

菏泽市非物质文化遗产保护与传承发展研究

□ 冯琛

非物质文化遗产是优秀传统文化的重要组成部分。保护好、传承好、弘扬好非物质文化遗产,对于延续历史文脉、坚定文化自信、推动文明交流互鉴具有重要意义。菏泽市历来高度重视非物质文化遗产保护工作,现有人类非物质文化遗产名录项目1项,国家级、省级、市级、县级非遗项目分别有32项、112项、345项、1112项,国家级、省级、市级、县级非遗代表性传承人分别有22位、112位、476位、1212位。国家级非遗项目数量位居全国地级市前列,国家级、省级非遗项目和代表性传承人数量连续多年位居山东省第一。下一步,菏泽市要贯彻“保护为主、抢救第一、合理利用、传承发展”的工作方针,切实提升非遗保护传承工作水平,不断增强优秀传统文化的生命力和影响力。

加强传承人培养与激励

制定详细的培养标准。明确非遗技艺传承任务,确定传承内容和条件,对传承人进行全方位的考查,包括传承人年龄、教育经历和家庭情况等,确保传承人符合相应条件,并有足够的体力和精力投入到长期的学习中。根据非遗技艺内容制定具体的知识技能标准,进行传承考试或比赛,考查传承人的知识水平和实践操作能力。

设计科学的学习路径。根据传承人的学习程度和能力水平,设置不同的培养阶段,明确不同阶段的学习任务和学内容。构建完善的非遗技艺课程体系,围绕非遗技艺和专业知识学习开展课程教学,确保传承人能够深入了解非遗技艺。

共建多方参与的培养平台。与菏泽市博物馆、菏泽市文化馆等文化机构建立合作伙伴关系,利用展示平台为传承人提供展示和交流的机会。高校加强非遗技艺师资队伍建设,引进非遗传承者、文化研究专

家和非遗研究学者担任教师,推动高校非遗技艺课程建设。建立学校于地方的文化实践基地,为非遗技艺学习者提供学习实践平台。

设立非遗传承专项基金。设立专项基金,提供补贴和奖励,用于支持非遗代表性传承人的传承活动,如技艺学习、教学培训、宣传活动等。根据传承人的创作成果和文化成就,给予相应的补贴和奖励,激励传承人不断创新非遗技艺内容,丰富文化内涵。

完善保护与传承机制

加强非遗项目记录与研究。推动非遗资源调研常态化,通过文字、图片、视频等多种形成,详细记录非遗项目的数量、现状、传承、传播、利用等情况。对调查中发现的非遗项目,进行建档保存,确保非遗项目的资料完整、准确。鼓励高校、研究机构等开展非遗项目的学术研究,深入挖掘非遗项目的文化内涵和历史价值。

建立完善非遗保护名录体系。根据非遗项目的特点和现状,制定专项保护规划。菏泽市文化主管部门应组织对本行政区域内的非遗进行全面调研,通过专家评审、社会公示等程序,对符合条件的非遗项目进行认定。菏泽市非遗保护名录体系会随着非遗保护工作的深入和新的非遗项目的发现而不断更新和完善。

加大资金投入与多元化融资

增加政府财政投入。菏泽市政府应进一步加大对非遗项目的资金投入,确保非遗项目的保护、研究、传承和宣传等工作顺利进行。进一步建立健全非遗项目资金管理制度,确保资金使用的合规性和有效性。加强对非遗项目资金使用情况的监督与审计,防止资金挪用或浪费。

引导社会资本参与。鼓励企业、社会

组织和个人等社会资本参与非遗保护和传承工作,通过投资、捐赠等方式支持非遗项目的发展。在引导社会资本参与非遗保护方面,积极探索创新融资模式。例如,与金融机构合作,推出针对非遗项目的专项贷款产品,为非遗项目提供资金支持;同时,鼓励非遗项目与互联网企业合作,通过众筹等方式筹集资金,拓宽融资渠道。积极搭建政府、企业、社会组织等多方参与的合作平台,推动非遗项目与社会资本的深度融合。例如,通过举办非遗项目推介会、招商引资活动等方式,为非遗项目与社会资本提供对接机会,促进双方的合作与交流。

提高公众认知度与参与度

加强非遗宣传。积极组织非遗宣传活动,通过线上线下相结合的方式,向公众普及非遗知识,展示非遗项目的独特魅力。利用新媒体平台,如微信公众号、短视频平台等,发布非遗相关内容和动态信息,吸引更多年轻人的关注。在新媒体平台上举办非遗购物节等活动,通过直播带货、短视频推广等方式,让公众在了解和购买非遗产品。这种电商与非遗相结合的方式,不仅能拓宽非遗产品的销售渠道,还能加深公众对非遗的认知度和了解程度。

开展非遗交流活动。邀请国内其他地区的非遗代表性传承人和专家前来交流。通过交流活动,菏泽市的非遗项目得以与其他地区的非遗项目进行互动和比较,有助于相互学习和借鉴。积极参与国际文化交流活动,通过与国际非遗代表性传承人和专家的交流,提升自身的传承与发展水平。积极推动非遗进社区活动,通过开设非遗课程、建设非遗工作坊等方式,让更多人了解和体验非遗。

推动非遗进校园。开设非遗相关课

程,开展非遗知识进教材活动,将非遗纳入学校的教学体系。组织非遗工作坊活动,邀请非遗代表性传承人和专家进校园,与学生进行面对面的交流和教学。在工作坊中,学生可以亲自动手尝试非遗技艺,近距离接触和了解非遗,感受非遗的魅力。

平衡保护与开发关系

坚持保护优先原则。非遗是不可再生的文化资源,一旦破坏就无法挽回。因此,在开发非遗时,必须首先保护好非遗项目。保护非遗的真实性和完整性是开发的基础。只有保持非遗的原汁原味,才能实现非遗的可持续发展。在非遗的开发和利用过程中,应始终坚持保护优先的原则,确保非遗的原真性和传统性不受破坏。

推动非遗创新性发展。鼓励传承人和相关机构在保持非遗核心技艺和文化内涵的前提下,进行创新性发展,开发具有市场竞争力的非遗产品。结合当地旅游资源,开发以非遗为主题的旅游项目,如非遗体验馆、非遗文化节等,吸引游客参与和体验。鼓励设计师和艺术家以非遗为灵感,开发具有创意和实用性的非遗文创产品。通过市场运作和品牌推广,让非遗文创产品成为连接传统与现代的桥梁。鼓励非遗与其他领域进行跨界合作,如与时尚、设计、科技等领域结合,创造新的文化形态和产品。通过跨界合作,拓宽非遗的传播渠道和受众范围。

加强非遗产业化建设。推动非遗与旅游、教育、科技等领域的融合发展,形成非遗产业链,提高非遗的经济价值和社会效益。加强非遗产品的标准化和市场化运作,提高非遗产品的质量和附加值。与旅游、文化等产业相结合,打造具有吸引力的“非遗+”融合体验,拓宽非遗的传播渠道。(作者单位:中共菏泽市委党校)

人口老龄化是贯穿我国21世纪的基本国情。习近平总书记指出,“有效应对我国人口老龄化,事关国家发展全局,事关亿万家百姓福祉”。早在2020年,党的十九届五中全会就明确提出“实施积极应对人口老龄化国家战略”,并将其上升到国家战略层面。菏泽市作为山东省老龄化程度较高的地区之一,近年来面临严峻的人口老龄化挑战。截至2025年3月末,菏泽市60周岁以上常住人口超过200万,占总人口的21.7%,远超全国平均水平,对经济运行全领域、社会建设各环节、社会文化多方面等造成重大影响。因此,要围绕老龄工作核心目标——六个“老有”,化被动为主动,化挑战为机遇,深入开展应对人口老龄化对策研究,切实提高菏泽市人民群众的幸福感和安全感。

完善养老保障体系,实现“老有所养”。首先,要健全多层次养老保险制度,巩固基本养老保险制度,扩大养老保险覆盖面。鼓励企事业单位建立年金制度并完善税收优惠政策,为群众提供多样化、稳健的养老金融产品,鼓励个人参与第三支柱养老保险,推广个人养老金制度。其次,要加强养老服务体系建设。经调研,90%的老年人更倾向于居家养老,因此要大力推广“居家+社区”模式,建设社区养老服务中心,利用智能设备发展智慧养老,提升居家社区养老品质。针对失能老人要积极推动医养结合,鼓励医疗卫生机构与养老机构开展多样化医养结合服务。最后,要强化资金保障与政策支持,加大政府对养老服务的补贴,推广PPP模式(政府与社会资本合作),鼓励社会力量兴办养老机构,推进居家社区、养老机构、医养结合有机推进的多层次社会养老服务体系。

创新医养结合模式,实现“老有所医”。一是核心理念创新,突破传统观念里医养结合就是“医疗+养老”简单叠加的局限,建立“预防—治疗—康复—临终关怀”的全链条服务体系。采取多学科协同跟进模式,应用AIoT技术构建动态健康档案,组建“医生+护士+康复师+社工+营养师”团队,实施全周期健康管理。二是实践模式创新,开发嵌入式医养综合体,如在社区建设“15分钟服务圈”,在农村推行“卫生院+幸福院”联动等。打造专科化持续照护社区(CCRC)、智慧居家医养平台,利用发展中医特色医养等,推动居家护理、机构护理服务资源整合发展,为老年人提供医疗、康复、护理、安宁疗护等综合服务。三是推进智慧养老,开发适合养老的智能终端,利用物联网、人工智能、大数据、机器人等技术,实施AI健康管理,及时监测老年人的健康状况和生活状态,实现精准化、个性化、高效化的老年照护。

推动老年教育提质增效,实现“老有所教”“老有所学”。《中华人民共和国老年人权益保障法》第三十一条规定:“老年人有继续教育的权利。国家发展老年教育,鼓励社会办好各类老年学校。各级人民政府对老年教育应当加强领导,统一规划。”“老有所教”与“老有所学”是老龄社会的重要理念。“老有所教”强调社会为老年人提供教育机会和资源(如课程、师资、平台),体现“供给侧”支持。而“老有所学”侧重老年人主动参与学习的行为和意愿,反映“需求侧”的个体能动性。二者相辅相成,共同推动老年人终身学习与社会参与。因此,推动老年教育提质增效,一要优化供给体系,推动老年教育高质量发展。可以分层分类设计课程,如基础普及型、兴趣拓展型、价值实现型,建立动态课程库,因材施教。二要创新教学模式,激发老年人学习的内生动力。线上可开发适老化学习平台,如国家开放大学“老年大学”App简化操作流程。线下可设立“学习驿站”,配备助教志愿者,开展“青银协作”项目等。三要强化资源整合,构建多元协同生态。牵手社会力量,盘活存量资源,让高校资源下沉,文化馆、博物馆等开发专项课程,如“银龄文物守护计划”“老年教育公开课”等。四是利用数字技术赋能,打破老年人参与壁垒。通过建立老年学习档案,实现课程个性化设计,运用VR技术模拟实操现场,推进老年人深度融合。五要完善制度保障,建立长效机制。制定《老年教育课程质量评价标准》,规范教学内容,同时将老年教育经费纳入财政专项,在经济上予以保障。

激活银发人力资源,实现“老有所为”。目前,国家已经开始实施渐进式延迟退休政策,允许自愿延长工作年限,鼓励延迟退休或再就业。因此,要实施新时代“银龄行动”,鼓励专业技术人员退休后续发挥作用。首先,建立党委统一领导、政府依法行政、部门密切配合、群团组织积极参与的老龄工作大格局,将老龄工作纳入党委、政府重要议事日程和绩效考核范围,从制度上、财政上对老龄工作予以保障。其次,充分发挥老年人专业特长,通过返聘、兼职、自由职业或创业(如“银发经济”领域的尝试)让部分老年人延续职业价值,或者参与社区治理(如居委会、业主委员会)、环保活动、公益慈善等相关的志愿服务,如“时间银行”互助养老模式等,老年人在力所能及的情况下可通过服务他人积累未来的照护时长。最后,畅通老年人就业渠道,要求人才市场、中介机构等将老年人口纳入服务对象范围内,为老年人再就业牵线搭桥。

打造老年友好型社会,实现“老有所乐”。一是加强老年人权益保障,加大普法宣传教育力度,鼓励老年人依法维护自身合法权益。健全老年人权益保障机制,加强老年人法律服务和法律援助。二是完善家庭支持体系,一方面要加强敬老、养老、助老文化的宣传,积极表彰表现较好的家庭,大力宣传赡养老人是法律义务,鼓励与老年人共同居住生活,使子女真正履行对老年人的经济供养、生活照料和精神慰藉的义务;另一方面探索可以通过带薪休假或给予经济上的补贴福利形式,鼓励子女照料父母,让家庭真正成为养老的主阵地。三是打造老年人宜居环境,普及公共基础设施无障碍建设,丰富老有所乐的精神文化生活,完善老年精神关怀服务体系。传承弘扬养老、孝老、敬老的中华民族传统美德,逐步健全老年人社会优待制度体系,推动全社会力量共同参与老年人友好型社会建设。(作者单位:中共东明县委党校)

后来居上·菏泽实践

匹配,更有效地激发人力资源的创新潜能。

以思政为魂锻造核心优势

从企业核心竞争力构成看,思想政治教育属于难以模仿的“软实力”。根据资源基础观理论,企业持续竞争优势来源于具有价值性、稀缺性、难以模仿性的资源。国企将思想政治教育融入人力资源管理,形成了独特的组织能力:既包含对党的方针政策的深刻理解和,又涵盖将其转化为企业实践的执行力,这是其他类型企业难以复制的竞争优势。

思想政治教育与人资源管理的融合,体现了制度管理与文化管理的协同。制度管理侧重行为规范,更需要思想统一、行动一致的人才队伍。思想政治教育通过培养员工的理想信念、责任担当,为企业高质量发展提供了可持续的人力资源保障。这既是国企传承红色基因的必然要求,也是应对复杂市场环境、实现基业长青的战略选择。

(作者单位:菏泽市国有资本投资控股集团有限公司)

菏泽市优秀传统文化“两创”研究

——以曹县汉服为例

□ 王娟 李留芳

近年来,菏泽市深入践行“两创”方针,大力推动优秀传统文化的创造性转化与创新性发展。其中,曹县汉服产业异军突起,以其迅猛的发展态势,成为菏泽市落实文化“两创”方针的标杆案例。深入剖析曹县汉服产业的发展模式与成功经验,对于深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想,探索中华优秀传统文化实现现代化转型的有效路径,具有极为重要的现实意义。

“两创”背景下曹县汉服产业发展现状

发展规模

曹县汉服产业的发展规模呈现出迅猛扩张的态势。在这座全国最大的汉服生产基地,汇聚着2750多家汉服企业,约1.5万个网店,近10万家汉服从业者。2025年上半年,曹县汉服销售额达到61.4亿元,同比增长10.27%,销量继续占据全国市场份额的一半以上。此外,曹县还积极参与国内外各类文化交流和商业展示活动,如借助文博会、进博会、意大利米兰时装周、海外华人时装周等平台,不断拓展海内外汉服市场,其品牌影响力正随着市场的拓展而持续扩大。

发展优势

价格与款式优势。价格亲民和款式多样是曹县汉服最突出的竞争优势之一。同时,曹县汉服商家十分注重款式的创新和多样化。

产业集群优势。经过多年的发展,曹县已形成了完整且成熟的汉服产业集群。产业集群所产生的集聚效应和品牌效应,使得曹县汉服在全国乃至全球市场上都拥

有了较高的知名度和美誉度,吸引了越来越多的消费者和合作伙伴。

定制化服务优势。曹县汉服产业在定制化服务方面表现出色。其线下汉服订单能够根据不同的历史背景和地域特色进行精准定制。这种定制化服务不仅满足了不同地区、不同场景对于汉服的多样化需求,还为景区、影视剧组、文化活动等提供了专业的服装解决方案,进一步拓宽了汉服的应用场景和市场空间,增强了曹县汉服在定制服装领域的竞争力。

曹县汉服在“两创”实践中存在的问题

质量方面,同质化现象“屡见不鲜”

在生产环节,曹县众多汉服商家为降低成本、快速抢占市场,往往采用相似版型、面料和工艺。不少店铺推出的汉服,从款式设计到配饰搭配,几乎如出一辙。这种同质化现象严重制约了曹县汉服的进一步发展。

版权方面,品牌化建设“任重道远”

曹县汉服行业内,抄袭、盗用设计的侵权行为时有发生。一些原创商家花费大量时间和精力设计出的独特汉服款式,很快就会被其他商家模仿,甚至连宣传图片都直接盗用。由于维权成本高、周期长,许多原创商家在遭遇侵权后,往往选择放弃。品牌化建设的滞后,使得曹县汉服在市场上缺乏辨识度和美誉度。

人才方面,专业化人才“一人难求”

曹县汉服产业的快速发展,对设计、制作、营销等方面的专业人才需求激增,但目前人才供应严重不足。营销人才的短缺也限制了曹县汉服的市场推广。许多商家缺

乏专业的营销知识和技能,难以制定有效的营销策略,导致产品推广渠道单一,品牌知名度难以提升。

产业融合方面,系统化发展“有待完善”

曹县汉服产业在与其他产业的融合过程中,缺乏系统性规划。虽然部分商家尝试与文旅产业结合,举办汉服文化节等活动,但由于缺乏深度策划和组织,活动影响力有限。在与科技产业的融合上,应用于汉服生产、销售的先进技术较少,数字化营销、智能化生产等方面发展滞后。此外,产业内部各环节之间的协同合作不够紧密,影响了整个产业的运行效率。

实现曹县汉服产业持续健康发展的“两创”路径

加强行业自律,提高职业素养

曹县已成立汉服协会,应充分发挥其作用,制定行业标准和规范,引导企业遵守法律法规,加强自律管理。如规范汉服的制作工艺、面料选用、尺寸标准等,避免粗制滥造和恶意竞争。

提升职业素养。针对汉服产业从业者开展各类培训活动,提高其专业技能和职业素养。如组织服装制作工艺培训、电商运营培训、直播销售培训等,提升整体行业水平。同时,加强职业道德教育,培养从业者的诚信意识和责任感。

强化品牌建设和知识产权推广力度

打造特色品牌,鼓励企业树立品牌意识,加大品牌培育和推广力度。挖掘历史文化内涵,结合汉服特点,打造具有地域特色和文化底蕴的品牌。

加强知识产权保护,成立知识产权快

速维权中心,为汉服企业提供快速、高效的知识产权保护服务,缩短专利申请办理时间。加强对汉服原创设计的保护,严厉打击侵权行为,营造良好的创新环境。同时,引导企业加强知识产权管理,及时申请专利、商标、版权等,维护自身合法权益。

加强人才引进,实施鸿雁回流计划

与高校、科研机构合作,引进服装设计、电商运营、营销策划等方面的专业人才。与高校和科研院所合作,建立人才培养基地或实习基地,为汉服产业输送新鲜血液。

实施鸿雁回流计划,出台优惠政策,吸引曹县籍在外人才返乡创业就业。如提供创业补贴、住房保障、子女教育等方面的优惠,让他们在家乡能够安心发展。同时,通过宣传家乡的发展机遇和汉服产业的前景,激发他们的返乡热情。

加强基础设施建设,推动产业融合发展

完善基础设施建设,加大对交通、物流、通信等基础设施的投入,改善汉服产业发展的硬件环境。拓宽乡村道路,保障物流运输畅通;改造农村光纤宽带,提升网络通信水平;在企业集中的区域架设大功率变压器,解决用电紧张问题。

推动产业融合发展,促进汉服产业与文化旅游、影视传媒等产业的融合。开发汉服文化旅游项目,如建设汉服主题公园、举办汉服文化节等,吸引游客前来体验,推动文化旅游产业发展。同时,与影视制作公司合作,为影视作品提供汉服租赁和定制服务,借助影视传媒的影响力,提升汉服的知名度和美誉度。

(作者单位:中共曹县县委党校)

党的二十大报告明确提出“完善思想政治工作体系,全面加强思想政治教育”,为新时代企业人力资源管理指明了方向。习近平总书记强调,思想政治工作是国有企业的“传家宝”,“只能加强不能削弱”。当前,随着国企规模扩大、员工结构日趋多元、数字化转型加速推进,将思想政治教育融入人力资源管理各环节,成为传承红色基因、激发员工活力、提升组织效能的关键之举。

以思政为基凝聚价值共识

思想政治教育在国企人力资源管理中的核心价值,在于构建价值共识,实现个体与组织目标同频共振。组织行为学研究表明,当员工价值观与企业战略目标高度契合,组织凝聚力和执行力会显著提升。作为中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础,国企人力资源管理的本质,正是通过思想引领将党的政治优势转化为企业发展优势。

让抽象的意识形态转化为具象的文化认同,需要构建“认知—情感—行为”的传导链条。通过系统化教育,帮助员工理解企业使命与国家发展的内在关联,借助情感化载体,激发员工对组织的归属感,最终引导员工将企业价值观内化为自觉行动。实践中,企业需打破传统的单向灌输模式,遵循文化传播规律,把红色基因、企业文化等核心要素融入员工职业发展全周期,实现“润物无声”的渗透效果。

从管理升级视角看,思想政治教育推动人力资

源管理从“事务性管理”向“战略性引领”转型。传统人力资源管理侧重招聘、薪酬等职能执行,而融入思政元素的管理模式,更注重员工精神层面的塑造——通过明确“为谁工作、为何奋斗”的价值逻辑,从根本上解决员工动力源泉问题。这种转型,让人力资源管理成为企业战略落地的“思想引擎”,为高质量发展提供深层精神支撑。

以思政为桥构建和谐生态

思想政治教育对员工关系的调节作用,植根于“以人为本”的管理哲学。马克思主义强调,人的本质是社会关系的总和。作为社会经济组织,国企必须通过构建和谐劳动关系,助力人的全面发展。在此指引下,现代国企员工关系管理已超越单纯的权益维护,升级为“思想引导+情感关怀+成长支持”的综合体系。

人文关怀与心理疏导相结合,体现了管理科学性与艺术性的统一。心理学研究证实,员工心理状

态直接影响工作绩效与组织承诺。后疫情时代,员工面临的职业压力、心理焦虑等问题愈发凸显,传统思想工作需与现代心理干预技术深度融合,构建“预防—干预—提升”的全链条关爱机制。这种机制既解决实际问题、提供物质保障,又注重情绪疏导、给予精神支持,通过满足员工多层次需求,筑牢思想认同的基石。

从组织行为学角度看,和谐员工关系的本质是建立“信任—参与—共治”的互动模式。思想政治工作通过打通管理层与员工的沟通壁垒,将“单向管理”转化为“双向赋能”,让员工从被动服从者转变为组织治理的参与者。这种转变不仅提升了员工满意度,更通过汇聚集体智慧增强了企业应对复杂环境的韧性,为组织稳定发展提供了基础性保障。

以思政为翼激发创新活力

思想政治教育向生产力的转化,遵循“精神变物质”的辩证唯物主义原理。思想引领能激发员工的

内在驱动力,而这种驱动力正是创新创造的核心源泉。在知识经济时代,企业核心竞争力越来越依赖于人力资源的创造性发挥。思想政治教育通过构建“价值激励—能力提升—成果转化”的闭环,将思想优势切实转化为创新优势。

“典型示范”机制的有效性,可从社会学习理论中得到印证:个体通过观察榜样的行为及结果,会产生模仿和趋近的心理倾向。国企选树先进典型,实质是树立可感知、可学习的行为标杆,将抽象的创新要求转化为具体的行动参照。这种示范效应能打破“创新恐惧”,形成“比学赶超”的群体氛围,推动创新从个体行为升级为组织行为。

数字化时代的“大思政”格局,体现了管理手段与时代特征的深度融合。随着组织形态扁平化、员工工作方式虚拟化,思想政治教育需借助数字技术实现全覆盖与精准化。通过构建线上线下融合的教育平台,既能保证思想引领的广度,又能基于数据分析把握员工思想动态,让教育内容与员工需求精准

匹配,更有效地激发人力资源的创新潜能。

以思政为魂锻造核心优势

从企业核心竞争力构成看,思想政治教育属于难以模仿的“软实力”。根据资源基础观理论,企业持续竞争优势来源于具有价值性、稀缺性、难以模仿性的资源。国企将思想政治教育融入人力资源管理,形成了独特的组织能力:既包含对党的方针政策的深刻理解和,又涵盖将其转化为企业实践的执行力,这是其他类型企业难以复制的竞争优势。

思想政治教育与人资源管理的融合,体现了制度管理与文化管理的协同。制度管理侧重行为规范,更需要思想统一、行动一致的人才队伍。思想政治教育通过培养员工的理想信念、责任担当,为企业高质量发展提供了可持续的人力资源保障。这既是国企传承红色基因的必然要求,也是应对复杂市场环境、实现基业长青的战略选择。

(作者单位:菏泽市国有资本投资控股集团有限公司)