄人业绩的动人故事;《鄞州英模写真》歌颂了各行各业的英雄模范人物在不同的岗位上辛勤劳动默默奉献的主人翁风采;《新鄞州人》让我们从另外的角度走近并了解那些远离家乡来到鄞州打工的人们工作和生活状态以及他们的喜怒哀乐。

这五本书既不同于纯文学著作,又不同于资料汇编,它是用纪实的语言来书写的,加上配置相当数量的图片,具有一定的思想性、典型性、时代性和可读性,相信能够引起读者的关注及思索。

《文化鄞州》丛书她以文字的形式提炼和弘扬鄞州精神,藉以提升人民群众的思想理念,提升整个社会的人文素养,使之服务于本地区各项事业的健康和谐发展,这是宣传文化部门的责任。今后我们将继续努力创作出更多、更好的精品力作,来讴歌我们这块土地上勤劳勇敢的人民,来讴歌我们这块土地的时代精神,来讴歌发生在我们这块土地的伟大变革。

是为序。

目 录

序	王国定(1)
1. 拨开生命的阴云	
——记鄞州人民医院院长潘亚梁	(1)
2. 筑巢引凤的“阿鲍哥”	
——记钟公庙街道工贸科科长鲍明耀	(11)
3. 你装饰别人的生活,别人装饰你的梦	
——访宁波布利杰针织集团有限公司销售部总经理沈功灿 ...	(16)
4. 广阔天地 博大情怀	
——记广博集团董事长王利平	(20)
5. 善心出于自然 义举源于常态	
——记宁波盛光包装印刷有限公司总经理钱盛光的义举	(28)
6. 秋天为你做证	
——宁波华润特种油品厂董事长卓善华访谈	(34)
7. 月白风清夜夜心	
——记鄞州畜牧中心王伟国	(41)
8. 赢家风范	
——记浙东建材董事长邱兴祝	(47)
9. 并蒂花开 双艳色香	
——记宁波博威集团有限公司副总经理张明	(53)
10. 回春妙手裴仁治	
——记鄞州人民医院德医双馨的好医生裴仁治	(57)
11. 在奉献中超越自我	
——记宁波华瑞电器有限公司技术部副经理蒋立忠	(62)
12. 叱咤商海的小女子史利英	(67)

13. 走自己的道路,铸百年伟业
——记李如成的“雅戈尔模式” (71)
14. 平凡人生 不凡业绩
——高荷娣个人事迹介绍 (76)
15. “专与博”相得益彰的检察官 (82)
16. 以民为本 以勤为先
——鄞州区劳动监察大队事迹介绍 (85)
17. 推行亲情服务 实施红盾工程
——鄞州区行政服务中心工商窗口创建纪实 (90)
18. 争创一流业绩 营造国税文明
——鄞州区国家税务局二分局创建市级模范集体纪实 (94)

拨开生命的阴云

——记鄞州人民医院院长潘亚梁

2005年3月26日，鄞州区政府三楼会议室。

鄞州区第一次高层次人才会议。

按照会议安排，下午进行分组讨论。我被分在第三小组，组长是鄞州人民医院院长潘亚梁。我静静坐着，打量着陆续走进来的人员。

戴眼镜的风衣男子，不是……

夹克衫青年，不是……

休闲高个中年，不是……

这都是感觉。在此之前，耳闻目睹，已经储存了很多关于潘院长



的信息,脑子里已经有了基本轮廓,那种游离于感觉中的形象已经呼之欲出了,只是还没有机遇认识。

离开会时间还有五分钟时,一个身影出现了——高高的个子,面色开朗,风度儒雅,不时有人与他打招呼,他应和着,温和的音色充满了热情。直感提示我,这应该是潘亚梁院长……

死神来临之际,人都有求生本能,对死神的恐惧,致使病人往往将医生当做救命稻草,哪怕有一点点可能,病人都希望它能燃成熊熊烈火。那希望生动地跳荡在每个病人的瞳仁中,遥远着,逼近着;清晰着,模糊着;灿烂着也黯淡着。人性中的许多密码,在一刹那,透过灵魂的窗口闪烁着。或许他每一天都真切地感觉着病人对生命的强烈渴望,他的身上才流露出多于常人的慈和性。潘院长觉得,许多病人的眼神是相似的,一个小小的黑三角里,时而汹涌着求生的希望,生命火花在那里跳荡、闪耀,似乎绚丽的灯花;时而成了干涸的空洞,呆板凝滞,无声无息,飘出一缕朽木的气味。病人复杂的心态、脆弱的情感、敏感的心地,是平常人无法体会的。

一个病人这样说过:死是痛苦的,然而还有比死更痛苦的,那就是坐以待毙。

一个病人也这样说过:生是美好的,然而还有比生更美好的,那就是死而复生。

潘亚梁作为一名医生,仿佛游走于生死岸边的白色云朵,体味着生命天空中难以言喻的风雨彩虹。

他在大学观摩人体的第一天,内心就受到了强烈震撼,是啊,充满活力的肌体一旦失去生命支撑,就成了眼前这样的残枝败叶,上帝造人,既给了人青春、朝气,也是可以将这些宝贵的资源收回的呀。他一下子找到了做医生的感觉,就是这种强烈的对生命的尊重,使他长期承受着一种职业的重负。

大学期间的学习,使他积蓄了深厚的职业情感。他一度认为,只要自己在学校里掌握了扎实深厚的知识,走入社会后,肯定能够大有所为。然而,一件事改变了他的看法,一起不经意的责任事故造成了两条生命的消失,看着悲痛欲绝的家人,听着撕心裂肺的哭声,他明白了,原来“诗”的功夫在诗外,医术的精湛不等于服务的精湛,这

里有一个很重要的态度问题。他又一次深刻地感悟到,这个特殊的职业是与生命打交道的,医术是一方面,但更重要的还是要有一颗仁慈的心,一份关爱,一份温暖的关怀。

但这超越于知识以外的东西具体是什么,他似乎一言难尽,但又可以感觉到、触摸到——那就是医德。一个好的医生,仅仅具有医术是不够的。于是,他常常学习到深夜,大量古今中外医学名人的事迹让他的内心充实了起来,胸怀宽阔了起来。

他于1996年12月开始担任鄞州区人民医院的院长时,觉得自己站在了另一条起跑线上。当时,整个医疗行业已处于激烈的竞争中,潘亚梁面对鄞州人民医院的具体状况,敏锐地感觉到了医院要发展,必须有一套适合医院发展的方针、政策、思路,以及操作规程。于是,他锐意改革,开拓进取,以科技促发展,以管理创效益,使医院的“两个文明”建设都取得了骄人的成绩。在此,我们先看几个数据。

在2003年的全市卫生行风民主评议中,医院以名列前茅的成绩,获得了“行风建设优胜单位”的称号;医院年门诊量达60多万人次,在宁波大市范围的综合性医院中名列第二,开放床位488张,近3年来,使用率始终保持在100%以上;在全市28所综合性医院的考核中,曾获得过四个第一,即人均工作量第一,人均业务收入第一,收支节余第一,投入产出比第一。自从潘亚梁担任院长以来,鄞州人民医院业务收入从1996年的7711万元,增加到2003年的1.7亿元;医院固定资产也从6142万元增加到1.37亿元;医院先后被评为“省文明医院”、“省级文明医院”、“省级文明单位”、“全国卫生文明建设先进集体”,等等。

数字是枯燥的,但一系列的数字后面,却闪耀着潘亚梁思想的光彩,他坚信人的发展是行业发展的根本与基础。

1996年,潘亚梁来到了日本,他无心留恋迷人的景色、繁华的街景,而是潜心于日本先进的管理理念与技术手段。他从日本肿瘤医院学成回国后,更新了观念,开阔了眼界,将学到的理论与鄞州人民医院的现实结合起来。上任伊始,就明确提出人才是医院立足和发展的根本,技术是医院生存和发展的后盾。他从实际出发,制定了一套符合医院发展的治院方针。他首先创立科研基金,使每年用于鼓

励人才成长和扶持技术项目开发的年经费高达100万元，用于付进修、交流和聘请专家的费用达40万元。除此之外，还为人才的成长提供各种优惠政策、优厚待遇和宽松的环境，大到去国外进修和进行学术交流，小到改善生活和居住条件，他为解决人才的后顾之忧，为解决引进人才的子女入学、配偶就业等问题四处奔波。

潘亚梁在用人机制、分配制度等方面锐意改革，加强激励，形成优胜劣汰机制，通过优化工作环境、学术环境来拴心留人。他经常过问科研项目的进展情况，遇到具体问题和困难，及时给予解决。该院的业务人员都说，只要有技术、肯吃苦，鄞州人民医院就是求理想、求发展的良好土壤。该院也因此被评为“宁波市尊知识、重人才先进单位”。他还提出“使用就是培养”的新观点，对德才兼备者予以破格提拔，大胆使用，给位子，压担子，加速人才成长。

那是2000年一个阳光明媚的春天，一位年轻的内科医生感到从未有过的兴奋，他觉得自己似乎一下子成长了，丰满了，脸上的笑容自信了，当然，担子也更重了。潘院长力排众议，在众多高职称、高资历的内科医生中起用了他，任命他为病区主任。起初，32岁的他感到自己资历浅、阅历少，但潘院长慧眼识珠，给予他热情的鼓励，给他强有力的支持，使他觉得自己的潜力、热情一下子被激发出来了，生命有了腾飞的感觉。从此，他更是将工作视为自己的生命，将荣誉视为自己的眼珠，将病人视为自己的朋友，这样全身心的投入，工作起来还会有折扣吗？一年后，该病区床位使用率从70%上升到105%，服务质量也明显提高，全年无病人投诉，被医院评为先进科室。

这种“使用就是培养”的人才观，其实，是一个领导价值观的体现，也是他的胸襟、情怀乃至世界观的体现，更是他思想境界的映射。

潘亚梁院长最注重人才效应，在他眼里，人才就是生产力。他从细节入手，关心人才，呵护人才，给予他们最为贴心的关爱，让他们感觉到了浓郁的人情味，获得了工作动力。这里有一个细节，“鄞医”人耳熟能详。1995年的分房，是“鄞医”的一件大事，当时，人们都盼望能分到自己满意的房子，潘亚梁院长也不例外。当时，他的房子分在了中间部分，他觉得合乎了自己的心理期盼，但偶然得知一位外

科主任也喜欢中间的房子时,他便毫不犹豫地将房子和他换了过来。领钥匙时,外科主任惊得目瞪口呆,“这怎么可能呢?”他一时不知说什么好,当看见潘院长若无其事的样子时,他觉得,说什么都是苍白的。于是,他在工作中尽心尽力,他觉得这样才舒坦、平衡。

在潘亚梁院长眼中,知识是有价值的。他觉得,医院的生命在于创新,没有创新,固守老本,无异于死亡。他特别鼓励技术人员钻研业务技术,搞发明创造。医院设立了“科研成果奖励基金”,获得市级以上科研成果者,可获得2~50万元的奖励基金。这是将个人价值社会化的具体体现。个人在自己的岗位上,通过收入看到了自己在整个社会层面的地位,不仅将自己自觉视为社会的一员,同时也将自己的价值与社会价值相比照,激发出自身强烈的创造热情。因此,可以说潘院长的这种眼光是长远的、放大的,也是具有胆识与气魄的。

医生“走穴”,已是行业中的普遍现象,在“鄞医”,却没有形成风气。潘亚梁院长在这个环节上也做了创新,他根据医院的情况,做了如下规定:一是买断年休假,业务骨干休假期间自愿在医院工作的,按职务工资分别给予每天200~600元的补贴;二是在分配制度上,奖金按岗位风险系数、技术含量等六要素向业务人员倾斜;三是专家门诊挂号费、诊疗费的70%归出诊专家所有。

对于业务技术骨干,潘院长提出通过实施职称补贴、推出风险基金制等举措,来肯定他们的价值,使医院的业务尖子能有一个良好的工作环境和业务发展空间。一年一度的评选新技术、新项目奖活动,依据业务人员的贡献大小实施奖励。通过各种奖励,使广大职工认识到知识是有价值的,人是是有价值的。潘院长清晰地认识了价值流程,认识到了人的个体价值最终会体现成岗位价值,汇总成医院的社会价值。这不仅仅是眼光,更是一种全新的职业理念。

一个人的内涵,决定他的生命质量,潘院长对人的认识,从肉体的外在生命上升到了精神层次。他将医院视为一个有血有肉的人,因此,特别强调内涵管理,包括质量、服务、价格、环境三个方面。

先看医院在质量方面的相关情况。10年前,医院制定了一个目标,要通过优秀人才与精良设备的优化组合来发展特色科室,走出鄞州人民医院的特色之路。今天的血液科、泌尿外科、肝胆外科、放疗科

等越来越多的科室已经进入了省、市先进行列,医疗质量名列全省前茅。特色科室又带动了相关科室的发展,尤其是成功开展的肝移植手术,是对鄞州人民医院肝胆外科、麻醉、监护、护理、检验等科室实力和协同作战能力的一次大规模检验。从角膜移植、肾移植、骨髓移植,再到如今的肝移植,从一个侧面反映了医院不断进步的医疗技术。近3年来,该院有6项科研成果得省市科技进步奖,医院先后被确定为浙江大学医学院教学医院、杭州高等医学专科学校附属医院,并有4名医生被聘为浙江大学医学院兼职硕士研究生指导教师。

鄞州区人民医院有职工630人,其中高级卫技人员58人,中级卫技人员186人。日平均门诊量1600余人次,近3年来病床使用率均超过了100%,人均工作量在全市名列前茅。

如何在完成繁忙医疗任务的同时,为病人提供高质量的服务,这也是潘院长经常思考的问题。几年来,他带领医务人员不断推出便民措施,如设立导医服务,义务帮助年老、体弱、行动不便的患者挂号、付费、配药,实行一条龙服务;急诊室对无亲人照顾的急重病人实行全程服务;服务台代寄各类化验报告;CT室24小时开机;B超室延长工作时间到晚上9时;检验科在双休日开展肝功能化验,等等。这些看似不经意的小事,都是从病人的需要出发的,体现了“以病人为中心”的思想,也体现了医院的人文意识。

目前,医疗费用已经成为社会瞩目的焦点,为了给患者减负,医院实行医生每月平均处方限额制度,规定普通门诊不得超过100元,专科门诊不得超过200元,此举有效地控制了“大处方”。另外,医院通过引进新技术、提前安排治疗或手术、缩短病人住院日等手段来降低医疗费用。例如,采用ERCP治疗胆道结石可比传统手术方式缩短一半住院日,白血病患者入院第三天即可进入化疗阶段(外地大医院至少要一个星期)等。

鄞州区人民医院不断改善住院环境,这对病人来讲,是最为切实的利益。高达25层的新住院大楼里,有新的床位,病房宽敞明亮,大多为双人间,大大改善了医院的住院条件。

新住院大楼总面积5.35万平方米,是目前我市单体面积最大、床位最多的住院大楼。该大楼和先前投入使用的李惠利医院新大楼,

使得宁波医疗机构新增床位1500余张,市区住院病床紧张的现状有所缓解。这样看来,一个医院的改善也牵扯着全市医疗条件的改善。

这是当时搬迁的特写镜头——

上午,空气清新,江风拂面,3辆豪华大巴车和6辆救护车停在了老住院楼的门口,等待着要转移的病人。妇产科、骨科、五官科和肝胆外科的病人打前站,看得出,病人及家属们都喜气洋洋,病人就像自己家乔迁一样整理着东西。待提前上班的医护人员到达病区时,病人的准备工作已经就绪,大包小包全部放置妥当。该院为确保病人的安全大迁移,分成新、老病区组和护送组各负其责,安全迁移被列为第一位,每一名重病人均由3名医护人员用一辆专车护送。

上午7时30分左右,当一位老大爷从老住院楼里出来时,在一旁指挥的潘亚梁忙迎上去,搀扶他走到车上。当车子驶进新的住院楼里,潘亚梁又小心地搀扶着老大爷下车。老人开心地说:“这个医院真像个宾馆。”一句话逗得全车的人开怀大笑。一位来自安徽的外地青年,腿部骨折又无亲人照顾,医院的6名医护人员帮他打点行李,并用急救车将他护送到新大楼。3个多小时里,救护车跑了一趟又一趟,将160多名病人全部安全迁移到新住院大楼里。

新的环境,有新的要求,医院迁入新大楼后,会由于病床的扩展,面临着护理人员不足的情况,这样会给护理管理带来极大的困难。于是,护理部针对护理工作的薄弱环节,立即制定了一系列有效的护理管理措施。

举措一:设立“护理安全岗”,制定严格的评选标准。搬进大楼的新科自开业伊始,授予“护理安全岗”称号,评选标准为:无护理纠纷,无投诉(投诉由护士言行引起者),无严重差错,无护理事故,无病人烫伤、坠床、摔伤等严重护理并发症。以上均无者被授予“护理安全岗”称号并挂“护理安全岗”岗牌,如果违反了其中的一条,摘掉“护理安全岗”岗牌,两个月后再次争创“护理安全岗”。并将荣获安全岗的时间记录在案,作为年终奖励依据。

举措二:评选夜班标兵,根据不同的科室,算出上年全年夜班数,再制定当年标兵夜班达标数目。

举措三:根据大楼的特点,制定与大楼相配的管理措施,以便大

楼能保持美观、高雅与大方,给患者留下良好印象。

潘院长介绍说,“鄞医”始终将治病救人作为第一要素,2001年1月到今年7月,医院开通了“绿色通道”,免费为特困病人做手术,挽救他们的生命。在潘院长眼里,生命都是平等的,他说,在鄞州区人民医院每年约61万的门诊量中,困难群体占了四分之一。鄞州古林镇的华金飞至今对鄞州区人民医院还感激涕零。据介绍,他的三个哥哥和父亲均因肝癌去世,后来,他自己也被确诊为肝癌。“鄞医”不仅为他做了全肝移植手术,还免除了他20万元的医药费。以捡破烂为生的刘娇容也不会忘记,是“鄞医”免费为他们母子俩做肾移植手术,使得她的儿子获得了第二次生命。

前不久,医院公开招聘10名医务骨干,信息发布出去后,全国各地120多名硕士、博士、副主任医师以上职称者踊跃应聘。在宁波市区,市级大医院有六七家,一所县级医院能拥有如此魅力,从以上的介绍,我们已经不难找出答案了。

潘亚梁院长介绍说,“鄞医”继1992年12月实施首例肾移植术后,已成功实施肾移植术400余例,年移植数连续八年居浙江第三、宁波第一;继1996年12月实施宁波市首例骨髓移植术后,至今已成功实施自体骨髓移植、外周血干细胞移植20例;继2001年6月实施宁波市及国内同级医院首例肝移植术后,至今已成功实施16例;2003年9月,成功实施宁波市首例胰肾联合移植术,成为浙江省第三家能做这项高难度手术的医院。他如数家珍般地介绍着,有自豪,有欣慰,也有对事业的由衷的热爱,却唯独没有述说自己的辛劳。其实,一个好院长就是一所好医院,一所好医院是病人的福音,是社会的福音。

为社会创造福音的人,也是社会的福音。潘院长认为,医院要想在竞争中求发展,必须有自己的特色,他不惜血本搞专科建设,发誓要打造出自己的拳头产品。医院花费100万元为血液病实验室和层流室,购买了12台人工肾,以此来支持泌尿外科的肾移植工作。如今,血液科“强烈化疗治疗白血病”等四项临床科研成果获省、市科技进步奖,骨髓移植等多个项目填补市内空白,学科带头人荣获了国务院特殊津贴。泌尿科至今已实施肾移植382例。肝胆外科2002年

6月成功地实施了全市首例肝移植一年多来,该病人情况良好,并能承担一般性劳动。到目前为止,该科已成功地实施了4例移植手术,手术治疗巨块型肝癌106例,获2002年浙江省医药卫生科技创新三等奖。

潘院长大胆改革医院运行体制,狠抓各种规章制度的落实。“鄞医”设立医疗质量监督小组,劳动纪律监督小组,对不称职的人员实行院内待聘制度;推出中层干部竞争上岗制度;在奖金分配制度方面,实行了按劳分配与按生产要素分配的方案,调动了职工的积极性。

潘亚梁院长创造性地提出了医院也要促销的概念,并认为,对病人负责就是最好的促销。因此,鄞州区人民医院努力在提高医疗质量、改善服务态度和合理收费上做文章。他要求各科室挖掘潜力,根据自己的特点,开展各种便民措施。该院将以前的“入院须知”变为服务指南,反映了服务观念的转变;全院不断推出优质服务新措施,从1998年11月起,在不提高收费标准的情况下开展了宾馆式服务,全院各科中午不停诊,双休日不停诊;需空腹检查的科室,提早半小时接诊;医院还设立了方便门诊和宾馆式的简易病房,大大方便了病人;推出服务意见卡制度,把群众满意不满意作为医务人员奖金多少的重要依据,实施了“医生奖金病人定”的措施,在社会上引起较大反响;连续七年开展“优质服务月”活动,在全院职工中有奖征集便民服务措施,近三年出台新的便民服务措施达百余条,良好的形象赢得了病人的信任。

在个人素质方面,潘院长善于发扬民主,充分发挥班子的作用。他不求名利,甘为人梯,不仅培育出了一批技术过硬的学科带头人,也培养出了全国劳模、省劳模、省优秀党员等一批先进典型。他严于律己,公正廉洁,深得群众信赖。对于群众敏感的一些问题,如设备引进、药物定货、基建招标等,提出集体决策制,通过集体谈判,公开招标,避免暗箱操作。他办事公道,作风正派,各种重大决策出台之前,总要多次召开不同层次的座谈会,听取各方意见。

潘院长凭借踏实苦干的工作作风和坚忍不拔的品格意志,多次被评为区十佳好医生、区优秀党员及先进工作者,2003年还获得了