

唠的是家常 办的是实事

中煤新集安全监察局“书记有约”打通服务职工“最后一米”

■ 本报通讯员 许士卿 黄昌征

“以前觉得书记都在‘楼上’，现在他们就在‘井口’。咱有啥说啥，真能解决问题。”在新集一矿的职工食堂，刚下夜班的安监局陈多猛端着热汤，向笔者讲述时难掩激动。

今年以来，中煤新集安全监察局党委创新推出“书记有约”活动，打破“你讲我听”的传统模式，将办公桌搬到了井下现场、矿区小道、职工餐桌。笔者深入一线探访发现，这场“约会”不设门槛、不限形式，正悄然改变重塑着安监队伍的精气神。

从“会议室”搬到“心坎上”

新集二矿 240102 机巷，距离地面垂直深度超过 600 米。没有主席台，没有发言稿，党支部书记周茂龙与职工席地而坐。

“别拘束，今天就是来听心里话的。现场作业环境还能怎么优化？食堂饭菜合不合口？”周茂龙的开场白，让原本拘谨的气氛瞬间松动。

“巷道除尘喷雾有时候覆盖不全，影响视线。”“最近通勤车有点挤，晚班经常站一路。”安监局王怀新指着头顶的顶板，



提出了现场隐患；旁边的工友则接过了生活话题。两个小时里，笔记本记得满满当当，汗水浸湿了衣背，但是没人愿意离开。

“没想到书记真能坐在煤堆上听我们唠嗑。”陈传高感慨道，“这种‘零距离’，让我们觉得组织就在身边。”

从“听得见”到“办得了”

“约”只是开始，“办”才是关键。在驻新集一矿安监处党员活动室，笔者看到了一本厚厚的“书记有约”闭环管理台账。

“我们建立了‘接访—交办—督办—反馈—回访’全链条机制。”该局党建工作科负责人代夫博向记者展示了一组数据：活动开展以来，全局已举办活动 60 余场，收集职工诉求 92 条，解决率高达 96%。

为了确保不走过场，局党委立下“军令状”：党委书记、纪委书记每月至少 1 次，驻矿支部书记每周不少于 1 次。对于职工反映的问题，能当场解决的“立刻办”，需要协调的“盯着办”。

安监局倪士纹就是受益者之一。前段

时间，他因家庭变故导致情绪低落，在“家庭走访式”约谈中被书记发现。仅仅一周后，组织的生活帮扶就送到了家门口。“组织不仅关心我们干得好不好，更关心我们累不累。”倪士纹说这话时，眼眶湿润了。

从“聚人心”到“保安全”

采访结束时，正值交接班高峰。笔者注意到，矿区的变化写在职工的脸上：宿舍翻新了，通勤车增加了班次，食堂菜谱换了新花样。

更深层次的变化在于安全。局党委将职工满意度与诉求解决率直接挂钩安全监察绩效考核。数据显示，随着“书记有约”的深入，职工队伍的稳定性和安全监察执行力显著增强。

“我们要杜绝‘微腐败’，守住底线；更要敢管、敢抓、敢查，抓好现场安全管控。”安监局党委副书记谢士敏表示，“书记有约”最终落脚点在于凝聚人心，以人心保安全。

如今，一场场特殊的“约会”仍在继续。它聊的是家常，办的是实事，聚的是人心，筑起的则是“矿山安全生产最坚固的防线”。

追光筑梦 职绘未来 恒升公司举办青年职业规划大赛

■ 本报 为扎实推进青年人才队伍建设，引导广大青年职工树立科学的职业发展理念，找准个人成长与企业发展的契合点，明晰职业发展路径，近日，川煤集团恒升公司在机关 1101 会议室举办“追光筑梦 职绘未来”青年职业规划大赛。

此次大赛得到了青年职工的积极响应和广泛参与，来自该公司各单位的 26 名青年职工同台竞技。参赛选手覆盖管理岗、技术岗、操作岗、营销岗、设计岗等多个岗位类型，充分体现了本次比赛的广泛性与代表性，让更多基层青年有机会分享自己的职业思考与成长规划。

有的选手立足技术研发岗位，规划了从技术骨干到行业专家的成长路线；有的选手聚焦管理服务岗位，阐述了立足本

职、赋能企业发展的职业思考；还有的选手结合一线操作经验，提出了技能提升与岗位创新的具体计划。

比赛现场，参赛选手们精神饱满、从容自信，结合自身成长经历、岗位实际与企业发展战略，从自我认知、职业定位、长期发展目标、分阶段实施路径、风险评估与应对措施等方面进行了全方位的展示。

据悉，比赛现场还开展了座谈交流会，深入了解每名青年职工的实际近况、成长环境与职业诉求，为后续精准制定人才培养方案提供了重要参考。同时，近期将依据此次初赛表现选取 10 名优秀选手进行决赛，届时将通过规划展示和现场答辩两个环节对选手表现进行综合评分，决出等次奖，进一步激发全体青年职工干事创业活力。（陈渝）

推行“五个整改”破题攻坚

北重集团党委 以正确政绩观赋能发展

■ 郝锦华

在树立和践行正确政绩观学习教育中，北重集团党委始终锚定“为民造福是最大政绩”的根本导向，以刀刃向内的自我革命精神，创新推行“五个整改”工作法，开展“起底式”问题整改，把整改整治成效转化为推动企业高质量发展、服务职工群众的生动实践，让正确政绩观在北重落地生根、开花结果。

清单化系统改 织密整改“责任网”

公司党委坚持把问题整改贯穿学习教育全过程，以“边学习、边对照、边检视、边整改”为抓手，全面开展问题大起底、工作回头看。系统集成调查研究、巡视巡察、审计监督等多渠道问题线索，梳理形成领导班子《查摆问题清单》18 项，建立“台账化管理、项目化推进、责任化落实”的闭环机制，逐项明确责任主体、整改措施、完成时限，确保每一个问题都有人抓、每一项整改都有回音，从根源上杜绝“纸面整改”“虚假整改”，以实打实的整改成效夯实正确政绩观的实践根基。

靶向化限期改 啃下攻坚“硬骨头”

针对职工反映强烈、长期悬而未决的突出问题，公司党委靶向发力、挂图作战，研究制定专项整治方案，全部按序时进度高质量完成。以“时时放心不下”的责任感深化本质安全管理，从源头上防范化解重大安全风险；聚焦改革发展堵点难点，逐项破解制约企业转型升级的瓶颈问题，以专项整治推动重点工作提质增效，用破解难题的实绩彰显正确政绩观的实

力量。

民生化抓紧改 架起党群“连心桥”

北重集团党委始终把职工满意作为检验政绩的“试金石”，坚持立行立改、马上就办，用心用情解决职工急难愁盼。从“小切口”解决“大民生”，用看得见、摸得着的整改实效，不断增强职工群众的获得感、幸福感、安全感，以为民造福的实绩践行正确政绩观。

长效化持续改 激活发展“动力源”

针对情况复杂、涉及面广的长期性问题，公司党委建立长期整改清单，以钉钉子精神推动整改常态化、长效化。紧紧围绕集团公司“136”战略，进一步优化完善公司“十五五”发展规划，锚定战略目标持续发力，通过持续整改，切实将“问题清单”转化为“成效清单”“发展清单”，以长效整改赋能企业高质量可持续发展，用长远发展的实绩诠释正确政绩观。

党性化认真改 锤炼干部“硬作风”

公司领导班子带头开好民主生活会，带头发扬斗争精神，深挖问题症结，深刻党性分析，严肃开展批评与自我批评，发挥“头雁效应”，全覆盖制定整改方案，严格按时间节点推进整改，以严肃的党内政治生活锤炼党性、改进作风，推动各级党员干部树立和践行正确政绩观，以过硬作风保障整改整治各项任务落地生根，为公司高质量发展注入强劲动力。

下好“先手棋” 办好“暖心事”

襄阳以档案预审“小切口”做实退休服务“大文章”

■ 本报通讯员 陈继双

“凡事预则立，不预则废。”面对日益增长的退休服务需求，湖北襄阳市人力资源和社会保障局主动打破“坐等申请”的传统模式，将服务关口前移，在全市范围内深入推进职工档案预审及退休“一件事”改革，变“临门一脚”为“提前一年”，让“老有所养”更有温度、更具质感。

从“单一档”到“多维体检”

近年来，该局聚焦 2026 年临近退休职工群体，选取湖北中烟工业有限责任公司襄阳卷烟厂、襄阳汽车轴承股份有限公司等重点企业及就业局等档案托管机构作为试点，系统性拓展档案预审的内涵与外延。

过去，档案预审仅限于确认出生年月、参加工作时间等基础信息。如今，这一

服务已全面升级为涵盖缴费状态核查、异地参保归集、漏缴补缴判定、档案完整性初审等多维度的“全身体检”。

具体操作中，工作人员主动“上门服务”，在职工拟退休前一年即启动预审流程。通过集中审核，初步锁定档案关键信息；随后返回办公室，依托业务经办系统与全国社会保险信息比对查询系统进行数据交叉验证，精准核实参保缴费详情，排查是否存在账户未合并、漏缴、重复缴费等隐患，并将结果第一时间反馈至企业，指导其开展信息预处理，真正实现“未雨绸缪”。

从“被动受理”到“主动规划”

在人社服务大厅，每一位窗口工作人

员都是群众的“社保规划师”。针对距法定退休年龄不足 3 个月、已达到退休年龄但暂停缴费尚未办理退休的灵活就业人员，该局秉持“提前介入、精准对接、平稳过渡”的理念，提供个性化退休方案。

工作人员不仅详细解读渐进式延迟退休政策，更结合群众实际，算清“经济账”和“时间账”，明确待遇启领时点，确保群众听得懂政策、理得清流程、办得顺手续，彻底消除“不知何时办、不知去哪办”的后顾之忧。

以“预”为先，践行善治暖心之道

依托湖北省政务服务平台，该局打通了退休业务办理的“最后一公里”。待职工正式退休当月，企业通过平台一键提交申

请，后台即时审核。通过“一件事”联办平台，退休信息自动推送至医保等相关部门，实现了从档案把关到待遇衔接的全链条闭环服务，有效避免了群众办事“折返跑”。

“预”之道，是为民之道，亦是暖心之道。该局始终坚持以人民为中心的发展思想，聚焦群众退休办理中的“急难愁盼”，通过强化业务素养、细化政策解读、优化经办流程，将问题解决在萌芽状态。

下一步，该局将持续深化融通服务和“高效办成一件事”改革，以更专业的素养、更暖心的服务、更便捷的流程，用心用情办好每一笔民生业务，全力保障群众退休权益，不断提升市民的获得感、幸福感、安全感。

“码”上见速度 办事有温度

朝源煤矿“码上办”巧解职工“急难愁盼”

■ 本报通讯员 李继峰 龚亚男

在中煤三建朝源煤矿，职工们有个共识：遇到烦心事，扫个码。食堂、宿舍、更衣室墙上贴着“码上办”二维码，“码上办，马上办”。这个依托“互联网+便民服务”的小平台，背后是一套完整的闭环运行机制，确保矿工乐享快捷的全方位服务。

朝源煤矿在“码”后面，有一套完善的服务链，指定专人负责平台日常运维，建立“受理、转办、办理、审核、答复”全流程管理，并梳理出涉及后勤保障、劳保发放、设施维护、工友纠纷等重点监督清单，以解决职工“急难愁盼”为导向，确保件件有回音、事事有着落。平台运行以来，矿区服务从被动应对转向主动治理，工友们的满意度明显提升。

今年 4 月，综采队老工人孙志伟见更衣室有个旧衣柜长期闲置，便收拾出来放

自己的班前用品。哪知道，掘进队的石君华休假回来，发现自己跟了多年的衣柜被“占了”，一气之下把里面的东西全清了出来。一个好心整理，一个认准旧物，眼看就要从“差点动手”升级成一场冲突。石君华没吵没闹，找到队里调解员，在“码上办”平台反映了情况。矿后勤接诉即办，科长带人核实后，把两人请到更衣室外的长椅上开“板凳会”。耐心听完各自委屈，最终各退一步，石君华用到合同期满，孙志伟就近协调一个新柜。从“差点动手”到“化干戈为玉帛”，在平台的一次反映、数次走访，解决了问题。两人握了握手，照常下井工作。

同月，运输队长郭旗旗发现，矿区智能降尘系统施工时，把他日常巡查必经的一段坡道台阶推平了。五一前后安

全巡查任务重，郭旗旗心里着急。他不太会用智能手机，工友许杰主动帮他在平台反映了情况。平台受理后，后勤科联合施工队实地确认，当天组织机械进场修复，一天之内道路修缮完毕。一次反映、半天施工，一个“急难愁盼”就这样被精准化解。

除了解决即时矛盾，“码上办”平台还推动形成了主动服务的机制。矿上为每名职工建立了职业健康数据库，依托平台数据支撑，防护用品到了更换时间点，职能部门主动发放，不需要职工自己领用。项目部党支部书记赵斌说：“我们建立了部门、队、班组‘三级’劳保发放责任体系，明确范围、人员、期限和奖惩，确保第一时间更换并监督规范使用。”“煤机手赵虎翻开刚领到的‘特护包’感慨：“不光有防尘口

罩、耳塞，还有职业健康宣传册，真细致。”曾在个体矿干过的陈明明更有体会：“以前口罩自己花钱买，一个戴一礼拜都不换，哪有什么防护？现在到点就发，还送到手上。”“矿里特殊岗位占比越来越高，针对煤机手、支架工等岗位危害特点，每季度送上专业防护用品。加上年年免费体检、定期发放工作服和防尘滤纸，职工健康更有保障。”

“码上办”不只是一个二维码，它是一张覆盖矿区的服务网络。专人运维、监督清单、闭环管理——这些看似宏观的机制，落到每个工友身上，就是更衣柜不再抢、巡查路不再断、劳保品不再缺。朝源煤矿用数字赋能服务，让数据多跑路，让工友少跑腿。矛盾少了，人心暖了，矿区更和谐了。

公益广告

人人讲安全 个个会应急

——排查整治风险隐患

2026年全国安全生产月
2026 National Work Safety Month