

生命“底线”如何守护？我国多措并举加强患者安全管理

新华社记者 李恒 朱筱

守护患者安全，如何深度融入医疗体系的底色？

9月17日是世界患者安全日。从手术台前的“三查七对”到智慧医疗的精准扫码，从用药安全到癌症防治全程管理……近年来，我国多措并举加强患者安全管理。

智慧医疗更好守护患者安全

一个小小的腕带二维码，一部轻巧的移动护理终端，逐渐成为护士手中的“新标配”。

给药、输血、标本采集前扫一扫，及时核验信息，传统“三查七对”在智能辅助下既准又快——这不仅是工作方式的升级，更是技术守护患者安全的生动缩影。

当前，我国正加快推动人工智能、5G、大数据等新一代信息技术在医疗安全领域的深度融合应用，医疗风险治理模式逐步从“事后处置”向“事前预警、事中干预”转变。

电子病历系统可自动提示药品相互作用及过敏史；智能输液泵实现精准控速；手术机器人提升复杂手术精确度……数字技术正成为守护患者安全的重要“哨兵”。

同时，技术的应用要有清晰边

界。“人工智能绝不能代替医生决策，它起‘辅助’作用而非‘主导’。”中国医院协会常务副会长毛群安说，要将人工智能应用场景分为高、中、低三类风险，在预约挂号等低风险场景中可大力推广，但在诊断、治疗等高风险环节，要严格监管。

近年来，我国多家医疗机构持续加大投入，筑牢防火墙、强化数据加密与权限管理、部署入侵检测系统，并通过“数据脱敏”“匿名化处理”等手段，防止患者信息泄露与滥用；部分医院还引入区块链技术，实现访问日志可追溯、操作行为不可篡改，为医患隐私加上“双保险”。

努力织密患者安全防护网

当前，在疾病复杂性加剧和医疗服务需求持续增长的背景下，筑牢患者安全屏障，是医疗卫生体系面临的核心议题。

“患者安全是医疗质量不可突破的底线，更是医疗卫生体系建设的根本。”国家卫生健康委国际交流与合作中心副主任侯晓梅表示，面对诊疗流程复杂化、技术应用多元化等新挑战，亟需构建更高效、更可靠的安全防护网络。

近年来，我国采取系列举措强化医疗安全治理。比如，《患者安全专项行动方案（2023-2025年）》提出全链条提升目标，涵盖用药安全、服务流程和管理机制等；《健康中国行动—癌症防治行动实施方案（2023-2030年）》将肿瘤患者安全列为重点任务……政策体系不断完善，正推动患者安全迈入精细化管理新阶段。

作为医疗安全的“最后一公里”，医院层面的实践也在不断细化。

北京大学第一医院党委书记姜辉介绍，该院努力将患者安全理念渗入医院管理的“毛细血管”。“我们从病历书写规范、手术安全核对，到高风险技术应用的伦理审查和急危重症抢救方案设计，每一个环节都尽可能嵌入标准化、结构化安全管理模块，努力实现安全管控关口前移。”

从“单点突破”到“体系推进”

与头部医院相比，部分基层医疗机构仍面临资源与意识的双重挑战。受访专家表示，一些医疗机构还处在患者安全理念启蒙阶段，人员培训不足、安全文化薄弱等短板突出。

为此，自2014年起，中国医院协会牵头组织成立患者安全教育与研究

协作网，以北京为起点，逐步扩展至全国多家医疗机构。通过定期召开案例分享会，对脱敏后的不良事件开展根因分析，形成管理建议、行为规范与患者教育经验，并向全国推广。

“患者安全不仅是技术问题，也是一种文化建设。”中国患者安全教育与研究协作网北京工作组组长、北京大学第一医院太原医院执行院长王平表示，近年来，多地通过集中培训、案例复盘、流程再造等方式，推动医务人员实现从“要我安全”到“我要安全”的意识转变，让安全理念内化于心、外化于行。

与此同时，患者参与正在成为安全治理的重要一环。比如，江苏、湖北等地鼓励医疗机构通过开设安全课堂、出版科普读物等方式，帮助患者及其家属了解医疗过程、识别风险信号，构建“医患协同共防”的新型安全文化。

“患者安全治理是一项长期性、系统性工程。”毛群安建议，未来还需在标准建设、人才培养、技术应用和机制创新等方面持续发力，进一步织密医疗安全防护网。

新华社北京9月16日电

企业如何合规实施竞业限制？指引来了

新华社记者 张晓洁

哪些劳动者可纳入竞业限制范围？竞业限制期间，企业如何给予劳动者经济补偿？人力资源社会保障部办公厅近日印发《企业实施竞业限制合规指引》，引导企业依法合规实施竞业限制。

竞业限制是指企业与负有保守商业秘密义务的劳动者约定，在解除或终止劳动合同后一定期限内，劳动者不得到与本单位生产或经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他企业就业，也不得自己开业生产或经营同类产品、从事同类业务。劳动合同法对竞业限制制度作出了原则规定。

然而，法律实施过程中，出现了一些企业滥用竞业限制制度的问题，影响劳动者就业择业权和职业发展，也有少数劳动者违反竞业限制约定，刻意规避违约责任，侵害企业利益。

“为统筹保护企业商业秘密和劳动者合法权益，促进企业间公平竞争，实现全社会人力资源的有序流动和高效配置，近期，我们加强调研，广泛听取各方面意见，在现行法律框架下制定了指引，细化了竞业限制合规实施的具体要求。”人力资源社会保障部劳动关系司有关负责人说。

为防止企业随意界定本企业所拥有的商业秘密，不当扩大实施竞业限制的人员范围，指引明确，属于行业内一般常识或者行业惯例，可以从公

开渠道获得的商业信息，不属于商业秘密。劳动者仅掌握行业通用的专业知识和技能，工作中接触到的仅为企业一般经营信息，不属于负有保密义务的人员。企业不得将未知悉或未接触企业商业秘密的劳动者纳入竞业限制范围。

经济补偿和违约金是竞业限制制度的重要内容。指引明确，经济补偿根据商业秘密的研发成本和商业价值、限制从业范围、劳动者在职期间工资水平、对劳动者就业择业和职业发展的影响等合理确定。

具体来看，企业应在竞业限制期限内以货币形式按月向劳动者及时支付竞业限制的经济补偿，不得以日常支付给劳动者的工资、奖金中已包括竞业限制补偿为由拒绝支付。企业支付给劳动者的月经济补偿一般不低于劳动者在劳动合同解除或终止前12

个月平均工资的30%，且不低于劳动合同履行地最低工资标准。竞业限制期限超过1年的，月经济补偿一般不宜低于劳动者在劳动合同解除或终止前12个月平均工资的50%。

此外，根据指引，违约金的数额要根据劳动者泄露商业秘密可能造成的经济损失、企业支付给劳动者的竞业限制经济补偿的数额合理确定，一般不宜超过约定竞业限制经济补偿总额的5倍。

人力资源社会保障部劳动关系司有关负责人表示，企业可参照指引，结合企业实际，科学确定竞业限制的范围，规范实施流程，与劳动者合理约定相关权利和义务，在妥善保护自身商业秘密的同时，也切实保障好劳动者的合法权益，促进劳动关系和谐稳定，推动创造更加公平、更有活力的市场环境。

新华社北京9月13日电



民生直通车