

# 察实情 出实招 求实效

## ——潞安化工古城煤矿以调查研究推动主题教育走深走实

在学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育深入开展之际，古城煤矿紧紧围绕中心大局，坚持问题导向，用好用活调查研究这个“传家宝”，进一步察实情、出实招、办实事、求实效，切实把调查研究作为谋事之基、成事之道，以推动高质量发展的高质量新成效检验主题教育成果。

### 贯通上下凝心聚力

涉浅水者得鱼虾，涉深水者得蛟龙。理论来源于实践，而调查研究则是发现问题、解决问题的重要科学方法。对现实情况的掌握越是全面、准确，就越能为谋划工作、制定决策提供科学支撑。

主题教育开展以来，古城煤矿党委严格按照集团要求，以担当实干为出发点、以转变作风为落脚点，制定了《关于在古城煤矿开展调查研究的行动方案》，进一步完善了提高认识、制定方案、深入调查、深化研究、解决问题、督查回访六个步骤，督促矿领导班子成员围绕贯彻落实中央决策部署、省委和集团党委相关重点工作任务、完成集团“三会”安排部署的重点任务和对标一流、数智矿山建设、能源保供等重点工作开展领题调研。同时，结合党的建设、生产经营、对标挖潜等重点工作和矛盾风险隐患主动解题调研，着力解决一批影响和制约矿井发展的突出问题，从而有力推动古城煤矿各项重点工程、重点工作高效率完成，持续提升企业核心竞争力。

围绕“高质量发展”这一时代主题，古城煤矿党委以解决制约矿井发展实际问题为导向，制定相关课题方案，采取到基层宣讲、深入生产一线、召开座谈会、走访包保队组、现场办公、交流互鉴式调研等多种形式灵活进行调查研究。各单位配合班子成员开展调研的同时，坚持实地和案头相结合、综合和专题相结合，做到有的放矢，全面了解重点工程、重点工作的进展情况及存在问题，深入了解职工群众的思想动态和生活困难，掌握真实情况，积极主动发挥作用。

### 找准症结务实研究

发现问题、找准问题，是解决问题的前提。深入基层一线了解民情、掌握实情，搞清楚问题是什么、症结在哪里，下步工作怎么办，进而把事办成、把事办好……

扑下身子，沉到一线。自开展调

查研究以来，该矿主要领导严格按照要求，不搞迎来送往，不搞层层陪同，不给基层增加负担，“四不两直”深入基层队组一线，把脉会诊、解剖麻雀，不嫌小事、不避难事、只干实事，详细了解了存在的实际问题。

“皮带专项整治不力的问题，什么原因？怎么办？”联合党支部教育难、管理难、监督难的“三难”问题，根源在哪？如何解决？”针对调研问题，该矿领导带头、相关部门配合，运用习近平新时代中国特色社会主义思想的立场观点方法，一条一条梳理、一项一项分析，弄清问题性质、找到症结所在，集思广益研究对策措施，找到破题之法，有针对性地逐项整改。例如该矿通过协调基建部、设备安装施工单位、土建施工单位，有效解决了鲍店风井通风机房顶层取热平台土建工程移交中存在的问题隐患，提高了工程质量；将队组“六查”表、隐患排查表、质料检查表三表合并，减轻基层负担，提高了工作效率；通过调研分析，进一步明确制约掘进工作面单进提升的实际问题，有针对性地制定措施，有力推动了掘进工作面单进提升工作……截至目前，该矿已累计调研43次，发现问题48条，已解决问题24条。

### 精准发力破解难题

研要解决的问题是什么？

调查研究的成效最终要体现在问题的解决上。

连日来，在古城煤矿党建调度例会上，“解决问题”成为高频词汇。开展调查研究，根本目的是解决问题，真正实现“调”以务实、“研”以致用，才能让调查研究成果更好破解难题、推动工作。

该矿成立了由党委办公室、调研发、企管部、调度室、党建调度、党委组织部组成的调研工作协调组，对调研中反映和发现的问题，逐一梳理形成问题清单、责任清单、任务清单“三清单”，逐条详细制定了整改措施、整改目标，明确了整改时限、责任人、责任单位，全面压实了工作责任。同时，建立成果转化运用清单，督导各调研主体把解决问题

贯穿于调研的全过程，建立分级分类问题解决机制，对发现的问题持续跟踪问效，确保见效果出成果。目前，古城煤矿进一步完善了问题清单，并定期动态增补9项，共28项问题，已整改完成7项，剩余问题均正常推进中。

贯通井下西翼5#联巷与鲍店进风井底总进风巷，提前解决西翼风量不足的“瓶颈”问题，实现西翼巷道多头掘进，提高西翼整体掘进速率，进一步加快古城煤矿“三区生产格局”形成，释放先进产能；

创新优化精益运营平台中心预算板块，搭建起了闭环预算体系，实现了业财多维一体化；价值创造一体化融合考核管理体系组织绩效进一步优化，员工绩效初具雏形；

完善现场异常汇报机制、重点设备日常维护检修机制和考评机制，解决了影响古城煤矿选煤厂洗选系统正常运行的问题；制定《锚杆支护台车推进方案》，实现井下锚杆支护台车支护工艺、材料、操作规范标准统一……

与此同时，矿党委聚焦职工“急难愁盼”的突出问题，积极开展“我为群众办实事”实践活动，建立民生项目清单，共列出13项实事，每两周动态增补一次，持续巩固深化主题教育成效。建设投用广播站，用声音传递正能量；丰富餐饮食品种类，提高职工满意度；新建主井场地职工澡堂项目，为职工提供更加舒适的洗浴环境，提升职工的幸福感；升级改造职工文体中心场馆，丰富职工业余生活……

一幕幕深入基层的镜头、一个个突出问题的呈现、一项项发展难题的解决，既彰显了该矿开展主题教育的决心和力度，也是以学促干的生动写照。

下一步，古城煤矿党委将继续坚持把理论学习、调查研究、推动发展、检视整改贯通起来，有机融合、一体推进，使调查研究工作同中心工作紧密结合起来，推动党员干部将焕发出来的学习、工作热情转化为攻坚克难、干事创业的强大动力，奋力开启全方位推进矿井高质量发展新征程。（王涛 涛涛）

## 潞安化工五阳煤矿

# “三剂良药”为矿井高质量发展续航增速

潞安化工五阳煤矿深入贯彻习近平总书记关于安全生产的重要论述和指示精神，坚持“安全第一、预防为主、综合治理”方针和“管理、装备、素质、系统”并重原则，聚焦精益提升，树牢底线思维，保持发展定力，推动安全生产治理体系和治理能力现代化，为矿井高质量发展可持续发展提供坚实的安全保障。

该矿精心树牢“从零开始、向零奋斗，赢在标准、胜在执行，安全是最大的效益”的安全理念，坚持目标导向，推行安全目标“契约化”管理，按照“横向到边、纵向到底”原则，层层制定安全目标、层层签订安全承诺、层层传递安全压力、层层压实安全责任，做到“人人头上有指标、个个身上有压力”。常态化开展事故警示教育，推行警示教育“进科室、进队组、进现场、进家庭、进公寓”活动，以案说法、以案为鉴，切

实把别人的典型事故作为自己的深刻教训，警示高悬、警钟长鸣。

该矿牢固树立“打铁还须自身硬”的责任意识，强化作业现场法律、法规、规程、措施对标执行监察，提升风险管控力度和隐患治理力度，实现现场监察安全；综合考虑生产布局、采掘衔接、灾害程度等因素，结合“线块”管理，突出重点工程、关键项目、变化环节和季节性、特殊时段下的安全监察，实现正规循环日常监察安全、变化工程动态监察安全、重点工程重点监察安全。深入推进安全生产党政一体化，加强安全思想教育，利用各类媒体，拓展宣传教育阵地，创新宣传教育和培训手段，提升全员安全意识和安全技能，实现职工精准操作、高效操作、安全操作；充分发挥群监网员、协管员、青年监督岗等示范带动作用，调动工会、团委、女工等群众安

全组织积极性，开展青监岗“零点行动”、女工协管助安全等多样化的群安活动，营造安全生产浓厚氛围。

该矿牢固树立“安全发展是高质量发展必由之路”的安全发展理念，坚持“把风险挺在隐患前、把隐患挺在事故前”的工作思路，扎实开展年度、专项、动态风险辨识和评估，推行风险辨识评估结果“五进”应用机制、安全风险“3+2”动态管控机制。推行岗位风险告知卡、现场风险管控牌、现场风险评估卡，强化风险管控责任主体向区队、班组、岗位延伸，做到人人知风险、全员控风险。以岗标为准绳，以安全为根本，排查“人、机、料、法、环”各要素风险隐患，及时发现问題，现场改进提升，坚决杜绝“不知道”的人上岗、“做不到”的人作业，确保操作零失误、个人零违章、岗位零事故。

（张星）

## 潞安化工司马煤业公司 家企联动“安心奖” 将亲情融入安全管理

“安心奖”是潞安化工集团司马煤业公司为加强安全管理，让员工家属参与到安全管理当中来的一项创新做法，目的就是进一步提高员工家属在安全生产中的参与度，让他们在员工身边常敲安全钟，用温情、亲情和叮咛，让员工在无形当中增强安全意识，加强自我的安全保护，实现家企联动、共筑安全。

此次设立的“安心奖”发放标准是一线生产岗位每月200元，二线生产岗位每月150元，并联系银行为岗位员工家属开设安心奖专用银行卡，同时制定安心奖考核细则，促使职工上标准岗、干标准活，杜绝“三违”，遵纪守法。目前，“安心奖”已在该公司全面推广运行，共发放“安心奖”专用卡1600余张，年预算金额达520余万。自今年3月份开始试运行，到5月奖金发放至卡上，“安心奖”通过一张小小的卡片，转化成实实在在的安全线、保障墙、效益源。

### 小小安全卡撑起安全线

一张小小的安全卡，撑起企业与家庭的安全线，充分保障每一位员工及家属均能融入企业的安全管理中，真正做到让“小家”安心，让“大家”放心。通过每月发放的“安心奖”，家属可以通过短信得知员工的发放金额，从而进一步了解职工的在矿情况，如：当月出勤、“三违”和安全工作等情况，同时打通单位联系家庭的桥梁，通过队组回访，更方便、直接、真实的掌握岗位员工的生活状态、思想情绪等，家企联动，促使员工安全上岗、上岗安全。

出勤率提升了，三违率下降了，是效果的直接体现。该公司运输队队长闫伟说：“‘安心奖’的设立，能够更好地促进队组的安全管理，真正起到‘家企联动’的效果，同时也增强了员工的安全责任意识，促使员工由‘要我安全’向‘我要安全’转变，极大地增强员工的安全责任感”。

### 联系更紧密筑起保障墙

“安心奖”的设立，不仅加深了“小家”与“大家”的联系，更将亲情融入安全管理，创新了安全管理模式，以真金白银的手段将亲情融入安全管理。只有员工安全，家属才能获得“安心奖”，通过小家加大家的联动，家属可以更好地了解自己亲人在工作岗位上上班情况，进一步增强职工家属幸福感，员工安全意识增强。

家属收到“安心奖”后，纷纷录制“亲情寄语”短视频，有父母嘱咐孩子遵章作业，有妻子对队组员工送上的安全祝福语，内容中发自内心的叮嘱和期盼，比墙上生硬的警示语和干巴巴的安全训话更让职工入脑入心，效果更佳。该公司综掘二队4月份对比3月份得奖人数增加，其中违章仅1人，出勤增加8人，增加25%，出勤率提升了，三违率下降了，“安心奖”的激励保障作用得到了充分体现。

### 职工保安全增加效益源

职工保安全，家属得奖金。通过单独奖励员工家属，使员工家属得到实惠的同时，也让职工家属安心、放心、开心，让职工尽显孝心、爱心、上进心，该公司员工们纷纷表示：“公司这是干了一件大好事，现在上班劲头足了、心情美了、思想上更有奔头了，在作业中一定要按章作业、守护安全，不为别的，就为让家属得到这个奖金，让家属安心。”通过回访统计，各基层单位获奖人员占比都在90%以上，并在逐月提升，各单位均实现安全生产零事故，圆满完成各项工作任务，综掘二队二班、三班更是超额完成。安心奖的设置，强化了激励强度和效果，提高了班组管理效能，促进班组“细胞”再进新活力，为企业创造效益、为家庭取得实惠，形成良性循环。

“在公司算好‘安全’这本大账的前提下，我们设立‘安心奖’，充分体现‘以人为本’的思想，队组在反馈后，职工家属也更加有效地帮助队组做好职工的思想工作，同时队组管理人员也可以更加方便地向职工家属了解职工家庭生活情况，便于查找安全‘不放心人’，有效安全疏导，更精准地进行安全管理。”该公司安监处负责人说。（李楠 庞杰）