

走在前 挑大梁 闯新路

# 鲁西新区以招商实效筑牢高质量发展根基



优典项目鸟瞰图

通讯员 赵忠宇 菏泽报道

1月13日,鲁西新区与华润山东医药有限公司签订关于投资建设华润山东医药菏泽物流中心项目的合作协议书;

2月17日,鲁西新区与山东润和药业有限公司签订关于投资建设国药集团山东润和药业智能服务中心项目的合作协议书;

4月24日,江苏新九悦茂特尔公司陈珉瑛董事长一行来菏洽谈商贸项目事宜;

6月22日,鲁西新区领导带队赴杭州东方鸿鹄食品科技有限公司走访考察;

7月9日至11日,鲁西新区在广州组织开展了招商引资洽谈推介会,众多企业齐聚一堂,共话合作、共谋发展。

今年以来,鲁西新区招商引资动作频频,一系列务实举措推动招商工作持续保持“量质齐升”态势:新签约项目中,“221”产业体系类项目占比80%以上,在谈有价值项目60余个,18个重点项目拟于近期

签约。

这一成绩的背后,是鲁西新区紧盯目标,创新招商模式,灵活运用“头部企业+重点产业+资源要素招商”“头部企业+以商招商+产业链招商”等多元模式的生动实践,也是鲁西新区持续优化营商环境,厚植发展沃土的成果展示。

这种“硬件”与“软件”的双重优势,让鲁西新区成为企业投资兴业的优选地,也让一个个签约项目从“纸上协议”加速变为“落地实景”,为新区高质量发展筑牢根基。

以山东海辰长时储能一体化零碳产业园为例,该项目30天完成土地征拆,50天实现“十通一平”,1天办结规划与施工许可,从洽谈签约到桩基施工仅用11个月,创造了储能项目落地的“新区样本”。

同样跑出“新区速度”的还有依能优典年产10亿瓶大健康饮品项目,该项目由华宝隆公司牵线搭桥,于去年7月份签约、8月份开工,2025年3月首套生产线竣工投产,刷新了同类型项目的最快速度。

从数据到行动,鲁西新区以“日拱一卒”的韧劲,将招商攻坚转化为推动经济发展的强劲引擎。而这背后,持续优化的营商环境正是吸引项目、留住企业的“强磁场”。

正如一企业负责人所言:“选择鲁西新区,不仅因为这里产业定位清晰、资源要素富集,更因为政府部门的服务既有速度又有温度,让大家投资放心、发展安心。”

从“走出去”叩门招商到“请进来”精准对接,从线上云洽谈的“屏对屏”到线下实地考察的“面对面”,每一次奔赴的背后,都是营商环境的“隐形背书”。正是这份“硬件够硬、软件更优”的底气,让一个个像海辰储能、依能优典、中扬集团的大项目、好项目选择扎根鲁西新区,推动鲁西新区在高质量发展的赛道上加速前行。

中流击水,奋楫者进;人到半山,唯勇者胜。2025年的下半场已经开启,作为经济发展的主战场,鲁西新区将以“弄潮儿向潮头立”的姿态迅速启航,以“咬定青山不放松”的状态勇攀下一个高峰。

## 菏泽民生热力集团举办专题培训 聚力技术升级赋能供热服务

李潇 菏泽报道

为进一步提升供热系统运行效率与服务质量,夯实技术团队专业素养,8月12日至13日,菏泽民生热力集团公司联合国内多家知名供热设备供应商的技术专家团队,开展了为期两天的专题培训。此次培训聚焦供热领域核心技术与前沿应用,为集团技术骨干奉上了一场内容翔实、实用性强的“知识盛宴”。

本次培训得到了集团公司的高度重视,特别邀请到山东国辰实业集团、国工控股集团、浙江南泵流体机械有限公司、重庆川仪自动化股份有限公司、北京黑蚂蚁节能技术有限公司等业内知名企业专家团队授课。这些企业在供热设备研发、系统优化、智能技术应用等领域拥有深厚积累,其专家团队带来的内容既涵盖基础原理,又包含实践技巧,更不乏行业前沿动态。

培训内容紧扣供热系统运行的关键环节,呈现出多维度、深层次的特点。培训过程中,参训的技术人员们始终保持高度专注,积极与专

家互动交流。针对日常工作中遇到的板换结垢处理、二网调节难题、智能设备兼容等实际问题,大家纷纷提问,专家们逐一给予详细解答,现场形成了浓厚的学习氛围。参训人员纷纷表示,此次培训内容“接地气、干货多”,既解决了工作中的困惑,又开阔了技术视野,对今后提升供热系统运行稳定性、降低能耗具有重要指导意义。

作为保障民生的重要企业,菏泽民生热力集团始终将技术创新与团队建设作为提升服务质量的核心抓手。此次专题培训不仅让技术人员系统掌握了供热领域的关键技术与前沿知识,更搭建了企业与行业顶尖供应商的交流平台,为后续技术合作与资源共享奠定了基础。

下一步,菏泽民生热力集团将以此次培训为契机,持续加强技术团队建设,积极吸纳先进技术与管理经验,推动供热系统向智能化、高效化、低碳化转型,以更可靠的供热保障、更优质的服务体验,践行“让政府放心、让用户满意、让社会认同”的企业使命。

## 浅谈公立医院改革中的思想政治管理工作

曹县人民医院 薛永乐

公立医院改革作为新医改核心环节,承载着优化医疗资源配置、提升服务质量、增进人民健康福祉的使命。随着改革向纵深推进,“医药分开”等举措实施,推动医院管理体制、运行机制、收入分配深刻变革,也对思想政治工作提出全新要求。思想政治工作是医院发展“生命线”,其环境、内容、方法因改革面临新情况,但公立医院为人民健康服务的宗旨和救死扶伤使命始终不变。创新思政工作思路与模式为改革护航,成为当前医院管理重要课题。

**一、创新思想政治工作思路,筑牢改革思想根基**

思路创新是思政工作适应改革的前提。医改深化下,需摆脱传统思维,对接改革需求,在内容、形式、方法上突破,让思政工作凝聚人心、推动发展。

(一)教育内容丰富化,强化人文关怀

传统思政工作局限于单一理论灌输,难适应医务人员多元思想需求。新形势下要丰富内容,融合思想引领与人文关怀,增强针对性和感染力。

内容拓展上,从单一思想教育转向提升队伍素质。围绕改革核心任务,找准思政工作与中心工作“契合点”,将思政教育与临床诊疗、内部改革等结合,形成“思想引导业务、业务反哺思想”的互动。曹县人民医院制定含职业道德、行为规范的《医院员工手册》,明确改革中行为准则;通过

文化讲座、院史展览等活动,让职工认同职业精神,增强归属感。

人文关怀上,从“重管理”转“重服务”,解思想与实际问题。医务人员长期高压工作,改革中利益调整易引发情绪波动。医院需关心职工需求,曹县人民医院改善工作环境,提供免费午餐、休息室、健身房,配心理咨询师疏导压力;搭建“老带新”平台,设科研基金,助青年医务人员成长,让职工感受温暖。

教育内容要紧跟时代,强化针对性。结合改革对医疗质量的新要求,开展临床技术、医患沟通、医保政策等培训,让思政与业务提升共振;开展“服务提升年”等主题活动,通过征文、竞赛等形式,将思想教育融入实践,提升职工素质。

(二)教育形式多样化,深化双向沟通

传统单向灌输模式缺乏互动,难入职工内心。改革中医务人员思想独立性增强,需构建双向沟通模式,让思政工作更接地气。

树立“以人为本”理念,建平等对话机制。思政工作者以朋友身份交流,倾听心声。曹县人民医院定期开“院长面对面”座谈会,院领导解答职工关切;绩效方案调整前开多轮征求意见会,纳合理建议入修订,缓解情绪波动。

拓宽沟通渠道,建全方位平台。除传统形式外,用信息化手段畅通渠道。开通线上反馈平台,职工可随时提建议,后台专人回应;科室设“意见箱”,党支部书记收集整理,形成“收

集-反馈-整改-公示”闭环。该院收集数百条建议,80%以上合理建议落实,提升职工参与感。

以活动凝聚人心,注重情感共鸣。开展书画展、演讲比赛等职工喜爱的活动,让教育“润物细无声”;节日慰问困难职工,组织社区义诊,在践行责任中强化使命感,营造和谐环境。

**二、改革工作模式,增强思政效能**

效能关乎改革质量。需打破传统模式,通过机制、载体、方法创新,让思政与管理融合,发挥引领、凝聚、促进作用。

(一)以评选活动为载体,教育融实践

将思政教育入实践,变“被动接受”为“主动参与”。通过评选活动树导向,让职工在参与中受教育。

坚持正确导向,宣传先进典型。利用局域网、媒体等平台,宣传临床一线先进事迹。曹县人民医院开展“三好一满意”活动,评选“感动人物”“服务标兵”等,让职工学有榜样;开展演讲、服务竞赛,将思政要求化为服务标准。

注重活动覆盖面,让职工成主角。评选覆盖临床、行政等所有岗位,标准兼顾业务与医德,纳入患者满意度等考核,引导“以患者为中心”。活动涌现“最美医生”“急救先锋”等典型,形成“比学赶超”氛围。

(二)以标杆建设为抓手,发挥示范作用

先进典型是鲜活教材,能产生引

领效应。医院要常态培养宣传典型,以标杆带队伍提升。

建典型培养长效机制,让典型“有土壤生长”。将培养入党组议事,定《先进典型培养办法》,支部为责任主体,针对性挖掘培养。通过“一对一”指导等助典型成长,如助沟通不足的年轻医生成青年标兵。

加大宣传力度,让事迹“广为人知”。与媒体合作,通过专题报道等宣传事迹。该院“暖心护士”“急诊团队”事迹被报道,提升影响力;院内开事迹报告会,用身边事教育身边人,增强感染力。

(三)整合力量,建协同格局

思政工作不能“单兵作战”,需破部门壁垒,整合成“大思政”格局。

明基层党组织核心作用,促党建与业务融合。支部贴近临床,党务与业务同部署考核。设“党员先锋岗”,让党员攻坚;建支部书记与科室主任“双联动”机制,共解发展难题,确保目标一致。

整合多部门力量,形成合力。成立思政工作领导小组,党委书记任组长,成员含党办、医务科等部门,定期开会统筹推进。工会保权益、团委引青年、纪委督医德,各部门协同,建“横向到边、纵向到底”的工作网络。

(四)管理创新支撑,提升执行力

借鉴企业经验,融科学管理与思政工作,提规范化和执行力。

引“8S”管理,造规范环境。“8S”含整理、安全等八维度,是提效率工具。该院推行“8S”:诊室物品定位摆

放省时,病房清扫标准化改善体验,后勤节约管理降成本。此举优化流程,提效率,培职工职业素养。

强制度保障,促管理落地。定《“8S”考核细则》,量化指标定期评分;建“红黑榜”,奖优罚劣;考核结果与绩效、评优挂钩,形成长效机制。实践后门诊候诊缩短30%,患者满意度达95%,成融合成功案例。

(五)思想引领为核,探多元管理

医院知识分子集中,思想活跃,需坚持思政先导,探“思想引领+多元管理”模式。

强主题教育,筑思想根基。常态开展教育:“三会一课”强信念,学国史院史育爱国集体主义,医德培训筑职业底线。该院开展百余场活动,覆盖两千余人次,引正确价值导向。

推多元管理,适个性需求。针对不同职工特点差异化管理:青年职工用导师制、职业规划助成长;资深职工设“专家工作室”激热情;行政人员考服务效能提质量。将思政要求入绩效、职称评聘等制度,形成多元体系,让职工与医院同发展。

**三、结语**

公立医院改革是系统工程,思政工作是“生命线”,在凝聚共识、化矛盾、激活力中作用关键。面对新挑战,医院需以创新为动力,丰内容、创形式、优模式,将思政贯穿改革全程。通过人文关怀凝心,典型示范引路,机制创新提效,筑牢思想根基,守为人民服务初心,为健康中国献力。未来需持续探融合路径,让思政工作成高质量发展引擎。