

“兄弟们，今天咱们加把劲，把I02采区边界泄水巷VI段最近欠尺2.6米补回来！大家有没有把握？”

“队长放心，保证完成任务！”

3月23日清晨7时20分，宁夏煤业双马一矿综掘一队早班班前会上，队长周阳话音刚落，大伙就齐声应下。换工装、入井口，胶轮车一路驶向地下400米深处。潮湿的巷道、轰鸣的机械、闪烁的矿灯，构成了双马一矿最生动的实干图景。

### 党建领航

把实干基因植入发展根脉

走进双马一矿，“社会主义是干出来的”标语随处可见，矿区广播循环播放着一线实干故事。矿党委把实干文化纳入党建思想政治工作和责任制考核，抓牢“干字号”工程和“春雨计划”，把“建设安全高效高质量矿井”作为奋斗目标，让实干精神扎根矿井。

在信息监测中心，党支部书记李剑说起之前的技术攻关，记忆犹新。以前井下大型设备移动时，人员靠近就有安全风险。党支部把“基于UWB技术的大型移动设备人员接近防护的研究与应用”确定为“干字号”工程重点攻关项目。“这不仅是技术上的挑战，更是落实实干文化的具体行动。我们尝试了十几次方案，失败了就重来。”最终，这项技术不仅成功落地，还获得全国设备管理与技术创新成果二等奖。

党组织搭台，党员带头，实干的劲头就被带动起来。在双马一矿，23支“党员先锋队”、39个“党员责任区”、35个“党员示范岗”遍布急难险重一线。矿劳模、综掘二队副队长宋怀超，在602运输巷皮带及三线管路安装任务中，带领党员突击队创新推行“标记管理+闭环落实”工作机制，为提前完成安装任务奠定了基础。“党员就要冲在前、干在先，让实干精神扎下根。”这是双马一矿党员最朴素的承诺。

矿党委还把实干文化融入日常教育，邀请老矿工讲述当年在沙漠拓荒的奋斗历程，组织党员走进“社会主义是干出来的”实践教学基地接受洗礼，让实干基因代代相传。综掘一队生产二班班长金志科在井下干了16年，苦活累活总是第一个冲上去，遇到年轻人不懂不会的就手把手耐心教。去年刚入职的大学生徒弟史龙说：“跟着金师傅，才真正明白‘干’字的分量，我们一定要接过实干的接力棒。”

## 和美国能 · 实干文化

# 拼出干事创业精气神

宁夏煤业双马一矿以『实干文化』赋能高质量发展

■ 本报特约记者 吴薇 通讯员 张耀文



宁夏煤业双马一矿矿景图

### 制度立标 以刚性规则护航实干之路

文化不能只挂在墙上，得靠制度落地。双马一矿把“实干拼搏、宁煤有我”的理念嵌入管理全过程，构建“目标—责任—考核”闭环机制，让实干有标尺、有激励，真正让能干、实干的员工不吃亏、有奔头。去年，矿上专门给信息监测中心“基于UWB技术的大型移动设备人员接近防护的研究与应用”技术攻关团队颁发了1万元专项奖励，大伙笑着说：“只要踏实干，就会

有回报，干活更有劲了。”

矿上推行“一线工作法”与“责任田”包保制度，确保问题在现场解决。领导班子成员和科室、区队党政负责人每月下井都有硬指标，区队管理人员每日跟班作业。去年，矿领导带班下井超2000人次，现场解决百余项问题。“我们就是要在线发现问题、解决问题，这是制度要求，也是实干文化的体现。”双马一矿党委书记马占云说。

### 载体赋能 让实干热情奔涌全员心间

在双马一矿，实干文化不是空口号，而是有着丰富内涵的载体，让员工有地方施展、有目标追赶、有荣誉可得。

针对矿井发展的堵点难点，矿里推行“揭榜挂帅”，能者揭榜。在“缓倾斜软岩顶底板中厚偏薄煤层柔模砌墙沿空留巷技术应用研究”项目现场，揭榜的技术员们守在井下测数据、做分析，“能参与这种核心项目，是挑战更是机会，靠实干啃下硬骨头，才是为矿井真出力。”

支部攻坚竞赛更是在矿区掀起“比学赶超”的热潮。在I020609工作面回风巷施工百日会战中，综掘一队和综掘三队较上了劲，单日循环进尺从19.5米、20.8米再到22.1米，“邓永宁速度”

“周阳速度”成为矿里人人皆知的热词，两支队伍也获评“攻坚先锋队”。

这种比拼不是内耗，而是互相鼓励、一起进步。一个队刷新纪录，另一个队真心祝贺、全力追赶；一项技术突破，全矿学习推广。你追我赶之间，矿井的生产效率、创新活力全提了上来。去年完成商品煤产量407.6万吨、掘进进尺12640米，均超额完成任务。关键业绩考核位居宁夏煤业煤炭板块“第一方阵”，通过集团高级L1级智能化煤矿核验收，实现16年安全生产无事故。一份份荣誉背后，是无数个日夜的坚守与付出，更是实干文化在矿工之间的接力与延续。

经过长期的文化浸润，实干在双马一矿早已从“要我干”变成“我要干”，从“一个人干”变成“一群人拼”。矿井从管理理念、工作模式到评价方式全面转变，慢慢培养了全员实干的好生态，让每一位员工都能在实干中实现价值、收获成长。

去年，生产管理科与综采一队联手攻关，在I0104303综采工作面和I0104206工作面回风巷掘进工作面成功实施“柔模混凝土沿空留巷”和“薄煤层矮机身高效掘进”两项革命性工艺，创利超4600万元。正如综采一队队长、党支部书记盛林所说：“单枪匹马干不成事，团队拧成一股绳，才是实干文化里最核心的精气神。”



检修工正在更换采煤机截齿。

## “苦练内功，从今天开始”

——山东菏泽公司以文化软实力撬动老厂发展硬支撑

■ 本报通讯员 朱晓静

走进山东菏泽公司，迎面而来的不只是机组的轰鸣，还有一种悄然生长、愈发强大的文化力量。它不只是墙上的标语、文件里的口号，而是融入每一名员工的日常，化作企业逆势突围的“硬支撑”。

“以前总觉得扭亏增盈是领导们的事，参加了大讨论才明白，每一个岗位都是企业不可或缺的一环。”3月13日，燃料管理部的青年员工任丽在笔记本上郑重写下“苦练内功，从今天开始。”

她所说的大讨论，是菏泽公司党委审时度势开展的“解放思想求生存 改革创新谋发展”主题活动。面对能源转型、设备老化、人员结构矛盾等多重挑战，这座曾被誉为“花乡明珠”的老牌电厂，一度陷入经营困局。

越是艰难时刻，越要凝聚人心。菏泽公司党委以一场全员大讨论激荡“思想的春潮”，用共同的危机感唤醒每个人。营销管理部主任夏崇军在研讨中动情地说：“形势再难，只要咱们心往一处想、劲往一处使，荷电终能爬

坡过坎。”

思想“动”起来，干劲“热”起来。菏泽公司创新打造“指尖课堂”，自制的《淬炼实干担当、砥砺治亏攻坚》微视频，在基层班组引起热烈反响。“视频里都是身边的同事、熟悉的场景，看着特别有共鸣。”发电部党员职工冯建磊留言道。“扭亏增盈、实干担当”的价值导向，正以润物无声的方式种进每个人的心里。

思想统一了，行动就得跟上。从生产现场到管理前沿，一场场硬仗检验着共识的成色。在4号机组C修现场，汽机专业本调班班长桑森正俯身检查转子间隙。他的额头沁出细密的汗珠，眼神却专注如炬。“咱们每次测量误差必须符合规程标准，这是规矩，更是责任。”桑森一边操作，一边叮嘱身边的青年员工。在他身后，“党员示范岗”的标牌在灯光下熠熠生辉。

更深层的改变，发生在刀刀向内的改革中。菏泽公司按照“辅控进集控、集控再进集控”原则开展运行岗位“四定”，

将原有25个集控运行班组横向整合为5个大运行班组，岗位层级由10级优化至5级，实现人员集约化与管理扁平化。富余人员经精准培训，派驻至外部运维项目，累计输出103人，年创收逾3600万元，变“人力成本”为“效益源泉”。

截至2月底，该公司累计完成经济煤掺烧超23万吨，掺烧比例稳定在40%，有效降低燃料成本；3月2日，东明93.75兆瓦分散式风电项目获立项批复，建成后预计年上网电量2.2亿千瓦时；闲置物资专项调剂工作累计完成调剂金额62万余元……这些数字背后，是文化力量催生的效益之花遍地开放。

文化的力量，既要推动发展，也要温暖人心。去年端午前夕，菏泽公司“粽情端午、诗韵荷电”诗会现场，气氛热烈。发电部青年员工朗诵的原创诗歌《光明守护者》，声情并茂：“我不曾见过凌晨四点的洛杉矶，但我熟悉于夜零点的汽机轰鸣；我不是神话中的普罗米修斯，但我骄傲，我是光明的守护者！”台下掌声雷动，许多老员工眼角泛着泪

光。这掌声，是对奉献的礼赞，更是对自身价值的深切认同。

这份责任与担当，铸就了企业的金色招牌。一抹抹“国能红”活跃在菏泽城区主干道、乡村敬老院和特教学校，开展交通劝导、敬老助幼服务。公司常态化举办公众开放日，邀请公众“零距离”探秘绿色电力生产流程，感受传统火电的智慧化、低碳化蝶变。供暖季，将超过550万吉焦的热能化为覆盖1400万平方米、服务9万余户居民的融融暖流。自2012年以来，公司累计选派16名骨干担任“第一书记”和驻村队员，一任接着一任干，帮助一个又一个村庄脱贫致富。公司先后获评集团公司企业文化示范基地、菏泽市“文明城市创建表现突出集体”，连续二十年保持“全国文明单位”称号。

站在新的起点，这家老电厂将继续厚植文化沃土，推进文化理念与安全生产、提质增效、绿色发展等核心任务深度融合，为推动企业高质量发展注入源源不断的文化力量。

## 文化驿站

### 乌海能源

#### “健康、安全、发展”理念融入文化建设

本报讯（特约记者 付兰伟）3月26日，乌海能源邀请资深中医专家分别在公司本部、老石旦煤矿开展健康义诊，详细了解职工既往病史、日常工作与身体不适症状，结合中医辨证理念给出专业诊断，引导职工树立科学的健康管理理念，养成良好的生活习惯，以务实举措传递企业关怀关爱。

近年来，乌海能源将“健康、安全、发展”理念融入企业文化建设，常态化开展职业健康检查、职业病诊断等工作，实现体检率100%、健康高风险人员干预率100%。对职工健康档案实现信息化管理，对职工健康进行精准风险评估与跟踪管理。

定期举办健康知识讲座和心理健康指导，新型防护用品持续更新，引进抑尘、降噪等先进设备装备，有效减少职业病危害。扎实开展“职工疗养工作”，让更多一线职工享受疗养福利，以更加良好的精神状态和体力投入到企业发展建设中。全面取消井下夜班生产，让一线职工回归正常的作息规律。修缮完善职工浴室、洗衣房、职工餐厅的设备设施，设置休息室和配备乒乓球室、篮球场和健身器材的健身场所，满足职工日常工作和休闲娱乐需求。安装汽车充电桩，设置洗车设施，让职工切实感受到家的温暖。

### 吉林双辽公司

#### “工业疤痕”变身“候鸟天堂”

本报讯（通讯员 邓凤影）春风送暖，万物复苏。坐落在科尔沁草原东缘、西辽河畔的吉林双辽公司的贮灰场正上演着由“灰水横流”到“候鸟天堂”的生态蝶变：近40种国家重点保护鸟类在此栖息，共同描绘“沙鸥翔集，锦鳞游泳；岸芷汀兰，郁郁青青”的优美画卷，昔日“工业疤痕”华丽变身，成为白山黑水践行“两山”理念的生动注脚。

建厂32年来，该公司始终坚守央企担当，将生态保护与能源保供深度融合。历经32年接续奋斗，广大干部职工以“功成不必在我”的境界，扛苗培土、改良土壤，探索出“固沙—改土—植绿—管护”一体化治理模式，让荒漠披绿、湿地成型。更以创新破局，将废弃灰池改造为新能源阵地，铺设光伏板、布局风电机组，建成吉林省首座风光火一体化能源基地，实现了生态治理与能源转型同频共振。

作为国家能源集团绿色发展基层单元，双辽公司正加快贮灰场湿地公园建设，打造集生态保护、科普教育、休闲观光于一体的综合景区，以生态之美赋能高质量发展，以实干书写能源央企绿色低碳转型崭新篇章。

### 湖南公司

#### 新能源场站建起幸福“连心桥”

本报讯（通讯员 张伟国）近年来，湖南公司以科技赋能为抓手，深耕职工人文关怀，搭建幸福“连心桥”，实现企业发展与职工福祉同频共振。

在智能化建设上，湖南公司聚焦新能源项目“点多、面广、战线长”的特点，全力推进生产指挥中心建设，统筹区域新能源项目管理。通过深化“一区域一集控”布局，构建“远程集控、区域运维、无人值守、少人值班”的管理体系，推动场站管理从“坐在一起”向“管在一起”跨越。

湖南公司始终坚持以职工为中心，将“娘家人”工程做细做实。领导班子深入场站班组调研，精准聚焦职工生产生活痛点，针对跨区域工作分配不合理、返程难、离家远等问题，切实实施工作地统筹调配机制。

近3年，162名职工家属在企业所属地实现就业，6名一线职工调入区域集控中心工作，4名有需求的职工成功调换至距家最近的场站，为新能源事业发展注入源源不断的动力。

### 长春热电一厂

#### “小展室”释放“大能量”

本报讯（通讯员 潘丽梅）2026年以来，吉林公司长春热电一厂坚持以文化育人、以阵地赋能，将安全文化展室打造成为常态化安全教育主阵地，让“小空间”释放“大能量”，推动安全理念入脑入心。

该厂以安全文化展室为平台，整合安全制度、事故案例、历史警示等内容，打造集学习、教育、警示、体验于一体的安全文化阵地。坚持面向全体职工开展常态化安全教育，定期组织运行、检修、外委作业等人员走进展室参观学习。由专业讲解员现场讲解安全制度、操作规程、风险防控要点，结合图文展板、事故案例、警示标语直观普及安全知识，让安全要求真正入脑入心。同时，创新引入VR实景体验，模拟高处坠落、触电等危险场景，让职工身临其境感受违章作业危害，在亲身体验中强化安全敬畏之心、严守安全底线。此外，展室还设置应急技能教学区，定期开展心肺复苏实操培训，手把手传授急救技能，切实提升职工应急处置能力。一季度，该厂安全文化展室累计组织参观学习400余人次，有效提升了全体职工的安全意识。