

产经动态

济宁港航集团首船进口高粱抵粤

本报济宁讯(通讯员 艾文涛 单贝 王猛)近日,随着一声船笛鸣响珠江口,满载6.6万吨进口高粱的“斯凡诺斯”号轮顺利靠泊广州南沙粮食通用码头。该批货物价值约1.8亿元,单船体量与货值创济宁港航集团粮食单项目进口业务新高,为集团大宗贸易再添重要里程碑。

此次业务由济宁港航集团从国外直采,在港口区域进行分拨至终端用户,全程高效闭环。作为北方内河航运核心力量,济宁港航集团依托京杭运河黄金水道与多式联运优势,已具备海外采购、国际物流、港口装卸、现货分销、终端配送全链条运营能力,实现从传统内河航运向国际化大宗商品贸易的重要跨越。

业务推进中,济宁港航集团高效联动广州港,从海外资源对接、国际采购到通关接卸全流程把控,量身定制最优方案,确保货物安全、高效、顺畅接卸交割。这批优质高粱将有力支撑区域饲料原料供给,助力下游养殖、饲料加工企业降本增效,同时完善集团粮食贸易品类矩阵,提升内外贸一体化联动水平。济宁港航集团董事长、粮食事业部总经理常贵东表示,此次首船进口高粱业务落地,成功开拓贸易品类布局,更是向国际化大宗商品贸易延伸的关键突破。

汶上县交通事业提质增效赋能经济发展

本报汶上讯(通讯员 毛家坤 吴波)今年以来,汶上县交通运输局紧扣高质量发展工作要求,聚焦重大交通工程建设、物流产业优化升级、行业规范治理三大工作方向,扎实推进各项重点工作,交通运输领域各项工作取得阶段性成效,持续为县域经济社会平稳发展筑牢交通保障。

交通重点工程蹄疾步稳,路网骨架持续完善。作为区域交通互联互通的关键项目,兖菏高速汶上段建设稳步推进,目前土地审批手续已正式获批,征迁工作成效显著。项目征迁总长度24.936公里,已完成清理23.828公里,完成率95.56%;南站街道、刘楼镇已率先完成全部清障工作,为后续施工奠定坚实基础。

深耕农村公路建设,优化群众出行交通条件。汶上县建设“四好农村路”35公里,安防工程20公里,截至5月中旬已开工12.28公里。汶上公路维修工程全面进入施工阶段,可研批复、施工图评审等前期工作全部完成,施工单位已进场作业,累计完成老路沥青铣刨4.649千米,部分路段完成摊铺压实及水稳铺设,冷再生段施工有序开展。

深挖物流产业发展潜力,推动行业经济稳步回暖。汶上县现有规模以上交通运输、仓储和邮政业企业17家,其中市级骨干1家,县级骨干2家。面对去年行业承压态势,今年以来通过精准施策、培育引导,行业运行逐步回暖,1至4月累计营收达1.596亿元,增速基本转正,总体运行平稳。货运行业规模持续壮大,2026年新增长上道路运输核算企业5家,总数增至31家,增长量位居全市第一;1至4月完成道路货运周转量约43.95亿吨公里,保持平稳增长态势,物流产业发展韧性持续增强。

强化交通行业监管治理,营造规范有序运营环境。汶上县交通运输局常态化开展交通秩序整治,聚焦商场、县医院、法院等重点区域,严查三轮车非法载客、乱停乱放及网约车、出租车违规经营行为,同步推进二环沿线区域整治,清理违规广告牌,规范交通通行秩序。坚持“打非治违”高压态势,今年以来共立案查处违法超限行为22起,依托11处非现场执法检测点,累计检测运输车辆451.46万辆次,查处超限超载车辆249辆次,全县公路超限超载率降至0.1%以下,执法精准度与行业规范化水平显著提升。

鲁泰控股鹿洼煤矿提升工会服务质量

本报鱼台讯(通讯员 张志华)为全面落实上级工会“双学双提双创”活动部署,鲁泰控股鹿洼煤矿紧扣工会理论、学先进、提境界、提能力,创一流、创品牌主线,立足矿山实际,聚焦职工需求、服务发展大局,推动活动走深走实、见行见效,以工会工作高质量发展助力矿井提质增效。

坚持“双学”铸魂,筑牢思想根基。该矿把理论学习、学先进作为首要任务,以学铸魂、以学增智。在学理论上,坚持政治引领,依托集中学习、专题培训、“我的业务我来讲”等形式,系统学习党的创新理论、《中华人民共和国工会法》及劳动法律法规,用好“学习强国”“齐鲁工匠”等平台,推动理论学习入脑入心。今年以来,开展专题学习12次、业务培训6场,覆盖800余人次,进一步提升工会干部政治素养与履职能力。在学先进上,坚持对标赶超,主动学习先进单位经验做法,深入开展劳模工匠宣讲10余场,用身边榜样凝聚奋进力量。健全联系职工、联系劳模机制,营造学先进、争当先进、赶超先进的浓厚氛围。

聚焦“双提”强能,锤炼过硬本领。该矿以提境界、提能力为关键抓手,强作风、练本领、优服务。提境界,强化大局意识。扎实开展正确政绩观学习,树立以职工为中心的导向,弘扬“马上就办、事不过夜”作风,落实“主席恳谈日”、一线工作法,畅通职工诉求渠道,用心用情解决职工急难愁盼,让工会工作更接地气、更暖人心。提能力,强化履职担当。深化“四下基层”,深入区队班组调研,形成高质量调研报告2篇。加强法治培训、数字化应用培训,提升依法履职、线上服务水平。常态化排查化解风险隐患,守牢劳动领域安全底线,推动工会工作更规范、更高效。

聚力“双创”争先,打造特色品牌。该矿以创一流、创品牌为目标,实干实绩彰显担当。创一流业绩,围绕矿井中心工作,制定任务清单、闭环推进。深入开展劳动竞赛、技能比武、修旧利废等活动,激发职工建功热情。持续做优送温暖、金秋助学、健康体检等普惠服务,今年累计慰问职工500余人次,帮扶困难家庭26户。严格落实职代会、矿务公开等制度,保障职工民主权利,以实干争先进位。创特色品牌,打造“服务职工·建功鹿洼”总品牌,培育劳模引领、亲情安全嘱托、职工文体暖心、精准帮扶解忧等特色子品牌。依托职工书屋、休闲娱乐室等阵地,丰富文体活动,把亮点变品牌,把经验变制度,不断提升工会工作影响力。

做好“一老一小”民生答卷

——济宁市托育集团打造城市社区综合体侧记

通讯员 张伟伟

利用社区闲置房产与共建资源,坚持“国企领办、专业运营、普惠定价”原则,将专业服务嵌入社区肌理,让“一老一小”不出社区即可解决“医、食、护、乐”等核心需求。

“全龄健康”构筑全生命周期服务新生态

“全龄健康”为主线,围绕“生命全周期”服务理念,整合托育、康养、医疗、餐饮等多业态资源,构建起覆盖“老、中、幼”三代的社区服务新生态。

市托育集团打破传统健康管理“以医为主”的固有模式,聚焦社区居民亚健康调理需求,引入头疗、足疗、体重管理、舒缓调理等轻量化康养项目,面向社区居民提供集头脚理疗、身材管理、身体放松于一体的日常养护服务。实现了从“被动治病”向“主动悦己”的服务升级。

社区食堂,守护从“舌尖”到“心间”的幸福。针对社区老年人“做饭难”、双职工家庭“吃饭赶”的现实问题,托育集团与济宁国投旗下惠丰集团优势互补、产业协同,共同打造社区食堂,提供营养配餐、助餐配送、亲子餐等服务。食堂坚持普惠定价,绿色健康,既满足老年人清淡软烂的饮食需求,也兼顾儿童成长营养搭配,真正成为社区居民“家门口的厨房”。

养老服务,让“夕阳”更有温度。依托济宁国投康养板块的资源优势,市托育集团引入“医管家”居家养老服务体系,着力构建“机构护理、社区康养、居家颐养”三级养老服务生态。在此基础上,设立日间照料中心、康复治疗室和老年大学课程点,提供日间托管、慢病管理、文化娱乐、智能设备体验等一站式社区养老服务。

托育托管,破解“带娃难”“养娃贵”“接娃早”的民生痛点。以普惠托育为核心,市托育集团提供0至3岁婴幼儿全日托、半日托、临时托等灵活服务,同时延伸开展小学生课后托管、寒暑假托管,解决了年轻父母“上班前送得走、下班后接得上”的实际困难,家长满意度持续稳定在98%以上。

“红色合伙人”共筑民生服务连心桥

在阳光城市花园社区综合体从蓝图变为现实的全过程中,党建引领始终是最鲜明的底色、最坚实的保障。

共建“红色合伙人”,凝聚发展合力。济宁国投党委与济宁高新区洸河街道党工委达成党建共建“红色合伙人”协议,双方以“资源共享、优势互补、服务联动”为原则,将国企的专业运营能力与街道社区的群众工作优势深

度融合。通过定期召开党建联席会议、联合开展主题党日活动、共同制定服务清单,形成了“国企领办、街道搭台、社区参与、群众受益”的民生服务新格局。

服务沉在网格里,温暖送到心坎上。依托党建共建机制,市托育集团党支部与社区网格员、“双报到”党员、“济州妈妈”志愿者等力量形成服务合力。常态化开展育儿知识讲座、老年人防诈骗宣传、免费健康查体、节日走访慰问等公益活动,把党组织的关怀送到“一老一小”身边。

以“国企担当”应对时代命题

面对少子化趋势,单纯的托位数增长并非唯一出路,高质量、可信赖的服务供给更是生育友好型社会的底气所在。

阳光城市花园社区综合体的成功运营有力证明:普惠并不等于廉价,国企领办民生服务,且能办成行业标杆、办出品牌温度。

这一模式的成功,也在资本市场与兄弟城市中产生了显著的“灯塔效应”。它不仅圆满完成了全国“一老一小”现场交流会的观摩任务,更将“国投+托育”的品牌影响力辐射至省外,实现了从“输血”到“造血”、从“服务运营”到“品牌输出”的跨越。



近日,国家矿山应急救援山东特勤队在济宁运河水域组织开展防汛排水实战演练,以练备战、以练促战,全面检验排水中队队伍应急处置能力。 通讯员 张浩男 摄



为扎实推进民法典宣传月活动走深走实,进一步增强项目一线干部职工的法治意识与合规理念,5月13日,山东融汇鑫能热电在项目现场组织开展“民法典进工地”主题普法宣传活动,让民法典真正走到职工身边、走进职工心里。 通讯员 张立松 摄

图观前沿

产经论坛

国企党务工作者的成长路径

赵颜

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,党务工作者是党的路线方针政策在企业落地的执行者。新时代要求其具备政治过硬、业务精湛、作风扎实、善于融合的综合素养,实现党建工作与企业战略、生产经营、队伍建设同频共振,把党建优势转化为发展优势、竞争优势、创新优势。

新时代国企党务工作者四维成长路径。坚持常学常思,厚植理论功底。强化理论武装,准确把握党建工作与时俱进的时代要求;夯实专业基础,深入掌握党建工作理论与流程,对党的路线方针政策和党委决策部署做到了然于胸;健全学习机制,制定短中长期学习计划,通过“走出去”参训交流、“请进来”请教借鉴,以老带新、案例教学、情景模拟等方式,持续扩充知识储备;推动党务与行政、业务、管理岗位双向交流,拓宽视野、提升综合能力。坚持常干常悟,优化工作方法。党务工作从“扎根”到“抽穗”的过程,离不开实践中的持续总结与改进。精通“三会一课”、党员发展、组织生活、党费管理等规范流程,针对混合所有制企业增多的新形势,探索党建工作助力点,推动党建工作制度化、规范化、科学化发展;守好意识形态阵地,严格落实《意识形态工作责任制实施细则》,以“抓学习全覆盖、抓宣传重推广、抓实践树榜样”为着力点,筑牢安全防线;创新宣传工作,严把内部平台审核关,加强外部媒体合作,彰显企业担当。坚持常修常炼,锤炼过硬品格。党务工作者的素质品质直接决定党建任务落地成效,必须在日常工作中加强党性修养。明确奋斗目标,将宏观使命分解为可量化的具体任务,分阶段推进落实;保持健康心态,直面党务工作严谨繁琐的特点,以耐心、责任心与试错勇气,推动工作形成完整闭环;强化宗旨意识,发挥教育党员、管理党员、服务群众的职能作用,争做新时代优秀党务工作者。坚持常探常拓,激发创新活力。面对新形势新任务,党务工作必须以创新思维破解发展难题。创新思维理念,调整知识结构,通过丰富思想教育内容与载体,增强基层党组织凝聚力;创新方法举措,结合企业实际探索时代性强、实效性好的工作载体,激发党员参与组织生活的热情;创新工作机制,细化党建工作职责与任务,推动党建与业务深度融合,为中心工作高效开展提供保障。

通过系统化成长路径,党务工作者实现三个转变:从“被动执行”到“主动谋划”,从“事务经办”到“价值创造”,从“单一专长”到“复合胜任”。党建工作更具针对性、实效性,党组织战斗堡垒作用与党员先锋模范作用充分凸显,为国企改革转型发展注入红色动能。新时代国企党务工作者成长是系统工程,需个人精进、组织培养、机制保障协同发力。唯有坚持政治引领、专业立身、实践成才、机制护航,才能打造一支高素质专业化党务队伍,以高质量党建引领保障国有企业高质量发展。(作者单位:山东公用控股有限公司)

一线报道

泉水叮咚活水来

——山东融汇集团实施人才强企战略纪实

通讯员 刘海 陈继德

山东融汇集团,从一家地方小矿到拥有“12328”产业矩阵的千亿级国有企业,近五年实现资产规模十倍增长,在转型发展实践中探索出一条具有国企特色的人才生态建设路径。人才因事业而汇聚,事业因人才而跃升,企业高质量发展动能持续增强。

战略转型催生人才需求新变量

“十三五”末期煤炭资源趋紧,市场持续承压的严峻形势,山东融汇集团主动识变、科学应变、主动求变,将转型突破口锁定港航物流新赛道。三年前“齐鲁最美职工”宋文庆还是一名普通的煤矿洗衣工,通过转岗培训与再学习,已成为智慧港口远程智控中心智控班班长。山东融汇集团紧扣制造强国和绿色低碳发展战略,加快推动传统产业智能化升级,前瞻性布局新能源船舶制造产业,着力打造北方内河航运中心特色产业,加快形成区域性人才高地,一批煤矿工人华丽转身成为港航物流产业的业务骨干、技术能手、管理大拿,这背后是山东融汇集团依托“再培训中心”,面向传统富余岗位员

工开展系统化转岗培训,引导其向新兴产业、紧缺岗位有序流动,教育培训体系由知识传授向战略思维培养、实战能力提升、实操技能强化深度转型。产业迭代步伐加快相对于人才结构的门槛也随之提高,原有领域中传统煤炭类专业背景占比偏高,新兴领域特别是港航物流、智能装备、新能源船舶智造等方向高层次、复合型、应用型人才储备明显不足,“产业先行、人才滞后”的结构性矛盾日益凸显,部分关键岗位出现阶段性“人才荒”。

系统谋划锻造人才发展新主力

“我是济宁人,我在读博时就在关注山东融汇新能源船业并投递了简历,集团公司随之便与我进行了联系,因科研需要我又做了两年的博士后,让我感动的是这两年集团公司一直在关心关注我。回家去,加入内河标准化新能源船舶事业,助力国家内河绿色航运战略发展。”山东新能源船业常务副总经理、山东新能源船舶技术公司董事长王庆虎如是说。山东融汇集团以“人才强企”战略引领改革发展全过程,坚持以体制机制改革破题,着力打通人才“引、育、用、留”全链条堵

点,先后制定出台《提高人才引进质量暂行办法》《引进高层次人才薪酬待遇暂行规定》等一系列制度文件,构建起覆盖全周期、贯通各层级、兼顾刚性约束与柔性激励的制度体系。

机制创新激发人才价值新效能

权属企业梁山港与山东大学联合攻关的内河港口首套智能摘挂钩机器人系统已于2025年10月份正式投入使用,并通过AI自主深度学习不断完善自身,在港口装备技术领域实现重大突破,填补了行业技术空白。山东融汇集团聚焦转型所需,精准识别能力短板,坚持内部挖潜与外部引才双轮驱动,创新推行校企“教育链+人才链+创新链+产业链”四链融合模式,柔性引进“科技副总”“技术经理人”等高层次人才专家,联合国内外顶尖高校和科研院所开展协同攻关,实现智力资源高效嫁接。目前与北京交通大学、武汉理工大学、山东科技大学等十余所高校建立战略合作关系,推动产学研用深度融合,集团已形成博士后“一站多基地”平台,累计引进5名全职博士,26名高校博士专家进站服务,实现企业技术升级与个人价

值成长双向赋能。

科学考评释放人才活力新动能

2026年初,山东融汇总结表彰大会,推荐评选特别贡献单位5个,突出贡献团队3个,新增“三类人”等表彰奖项,奖金总额达到180万元;42名企业版“优才计划”引进大学生落实相关待遇,一批转型后的技能大师享受了激励奖励。山东融汇集团在转型发展的道路上,坚持凭实绩论英雄、以价值定导向,形成了以创造价值为核心的科学评价与激励体系,涵盖管理、专业、技能三大序列,畅通了“纵向晋升、横向拓展”的转换路径,为各类人才提供多元化职业发展选择。执行力绩效考核、民主评议等方式,突出创新成果产出、实际业绩贡献、价值创造实效等核心维度,破除“唯学历、唯职称、唯资历”倾向。建成集团统一人才信息库,健全内部竞聘机制,激活内部人才市场。探索实施中长期激励试点,成果转化收益分享、员工持股、项目跟投、超额利润分红、虚拟股权等多种激励方式,有效激发核心人才创新活力与创业热情,形成企业与人才风险共担、利益共享、价值共创的良好发展格局。