

西北油田采油二厂油气处理部党支部多举措推动党建优势转化,实现基层党建与生产经营共同提升、全面过硬

党建引领 打造安稳集输硬推力

本报记者 王福全 通讯员 李珍

11月25日,位于塔克拉玛干沙漠北缘的西北油田二号联合站里,寒意凛冽,冬意正浓。在原油负压稳定脱硫塔前,采油二厂油气处理部系统优化岗位员工李维与3名同事正在讨论装置冬季安全运行优化方案。作为部里的党员示范岗,他们应用新技术刚解决了站内原油系统异常的难题。

采油二厂油气处理部共有员工61人,承担着包括二号联合站、四号联合站在内的7座重点站库的原油集输、稀油混配、天然气处理、采出水处理等任务,是西北油田管理原油处理规模最大、原油物性最复杂、运行管理难度最大的基层分队。

油气处理部党支部通过立标强基、实施“五项创争”、锻造特色党建品牌推动党建优势转化,实现基层党建与生产经营共同提升。站库连续安全稳定运行22年,今年前10个月已交油524.8万吨,油气产品质量合格率保持100%。

立标强基建强站库战斗堡垒

“我们要从组织生活程序不规范、制度执行存在偏差等薄弱环节入手,强化基础工作,更好服务油气生产。”11月21日,在油气处理部支部委员会上,党支部书记侯建平明确了下个月支部建设的重点工作。

江汉油田采气一厂与地方学校开展党建共建

本报记者 石建芬 通讯员 成露

11月23日,江汉油田采气一厂与重庆市万州区上海中学的党员代表在该厂兴隆天然气净化站,共同观摩净化工艺流程、交流党建经验并签署共建协议。

今年以来,采气一厂以党建为纽带,持续深化企地联动,逐步构建起全方位、多维度、深层次的企地联动体系。该厂牵头组建企地应急联

党员攻坚售电业务显成效

翟恒芳

“售电业务看似陌生又艰难,但只要肯钻研、敢尝试,就能把新领域变成党员建功立业的新舞台!”11月21日,广西钦州石油机关第二党支部售电业务专项培训会上,党支部书记程林林的动员令掷地有声。党员们围坐一堂,认真聆听电力市场政策解读,并围绕典型售电案例开展热烈研讨。

面对公司转型升级、拓展综合能源服务的迫切需求,钦州石油党委将售电业务攻坚列为检验党组织战斗力的“试金石”,创新推出“专家授课+案例分析+实战模拟”三维培



党员管理、党风廉政、服务群众、融合创新等核心制度,持续推动标准化规范化管理。

他们结合生产经营和创建“五好”党支部要求,细化党支部重点工作和每项工作的流程节点,逐一明确党支部书记和支部委员的责任,确保支部建设人人有责任、支部工作事事有人管。

“例如我们在推动‘队伍建设好’方面,划分出抓思想引领、党员作用、队伍面貌、素质技能四项基础工作,每项工作都有具体要求、责任人和量化评价标准。支部定期总结分析、查找不足、整改提升,确保达到‘五好’标准。”侯建平介绍。

今年初,针对党建优势在生产一线作用发挥不够充分等问题,党支部委员牵头在二号联合站、四号联合站等站库成立4个项目化管理团队,配备多名专业技术领域的党员。管理团队与承包商队伍同吃同住同劳动,既管安全运行,又抓员工队伍思想,切实把堡垒筑强在基层,把党员先锋模范作用发挥在一线上。

“管理团队驻站后,大幅提高了现场管理水平,干部员工更有精气神,工作效率也更高了。”二号联合站运行班班长杨龙说。

“五项创争”打造融合互促新路径

“通过优化运行参数等方式挖掘

装置潜力,前11个月生产油气副产品9.13万吨,超计划进度6300吨。”油气处理部副经理张鹏介绍。

这是油气处理部党支部将油气副产品增产增效等重点工作纳入党员示范岗项目、推动提质增效的一个缩影。

近年来,该党支部通过实施党员责任区、党员示范岗、党员承包设备、党员突击队、党员攻坚项目“五项创争”活动,探索打造党建工作深度融入生产经营的新路径。

党支部针对责任区不同、党员党性觉悟和业务能力差异等问题,建立“研究部署、跟踪落实、考核评价”三项机制,实现项目闭环管理。

他们将创争项目与年度生产任务精准对接,保障项目与重点工作同向发力。今年以来,党员示范岗围绕装置运行优化、设备改造提升实施技改项目11项,装置稳定性提升近20%。党员设备承包项目持续开展设备精细化管理,设备异常频次同比下降15%。党员突击队在原油处理系统波动等关键时刻出动7次,完成两项重大工程、4次重要抢修任务,有力确保生产经营平稳有序进行。

锻造特色品牌凝聚发展力量

今年6月,二号联合站实施全密闭式油水分离工艺改造,成功解决油

气水处理系统挥发性有机物和硫化氢逸散的问题,被西北油田列为环境保护标杆案例。该项目由侯建平牵头,成员包括6名党员和5名员工。

“参加党员攻坚项目既提升业务能力,又能学习党员干部攻坚克难的精神,项目取得荣誉,我感觉很自豪。”入职仅一年的员工赵孔说。

这是油气处理部党支部坚持培育创新党建品牌、通过优秀党员发挥标杆示范作用带动群众共同进步的一个缩影。

培育创新党建品牌是基层党组织凝心聚力的重要抓手。近年来,油气处理部党支部以“扎根大漠、建功立业”为核心价值,坚持从党员示范、服务群众等方面入手打造“集捷号”党建品牌,有效凝聚发展合力,推动集输工作提质增效。

党支部把服务群众作为党建品牌创建的重要出发点,将“我为群众办实事”与“走基层访万家”相结合,实施员工“诉求收集—问题解决—效果反馈”闭环管理,不断提升服务质量与效能。今年以来,党支部先后解决员工急难愁盼问题12项,更多员工感受到了组织关怀,增强了对党支部和党员干部的信任感,更加专注于立足岗位为油田发展贡献力量。

百千示范提升行动

让党员责任区成为创新策源地

邱丽莉

党员责任区是基层党组织建设的基石,是党员发挥先锋模范作用的前沿阵地。在推动企业高质量发展的新征程上,党员责任区的职责不能止步于安全生产的“责任田”,更应被赋予新的内涵,升级为技术革新、管理优化的创新策源地。

要精准设题,变责任区为攻关阵地。责任区的创新活力,源于对一线难题的精准把握。党组织要主动围绕装置瓶颈、成本短板、安全风险等现实挑战,建立“急难关愁盼问题库”,通过“张榜招贤”引导党员主动认领攻关任务。要将宏大的发展目标,转化为责任区内看得见、摸得着的具体行动。

要赋能协同,变单人岗为智囊团。创新绝非一人之功,需要集智聚力。要打破责任区原有的班组壁垒,推动成立跨专业、跨岗位的“创新联席组”,有效链接技术专家、业务骨干等资源。通过搭建常态化的交流研讨平台,将个人的“思想火花”升华为团队的系统方案,为创新想法的萌芽与结果提供支撑。

激发内生动力是创新可持续的关键。必须在党员责任区内建立创新成果即时评价和正向激励的快速通道,让创新者在精神上受表彰、在物质上得实惠。同时,大力营造“鼓励探索、宽容失败”的宽松氛围,为敢于“第一个吃螃蟹”的党员卸下思想包袱,真正把党员责任区打造成为创新的试验田、攻坚的主阵地,让“勇于创新、乐于创新”在每个责任区内蔚然成风。

当每块党员责任区都成为活跃的创新策源地时,无数创新火花必将汇聚成驱动企业发展的强劲引擎。这既是党建与中心工作深度融合的生动实践,也是将组织力转化为核心竞争力的关键路径。用心耕耘好这些前沿阵地,必将成为高质量发展注入更坚实的先锋力量。

石化语丝

以身边案例强化纪律教育

龚华林

“这次通报剖析的都是身边人、身边事,这种‘零距离’的警示冲击力太强了,必须时刻警醒!”11月14日,参加完湖北宜昌石油组织的专题警示教育大会后,夷陵县公司党支部书记郝智浩十分感慨。

将身边事化为“活教材”,是宜昌石油今年织密纪检监察网、强化纪律作风的关键一环。为做实日常监督,今年以来,该公司纪委系统梳理了近三年加能站领域的“微腐败”风险点,不仅在大会上集中通报典型案例,还推动建立“廉洁风险清单”,将监督关口前移。同时,通过常态化开展“清风行动”专项检查、对关键岗位人员定期开展廉洁谈话、组织观看警示教育片等多种方式,让“红脸出汗”成为常态,推动铁的纪律转化为党员干部的日常习惯和自觉遵循。

党支部定期自检除“病灶”

张聪聪

近日,一场党支部工作的月度“自检”行动正在胜利油田海洋采油厂海上电力(电泵)服务中心悄然展开。为增强党建引领业务发展实效,解决组织生活形式单一、工作记录不够规范等问题,该中心党支部创新推行定期自检工作机制,以刀刃向内的毅力和勇气排查整改工作“病灶”,推动党支部工作提质增效。

定期自检工作从“清单自查、交叉互检、靶向整改”三方面展开。支部结合生产实际,梳理各业务口任务,制定月度党建清单,由支委逐项对照检查;支部下设的4个党小组开展交叉互查,聚焦会议记录规范性、活动形式创新性、党员参与积极性等关键点,通过“找茬儿挑刺儿”查短板、促提升;对发现的问题建立整改台账,明确措施、责任人和时限,确保问题闭环整改。

定期自检工作机制实施以来,该中心党支部组织生活参与率提升至98%,党建资料持续规范,党员干部在学习、技术攻坚和应急处置中的先锋模范作用更加凸显。



创新党员帮扶机制 促进班组建设提质增效

海南炼化创新推行帮扶机制,选派21名优秀党员对口帮扶7家承包商无党员班组,以党建带班建、以班促党建,稳步推动业务技能提升、安全培训教育、班组建设宣传、员工队伍稳定等工作。图为11月24日,炼油一部党员陆嘉明(中)为帮扶班组员工讲解苯乙烯装置工艺流程。

蒋钱洁 摄 邱元广 文

天津石化以总经理信箱连民心、组织优化激活力、网格建在项目上保稳定,推动基层治理走深走实

三措并举践行“枫桥经验” 为高质量发展注入和谐动能

张训棟 王桂芹

“能够来到天津石化,我们很幸运,也很知足……”近日,天津石化总经理信箱收到一封湖北化肥转员工的来信,字里行间洋溢着对“新家”的归属感。在坚定迈向世界级高科技一体化的发展进程中,天津石化着力将“枫桥经验”融入企业治理,秉持“以人为本”价值导向,诠释家的温暖,为企业高质量发展注入了源源不断的和谐动能。

近年来,天津石化以总经理信箱连民心、组织优化激活力、网格建在项目上保稳定,积极构建“小事不出基层、大事不出企业、矛盾不上交”的治理新格局,取得了扎扎实实的工作成效。

小信箱“撬动”大治理

“群众利益无小事,一枝一叶总关情。”在天津石化,这句话是总经理信箱紧密联系群众、依靠职工办企业的真实写照。

“无论实名匿名,有求必应、有问必答,来信回复率100%。”这是公司领导班子对全体员工的郑重承诺。信箱

运行遵循严格的闭环管理,员工来信纳入《总经理信箱承办单》,经公司主要领导班子批示后,由办公室线上交办,责任部门限时落实,结果反馈审核后,最终答复员工并线上公布。

原油储运部曹妃甸库区员工刘长荣涉及原单位的转业生活费遗留问题,经库区反映后,引起公司高度重视,责成相关部门积极协调退役军人事务局等单位,最终帮助其妥善解决了这个困扰他多年的“烦心事”。针对员工反映的单身公寓管理问题,公司在解决个案后,立即情景构建、举一反三,完善相关管理制度,及时避免同类问题发生。

总经理信箱自2021年运行以来,从食堂管理、班车服务到房产证办理,从安全生产到节能降耗,近百件员工来信“件件有回音、事事有着落”。总经理信箱不仅是解决基层问题的直通车,更是帮助员工化解急难愁盼的连心桥。尤其是“办理一封来信、解决一类问题”的体系化效应,使总经理信箱成为系统化推进公司治理的重要载体。

深变革实现稳过渡

“企业不消灭亏损,亏损就消灭

企业。”对拥有62年创业史的天津石化聚醚部而言,彻底摆脱贫长期亏损、走出经营困境,唯有痛下决心、深化改革,是一场全体员工必须直面的“生死大考”。

春风化雨,润物无声。2023年9月,一场围绕“装置还开不开、装置怎样才能开好、我该怎么办”现实三连问的大讨论在聚醚部全面铺开。思想在引导中统一,观念在交流中转变。2024年6月,天津石化对聚醚业务实施管理体制改革——大幅精减人员,全面推行市场化再造。

公司党委班子成员多次与聚醚部干部员工面对面交流,讲清“转岗位、提能力、拓业务、保饭碗”的现实逻辑,并立足分管领域,深入联系点宣讲改革的必要性与紧迫性,推动员工从理解改革走向支持改革。

加强风险评估,坚持“稳评方案不通过不实施,人员去向不明不实施,员工利益无保障不实施”三大原则,科学评估改革风险,确保方案周全。

从外部推动到内生驱动,员工群众成为改革创新的源头活水。大家逐步从“要我改革”转向“我要改革”,10多名基层领导和技术人员主动重一线倒班,充实了闯市场的骨干力量。

量,凝聚了队伍合力、激发了活力。

公司紧扣聚醚部改革需求,持续推进“枫桥经验”融入实践,坚持“人岗相宜”,细化“一人一案”,通过转岗、培训、内退等多渠道妥善安置干部员工,保障改革稳妥有序推进。改革成效显著,聚醚部实现焕然一新,节约人工成本近2000万元。原党群工作科科长、现原料充装岗位员工孙国柱感慨:“单位有发展,饭碗才稳当。作为一名党员干部,时隔多年重返一线,为扭亏为盈,干得踏实、心里也踏实!”

“硬维权”保障大工程

在总投资超300亿元的天津南港乙烯项目建设高峰期,50余家参建单位近两万名施工人员奋战一线。天津石化将保障网格建在项目上,切实维护农民工权益,将其作为履行央企责任的政治要务。

公司党委专门成立书记任组长的维稳领导小组,结合项目建设实际,划分7个管理网格,责成分部经理担任网格长,党员责任区直达班组,形成了“网中有格、格中有人、人尽其责”保障体系。

公司组织编制《承包商农民工工

资支付管理程序》,刚性推行农民工工资专用账户及实名制管理,确保工资由总包账户直接发到工人手中。信访、纪委等部门组成联合专班开展督查,对违规支付工资的承包商坚决处罚。

公司积极拓展“枫桥经验”外延,以项目管理部为核心,联动南港工业园区综合部、信访办、建服中心、经开区人社局和秀水派出所,通过定期走访、信息共享与协同处置,构建起高效顺畅的企地多方协作机制。同时,在施工现场设立联办维权服务站,做到“小事不出项目、大事企地联办”。

2024年,维权服务站接到农民工投诉,反映分包商挪用工资,立即启动网格应急机制,当天即协调解决,为90余名工人结清欠薪。

天津石化“网格建在项目上”是把“枫桥经验”成功融入国家“十四五”重点工程建设的实践创新,实现了工资无拖欠、矛盾就地化解,工资发放率、劳动合同签订率和投诉处理率均达100%,切实保障了农民工合法权益。

天津石化“网格建在项目上”是把“枫桥经验”成功融入国家“十四五”重点工程建设的实践创新,实现了工资无拖欠、矛盾就地化解,工资发放率、劳动合同签订率和投诉处理率均达100%,切实保障了农民工合法权益。

石化“网格”