产经聚焦

技能提升 文化浸润 管理创新

济宁能源集团多方聚能让班组活力迸发

■通讯员 田春雨 邹磊

今年以来，济宁能源集团以“六好”班组建设为主线，在技能提升、文化浸润、管理创新三个方面精准发力，通过形式丰富、内容务实的专题活动，有效激活了基层发展动能。

科技赋能添动力

济宁能源集团将“技能大师进班组”作为提升员工专业素养的核心抓手，创新培训模式，成效显著。金桥煤矿推行“理论+实操”双线教学，在人才孵化基地与作业现场开展“手把手”指导，助力班组成员快速掌握标准化操作流程。霄云煤矿依托9名技能大师，构建“高技能人才+一线班组”深度联结机制，在设备检修现场开展“传帮带”，将工匠精神融入操作细节，促使青年职工技术达标率提升42%、设备故障率下降28%。

“以前规程背得滚瓜烂熟，一到现场还是手忙脚乱。现在通过VR模拟演练，流程要点和风险点都刻在脑子里，培训新工人时特别高效。”阳城煤矿开拓工区班组长王为茂的感慨，道出了数字化培训的优势。今年以来，阳城煤矿开展班组长、安全员、技术员融合交流会，结合VR智能实训的沉浸式体验，有效减少了风险隐患。

思政赋能聚合力

近年来，思政教育与文化融入已成为济宁能源集团班组建设的突出亮点。各单位通过开展形式多样、内容丰富的活动，有效增强了团队凝聚力。

金桥煤矿推出《光影中的使命担当》思想政治课，通过案例分析与视频展播，引导班组长深入理解并践行企业价值观。霄云煤矿举办“班组文化大家谈”座谈会，围绕“文化聚合力”“安全文化落地”等主题广泛征集建议，职工提出的“情景模拟安全宣誓”“技能积分榜”等23条建议被采纳并纳入建设清单。阳城煤矿着力构建“码上扫、马上办”等十类诉求反馈通道，建成党建思想政治教育展厅、千米文化长廊和“学习强国主题公园”，并完成“三堂一舍”的升级改造。此外，金桥煤矿创新团建模式，将班会移至职工之家，结合茶话会与安全警示教育短片，使班组协作效率提升35%。

在该集团第二届班组文化节上，“最美班组长”故事会融合红色思想政治课与奋斗经历分享，显著增强了职工的责任感和使命感。霄云煤矿班组长李明感慨地说：“当我把三十年积累的经验整理成操作手册时，真切感受到了传承的意义。”

管理赋能助发展

济宁能源集团积极推动各单位搭建班组长发声平台，鼓励基层管理者提出问题、贡献良策，以管理创新激活一线智慧。例如，在“精益管理在一线”活动中，海纳科技共收集到涵盖管理机制、人才培养和工艺改进等领域的12项建议，推动生产效率提升18%，设备停机时间减少25%。机修厂开关维修班班长孙斌斌提出将智能矿山文档中心扩展为线上图书馆，整合设备图纸、专业书籍与管理规定的建议，已被纳入集团数字化建设规划。

阳城煤矿创新会议形式，通过科室负责人与班组长围坐交流，聚焦安全生产“难点”、管理“堵点”和职工“盼点”开展头脑风暴，提出的26项意见建议有22项在48小时内得到响应，形成了“基层发声、高层回应、闭环管理”的良好机制。新能船业即将召开的班组长座谈会特别设置“班组长说班情”环节，要求班组围绕生产协调、资源保障等现实困难提出解决方案，并组织“车间班组微治理”研讨，进一步提升自主管理水平。此外，该集团还建立“月度申报、公示监督、动态奖励”机制，实现对880个班组和1700余名班组长的全覆盖评选，已累计发放专项奖励近千万元。该激励体系显著提高了班组长参与企业治理的积极性。

产经动态

市港航事业发展中心

加快港航数据要素开发应用

本报济宁讯（通讯员 **张英明 尹茂领**）市港航事业发展中心依托数字政府建设，坚持“数智赋能、惠民利企”，在全省内河率先开展智慧港航建设，加快港航数据要素开发应用，为打造北方内河航运中心提供数智支撑。

加强数据要素开发保障。联合多部门成立“港航数据要素开发应用工作小组”，统筹推进港航数据开发工作，推动数据跨层级、跨部门共享共用。依托湖西航道（上级湖段）信息化建设项目，编制《济宁市港航智能管理驾驶舱建设方案》，同时推动内河航运领域数据体系建设纳入我省专项试点，积极争取专项资金和政策支持，加大场景培育力度。

开展数据汇聚标准治理。深挖数据资产价值，扩大数据总量。建设水位、气象等感知传输设备356套，配套研发通航环境管理、航标维护等系统30余套，产生航道感知数据9.4亿条，不断丰富数据资源。梳理港航业务链条中产生的通航信息、船舶数据、环保监测等核心环节关键数据，形成覆盖33类业务数据的综合性数据资源池。加强信息整合，提高数据质量。建立“一数一源”标准化治理体系，将分散在港口、水运企业等10余个部门的数据资源整合为全域标准化资源池，数据可用率提升至98.7%。

拓展数据服务应用场景。建设智慧港航“济港通”服务平台，融合航道、港口、船闸、船舶等基础信息以及物流信息，开发打造“云监测”“云船检”“e交付”等一站式航道公共服务场景，线上提供通航调度、船舶检验等40余项便民服务，实现92项业务一网通办，发布信息4万余条，回程船舶空驶率降低12%，节省10%以上物流成本，为水运企业和船员提供了更加便捷、智能的信息服务。

推动数据资源共享共用。打造智慧航运体系，积极推进跨区域数据互联互通。加入由长江航道局牵头成立的长江水系电子航道图服务联盟，航道水位、船舶轨迹、航标、桥梁等20余项数据信息实现与长江经济带、京杭运河沿线行业部门互联互通，累计完成286万次数据调用，数据共享需求满足率达100%。

济宁交运集团再次荣登榜单

中国道路运输百强诚信企业

本报济宁讯（通讯员 **郭萌**）近日，中国道路运输百强诚信企业（2025年）名单正式发布，经过层层筛选与权威评估，济宁交运集团再次荣耀登榜，以位列第26名的优异成绩再创新高。

“中国道路运输百强诚信企业”评选是由中国道路运输协会主办的重大行业活动，其评选标准极为严格，不仅考量企业的运输规模、营收能力等硬性指标，更全面评估其经营管理、安全绩效、服务质量、社会责任和诚信建设等软实力。该榜单因其权威性和公正性，被誉为中国道路运输行业的“金字招牌”。

此次登榜，是对集团公司长期以来坚守“安全第一、服务至上、诚信经营”理念的最好褒奖。多年来，集团公司始终将安全视为生命线，通过科技兴安、动态监控、精细化管理，筑牢安全生产的坚固防线。始终将服务作为核心竞争力，不断创新服务模式，致力于市场新形势下为旅客提供舒适出行体验。始终将诚信融入企业血脉，依法经营，履约践诺，积极承担社会责任，赢得了广大旅客和社会各界的广泛赞誉。

这份沉甸甸的荣誉，属于每一位兢兢业业、无私奉献的“交运人”，是驾驶员师傅们的安全驾驶、站务员们的微笑服务、维修工人们的匠心守护、全体员工的同心同德，共同铸就了这份闪光的荣耀。

龙拱港集装箱吞吐量突破25万标箱

本报济宁讯（通讯员 **王天驰**）截至9月12日，济宁港航龙拱港2025年集装箱吞吐量已突破25万标箱，超过去年全年23万标箱的总量，实现强劲增长，正式迈入规模化、高质量发展新阶段。

下半年以来，龙拱港以“铁路增量”为核心，积极拓展腹地资源，突破多领域业务。7月、8月连续创下单月吞吐量新高，分别达到35800标箱和突破40000标箱。螺纹钢期货专列成功启运，陕钢集团专列接连抵港，与杭州热联集团协同将服务延伸至500公里。8月下旬，首列甘肃化肥专列到港，标志着铁路辐射范围首次覆盖甘肃地区。

龙拱港在绿色与智慧建设方面也走在行业前列，展示以“5G+北斗+数字孪生”为核心的智慧零碳运营模式，并积极参与跨境贸易生态建设，推广一体化服务模式，助力“济宁智造”出海。通过深化“铁路+水运”衔接、创新“一单制”物流解决方案，强化多方协同，龙拱港将持续提升运营效率与服务体验，增强客户黏性与市场竞争力。

产经论坛

企业基层党支部书记角色定位与作用发挥

■王伟

基层党支部书记作为党在国有企业中的“神经末梢”，在推动党建与业务融合中扮演关键角色，发挥至关重要的作用。深入探讨其角色定位与作用机制，有助于增强国有企业党组织的凝聚力和战斗力，实现企业发展与党的建设协同共进。

党建与业务融合的内涵与重要性。党建与业务融合是指将党的建设与企业的生产经营有机结合，实现党建工作与企业发展的同频共振、相互促进。该理念源于对国有企业党建规律的深刻把握，是新时代加强和改进国企党建的重要创新。其核心在于破解党建与业务“两张皮”问题，使党建工作真正融入企业治理全过程，成为推动企业发展的“红色引擎”。推进党建与业务融合具有多方面的意义。政治上，是坚持党对国有企业全面领导的内在要求，确保企业改革发展始终沿正确方向前进；经济上，能将党的政治优势、组织优势转化为企业发展优势；管理上，有助于完善企业治理结构，提升决策科学性和执行力。当前国有企业党建与业务融合已取得明显成效，但仍存在融合机制不健全、深度不足等问题，亟需基层党支部书记发挥更大作用。

基层党支部书记在党建与业务融合中的角色定位。基层党支部书记是政治引领者。作为基层党组织负责人，需宣传贯彻党的路线方针政策，引导企业坚定正确发展方向，通过组织学习习近平新时代中国特色社会主义思想等理论，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，推动企业在追求经济效益的同时履行社会责任与政治责任。基层党支部书记是战略执行的关键推动者。党支部书记需既懂党建又懂业务，参与重要决策，推动党建工作与生产经营同谋划、同部署、同落实。例如，通过建立“党建+项目”等机制，将党组织建设与重大项目建设紧密结合，提升项目运营效率与质量。基层党支部书记是企业文化的塑造者。通过培育具有红色基因的企业文化，增强员工凝聚力和归属感。借助设立“党员先锋岗”、开展主题党日活动与劳动竞赛等，发挥党员模范带头作用，营造积极向上、比学赶超的良好氛围。

基层党支部书记作用发挥的路径探索。创新工作方法，提升融合实效。积极引入现代管理理念，如将党建工作项目化，明确目标、责任与节点，增强党建工作的规范性和实效性。完善考核激励机制。推动党建KPI与业务KPI联动考核，将党建工作成效与干部晋升、绩效薪酬挂钩，并通过评选党建示范支部等活动树立典型，激发基层活力。加强人才队伍建设。着力培养“既懂党建、又通业务”的复合型人才，推进“双向培养”——把业务骨干培养成党员，把党员培养为业务骨干。构建系统化培训体系，通过专题研修、实地观摩等方式提升党支部书记的融合能力。（作者单位：山推工程机械股份有限公司）

9月16日，济宁迎来一场短时强降雨。国网济宁供电公司闻“汛”而动，第一时间启动应急响应，组织开展变电站、输配电线路特巡，保障全市电网安全运行和居民可靠用电。图为国网泗水县供电公司工作人员对110千伏中兴变电站开展雨后特巡，重点排查电缆沟积水、端子箱密封性能等情况，确保变电设备安全稳定运行。 ■通讯员 李军 闫红鹏 摄

近日，济宁四和供热有限公司积极响应社区文化建设号召，受邀参加了金城街道“金城荟悦邻里”邻居节主题活动。四和供热公司借此契机，开展了一系列与居民生活息息相关的供热知识科普活动，受到了现场居民的广泛关注和一致好评。

■通讯员 赵振兴 刘鹏 摄

图观前沿

企业政工工作创新策略研究

■刘彦玲

本文旨在深入探讨在新时代背景下，国有企业政治工作创新策略的实施。通过对国有企业政治工作现状的细致分析以及所面临的挑战的深入剖析，本研究提出了以数字化转型、内容创新和机制优化为核心的创新路径。研究结果表明，政治工作的创新对于提升国有企业治理效能、增强员工凝聚力以及推动企业可持续发展具有深远的意义。

国有企业政工工作的现状分析。当前，国有企业政工工作在取得一定成效的同时，也面临着诸多挑战。一方面，政工工作在加强党的全面领导、宣传党的政策、凝聚员工力量等方面发挥了重要作用；另一方面，传统的工作模式和方法已难以适应新时代的要求。具体表现为工作形式单一、内容缺乏创新、数字化程度不高等问题。这些问题的存在，不仅影响了政工工作的效果，也在一定程度上制约了国有企业的发展。

国有企业政工工作面临的挑战。国有企业政工工作面临的主要挑战包括：一是员工思想多元化带来的工作难度增加，不同年龄层、教育背景的员工对政工工作的接受度和需求存在差异。二是数字化时代对传统工作模式的冲击，新媒体技术的快速发展要求政工工作必须与时俱进。三是企业改革过程中出现的各种新情况、新问题要求政工工作必须进行创新和改革，以适应新形势的需要。

国有企业政工工作创新策略。数字化转型策略。国有企业政工工作应积极推进数字化转型，利用大数据、人工智能等新技术提升工作效能。具体措施包括：建设数字化政工平台，实现信息的高效传递和互动；运用数据分析技术，精准把握员工思想动态；开发移动应用，方便员工随时随地参与政工活动。内容创新策略。内容创新是提升政工工作吸引力和实效性的关键。政工工作的内容应与时俱进，紧密结合企业实际和员工需求。创新内容包括：将党的理论与企业发展实践相结合，增强理论的指导性和实用性；关注员工关心的热点问题，提供有针对性的思想引导；创新宣传教育形式，如采用微视频、情景剧等生动活泼的方式传播正能量。机制优化策略。完善的工作机制是政工工作创新的保障。应建立科学的考核评价体系，将政工工作成效纳入企业绩效考核；健全人才培养机制，打造专业化、高素质的政工队伍；优化工作流程，提高工作效率；机制的优化能够为政工工作的创新发展提供制度支持和人才保障。

创新策略的实施路径。一是加强组织领导，明确责任分工，形成党政齐抓共管的工作格局；二是分阶段推进，先试点后推广，确保创新工作的稳妥有序；三是建立反馈机制，及时总结经验，不断调整优化创新措施。

国有企业政工工作的创新是适应新时代要求的必然选择。通过数字化转型、内容创新和机制优化等策略，可以有效提升政工工作的质量和效果，为企业发展提供坚强的思想保证和精神动力。

（作者单位：山东鲁泰化学有限公司）

拓宽煤矿安全意识多元路径

■梁晶

煤矿安全意识的培育是安全生产的基础性工程，而团建作为联系青年矿工的重要纽带，为安全意识的渗透提供了柔性载体。探索并拓宽“场景化体验、互动式传播、实践型养成”的多元路径，将安全意识转化为矿工的本能反应与群体共识，方能为煤矿安全生产筑牢思想防线。

以团建强化安全意识的多元路径设计。认知重构路径：场景化体验打破“知识壁垒”。认知重构路径下，沉浸式安全课堂将传统培训转为“井下场景再现”，在地面模拟巷道设置各类险情，组织青年矿工分组完成“应急处置+规程查找”任务，借“看、听、做”多维刺激转化安全条款为操作记忆，配套“安全规程卡牌游戏”强化记忆。逆向思维辩论会围绕错误观点组织辩论，迫使矿工主动找规程依据反驳，穿插老矿工经历与案例强化逻辑，使安全红线认知从“被告知”转为“自主论证”。情感共鸣路径：互动式传播培育“安全敬畏”。每月开展矿工家属开放日，组织家属参观井下模拟系统、观看工艺流程动画、参与自救器佩戴等体验项目，借助写给家人的安全承诺、家属安全寄语视频等环节，将个体安全意识升华为家庭责任。由团员自编自导情景剧，还原习惯性违章导致的小事故，刻画事故后的各类情感细节，演出后设置角色代入分享环节，以情感冲击替代说教，转变敬畏安全的动因。行为塑造路径：包含班组安全积分赛与隐患排查擂台赛。前者以团支部为单位开展安全行为积分赛，将规范佩戴劳保用品、主动制止违章等行为量化为积分，每周公示排名，积分可兑换物品或培训机会，还建立积分互助制强化安全共同体意识。后者划定井下区域作比武场，组织青年矿工组队限时查找隐患，比拼数量、描述规范性及整改建议可行性，优胜团队获流动红旗，以竞技化实践促隐患排查本能养成。

路径实施的保障机制。资源整合机制。成立“安全团建工作组”，由团委牵头，安监科提供专业支持，工会保障活动经费。将安全团建纳入矿井安全文化建设规划，与安全培训、班组建设共享资源，避免重复投入。开发“安全团建云平台”，整合活动方案、矿工参与数据、效果评估等信息，实现标准化管理。效果转化机制。建立“安全意识—行为—绩效”跟踪体系，通过“三违”统计、隐患上报量、应急响应速度等数据评估活动效果。对表现突出的青年矿工，优先纳入“青年安全标兵”培养计划，赋予安全监督员、规程讲解员等角色，形成“参与—成长—示范”的良性循环。持续创新机制。定期开展“安全团建金点子”征集，鼓励矿工结合岗位实际提出活动创意。每季度组织兄弟矿井交流，引进“安全脱口秀”“VR事故体验”等新兴形式，保持活动吸引力。建立活动效果反馈问卷，及时调整内容设计，避免形式固化导致的参与疲劳。

（作者单位：山东鲁泰控股集团有限公司鹿洼煤矿）

职工心理健康融合路径探索

■周媛媛

探索煤矿职工心理健康与思想政治工作融合路径，有效发挥职工的创新精神与奉献意识，是新形势下党务工作者面临的重要任务。

煤矿职工心理健康与思想政治工作融合的优化路径。完善机制建设，保障融合常态化推进。从组织分工来看，需结合煤矿井下作业与地面管理的岗位差异，构建“班组—区队—矿级”三级责任网络，形成“一级抓一级、层层抓落实”的责任链条。创新工作方法，增强融合针对性与实效性。从科技赋能角度来看，大数据与人工智能技术可有效解决传统工作中“信息滞后、判断主观”的问题，依托煤矿现有信息系统，整合职工考勤数据、绩效数据、健康档案等多维度信息，构建心理风险预警模型，设定“连续3次绩效考核不达标”“月度缺勤超2次”等预警阈值，当职工触发阈值时自动推送预警信息至对应管理人员，实现从“被动应对”到“主动预防”的转变，预警模型可提前识别风险并介入。开发智能谈心助手，嵌入企业微信、钉钉等常用平台，通过自然语言处理技术分析职工在谈心过程中的关键词、语气语调等，实时生成情绪倾向分析报告，并提供针对性谈心策略建议，辅助管理人员提升沟通效果。从工作形式创新来看，需充分考虑煤矿职工工作地点分散、作息不规律、部分职工性格内向等特点，推行线上访谈模式，利用企业微信视频会议、专属谈心小程序等工具，为异地轮岗职工、井下作业后不便当面沟通的职工提供便捷渠道。引入专业心理健康服务资源，与第三方机构合作开发煤矿职工专属心理咨询App，提供24小时在线咨询、个性化心理测评、放松训练等课程，弥补企业内部心理服务资源的短板。加强队伍建设，优化激励机制制度。激励机制设计需融合工作成效与管理人员职业发展、物质奖励深度绑定。尤其是对提出有效工作方法的管理人员给予奖金奖励，激发工作创新积极性，从根本上提升队伍的专业水平与工作热情，为融合工作提供人才保障。

完善保障举措。通过构建“班组—区队—矿级”三级责任网络，完善机制建设，能为融合工作提供常态化推进的制度保障，让责任落实到每一层级。借助大数据、人工智能技术创新工作方法，结合线上访谈、第三方心理服务等形式，可有效破解传统工作局限，提升融合工作的针对性与实效性。围绕核心能力开展培训、建立与职业发展和物质奖励挂钩的激励机制，强化队伍建设，为融合工作提供专业人才支撑。后续工作中，需持续优化现有路径，进一步发挥党支部书记、区队长的作用，确保各项举措落地见效，切实缓解职工心理压力、疏导思想情绪，既维护职工心理健康，也为煤矿企业安全生产与和谐发展筑牢基础。

（作者单位：山东鲁泰控股集团有限公司太平煤矿）