

西北油田将践行新时代“枫桥经验”作为夯实基层治理基础、维护和谐稳定的重要方法，持续探索基层治理新思路新举措

大漠新“枫”催生油气上产新动能

本报记者 王福全 通讯员 谢南蓉

11月底，西北油田线上员工诉求建议系统收到一条关于提升单身公寓服务质量的建议。系统管理人员将建议整理上报，经相关部门批示后，业务单位快速行动，不到一周就完成了服务质量提升工作，并向建议人反馈了整改结果。

近年来，西北油田积极践行新时代“枫桥经验”，通过搭建线上员工诉求建议系统等平台，不断拓宽诉求建议渠道。

新时代“枫桥经验”强调预防在前、调解优先、源头治理，核心在于将矛盾化解在萌芽状态、把问题解决在初始阶段。西北油田主体区块位于塔里木盆地沙漠戈壁区域，一线员工多采用轮班工作制，工作连续性强。随着油田增储

上产步伐加快，安全生产压力持续增加，员工思想和诉求日趋多元化，传统管理模式已难以适应新形势。践行新时代“枫桥经验”，牢固树立源头治理、靠前服务理念，推动单一管理向多元协同治理模式转变，成为保障油田和谐稳定的关键举措。

他们将践行新时代“枫桥经验”作为夯实基层治理基础、维护和谐稳定的重要方法，以“小事不出基层、大事不出企业、矛盾不上交”为目标，持续推进基层治理新思路新举措。

西北油田充分发挥“互联网+”优势，强化治理质效。2017年，他们便启用线上员工诉求建议系统，今年7月再次升级，通过优化交互界面、各模块功能，为员工提供更便捷的服务。

“平台上收到的诉求建议，我们会在3天内给予处理。经相关部门了解具体情况、报请领导批示，并由业务单位处理后，我们会及时将办理结果反馈给诉求建议人，同时对各环节的资料进行归档，确保全流程闭环管理。”西北油田综合管理部副主任王海瑞介绍。

2025年，在充分运用好集团公司“党组信箱”的同时，西北油田还建立和完善了“工会直通车”“网上信访公众号”“码上减负”等线上渠道，及时了解员工诉求情况，提高解决问题时效。

他们不仅重视“送上门”的诉求建议，还主动到基层找诉求、寻矛盾，并及时化解。建立“走基层、访万家”长效机制，结合线上问卷与线下访谈，实现对职工群体的全覆盖和精准化服务。针对困难职工严格落实“五必谈五必访”。针对在新疆南疆工区工作的双职工等特殊群体开展专项调研，

梳理出12类核心诉求并推动分级解决。梳理出青年员工工作生活中遇到的难题5类18项，协调多方解决，累计已解决“急难愁盼”问题200余个。

西北油田坚持标本兼治，多部门协同发力从根源上消除问题矛盾。制定实施《进一步加强和改进思想政治工作方案》，每年开展的员工思想动态调研覆盖95%以上的干部员工，精准捕捉员工关心的热点、痛点问题。建立“诉求收集—分析研判—分类处置—结果反馈”闭环机制，将调研成果转化油田各级领导班子的决策参考，提前化解潜在矛盾，实现了“苗头隐患早发现、早干预”。

各二级单位和机关部门持续开展矛盾纠纷排查工作，随时掌握重点人群、特殊人群动向。建立专项排查台账和矛盾清单，把握事态发展规律，及时将其化解在萌芽状态。油田信访工作管理部门坚持通过实地调研了解不同利益群体声音，及时发现改革发展过程中存在的不足，向油田提出多项建议，力争从源头上避免或减少发生损害职工利益的问题。

矛盾问题发现得早不早，解决得快不快，油田信访量是最直观的晴雨表。2025年，西北油田通过信访渠道了解、化解各类矛盾纠纷或诉求17件，和谐稳定的发展局面更加稳固。

大漠新“枫”强劲，有力催生油气上产新动能。西北油田在油气产量连续8年保持稳定增长的基础上，今年前11个月，原油、天然气产量继续保持箭头向上，多项生产经营指标持续向好，为实现“十四五”圆满收官、“十五五”良好开局奠定了坚实基础。

河北石家庄石油通过精准走访、情感沟通、多方协同等举措，成功化解一起陈年积案

一剂“望闻问切”良方，巧解多年心结

吴树彬 谢丽娜 张建恩 刘晓欢

“这10年的心结，今天终于解开了！”近日，在河北石家庄石油群众工作中心，82岁的王老太双手紧握协议，泪水在眼眶中打转，身旁的张老太也长舒一口气，眉宇间的愁云终于散去。一纸协议，终结了一场长达10年的房屋拆迁补偿纠纷拉锯战。这是河北石家庄石油运用“望闻问切”工作法化解基层矛盾的生动实践，也是河北石油党委坚决贯彻集团公司党组部署、全面践行新时代“枫桥经验”的一个缩影。

矛盾的化解，始于对实情的精准掌握。2025年初，石家庄石油群众工作联络员在梳理社区矛盾台账时，将王老太与张老太的拆迁补偿纠纷列为重点“病例”，为沉积多年的“顽疾”把脉问诊。

这是一桩始于2015年的矛盾纠纷，石家庄市彭村拆迁改造启动后，产权属于石家庄石油的18间宿舍被纳入征收范围。其中一间14.55平方米的平房突然冒出了王老太、张老太两个“主人”，但因企业重组改制、原始档案缺失等问题，产权归属陷入“罗生门”。

石家庄石油立即启动“走访调解”机制，调解员与群众工作联络员化身“社区医生”多次登门拜访，翻阅泛黄的《分配住房通知书》，查看斑驳的《公产住房租赁合同》，走访周边老邻居、老同事，在尘封的档案中寻找线索。

“我1982年就拿到了分房通知，这房子理应是我的！”

“我住了几十年，有租赁合同为证！”

初次调解时，两位老人情绪激动，各执一词。工作人员便采取“背

靠背”的沟通方式，分别与两位老人交流。一杯热茶、一句问候，他们不做裁判，只做倾听者；一次次上门，不谈对错，只拉家常，话邻里情谊。

“王阿姨，您别着急，慢慢介绍，当年分房是什么情形？”

“张阿姨，您这些年住在这里不容易，我们都理解。”

诚挚的态度，贴心的话语，如一缕暖阳，渐渐融化了双方10年对峙的“冰心”。工作人员还邀请社区居委会、退休老同志共同参与，从邻里情谊、健康养生等话题切入，逐步搭建起两位老人理性沟通的桥梁，为矛盾化解找准了突破口。

为彻底厘清权属，石家庄石油启动“多方问诊”模式，邀请法律顾问仔细研判关键证据的法律效力，对接拆迁办调取政策文件和征收档案，走访原单位老职工还原当年真

相。经过深入调查、梳理、挖掘、核实发现，因早期企业重组改制，时间久远导致原始档案遗失，产权归属成了“历史迷局”。而两位老人因长期争执，情感隔阂日益加深，让问题如“死结”难解。

找准症结后，石家庄石油以问题为导向，迅速制定针对性解决方案，他们紧扣新时代“枫桥经验”“多元共治、协同发力”要求，牵头成立由企业党委、法律顾问、拆迁办、居委会组成的调解专班。专班创新采用算清“四笔账”的方式，为两位老人细致分析僵持带来的经济损失、健康影响、时间成本和法律风险。最终双方就工作专班提出的“补偿权益兼顾历史与现实”的分配方案达成共识，并签订协议：王老太获得60%的拆迁补偿款，张老太获得40%。

近年来，河北石油全面践行新时代“枫桥经验”，创新构建“四个一”工作模式，即党委引领一盘棋，多元共治一张网，情理法融一条线，长效治理一本账。石家庄石油进一步完善“四个一”工作模式：整合内部调解员、法律顾问与外部司法、劳动仲裁、矛盾调解中心等资源，打造多元共治平台；编制工作指南，优化调解流程，并建立标准化体系；强化群众工作联络员与兼职调解员队伍建设，建立常态化排查机制。截至11月底，该公司初次信访成功化解率提升至82%，矛盾化解在基层占比100%，为企业高质量发展筑牢了和谐根基，为践行社会职责写下了温暖答卷。

完善评价体系，健全工作机制。党员责任区建设需全程管控，建立“月度自查、季度督导、年度考评”工作机制。

要强化考核结果运用，把责任区建设情况与责任区党员评先评优、晋级提升相结合。要建立容错纠错和正向激励机制，既压紧压实责任，又充分激发党员干部干事创业热情。

营造浓厚氛围，激发内生动力。要构建全方位、立体化的宣传矩阵，通过主题党日、专题党课等形式强化思想引领。运用内部平台，建立责任区建设经验共享机制，推动比学赶超的良好态势形成。责任区建设还要与企业文化建设有机融合，使“责任在肩、担当有为”成为每名党员的行动自觉。

石化语丝

以闭环机制激活基层监督末梢

刘曼荻

“刚担任纪检委员不久，我对自身工作职责还不够明晰，开展相关监督工作还存在一些顾虑。”近日，在浙江宁波石油举办的纪检委员座谈会上，基层党支部纪检委员蒋丽娜提出了她的困惑，这也是公司纪委在推进“纪检监察工作规范化法治化正规化建设年”过程中，通过实地调研收集到的基层声音之一。

为精准掌握基层党支部纪检委员履职现状，破解“作用发挥难题”问题，宁波石油纪委深入分公司各部门、支公司及基层库站一线，通过座谈交流、个别访谈、实地考察等“下沉式”方式摸实情，发现纪检委员在工作中存在职责认知不清、考核激励机制不健全等问题。

针对调研发现的“病灶”，宁波石油纪委相应开出“良方”。开展定制化专项培训，围绕党内法规解读、廉洁风险识别、监督技巧、谈话函询实务等内容，采用案例教学、情景模拟等方式，着力提升纪检委员的政治素养和专业能力。系统化梳理职责清单，将纪检委员工作职责分解为若干可执行、可考核的具体事项，形成清晰的“履责导航图”。

此外，宁波石油纪委还持续推动建立“清单化履职、常态化督导、精准化考核”的闭环机制。依据职责清单，设置定量与定性相结合的考核指标，将日常监督信息报送、廉洁教育开展、纪律作风建设成效等纳入评价体系，激发基层纪检委员“会监督、善监督、敢监督”的内生动力。

山东青岛石油开展“廉洁文创基层”活动

本报讯 近日，山东青岛石油积极开展“廉洁文创基层”活动，他们以“廉洁提醒随时看”为理念，精心设计并印制了一批融合廉洁标语和风险提示的文创产品，如鼠标垫、雨伞等办公及生活用品。通过将廉洁元素嵌入员工日常工作触手可及的物品，让廉洁理念在潜移默化中深入人心。

此次系列活动累计发放廉洁主题文创产品1250余件，覆盖公司全体管理人员及一线站点，实现了廉洁文化从“墙面上”走到身边，有效推动廉洁文化走进基层、浸润人心。（王燕 张瑶）



宁波工程公司中沙古雷乙烯项目经理彭光艳高效履约诠释党员先锋本色

“把中国技术推向世界，是我们的荣幸，更是责任”

王晓珍

站在宁波工程中沙古雷乙烯项目现场，目光所及之处，塔罐林立，钢铁如林。这是项目经理彭光艳眼中最熟悉的景象。作为项目团队的主心骨，一年前，她以一名共产党员的笃定与担当，带领团队不仅圆满完成了西部水系统循环水场的机械完工，更比原计划提前了整整两个月。出色的表现赢得沙特基础工业公司谢赫董事长的由衷赞叹：“这位中国项目经理真有担当！”这句评价，成为彭光艳卓越履职业能的最佳注脚。此后不久，她带领团队又一举斩获“EHSS管理金旗单位”“最佳EPC承包商”等4项大奖，宁波工程成为项目启动以来唯一单周期包揽全部荣誉的参建单位。

2007年入职宁波工程公司后，彭光艳始终以党员标准严格要求自

己，将“设计无小事”刻在心里、落在行动中。从中安煤化工等重点项目前期规划，到逐图核对管线走向、设备参数，她牵头编制十余项行业标准，参与研发的工艺获宁波市发明创新大赛优秀奖，参与设计的项目摘得国家优质工程金奖。因在技术攻坚中的突出表现，她多次获评公司“优秀共产党员”“劳动模范”，其带领的设计团队也被授予“先进项目部”称号。

关键时刻，党员就是要站得出来、顶得上去。2019年，在该公司安庆石化项目担任副经理期间，面对15米场地高差的施工难题，她带队连续一周扎根现场，创新提出“分区分治”方案，减少桩基600余根，缩短工期28天，节约成本近千万元。栈桥吊装施工中，彭光艳提前制定专项方案，组织三次应急演练，吊装当晚全程驻守调度，最终比计划提前100

分钟完成就位。她用高效履约，诠释了党员的先锋本色。

中沙古雷乙烯项目是福建省迄今投资规模最大的中外合资项目，由福建省能源石化集团与沙特基础工业公司(SABIC)共同出资建设，是中沙共建“一带一路”与沙特“2030愿景”对接的标志性工程。宁波工程作为主要EPC总承包方，承担了60万吨/年茂金属线性低密度聚丙烯装置、聚乙稀包装及仓库、西部水系统等建设任务。彭光艳以项目经理身份首次牵头大型国际EPC项目，就交出了一份亮眼答卷。面对核心设备交货难题，她组建中沙联合工作组，派驻工程师驻厂监造，硬是把交付周期由7个月压缩到5个月。

在EHSS管理方面，她推动“网格化责任到人”机制，小到安全帽佩戴，大到扬尘控制，党员责任区都标识得清清楚楚。彭光艳的笔记本里，

“党建区长”负责制夯实基层治理根基

金陵石化化工一部党委积极推进“支部+团队”工作法，在各党支部推行“党建区长”负责制，由一名支委担任党建区长联系一个班组，将管人、管事、管思想有机统一，为提升“三基”工作水平提供坚强组织保障。图为12月8日，化工一部净化成工区党支部委员柳晓清(左)带领班组外操人员检查装置防冻防凝措施的落实情况。钱宏跃 摄

分类清晰的项目资料，记录的不仅是二十年如一日的坚守，更是一句无声的承诺——每个节点，都不能含糊。

“把中国技术推向世界，是我们的荣幸，更是责任。”这是彭光艳经常对团队成员说的一句话。她牵头的中沙古雷乙烯项目，用提前两个月完工的实绩展现了中国工程技术实力。她本人更受邀赴沙特，向沙特基础工业公司全体员工传授先进项目管理经验。她带领团队在中沙古雷乙烯项目中创下佳绩，该项目与公司遍布各地的20多个高效EPC项目协同发力，在复杂环境中开拓进取，不仅为公司赢得业界赞誉，更彰显了彭光艳等党员先锋的担当，共同擦亮了炼化工程技术的“国家名片”。

在EHSS管理方面，她推动“网格化责任到人”机制，小到安全帽佩戴，大到扬尘控制，党员责任区都标识得清清楚楚。彭光艳的笔记本里，

党员责任区既要“有形”更要有效

杨建军

党员责任区建设是推动全面从严治党向基层延伸的有效载体。面对新形势新任务，各级党组织必须深刻把握责任区建设在强化党员身份意识、促进党建与生产经营深度融合等方面的重要价值，以更高标准、更实举措推动责任区建设从有形覆盖到有效覆盖转变。

精准界定责任，筑牢工作根基。要立足单位实际，构建科学合理的责任划分体系，通过网格化管理，实现党组织对生产经营单元的全方位覆盖。针对不同业务，要分类制定责任清单，将安全环保、创新创效等核心指标纳入责任范畴。通过构建有效责任区，建立责任边界清晰、任务量化可考工作机制，确保每份“责任田”都有责任人。

聚焦价值核心，促进责任落地。坚持目标导向和问题导向相统一，将责任区建设与生产经营难点深度融合。通过设立党员示范岗等方式，推动党员在技术攻关、市场开拓等急难险重任务中打头阵、当先锋，切实把组织优势转化为企业发展动能。

完善评价体系，健全工作机制。党员责任区建设需全程管控，建立“月度自查、季度督导、年度考评”工作机制。要强化考核结果运用，把责任区建设情况与责任区党员评先评优、晋级提升相结合。要建立容错纠错和正向激励机制，既压紧压实责任，又充分激发党员干部干事创业热情。

营造浓厚氛围，激发内生动力。要构建全方位、立体化的宣传矩阵，通过主题党日、专题党课等形式强化思想引领。运用内部平台，建立责任区建设经验共享机制，推动比学赶超的良好态势形成。责任区建设还要与企业文化建设有机融合，使“责任在肩、担当有为”成为每名党员的行动自觉。

湖南邵阳石油开展“廉洁书籍盲盒漂流”活动

刘昊

近日，湖南邵阳石油开展的“廉洁书籍盲盒漂流”党建主题活动，以“盲盒抽+心得传递”的沉浸式体验，让廉洁教育如春风化雨，浸润日常。

活动以“盲盒漂流瓶”为载体，将《红色家书》《清风传家》等数十本经典著作随机封装，员工可在主题阅读区完成“抽取一品读一批注一流转”的完整环节。每本书都像一只载着廉洁种子的小船，在9县区3区74个基层站点及油库间流转。”公司经营管理部客户经理姜璐介绍。

“洁白朴素的生活”这七个字，让我真正读懂了方志敏的赤子之心。”党员汤喆在《清贫》书页上的批注，引发众人共鸣。大家纷纷在批注下留言。随着“盲盒漂流”廉洁教育深入基层库站，学思践悟不断深化，并持续转化为“干事必守廉”的行动自觉，为企业高质量发展注入持久动力。

山西运城石油开展专题宣讲

本报讯 近日，山西运城石油举办“石理春风 开拓奋进”专题宣讲会，邀请运城市委党校讲师围绕党的二十届四中全会精神核心要义作深度解读，公司班子成员、党支部书记、部室负责人及党员代表近50人参会。

宣讲中，讲师围绕“十四五”时期我国在经济发展、科技创新、民生保障等领域取得的历史性成就与标志性突破，系统分析“十五五”时期所处的战略机遇期与发展新方向。宣讲会还结合企业发展实际，剖析能源企业在保障能源安全、推动绿色低碳发展、服务地方经济中的责任定位，为企业立足行业实际、对接发展战略提供了清晰指引。

(薛爽)

江西新余石油开展人民调解专题培训

本报讯 12月3日，江西新余石油以“现场+视频”形式开展人民调解专题培训，机关及基层30余名业务骨干参训。培训立足新时代“枫桥经验”，围绕人民调解法解读等内容开展。培训紧扣政策落实，着力提升办案人员实操能力，压实信访维稳责任，推动矛盾诉求在基层得到有效化解。

(陈文 詹瑜璐)

身边的党员