

校企携手育人才，公司与浙江大学成立国际商务专业研究生联合培养基地

人力资源部 办公室

深化校企合作，携手共育人才。5月29日，公司党委书记、董事长袁仁军受邀参加2024浙江大学国际商务专业学位研究生校外导师大会暨导师聘任、联合培养基地签约仪式和国际化论坛。

才，他们快速适应公司业务，在各自岗位上创造价值，成长为公司骨干，为公司高质量发展作出了积极贡献。



当前，公司正奋力实施全球化战略，高度重视国际化人才的引进和培养，期待更多浙江大学优秀的国际商务专业人才加入公司，与广大中拓

员工一起“圆梦中拓，共创共享”。浙江大学国际商务专业实力雄厚、人才济济，双方共建研究生联合培养基地，能够充分发挥浙江大学的人才优势及公司的平台优势，实现企业、学校、人才共赢。

接下来，校企双方将在人才培养、课题研究、就业合作等领域全面推进合作落地，通过邀请学生入司交流、提前入司实习、开展校企座谈、优秀学长学姐经验分享等多种形式进一步密切双方联系，为校企合作、人才发展创造更多有利条件，持续引进更多优秀人才参与公司全球化战略，让广大人才在“共拓全球”中实现职业发展，创造人生价值。

(江忠品 杜江)

高度市场化 全面数字化 公司全力推进一流铁军队伍建设

办公室 人力资源部

走进公司企业文化展厅，第一面即看到大屏幕上“圆梦中拓，共创共享”八个大字，向所有来客展示公司的核心价值观。其中重要一层含义即公司与员工同心筑梦，打造全员奋斗、共同努力、共同圆梦的事业发展平台，共促企业发展，共创美好未来。

60%。今年3月，根据公司战略性人才配置需要，公司开展2024年度中层梯队人才选拔，采取推荐、笔试、面试等形式综合考察梯队人员整体素质水平，共46名员工成功入选中层梯队人才库。

差异化考核指标，进行精准考核。针对新品种、新区域、新模式、新团队，实行“一事一议”的针对性考核管理，真正发挥考核“指挥棒”作用，员工干事创业激情充分点燃。

“HR系统”全覆盖，数智赋能人才管理

公司人力资源数字化基于“数字中拓”整体规划于2021年7月正式启动，同年12月“中拓HR”系统正式上线。该系统针对公司管理者、HR系统操作者、员工三类关键用户打造了集业务流程、员工自助和数据管理一体化的平台，致力实现全链条信息化、业务操作一体化、决策支持智能化、人力资源数字化。

“中拓HR”系统以沉淀人力数据资产为目标，注重过程管理而非结果记录，通过数字化对公司人力资源管理现状及流程的优化和重构，助力人才培养和管理。打开“中拓HR”系统，组织管理、招聘管理、绩效管理、员工发展、薪酬管理、廉政管理等栏目实现对员工信息一屏掌握。每位员工从应聘开始到入职、传帮带、考核、轮岗、职业发展等可全部通过HR系统进行管理。



此外，为推动内部知识共享和传承，公司还借鉴“学习强国”平台自主打造了“中拓E企学”，成为公司线上学习平台、培训管理平台和知识管理平台。上线3年来，该平台持续打造了管理类、专业类、通用类、专项类、外部课程等5大类别课程，目前已上传内外部在线课程共856节。

下一步，公司将持续坚持以人为本、精准发力，全面加强“三支队伍”建设，全力创造有利于人才成长发展的良好环境，推进人才队伍建设水平整体跃升，成就“千里马竞相奔腾”的欣欣气象，不断把公司人才优势转化为高质量发展胜势。

(杜江 杨辉 吴巧玲 任俊佳)

同责同心同创

创业创新创效



浙商中拓 ZHESHANG DEVELOPMENT

凝心聚力应变 上下同欲提质 公司召开新形势下高质量发展务虚研讨会

投资证券部 办公室

为深刻把握当前形势，与时俱进优化发展思路理念，强化作风和能力建设，凝聚共识、提升效能，推动公司在新形势下的高质量发展，5月18日，公司召开新形势下高质量发展务虚研讨会。

与会人员在围绕“当前形势”“作风能力建设”和“管理效能提升”三个主题进行深入交流发言，提出具有针对性、启发性、务实有效的意见建议。通过深入交流，进一步凝聚奋斗共识，坚定发展信心，明确工作重点。



公司党委书记、董事长袁仁军强调，要进一步认清形势、统一思想认识，通过高质量组织开展党纪学习教育及作风建设和能力提升年专项活动，强化使命责任担当，保持不畏艰难

的信心、勇气、底气和行动，做到坚守初心、舍我其谁、攻坚克难；要实实在在在推进作风建设和能力提升，深入开展市场调研，提升洞察力，加强对风险的动态、立体、系统的逻辑分析和判断能力，同时进一步健全激励约束机制，切实发挥考核作用，常态化推进“四个优化”，加强团队建设和优胜劣汰；要进一步提高站位，加强深度思考，业务条线和管理条线要换位思考、齐心协力，加强沟通交流，互相学习、互相补位、互相促进、双向奔赴，共同推进公司在新形势下的高质量发展。

会上，公司党委委员、副总经理、董事会秘书雷邦景从团队建设、日常管理优化、战略支撑体系与实施保障、作风能力建设等九个方面汇报了集成服务年分会问题分类汇总及对应答复方案。公司党委委员、财务总监邓志明从事务部层面风控制度建设与有效性评价问题和业务执行过程闭环管理问题两个方面汇报了风控

年会分组讨论问题分类汇总及对应答复方案。波士顿咨询公司受邀围绕宏观趋势和领先实践作分享演讲，从全球和中国两大视角洞察外部环境对大宗商品企业带来的机遇与挑战；全面分析了全球领先的大宗商品贸易企业；从全球化组织人才角度探索领先中国企业的实践对公司全球化拓展的借鉴意义。



本次务虚会是在面临外部环境变化的新形势下，在公司集成服务年会和风控年会的基礎上，全司进行的一次思想再统一、方向再明确、行动再务实。与会者充分交流、集思广益、求真务实，达成共识。下一步，将加快落实本次会议要求，全体员工坚守初心，勇担使命，务实内功，攻坚克难，强作风、提能力，优管理、精业务，凝心聚力应对新形势之变，共创高质量发展。

(尹阳戈 陆剑峰 杜江)

公司召开省交通集团建设“平安交投”精神传达会

办公室

5月18日，公司开展省交通集团建设“平安交投”精神传达会，深入传达省交通集团建设“平安交投”精神，对公司安全工作进行再要求、再部署。公司领导班子成员、各事业部总经理及全体职能部门责任人参加会议。

会上，公司党委书记、总经理李文明作精神传达。5月17日，省交通集团召开建设“平安交投”工作会议，深入学习贯彻习近平总书记关于平安建设重要论述、考察浙江重要讲话精神，认真落实平安浙江建设20周年大会精神，总结平安建设工作，分析当前面临形势和存在问题，谋划在更高起点上推进“平安交投”建设。集团党委书记、董事长高浩孟讲话，党委副书记、总经理詹小张小张主持会议，领导班子成员及其他成员出席会议。会上，集团所属五家单位作了交流发言。

高浩孟指出，集团上下要站在讲政治、讲全局的高度，深刻认识平安建设的重要意义，深刻认识建设“平安交投”是“主力军主平台”的使命所系，是“建设世界一流企业”的固本之举，是“应对不确定性”的关键之举，是“治理现代化”的重要内容，不断强化推进平安建设的政治自觉和行动自觉，持续推动“平安交投”建设向更广领域、更深层次发展。同时，他肯定近年来集团在平安建设方面取得的成绩，并指出须进一步改进的问题和短板。高浩孟要求，今年是新中国成立75周年，

是浙江“勇当先行者、谱写新篇章”的再出发之年，抓好平安稳定责任重大。要突出关键防线，提高政治敏锐性和政治鉴别力，牢牢掌握意识形态工作的主动权，筑牢网络安全防线，下好政治安全先手棋。要坚持问题导向，治安全之本，攻全面排查之坚；治重大隐患之本，攻彻底整改之坚；治源头管理之本，攻常态长效之坚；治安全应急之本，攻有备无患之坚，打好安全生产攻坚战，确保“4个决不发生”。要着力法治机制，推进信访预防法治化，建立多元协同协调机制，把矛盾纠纷化解解源头关。要围绕中心工作，全面推进依法治企，全面加强防范经营风险，全面深化“清廉交投”建设，展现护航发展新作为。要聚焦强基提能，通过平安治理强基、数字科技赋能、平安文化引领，夯实平安基层大底盘。要强化统筹协调，夯实“一把手”大平安责任，建立“一套”大平安机制，加强平安战线“三支队伍”建设，凝聚平安建设合力。

在集团建设“平安交投”工作会上，詹小张小张提出三方面要求：一是增强危机感，深刻汲取各类事故教训，清醒认识当前平安建设的复杂性严峻性，确保思想统一；二是要增强责任心，及时准确研判各类安全风险，全面开展风险隐患排查整治，确保管控闭环；三是增强组织力，突出源头“防”、措施“到”、手段“新”、应急“快”，确保执行到位。精神传达会上，李文明以“勤廉中拓”总

总结了公司在安全方面的工作，即勤于拓展市场、勤于创新模式、勤于梳理漏洞、勤于跟踪客户；明亮眼睛找好客户、廉守初心敢于要求。他表示，公司要持续加强内部协同，守好安全责任，复盘安全隐患，确保制度落实，推进安全工作再提升。



公司党委书记、董事长袁仁军强调，公司要高度重视安全工作，全面贯彻落实集团建设“平安交投”精神，切实践行集团相关制度要求和公司安全理念、风控理念，谨记“安全就是生命，安全就是效益”，准确理解“平安”的范畴，确保生产经营安全、信访维稳安全、网络安全、资金安全等，为公司在新形势下推进高质量发展保驾护航，以“平安中拓”助力“平安交投”建设。

(杜江)

“六有六能”强落实，建设一流铁军队伍

“有理想、有目标、有激情、有担当、有业绩”是公司的“人才标准”，也是中拓人的鲜明特质。如何理解“六有”标准？每位中拓人都有一份标准答案。“天下大事难成，需要坚定的理想信念才能成就，因此第一点要有理想；理想非空想，须有明确的目标和方向才能有计划地落实；有了目标，要充满激情，全身心投入，才能有所成就；在遇到困难之时要有韧劲，迎难而上、攻坚克难；同时要有担当，充满责任心，勇于担责、敢做敢为；最终要有业绩，拿业绩说话，用结果证明”。多年来，公司始终坚持“六有”人才标准，严把选人用人关，严格招聘流程，形成人力资源部与用人单位双重初选，公司分管领导复试把关，公司董事长终审的招聘制度，持续选用锻造了一支靠谱队伍。

在人才激励方面，公司坚持“六能”绩效考核，建立“赛马机制”，刚性执行绩效考核，实现“人员能进能出、职位能上能下、薪酬能多能少”。2023年公司调整中层干部65人，其中新聘32人，内部提拔4人；同时，处理绩效末尾、排名靠后员工211人，淘汰率为5.09%。在帮助成才方面，公司推行“传帮带”，制度化建设导师体系，推进导师和学员双培养、双提升，助力公司文化及技能经验传承，帮助员工快速提升岗位胜任力。截至2024年4月底，公司共有导师708人。在提拔任用方面，公司每两年组织中高层人才选拔，常态化建设“梯队人才库”，截至2023年底选拔中高层梯队人才121人，梯队人才聘用率为



公司还持续探索建立中长期激励机制，率先在浙江省国有上市公司中完成了第一家管理团队参与非公开发行、第一家实施限制性股票激励计划、第一家实施期权激励计划的“三个第一”，企业发展内生动力不断迸发。目前公司中高层管理者和业务骨干累计已持有上市公司股份超过10%，极大激发广大干部员工热情。此外，针对不同的板块和区域，公司常态化优化考核制度设计，一方面坚持与时俱进，保持先进性。实行薪酬分配与市场接轨、与行业相符、与地域相适、与业绩匹配，保持“不低于本地同行业对标企业的激励水平”。另一方面坚持因地制宜，突出差异化。根据不同业务板块、不同发展阶段，制定

