产经聚焦

齐奏红色乐章 绘就发展宏图

——济宁国投构建“党政工团齐抓共管”的工作格局

■通讯员 彭辉

2026年是“十五五”规划的开局之年。济宁国投以“党建引领 投资先锋”党建品牌为总牵引，着力构建“党政工团齐抓共管”的工作格局，深化党建带工建、党建带团建创新机制，推动党建、宣传、工会、共青团工作一体谋划、一体落地，用一个个落地项目、一组组民生数据、一桩桩暖心实事，为“十五五”着墨起笔，绘就发展宏图。

党建统领，筑牢党政工团协同联动根基

党建是统领，是工会、共青团一切工作的根本依托。济宁国投破解党建“纸上落实多、实践落地少”难题，构建党委统筹抓总、党支部落地执行、工团同步跟进的一体化模式。

制度层面压实责任链条。出台年度党建工作责任“三张清单”、党建工作要点，落实每月动态通报机制，把责任传导至每个党支部。今年以来，完成公司党委、纪委换届，推动8家权属基层党组织完成委员补选，建强基层党务班子。各党支部累计开展主题党日213次、“三会一课”386次，办好读书班、警示教育会。实施“党建引领赋能专项行动”，深化“党委领航、支部攻坚、党员示范”三级联动，锚定“四强两优”目标，党员挂帅12项年度重点工作专班。公司长期国际信用评级上调至Ag-，成为济宁市首家、全省地市级第四家获评该评级的市属国企，跻身全省地市级国企国际信用第一梯队。

推进党建带工建、党建带团建创新机制。召开职工代表大会、工会会员代表大会，出台工会、统战系列制度文件，推动群团工作标准化落地。出台《关于进一步加强党建带团建工作的若干措施》，优化团组织架构，实现权属企业团组织全覆盖，成立青年理论学习小组，把青年思想教育纳入党建总体布局，引导青年在投资业务、项目运营、民生服务岗位上挑大梁、当先锋，打通成长成才通道。

品牌赋能，合力讲好民生“国投故事”

党建品牌不是孤立口号，而是党政工团共同参与、共同输出的综合成果。公司党委统筹，宣传、工会、共青团组织力量，联合开展宣传策划、志愿服务、品牌推广，对内凝聚合力，对外传递国企温度。

擦亮投资金融主品牌。济宁国投以“助力产业转型升级、服务区域经济发展”为使命，围绕“232”优势产业集群实施“三个百亿”工程，深耕股权投资与创业投资主业。今年9月，成功入选2026年山东省创业投资领军企业，是济南、青岛以外，全省首家获此殊荣的企业。截至2026年上半年，累计投资到位资金100余亿元，投资项目150余个，十余家企业实现上市或被跨国公司并购。7月，在投企业珞石机器人港股上市，成为港股市场全系列智能机器人第一股。济宁国投还先后荣膺“中国创投金鹰奖年度成长型创投机构”“融中中国最佳国资市场化母基金”“融中中国先进制造领域最佳投资机构”“融中中国国资投资机构TOP50”等多项荣誉。

城市烟火之间，国投的民生项目多点开花。鳷街灯光艺术节点亮夜间经济，朗悦汇开街激活城市消费；国投杯青少年无人机大赛点燃少年科创热情，天机通平台亮相“机器人+”大会；体育中心群星演唱会点燃欢乐激情，游泳馆焕新开放深受市民欢迎；AI健康小屋落地社区，医管家康养服务广受好评；整合托育、康养、医疗、餐饮等业态，打造城市社区综合体典型案例。

干事创业，为党组织选拔优质人才

把党员培养成业务骨干，把业务骨干发展为党员。注重从一线岗位、劳模先进中吸纳优秀人才加入党组织。托育集团职工刘贤贤，深耕托育教研领域多年，在婴幼儿照护服务一线实绩突出，被评为2025年度济宁国投劳动模范，今年9月她被接收为中共预备党员。以劳模骨干为示范，越来越多业务一线优秀职工主动向党组织靠拢。公司畅通党务干部成长渠道，促进党务干部与业务干部加强轮岗交流。举办党组织书记、党务人员培训班，实施中高层管理能力提升工程。

通过竞赛练兵、休养赋能、业务培训，党政工团联合选树劳模、工匠、青年先锋，搭建“劳动光荣、技能宝贵、青年有为”的干事平台。承办济宁市“我是状元”职工职业技能竞赛，设置“胸腔穿刺技术”“婴幼儿发展引导员”两大实操赛道，党员骨干、技术职工、青年团员同台比拼；组织职工申报市级“种子工匠”，其中多名青年团员进入推荐名单。分层分类做好劳模、一线职工疗休养保障。组织30余名工会干部、团干部参加民主管理、劳动法律监督、青年工作专题业务培训，提升群团干部履职能力。

产经动态

鱼台公用热力有限公司

全力以赴保供暖

本报鱼台讯（通讯员 毛诗亮 秦传友 居一鸣）为彻底破解冬季供暖难题，鱼台公用热力有限公司抢抓为期6个月的非采暖季检修改造黄金窗口期，扎实开展“冬病夏治、夏修冬保”专项行动，全方位、系统性推进供热隐患排查、设施升级、服务提质、应急赋能工作，圆满完成新采暖季各项供热筹备任务，为辖区近3万户群众温暖过冬提供了有力保障。

“冬病夏治”惠民生。为摆脱冬季边运行、边抢修的被动工作模式，公司全面复盘上一采暖季全域供热运行数据、设备台账、12345政务热线及供热专线诉求记录，累计梳理汇总工作任务123项，精准筛查出管网老化破损、设备性能衰减、水力失衡、末端供暖不足四大类核心顽疾。针对排查出的问题，精准建立问题、责任、整改、销号“四本清单”，细化12项整改标准、压实三级岗位专人责任、明确分级整改完成时限，123项工作任务全部清单化管理、靶向式整改、闭环式销号，完成率100%。同时组建3支专项排查小队、12名专业技术人员，历时90天深入县城24个居民小区、13条沿街供热管网片区开展全覆盖入户排查，为专项整治夯实详实数据支撑。

改造管网检设备。针对老旧管网渗漏、阻力过大、热损耗高等突出问题，今年非采暖季公司累计投资324余万元，实施老旧管网、重点阀门更新改造工程，改造升级老旧供热管网2600余米，优化城区3条主干管网输送布局，有效降低管网热损耗11%以上。同时，对全县119座换热站开展设备全方位维保检修工作，设备完好率提升至100%。此外，安排技术人员逐楼栋、逐单元开展供热水力平衡精细化调试，累计完成全县278个小区、1430余栋居民楼水力调试工作，彻底解决新旧小区、高低楼层供暖冷热不均问题。

应急体系再升级。本年度新增物资储备配齐了优质管材、保温材料、抢修配件等应急物资，物资储备量较去年提升24%，可满足极端天气、大面积管网抢修应急需求。组建4支专业化应急抢修队伍，细化完善极端天气、管网泄露、热源故障等5类专项应急预案，锤炼快速响应、高效处置能力。同时深耕民生暖心服务，常态化落实24小时供热热线值守制度，全年无间断保障热线畅通。优化报修、派单、抢修、回访闭环服务流程，今年以来受理用户咨询、报修、投诉共计18306件，办结率、群众满意率均达100%。

目前，全县119座换热站系统试运行参数全部达标，供热系统已全面完成注水试压、冷态循环调试，各项指标均符合供暖运行标准，完全具备随时启动供暖、稳定达标供热的条件。

山东融汇运河煤矿

闭环管理夯实安全根基

本报济宁讯（通讯员 李凯）为压实安全生产主体责任，健全安全管理全流程闭环管控体系，山东融汇运河煤矿深入贯彻集团公司安全管理工作部署，全面推行“有布置、有落实、有检查、有考核、有奖惩”的“五有”闭环管理模式，打通安全管理从指令下达至奖惩落地全链条，推动安全责任直达班组岗位，为矿井高质量发展筑牢坚实安全屏障。

有布置，指令传导直达井下一线。矿长在安全办公会、早调度会、专业技术会议部署生产工作的同时，同步明确安全管控要求、技术参数。针对重点工程、特殊危险作业，牵头部门细化任务清单、责任清单、时限清单，录入督考一体化平台。危险作业严格执行风险辨识与方案审批，落实“三级跟靠”制度，明确现场安全负责人。区队接到工作指令后，依托班前会把风险点、防控措施、岗位责任讲清楚，把安全部署原原本本传递到班组、岗位和每一名作业人员。

有落实，层层推动措施落地见效。建立“分管领导—部门负责人—班组长—岗位职工”层级交底责任链条，接到安全部署后，专业部室区分常态化、阶段性、即时整改类工作，转化为可落地执行的清单。常态化调度督办，依托督考一体化平台动态跟踪重点任务进度，遇到执行堵点难点，从人员、物资、技术、现场多维度协调破解，杜绝把矛盾问题下压到基层。工作任务完成后，执行部门先行闭环自查，业务部室开展专业查验，验收合格方可销号，保障各项安全举措真正落实到作业现场。

有检查，靶向发力实现隐患动态清零。搭建进度核查、隐患排查、履职督查三位一体检查体系，把现场风险、任务进度、干部履职同步纳入检查范围。坚持每月开展专项检查与主体责任自查，既查现场隐患，也查任务推进、资料台账、指令传导成效。每一处隐患详实登记位置、问题描述、风险等级、整改时限，严格执行“检查—问题—整改—验收”闭环流程。

有考核，刚性约束压紧压实安全责任。严格落实集团公司“周调度、月通报、季排名”机制，将“五有”闭环落实成效纳入安全生产标准化、安全目标考核体系。围绕任务闭环处置、隐患治理、管理人员履职等开展调度预警，对执行打折扣的单位督促整改通报。落实“一岗一责”履职考评，重点考核风险管控、隐患上报、整改闭合情况，考核结果直接和薪酬分配、评先树优挂钩，以刚性考核层层传导安全压力，倒逼各级人员扛牢安全责任。

有奖惩，严管厚爱树立鲜明安全导向。坚持严管与厚爱并重，对闭环管理成效突出、及时排查消除重大隐患的单位和个人，给予通报表彰与正向激励；对因客观难题主动上报风险、积极管控的，以帮扶整改为主；对虚假整改、台账造假、违规组织作业等情形，严格执行“三改一追”追责问责和安全生产“一票否决”，对履职缺位、违章冒险作业行为从严问责，奖优罚劣，充分调动全员保安全的主动性。



10月30日，山东省煤田地质局举办“奔赴应急使命——走进国家矿山应急救援山东特勘队”政府开放日活动，邀请人大代表、政协委员、媒体记者、市民等方面代表，走进国家矿山应急救援山东特勘队，近距离观摩应急救援装备、了解队伍建设成效、座谈交流建言献策。 ■通讯员 罗庆银 张树青 摄



为持续深化“清廉鲁泰”建设，推动廉洁教育、安全警示教育向干部职工“八小时之外”延伸拓展，构建企业监管、家庭助守双向防护体系，10月30日，鲁泰控股集团在太平煤矿组织开展“廉安共建 家企共享”警示教育活动。活动最后，全体人员在助廉助安承诺条幅上集体签名，以庄严承诺固化廉洁安全自觉，推动廉安责任入脑入心、落地落细。 ■通讯员 孟苗 摄

图观前沿

山东鲁泰热电有限公司

擦亮绿色转型“光伏名片”

本报鱼台讯（通讯员 王少婕）山东鲁泰热电有限公司紧扣集团公司“干事创业、担当作为”主题教育要求，全面开展光伏电站夏季专项运维，以精细管护让每一块组件焕新发力，为高效发电筑牢保障。

精准精细清洁，擦亮发电“增效窗”。夏季多风干燥，光伏组件表面易附着灰尘、鸟粪等杂物，直接降低透光率与光电转换效率。鲁泰热电运维团队坚持问题导向、科学施策，制定专项清洁方案，严格执行规范作业流程。运维人员采用柔软专用工具，对组件表面进行全覆盖擦拭。针对顽固污渍，采取清水轻柔冲洗、即时擦干的方式，杜绝水渍残留与设备损伤，做到无死角、无残留、无隐患。

全面全域排查，守牢安全“生命线”。鲁泰热电以“严、实、细”作风开展设备拉网式排查。运维人员对逆变器、配电柜、接线箱等关键设备逐一巡检，重点核查电气连接紧固性、元器件完好度、接地系统规范性，严防腐蚀、松动、接触不良等隐患。同时强化光伏组件、支架结构巡检，及时消除物理损伤与安装松动风险。

智能数智监测，激活管理“新效能”。鲁泰热电依托智能监测平台，对分布式光伏电站实行发电数据全时段在线监控、动态分析、异常预警。运维人员以数据为导向，精准定位低效区域与异常点位，开展靶向检修、优化布局、理顺接线，推动运维从“被动应对”向“主动预判”转变，从“经验管理”向“数据治理”升级，全面提升电站整体运行效率，以科技赋能高质量发展。

产经论坛

新技术革命对就业结构的影响及适应性政策研究

■陈迪

当前全球新一轮科技革命加速演进，人工智能等技术重塑经济社会形态，对传统就业市场造成强烈冲击。科技创新引领新质生产力发展，实现高质量充分就业，这也为推进技术革命与优化就业结构指明了方向。济宁正处于“十五五”开局起步、建设新型工业化强市的关键阶段，工业经济“头号工程”与制造强市“首位战略”深入推进，新质生产力加速成长的同时，也面临传统岗位收缩、新兴产业人才供给不足的结构性就业矛盾。深入研究新技术革命对就业结构的影响并提出适配政策，对济宁破解就业难题、推动高质量发展具有重要现实意义。

新技术革命发展的内在逻辑与对就业结构的影响作用。新技术革命是历史发展的必然。新技术革命从技术突破、要素重置、产业跃迁三个层面催生新质生产力，是历史发展的必然结果。它既是生产力迭代的内在要求，也是生产效率达到瓶颈的社会矛盾运动指向，更是人类知识长期积累复利爆发的必然产物。本轮以AI为核心的技术变革，将长期持续并全方位重构生产生活方式，既带来生产力跃升，也引发就业替代、技能鸿沟等新挑战。技术革命对就业结构影响深远。国际方面，国际货币基金组织预测AI将影响全球40%就业岗位，高盛测算未来十年或冲击3亿个岗位，但同时新技术也催生大量新职业，整体呈现替代与创造并存、技能暴增等特征。国内方面，2026年上半年我国AI行业招聘职位数同比增长10.6%，AI智能体开发人才需求暴涨244%，结构性错配成为核心挑战。济宁就业结构受新技术革命影响巨大。新技术革命从科学技术进步、产业转型升级、劳动人口素质、区域发展差距等方面对济宁产生重要影响与作用。一是产业迭代重构就业分布，2025年全市规上高技术制造业增加值增长28.9%，高新技术产业产值规上工业占比达58%，推动劳动力向技术驱动快速转移。二是技能溢价重塑能力结构，2025年全市科学研究和技术服务业增长11.3%，市场价值向数字复合技能倾斜，低技能高重复岗位替代率持续走高。三是技术生态扩容催生多元形态，当前全市新就业形态职工已达11万余人，远程协作、网络零工等模式打破传统用工时空边界。

新技术革命下济宁就业结构现状与面临的结构性矛盾。济宁新技术革命发展现状。近年来济宁主动融入新技术革命进程，传统产业智能化改造持续推进，山推股份、太阳纸业等龙头企业加速升级，工业机器人、低空经济、新能源等新兴产业迅速壮大，与华为、山东电力等企业达成数智战略合作，产业基础不断夯实。当前济宁就业结构现状。近年来全市就业市场总体稳定，求人倍率连续多年稳定在1.04至1.06，“十四五”期间城镇新增就业33.8万人，三次产业就业结构持续优化，第三产业岗位需求占比超70%，2025年引进青年人才5.15万人，新兴产业就业赛道加速形成。同时全市产改工作深入推进，建成各级工匠学院29家、工匠培训站所30家，累计举办主导产业技能竞赛90余项、岗位比武600余场，参赛职工20余万名，为产业工人技能转岗搭建完整体系。济宁就业结构面临的问题。一是传统岗位替代压力集中释放，传统工业低技能岗位大量缩减，大龄劳动者转岗困难，县域技能培训资源不足，结构性失业风险攀升。二是技能适配断层突出，存量产业工人技能提升存在困难，院校专业调整滞后于产业迭代，部分企业“重设备轻人培”，用工成本持续走高。三是就业层级分化加剧，不同技能群体薪资差距拉大，45岁以上一线工人普遍存在失业焦虑，一些青年受不良择业观念影响不愿进入制造领域，进一步拉大技术人才缺口。四是配套保障机制滞后，部分技能培训内容与新兴产业脱节，新型职业伤害认定规则模糊，生育率低、人口老龄化造成劳动力供给收缩，就业转型的支撑能力不够。

济宁适配新技术革命的就业政策建议。深化体制机制改革。持续深化产业工人队伍建设改革，将就业评估嵌入产业政策全流程，建立企业智能化改造联动预警机制，通过专项补贴鼓励企业推广“人机协同”模式，引导劳动者从重复性工作转向高附加值创造性工作。优化产业扩容就业容量。扶持新兴产业的同时保留劳动密集型产业，依托机器人产业园、数字内容产业园开发新型岗位，因地制宜推动各县市区链式发展，完善数据要素规则、降低中小微企业智能化转型成本，夯实就业基本盘。健全产教融合培训体系。动态调整驻济院校学科设置，依托工匠学院打造特色培训体系，开发传统工人的技能提升课程，优化人才引育留用政策，同时拓展养老护理、民生服务等就业岗位，推动就业结构多元化。完善就业服务保障体系。及时推送紧缺岗位目录与培训政策，制定新岗位薪酬指导标准与新型职业伤害认定细则，搭建工人完整成长路径，通过兜底帮扶、意识形态引导、工会维权服务，对冲转型期就业冲击，实现产业升级与就业促进的双向共赢。

新技术革命下机遇与挑战并存，新技术革命不应成为就业的阻力，而应成为优化就业结构的动力。济宁应该准确把握和顺应新技术革命发展形势，因地制宜制定就业促进政策，进一步深化体制机制改革，优化产业布局，提升产业工人技能水平，完善就业创业服务，在新技术革命中不断优化就业结构，在现代化建设中实现高质量充分就业。

（作者单位：汶上县总工会 本文系2026年度济宁市哲学社会科学规划项目研究成果项目编号：26JSGX014）

山东融汇阳城煤矿

技术赋能护航安全生产

本报汶上讯（通讯员 张凯 王业松）今年以来，山东融汇阳城煤矿把技术员队伍培育作为夯实现场管理、破解生产难题、提升安全质效的核心抓手，全方位锻造一支懂技术、善管理、能攻坚、重实干的专业化技术队伍，为矿井安全生产、提质增效筑牢人才根基。

技术下沉一线。阳城煤矿坚持“技术源于现场、服务生产一线”的工作导向，进一步压实技术员责任，推行技术员每月4次全程跟班制度，重点强化巷道新开门地点技术管控，明确要求技术人员全程跟班值守新开门施工。跟班过程中，技术员全程对标作业规程，逐项核查施工合规性，携带测量工具实测巷道成型、工程质量，手把手指导验收员开展实操作业，分析矿压观测核心数据，让每一米巷道、每一根锚杆都经得起检验。

标准前移现场。阳城煤矿创新技术宣讲与交底模式，推行“可视化班前会”模式，把班前会从会议室搬到作业现场。技术员现场交底、班组长现场分工、安监员现场辨识风险，在作业面实现实时协同，促进掘进提效11%。区队技术员利用班前会和周一学习时间制作PPT向职工讲解规程措施，各区队在施工现场放置白板，技术员现场向跟班区长、班组长、安监员进行技术交底。

实战比武砺能。阳城煤矿坚持常态化练兵，将月度擂台赛作为检验技术员、班组长、安监员能力提升成效的重要平台。来自采掘、通防等专业的技术员同台竞技，聚焦现场管理痛点、生产技术难点，晒举措、比成效，以赛促学、以考促干。同时，创新推行井下现场突击测评，没有会议室、没有PPT，考核直接放在井下作业现场，聚焦岗位实操、现场处置、问题攻坚开展实战考核。