

产经动态

山东惠丰农业发展投资集团 夏粮收购圆满收官

本报济宁讯(通讯员 杨晓涵)为夯实区域粮食安全保障基石,自夏粮收购工作启动以来,山东惠丰农业发展投资集团精心组织、认真部署,全体干部职工凝心聚力、攻坚克难,全力做好收购工作,确保储备粮按时、按质、按量轮入,于8月份顺利完成2025年夏粮收购任务,为济宁市政策性粮食储备体系注入坚实动能。

高位统筹谋划,压实收购责任。夏粮收购是全年粮食收购的首战,是确保全年粮食市场稳定的关键一环。惠丰集团高度重视夏粮收购工作,安排专人深入田间地头调研,精准研判小麦长势和市场价格走势。全面解读年度收购政策与形势,召开夏粮收购工作专题会议,科学制定并印发收购工作方案,细化任务分工、压实各级责任,确保各项工作精简提效、高效落地。

推动业务融合,凝聚攻坚力量。一花不是春,孤雁难成行。在夏粮收购期间,惠丰集团统筹协调,收购库区严格执行收购计划,权属各粮库全体职工勠力同心、协同配合,形成集团上下齐抓共管的工作格局,有力保障了夏粮收购工作规范有序推进。各粮库依托智能粮库管理系统,实现机械设备与人员调度的精准统筹,有效缩短收购流程耗时,保障夏粮收购任务高质量、高效率完成。严格执行国家粮油质量等级标准和水杂质量标准,遵循收购制度规范,确保收购质量与数量双达标。

严抓现场管控,守牢安全底线。各收购库区在显著位置公示粮食收购价格与国家质量等级标准,做到标准公开、价格透明、样品直观。在粮食质量管控上,严格执行“一车一检”,确保入库小麦容重、杂质、水分等指标符合国家标准。在安全生产上,多次举行岗前安全警示教育,重点强化机械作业、用电防火、高温防暑等风险防控,实现了“零事故”作业目标。

优化服务举措,彰显国企担当。为给送粮客户提供便捷高效服务,惠丰集团各收购库区加班加点,加大卸粮力度,通过智能管理系统优化流程,大幅减少农户排队等待时间。专设便民休息区,为售粮农户提供休息、饮水等贴心服务,以优质服务赢得农户广泛认可。

济宁能源集团 中国企业500强位次攀升

本报济宁讯(通讯员 马辉 田春雨)9月15日,中国企业联合会、中国企业家协会连续第24次向社会发布了“2025中国企业500强”榜单。济宁能源集团再次成功入围中国企业500强,位列第281位,排名较去年提升41个位次,展现出强劲的发展势头和卓越的综合实力。

连续多年跻身中国企业500强,不仅是济宁能源集团高质量发展的重要体现,更是社会对其坚定推进产业结构优化、加快发展新质生产力所取得成效的充分肯定。近年来,济宁能源集团持续延伸产业链、提升价值链、整合供应链,实现了从传统能源企业向综合能源集团和大宗商品供应链集成服务商的成功转型。

今年以来,济宁能源集团紧紧围绕“建设千亿级集团”战略目标,聚焦“亿吨大港口、亿吨大物流、千亿大产业”布局,扎实推进六大百亿级园区建设,企业发展能级和核心竞争力显著增强,为实现更高质量、更可持续发展奠定了坚实基础。

国家矿山应急救援山东特勤队 让百姓零距离感受救援风采

本报济宁讯(通讯员 王其雷)2025年全国科普月期间,国家矿山应急救援山东特勤队紧扣“科技改变生活 创新赢得未来”主题,举办营区开放日活动,邀请了周边40余名市民、学生走进营区,近距离感受矿山救援的科技实力与国家级救援队伍的专业风采。

活动现场,先进救援装备展示区率先吸引众人目光。生命探测仪、无人艇、无人船等各类高科技设备整齐陈列,工作人员围绕设备功能、适用场景及操作方法展开细致讲解,参观者驻足聆听,不时俯身观察设备细节。随后的钻探救援知识环节,工作人员结合实际案例,系统解析钻探救援的原理与技术要点,清晰呈现科技在救援中的核心支撑作用,让公众对救援工作有了更深入的了解。模拟应急救援作业将活动推向高潮,示范队员快速完成现场勘查、方案制定、设备就位、精准钻探等流程,成功打通救援通道,全程规范高效。

汶上县交通运输局 改革创新成效显著

本报汶上讯(通讯员 毛家坤 孔雪艳)2025年以来,汶上县交通运输局锚定经济社会发展“先行官”目标,将改革创新贯穿于交通建设、行业管理、服务提升的全过程,着力破解发展瓶颈,奋力开创交通运输事业高质量发展新局面。

创新模式激发活力,荣誉成果彰显改革深度。构建“客货快邮融合+电商”模式,建成县镇级快递园区1处、镇级共配中心12个,实现348个行政村服务站全覆盖,农村快递成本降低30%。《汶上县“客货快邮融合+电商”协同发展,助推乡村振兴》入选全国农村物流高质量发展典型案例,获全省第二、济宁市唯一、获评山东省第三批“信用交通县”建设典型单位,获全省第三、全市第一,成功入选国家县级县域电商设施补短板试点县。莲花湖村、夏村列入山东省第二批文化体验廊道重点村,中都街道“基层‘空天地网’一体化治理”入选山东省低空领域典型应用场景,多领域创新获省级以上认可。

智慧治理提质增效,技术赋能突破传统瓶颈。建成“1+3+5+11”智慧执法平台及11处非现场检测点,检测货运车辆285.53万辆次,查扣超限车辆217辆次,超限率降至0.1%以下;建立“黑车”智能预警系统,查扣非法网约车60辆次,实现“线上预警+线下精准执法”的全链条治理,执法效率提升60%以上。

基建惠民与对上争取协同推进,改革实效持续显现。“四好农村路”目前已全部开工建设,完工45.18公里(完工率达90.36%),鲁南高铁连接线进度达88%;G105、G342改线工程在全市“十五五”规划排序中名列前茅;申报客货邮融合线路3条(待批),2024年已获1条线路补贴5万元。

泰电构建了“立体式监督体系”,将监督贯穿于企业经营的全过程,确保廉洁文化建设能够落地见效。

在内部监督方面,充分发挥纪检监察部门的“探头”作用,对重点领域、关键环节开展常态化监督检查。定期对采购合同执行情况、项目建设款项支付情况进行抽查,及时发现潜在问题。同时,畅通职工监督渠道,设立“廉洁举报电话”“线上举报平台”,并对举报线索进行及时核查和反馈,充分保障职工的监督权利。今年以来,纪检监察部门共开展监督检查4次,形成了强大的内部监督威慑力。在做好内部监督的同时,鲁泰热电对公司合作方发放《廉洁告知书》,明确双方廉洁责任,共同构建“企业+合作方”廉洁共同体。通过引入外部监督,进一步完善了监督体系,今年外部监督方提出的4条整改建议均已得到有效落实,企业的廉洁管理水平得到显著提升。

廉洁建设由显性规范到实效管控

鲁泰热电“三维”发力筑牢廉政根基

本报台日讯(通讯员 张甲祥 徐新尧)为持续推进廉洁文化建设纵深发展,自觉把廉洁文化建设融入企业生产经营管理中,山东鲁泰热电有限公司纪检部门从“学、管、督”三维发力,筑牢廉政根基,赋能企业发展,持续营造风清气正、干事创业的良好氛围。

以“学”为基,让廉洁理念入脑入心。鲁泰热电把廉洁教育作为廉洁文化建设的首要任务,采用多元化的学习方式,全力促使廉洁理念从被动接受转变为主动认同。

针对不同层次的职工,该公司纪检部门精心制定个性化学习方案。对于领导干部,重点围绕“一岗双责”和“廉洁决策”,通过党委理论学习中心组学习、廉洁专题党课等形式,不断强化责任意识。针对经营、财务、招标等关键岗位人员,则聚焦“岗位廉洁风险点”,定期开展案例剖析会,以行业内的违纪违法案例为警示,敲响廉洁警钟。对于普

通职工,利用班前会、集中学习等活动,普及廉洁从业的基本要求,让廉洁意识渗透到日常工作的点滴之中。在学习载体方面,鲁泰热电打造了极具特色的“廉洁文化阵地”。在厂区内,精心设置了“廉洁传播角”,展示廉洁格言、先进典型事迹,让职工在参观中就能感受到廉洁文化的熏陶。今年以来,共组织各类廉洁学习活动6场次,参与职工达220人次,公众号“廉洁专栏”累计推送内容35期,阅读量突破1500人次,有效提升了职工参与廉洁学习的积极性。

以“管”为要,让廉洁要求有章可循。为了确保廉洁文化建设不流于形式,鲁泰热电以制度建设为核心,构建了“全流程、闭环式”管理机制,为实现“管得住”提供了坚实的制度保障。

该公司结合自身生产经营实际,对《廉洁从业管理办法》《关键岗位廉洁风险防控

细则》等制度进行了全面修订。在采购环节,明确规定“供应商准入评审”及“采购价格公开公示”,从源头上杜绝“暗箱操作”的可能性。在资金管理方面,实行“双人复核、分级审批”制度,有效防范资金使用风险。通过制度的完善,明确了采购招标、工程建设、资金使用等重点领域的“红线”和“底线”。同时,逐级推行“廉洁责任书”签订制度,从党总支书记到部门负责人,再到关键岗位职工,层层签订责任书,并将廉洁责任纳入岗位绩效考核体系。动态建立更新“廉洁档案”,详细记录重点岗位职工廉洁从业情况,作为评优评先、职务晋升的重要依据,形成了“廉洁与业绩并重”的鲜明管理导向。截至目前,该公司28名关键岗位人员签订了廉洁责任书,30余份廉洁档案正在动态管理中,有力推动了廉洁责任的有效落实。

以“督”为盾,让廉洁监督无处不在。鲁



9月16日,国网嘉祥县供电公司变电检修班顺利完成110千伏虎庄变3号车柜应急移动变电站拆除工作。该设备自5月27日正式投运以来,连续107天为迎峰度夏提供130万千瓦应急供电支撑,标志着该公司今夏保电攻坚任务圆满收官。 通讯员 王者东 摄



为保障今冬明春供热工作平稳有序开展,9月15日,济宁四和供热有限公司深入供热辖区开展供热宣传进社区活动,围绕居民关心的供暖准备事宜,提供了细致服务与指导。 通讯员 赵振江 刘鹏 摄

图观前沿

产经论坛

员工考核与激励机制探析

张燕华

员工考核与激励机制作为企业人力资源管理的核心模块,与员工工作热情和企业整体绩效密切相关。实践证明,只有充分做好员工考核工作,完善激励机制,才能使员工朝企业期望的方向努力奋斗。

构建多元化考核指标体系。企业要根据战略规划与部门业务重点,明确不同岗位的核心职责与价值贡献点,将其作为指标体系构建的基础方向,确保考核内容与企业发展的紧密契合。除传统的业绩指标外还应纳入定性指标,考量员工的工作态度、责任心,持续关注员工创新能力,鼓励员工提出新思路、新方法。企业要将员工的学习成长纳入考核体系,如培训参与度、技能提升情况等。随着企业内外部环境变化、业务发展以及员工能力提升,企业要定期对考核指标进行审视与优化,及时剔除过时指标,保证考核指标体系的科学性与时效性,为激励机制提供准确依据,充分调动员工积极性与创造力。

实施个性化激励方案。企业要从多角度开展数据分析和员工调研,掌握不同岗位与不同年龄层级的员工差异化需求。比如,针对青年员工可设计以职业发展为导向的激励措施,针对资历较深的员工采取健康管理服务与股权激励手段,加强员工内心的归属意识和贡献意愿。同时,企业要建立完善的动态激励调整机制,在物质奖励基础上提出晋升承诺,允许员工在奖金、休假和学习资源中选择奖励。此外,企业要为技术型人才提供演讲机会,满足其内心的成就动机,从而使企业目标与员工个人价值捆绑在一起。

建立实时反馈与沟通机制。企业人力资源管理在优化员工考核与激励机制过程中,应构建实时高效的反馈沟通机制。企业应利用数字化工具帮助员工能随时随地提交对考核标准、激励措施的建议,也可以设立线下座谈会鼓励员工畅所欲言,确保反馈渠道全面覆盖不同工作场景与员工群体。在此基础上,企业要指定专人负责收集、整理反馈信息,依据问题类型进行分类。对于一般性问题要在短时间内初步答复,复杂问题则需要组织相关部门研讨,尽快提出解决方案并反馈给员工,让员工感受到自身意见被重视。

采取多元化考核方式。在工作能力考核环节要关注员工专业技能、问题解决等能力。通过实际操作测试、案例分析、项目评估等方式深入了解员工在专业领域的素养,为员工职业发展提供方向指引。工作态度考核要借助同事评价、上级观察、日常考勤记录等手段,全面掌握员工的工作态度,营造积极向上的工作氛围。

知识经济时代下的企业竞争核心开始转向于人力资源高效配置,员工考核与激励机制是人力资源管理的两大核心支柱。因此,企业应重视员工考核与激励机制的优化,从战略角度出发构建考核激励体系,在激发员工个体价值的同时,为企业高质量发展注入长久动力。

(作者单位:山东鲁泰供应链管理有限公司)

国有企业宣传工作创新路径研究

刘彦玲

国有企业宣传工作是党的宣传思想工作的重要组成部分,肩负着举旗帜、聚民心、育新人、兴文化、展形象的使命任务。随着全媒体时代的到来和国有企业改革的深化,传统宣传工作模式面临传播渠道单一、内容吸引力不足、受众参与度不高等问题。本文旨在探讨新时代国有企业宣传工作的创新路径,为提升国有企业宣传工作实效性提供理论参考和实践指导。

国有企业宣传工作存在的突出问题。当前国有企业宣传工作虽然取得了一定成效,但在实际运行中仍存在诸多问题。一是宣传工作缺乏统筹协调,呈现碎片化现象,尚未形成高效联动的“大宣传”格局。二是传播方式滞后,对新媒体平台运用不够深入,宣传内容形式单一。三是宣传队伍专业化水平不高,人才结构不合理,缺乏既懂政策理论、又精通传播技能的复合型人才。四是文化品牌建设意识薄弱,企业特色文化资源挖掘不深,品牌活动影响力不足,难以形成强有力的企业文化软实力。

新时代国有企业宣传工作创新路径分析。构建“大宣传”工作格局。通过强化顶层设计,明确各级党组织在宣传思想工作中的主体责任,形成上下贯通、执行有力的工作链条。同时,建立跨部门协作机制,整合企业内部资源,打破信息壁垒,提升宣传效率和覆盖面。在此基础上,注重宣传内容与企业中心工作的深度融合,将宣传视角延伸

至生产经营、科技创新、人才培养等各个领域,实现宣传工作与企业发展同频共振、同步推进,为国有企业深化改革和高质量发展提供坚实思想保障和舆论支撑。打造立体化传播矩阵。注重运用新媒体技术,打造立体化传播矩阵。通过短视频、直播等新兴形式增强内容吸引力,结合大数据分析实现精准推送,提升受众触达率和参与度。同时,强化互动传播机制,鼓励员工成为企业故事的讲述者和传播者,以真实、生动的内容增强企业文化的感染力与认同感,构建与时代接轨、与青年共振的宣传新生态。加强宣传队伍建设。加强宣传人才选拔与培养,注重引进兼具政策理解力和传播创新能力的复合型人才,构建专业化、年轻化的宣传队伍体系。同时,完善激励机制,提升宣传岗位的吸引力和职业发展空间。深化宣传品牌建设。深入挖掘企业历史文化资源,结合时代特征打造具有企业特色、行业影响力的文化品牌项目,以文化软实力赋能企业品牌建设,提升国有企业社会形象和综合竞争力。

国有企业宣传工作创新是提升企业软实力、推动高质量发展的关键。随着信息技术发展和传播环境演变,宣传工作将机遇与挑战并存,国企应适应新形势,深化宣传体制机制、传播方式、队伍建设和文化品牌创新,注重理论总结与经验推广,结合实际探索中国特色宣传新路径,为建设一流企业、提升国有企业软实力作贡献。(作者单位:山东鲁泰化学有限公司)

以优秀传统文化赋能思想政治工作

王豪勇

文化是一个国家、一个民族的灵魂。从国企改革实践看,思想政治工作唯有扎根深厚文化土壤,方能焕发蓬勃生机,而中华优秀传统文化恰能为其提供精神锚点——既是企业核心竞争力的重要组成,更能成为国企高质量发展的不竭精神动力。

在新媒体深度融合的当下,国企思想政治工作面临三重挑战:政工团队力量薄弱,专业素养与实践能力不足;单向灌输的传统模式,与开放交互的现代话语环境脱节;内容缺乏文化温度,难以与员工形成情感联结。若以中华优秀传统文化为纽带,把家国情怀深度融入思想政治教育,实现从“理论灌输”到“文化浸润”的跨越,必将更加深入人心。

以“崇德向善”筑牢人才根基,破解政工队伍建设难题。针对政工团队力量薄弱、素养待提升的问题,需以中华优秀传统文化中的崇德向善理念为精神支撑,构建“思想+能力”双提升的培养体系。一方面,开设“传统美德与政工素养”专题培训,通过学习古代先贤的事迹,引导政工人员树立“解困惑、暖人心”的职业价值观;另一方面,借鉴“师徒制”的传统模式,让经验丰富的老政工师傅带领新成员深入生产一线,在实践中传承务实经验,逐步形成全员参与、上下联动的工作格局,夯实人才基础。

以“以人为本”沟通模式。传统文化中的“民本思

想”,在国企思想政治工作中可转化为“以员工为中心”的工作思路,针对性解决单向灌输模式与开放话语环境脱节的问题。其一,借鉴“以故事喻理”的传统智慧,将政策理论、思想政治理念转化为贴近员工工作生活的具体场景。如探讨职业发展时,用“天道酬勤”“业精于勤”的道理,鼓励员工以实干实现个人价值与企业发展的双赢。其二,依托企业内部App、微信公众号等平台开设“员工心声”专栏,让员工随时畅诉工作困惑、生活诉求,政工人员及时回应、解决难题。

以“和谐理念”优化管理模式,推动思想政治教育与发展深度融合。思想政治工作需以中华优秀传统文化中的和谐理念为借鉴,实现“框架+内容”的双重优化。一方面,秉持“和而不同”“天下大同”中“协同共生”的核心思想,构建“党政工团齐抓共管”的工作机制;将思想政治工作与党建工作、企业管理深度融合,明确责任清单,实现同研究、同部署、同检查、同考核,让思想政治工作从“软任务”变为支撑企业发展的“硬支撑”。另一方面,借鉴“因材施教”的管理智慧,针对老党员、青年员工等不同群体的特点制定个性化方案,强化员工归属感与成长动力。

中华优秀传统文化并非尘封的历史遗产,而是具有强大生命力的精神富矿。只有深入挖掘其时代价值,融入新时代思想政治工作,才能激发员工的创新精神。(作者单位:山东鲁泰控股集团股份有限公司鹿洼煤矿)