

# 济宁市第四届“龙城杯”社区篮球联赛圆满落幕 以球会友，增近邻里情感

陈丹 康岩 王浩然 济宁报道

9月14日，伴随决赛终场哨响，济宁市第四届“龙城杯”社区篮球联赛落下帷幕，最终由梁山爱星体育代表队摘得冠军。本次联赛汇聚了任城、梁山、曲阜、泗水等7大区域的近200名业主篮球爱好者，奉献了一场场精彩绝伦的比赛。通过赛事的举办，增强了业主们的邻里互动，激发社区活力，营造出和谐共融的社区氛围。

## 决赛比拼 精彩纷呈

“防守、防守，底线漏了，注意卡位……”9月14日下午，济宁市第四届“龙城杯”社区篮球联赛决赛，在和顺全铝家居队与梁山爱星体育队两支队伍间展开。比赛一开场，梁山爱星体育便利用强硬防守和篮板球优势，打起快速防守反击，通过突破连连取分，很快建立了比分优势，一直将比赛优势牢牢掌握在手中。

然而比赛第三节开始，比赛发生变化，梁山爱星体育队命中率有所下滑，篮下、中投接连不中，和顺全铝家居队抓住机会，通过挡拆、3分及团队配合接连取分，队员们团结一心气势如虹，一度将比分扭转过来。接下来的比赛，双方持续焦灼，进入“你进一球，我还一颗”的紧咬局面，激烈的竞争一直持续到比赛结束。

最终梁山爱星体育队以62:57战胜和顺全铝家居队，赢得本次联赛的冠军，该队队员刘子龙获得本次赛事MVP，和顺全铝家居队获得亚军。稍早结束的季军争夺战中，金汇塑胶获得第三名。



总决赛现场。

“比赛打得很精彩，各支队伍都展现很高的竞技水平，看得很过瘾，但还没看够。希望有更多这样高水平的比赛，走进社区、走近我们老百姓。”现场观众杨国文说，他带孙子过来，一起看球赛、一起打篮球，感觉不枉此行。

值得注意的是，本届赛事中首次增加了由九巨龙小业主组成的篮球啦啦操队与小记者团，小业主们以灵动舞姿和敏锐的视角，成为赛场边另一道明媚动人的风景，为赛事增添了更多童趣与活力。

## 篮球为媒 和谐共融

“比赛打得很尽兴，强度很足，对手很顽强，给了我们足够的考验。”MVP获得者、冠军队伍成员刘子龙说，决赛的强度很大，充满了对抗和竞争，顽强的对手一度将己方逼到悬崖边上，幸好大家共同努力，度过了难关。“我们的队伍氛围很好，大家平时一起训练、说说笑笑，从原来互相不认识，到现在都成了好朋友。”刘子龙说。

获得亚军的和顺全铝家居队，是一支连续多年参加“龙城杯”社区篮球赛的队伍。队员陈孝水说，“龙城杯”联赛氛围一直很好，和来自不同地区的队伍比赛，让他增长了见识、结交了朋友。尽管大家场上是分毫不让的对手，场下却是朋友，通过一场场比赛，大家拉进了距离，增进了情感。

谈到决赛，陈孝水说：“面对强劲对手，大



与会领导为冠军队颁奖，并合影留念。

## 舞出健康生活 添彩活力高新

近日，由济宁高新区精神文明建设办公室（文化旅游处）主办，洸河街道承办的2025年济宁高新区第六届全民广场舞大赛洸河街道分赛场活动在新世纪广场举行。

此次活动从前期宣传组织报名、队伍演出顺序抽取，到最终精彩呈现，吸引了辖区内众多热爱舞蹈的居民踊跃参与。随着主持人的开场介绍，活动正式拉开帷幕。首先登场的队伍是孙姐健身姐妹队，她们带来的《中国龙》，参赛者们动作矫健、配合默契，瞬间点燃了现场气氛；紧接着，来自各社区的15支广场舞队伍依次登场为现场观众带来精彩比赛。

经过选手激烈角逐、评委逐个打分，最终决出一等奖、二等奖、三等奖、优秀奖。

下一步，洸河街道将以满足居民的精神文化需求为切入点，持续开展更多丰富多彩的文化活动，为居民提供更多交流互动的平台，携手共绘美好生活新画卷。

（通讯员 唐序彤）

## 新时代国有企业工会工作与企业文化工作融合机制研究

**摘要：**新时代背景下，推动国有企业工会工作与企业文化工作深度融合，是强化思想引领、构建和谐劳动关系、锻造高素质产业工人队伍的战略需求。本文基于国有企业的实践，分析二者融合的内在逻辑与当前现状，构建了“文化引领—权益维护—素质提升”三位一体的协同体系，并结合创新案例，提出通过强化文化属性、发挥组织优势、创新数字路径以实现有机融合的实践模式。实践表明，该模式能有效提升职工认同感与组织凝聚力，为国企高质量发展提供理论支撑与实践范式。

**关键词：**工会工作；企业文化；融合机制；产业工人；价值引领  
**一、引言：现状与必要性**

当前，国有企业正处于新旧动能转换、推动高质量发展的关键时期。一方面，国企工会组织健全，覆盖广泛，但工作内涵需从传统福利关怀向思想引领、素质提升拓展；另一方面，企业文化建设虽被广泛提倡，却时常面临“上热下冷”、理念未能深植于行的困境。促进其与工会工作的有机融合，不仅能为工会注入活力、巩固其群众根基，也是让企业文化焕发生机、得以有效渗透的根本路径。

**二、工会与企业文化建设的协同**

### 效应

工会工作与企业文化工作虽在具体工作侧重上有所不同，但二者在本质属性、工作对象和功能目标上具有高度的同构性和内在统一性，此为融合的理论基石。

**(一)文化属性的同源性。**工会作为“职工之家”，是培育和践行社会主义核心价值观的重要阵地。企业文化所倡导的价值观、发展理念与工会“教育、参与、维护、建设”职能高度契合。许多企业建立的“管理层-工会-班组”三级文化传导机制，正是依托工会这一关键枢纽，使企业核心价值观在基层员工中得以为内化，显著提升了团队的凝聚力和员工的向心力。

**(二)工作对象的全覆盖性。**国企工会近乎百分之百的职工覆盖率，为企业文化工作提供了无与伦比的组织网络优势。依托工会小组，企业文化活动可直达生产一线。例如，“班前文化十分钟”等创新模式，有效利用碎片化时间开展宣讲，年均覆盖十万人次以上，从根本上消除了文化工作与生产经营之间的固有隔阂，使二者从二元对立走向有机一体的新发展范式。

**(三)功能实现的互补共生性。**企业文化为工会工作提供价值导向和精神支撑，工会工作则为文化落地提供实践

载体和群众基础。调研显示，将文化引导与工会维权服务相结合的企业，职工满意度显著更高，劳动争议发生率明显下降。这证明，以文化人、以情动人与依法维权、解决实需相结合，能实现职工队伍稳定与文化认同的双重目标。

**三、企业文化工作对工会工作的赋能作用**

企业文化工作的有效融入，不但不会削弱工会职能，反而能从多个维度赋能工会工作，使其文化属性和群众性得到进一步增强。

**(一)强化工会文化引领功能。**工会通过主题宣讲、典型选树等文化活动，将企业宏观叙事转化为职工可知可感的自觉行动。某企业创新宣讲模式，年均开展活动千余场，覆盖数十万人次。跟踪调查显示，参与职工的文化认同度提升超20%，极大增强了工会的思想引导力。

**(二)提升工会维权服务效能。**“维权+文化”双轨模式是创新实践。在劳动争议调解中同步进行文化引导和价值观沟通，案件调解成功率提升显著。在集体协商中融入“共建共享”的文化理念，使协商过程更理性、氛围更和谐，协议支持率与职工满意度均保持在95%以上。

**(三)增强工会组织凝聚力。**通过建

设“职工文化家园”、打造文艺品牌等富有文化内涵的活动，工会的吸引力、凝聚力显著增强。某企业职工文艺汇演吸引大量创作，线上展播点击量破百万。问卷显示，超90%的参与者表示增强了对企业的归属感，工会作为“娘家人”的纽带作用更加凸显。

**四、实践与创新：融合路径的构建**

理论的价值在于指导实践。代表性企业的探索形成的融合路径为国有企业提供了可资借鉴的实践范式。

**(一)构建“三位一体”系统工作体系。**即构建“文化引领-权益维护-素质提升”有机循环的工作体系。文化引领是方向，坚持价值传导，用职工语言解读政策文化；权益维护是基础，创新“双清单”工作法，对职工诉求限时反馈，动态销号，诉求处理率超98%；素质提升是目标，将工匠文化、创新文化融入劳动竞赛、技能培训，引导职工将个人成长与企业、国家发展相结合。

**(二)打造“智慧工会”赋能新模式。**建设数字化综合平台，整合文化微课、线上讲堂、诉求反馈等功能。职工可利用碎片时间学习，平台自动记录与评估。数据显示，该模式使文化学习参与率提升至85%以上，有效扩大了覆盖面，实现了文化工作的精准、高效与趣味化。

**(三)实证效果。**融合机制在企业重

大改革中经受住了考验。通过深入的文化解读与沟通，一项涉及深层次调整的改革方案获得了职工广泛理解与支持，支持率超90%，保障了改革的平稳落地，充分证明了文化融合带来的治理效能提升。

### 结论与展望

研究表明，工会与企业文化工作深度融合，通过系统化体系与数字化手段实现有机统一，成效显著。未来还需在三个方面着力：推动工作机制标准化、常态化；提升工会干部“一岗双责”能力；利用大数据实现分众化与精准化。推动二者深度融合是新时代国企高质量发展的战略工程，具备广泛推广价值。

### 参考文献

- [1]中华全国总工会,中国工会章程[M].北京:中国工人出版社,2018.
- [2]中华人民共和国工会法(最新修订版)[M].北京:法律出版社,2021.
- [3]刘刚.新时代国有企业文化建设的逻辑与路径[J].企业管理,2021(12).
- [4]张明.工会参与企业文化建设的功能与机制研究[J].中国劳动关系学院学报,2022(4).

(山东鲁泰控股集团有限公司  
王洪伟)