

茂名石化聚烯烃部党总支探索实施党建工作新路径,围绕生产经营中心工作抓实党的建设

# “1651”工作法激发基层党建活力

## 百千示范提升行动

刘澧萱 谭鹏飞

走进茂名石化聚烯烃部控制室,操作人员之间的交流声与清脆的按键声交织在一起,宛如一曲严谨而高效的生产协奏曲。文化墙上“为情怀工作、为荣誉而战、为生活加油”的醒目标语,深深印在每一名员工的心里。

几年前,这里却是另一番景象。2020年,原聚丙烯、全密度和高压车间整合为聚烯烃部,成为茂名石化实施扁平化改革的第一个运行部。管理模式不一、文化氛围各异、考核标准参差,让他们一度陷入“整而不合”的困境。“改革初期,我们像拼不到一起的散装拼图。”工艺员李玉峰回忆道。

转变的种子,埋在党建创新的土壤中。近年来,聚烯烃部党总支探索出的“1651”工作法,如同一根红线,将党建与生产串珠成链,他们以“打造管理典范装置,建设文化先进运行部”为共同愿景凝聚合力,以“安全环保、技术一流、管理科学、效益显著、文化先进、人才辈出”六大目标引领方向,通过思想引领、纪律

示范点

茂名石化聚烯烃部党总支

“1651”工作法

树立一个愿景:打造管理典范装置 建设文化先进运行部; 聚焦六个目标:安全环保、技术一流、管理科学、效益显著、文化先进、人才辈出; 践行五种途径:思想引领、纪律规范、工作锤炼、培训提升、关爱凝聚; 达成一个共识:为情怀工作、为荣誉而战、为生活加油。

成效

2025年聚烯烃部党总支被命名为“中国石化基层党组织‘百千示范提升行动’首批示范点”。

规范、工作锤炼、培训提升、关爱凝聚五种途径扎实推进,凝聚全员思想共识。

**党建引领:**  
**从各自为战到同心攻坚**

“文化建设必须跟上,要让员工有归属感!”整合初期,面对思想不统

一、管理分散的难题,党总支书记黄武飞多次召集管理人员与班组长座谈,共同思考如何突破困局。共同愿景在一次讨论中逐渐清晰。

为让共同愿景落地,党总支把理念宣贯融入日常。领导干部利用交接班会开展“班前微动员”,将愿景拆解为具体操作目标。黄武飞每月走进员工学习专班,结合生产实际讲授“文化+案例”课程;班组长在日常交谈、现场巡检时适时引导,让价值理念悄然扎根。

凝聚人心,更要传递温暖。近年来,该党总支积极开展“家文化”建设,为党员定制刻有共同愿景的政治生日礼物;领导班子每季度与青年员工座谈,及时解决住宿、就餐等实际困难;每月组织篮球赛、读书会等文体活动;常态化开展全员家访,对受处分员工及时开展谈心谈话,帮助其卸下思想包袱。曾有一名员工突发疾病需输血,8名同事踊跃报名献血,把“聚烯烃一家人、一条心”从口号真正落实到了行动上。“把人心凝聚起来,把队伍的力量激发出来,安稳创效就有了最坚实的保障。”黄武飞说道。

**党员先行:**  
**从被动执行到主动担当**

在聚烯烃部办公楼前,动态更新

的党员积分排行榜格外醒目,积分直接挂钩安全生产、隐患排查、节能降本等绩效硬指标,成为衡量党员担当作为的可视化标尺。

“攻坚克难的第一线,就是检验党建成效的实战考场。”黄武飞说。党总支划分9个党员责任区,实施“党建+攻坚创效”攻关行动,搭建起党建工作与中心工作同频共振、互促共进的坚实平台。在开发1号聚丙烯装置新产品时,党员攻关团队直面控制难度大、粉料易发黏的挑战,反复研讨优化方案,最终关键指标全面达标。在新装置开工前的关键阶段,党团员突击队奋战257天,最终攻克了工艺不成熟等53项开车难题,实现装置一次开车成功。

如今,党员带动全员攻坚克难已成为常态。所辖9个装置均实现安全生产无事故,1号高压装置创132天最长运行纪录,1号聚丙烯装置挤压机B线创153天最长运行纪录,更成功完成重点新材料研发及应用国家科技重大项目。

党总支还积极创新,搭建多元激励平台。开展“寻找最美职工(党员)、寻找安全卫士、寻找攻关能手,攻克生产瓶颈”活动,以一枚徽章、一张合影、一封家书等方式大力表彰先进;同步搭建劳动竞赛“龙虎榜”,围绕中心工作比学赶超,推动党员从被动执行向主动担当转变,有效带动全

员攻坚热情。

**人才培育:**  
**从单兵作战到团队共赢**

“作为一名党员,应该带头学习,日常多练、多想、多总结,把操作规程变成肌肉记忆,遇到紧急情况才能心里不慌。”内操工苏娟说。今年10月值夜班期间,冰机突发空载,她迅速反应、精准处置,仅用两分钟便恢复运行,这得益于党总支推行的“五化”管理。

为提升员工技能,该党总支聚焦应急处置、遵章守纪、岗位操作三大能力,实施培训网格化、清单化、规范化、可视化、多元化“五化”管理,抓实导师带徒、技能竞赛、严格上岗考试等环节。特别是针对新员工,采用“党员+技师”双教头带学模式,同时实行每周一小考、每月一大考。2021年,党员崔东玲带领由9人组成的团队参加全国聚乙烯工种竞赛,凭借扎实的理论知识和过硬的实操能力,斩获团体第一名及个人“4金3银2铜”的优异成绩。

近两年来,该部人才培养成效显著。18名党员考取高级技能证书,班组应急处置效率提升30%,多人获茂名石化“最强操作”安全应急技能班组职工比赛第一名、班组技能竞赛团体第一名等荣誉。

浙江石油通过探索基层减负新路径,提升基层员工获得感和满意度,进一步激发了团队活力和企业内生动力

## 减负不减责 松绑不松劲

本报记者 舒志国

“原先加油枪每月自校一次,如今可通过大数据分析,判断设备的准确性和稳定性,校机时间大幅减少,我们也能更专注于客户服务。”近日,在浙江衢州石油的一次座谈会上,翁梅加能站站长张云丰感慨道。

今年以来,浙江石油各级党组织进一步将转作风、减负担作为重要抓手,推动各项工作提质增效,公司上下逐步形成了务实高效、干事创业的良好氛围,基层员工也切实感受到了“减负不减责、松绑不松劲”带来的变化。

### 精简会议转作风, 现场办公解实愁

浙江石油持续推动会议“瘦身”,整合会议主题、压缩开会时间、减少材料报送,切实为基层干部腾出更多时间抓落实。衢州石油将几项重点工作整合进一场会议,明确任务清单;金华石油多将会议安排在下午四点以后,最大限度保障基层白天作业时间,并在检查工作中统筹物资配送,减少基层往返频次。更重要的是,会议更加注重解决实际问题。丽水石油在项目协调会上现场协调加油站设备采购周期问题,明确解决方案,真正实现开一次会,解决一批问题。“以前开会前需要准备大量材料,现在多采用条目式汇报、多会合一的方式,效率提高了不少。”温州石油基建发展部经理杨文斌说。

### 多措并举减负担, 精准赋能强基础

“今年下半年,市公司引入临期商品检查软件,员工通过扫描商品条码,替代了以往人工逐件核对的

方式,减少了基层工作量。”丽水石油本级片区七伯秧加能站站长陈子伟介绍道。

浙江石油持续聚焦基层痛点,精准“瘦身”考核与培训,减负不减责。温州石油积极创新检维修机制,推行加能站维修常用配件“先行代领、统一报销”模式,切实减轻基层报销负担,还推行送课到站,让优秀站长、大师傅下沉一线,手把手教话术、面对面谈经验。金华石油试点加油机自助升级,加装自助圈存和自助开票功能,减少员工操作环节;同时,开展“爱跑98”销售小班培训,总结提炼销售能手的经验,累计参训人数132人次,推动销量从全省倒数跃升至前列。衢州石油制定车窗擦拭、燃油宝销售“明白纸”,手把手指导基层操作,为员工提供清晰易懂的操作指引,推动服务标准化、技能专业化。

### 用心服务办实事, 关爱员工激活力

“工衣脏了可以直接送洗衣房,每月15号前工资准时到账,心里真的很踏实。”温州石油永嘉城北加能站经理邱雅说。浙江石油各级党组织聚焦基层“急难愁盼”,秉持“服务服务者”的理念,把实事办到员工心坎上。丽水石油推行“首问负责制”,机关对基层诉求有问必答,还在节假日安排人员下站帮扶,缓解高峰期压力;金华石油开城城南加能站创新用工模式,让富余员工承包食堂工作,既减少开支,又增加员工收入,人均月薪增加700元。

通过这些实实在在的举措,浙江石油在转作风、减负担、办实事方面取得了阶段性成效,不仅提升了基层员工的获得感和满意度,而且进一步激发了团队活力和企业内生动力。



“治水先锋队”攻坚破瓶颈 清水外送显成效

针对循环水排污项目运行中存在的瓶颈问题,安庆石化水务部热工区域党支部成立“治水先锋队”,积极探索实施“书记亲自领题”、“党员+骨干”联合攻关、“党员联系班组”等攻关模式。他们紧盯超滤制水量等关键参数,着力提升化学清洗效果、延长清洗周期。目前,月外送清水量超过14.4万吨,有效提升了环保效能。图为12月8日,“治水先锋队”成员在循环水排污现场进行攻关。

## 红色力量赋能“雷霆行动”

楼小梅 陈辉

“抽油机的电机接地线脱落,已重新安装好新的接地线。”“收到”……

12月8日清晨,当第一缕阳光洒向小清河畔时,江汉油田清河采油厂第二党支部的石化通工作群已热闹起来。

8月份以来,清河采油厂充分发挥党员先锋模范作用,组织开展“雷霆行动”党员一线行”活动,鼓励党员争当安全员,以红色力量助力“雷霆行动”顺利开展。

第一党支部强化“谁在岗、谁负责,谁操作、谁担责”的闭环管理,杜

绝“违章指挥、违章作业”漏洞,发动全员盯“三违”。12月7日,在14-5-斜2井场上,党员鲁军发现抽油机的电机接地线脱落,立即组织人员进行重新安装,仅用半小时便消除了这一隐患。此外,该党支部还开展“三违”行为随手拍”活动,鼓励党员发现身边存在违章操作、防护缺失等问题时,用手机拍照并上传至石化通工作群,激发全员参与安全监督的积极性,推动安全监管从“少数人管”向“全员盯”转变。

第四党支部把“雷霆行动”与反“三违”工作融入日常生产。他们聚焦设备操作、管线巡检、变频柜操作等高风险环节,创新推出“三步排查法”,即

班前会集中梳理当日风险点,让员工带着警惕上岗;作业中安全员动态巡查,及时纠正不规范动作;班后会复盘当日违规苗头,确保“小问题不过夜”,使排查隐患、保障安全生产成为员工的行动自觉。

“我的建议被采纳了,还得到了奖励,觉得特别有成就感。”提出优秀诊断建议的党员方华兴奋地说道。“雷霆行动”中,该厂创新激励机制,将收集的隐患问题仔细梳理,与专业人员结合,以党员安全诊断活动为抓手,评选优秀诊断建议并给予奖励。这一举措充分调动了党员参与安全管理的积极性。截至目前,该厂各岗位共排查发现问题8类245项,均已整改完成。



近日,南化公司苯化工部党委组织专业室党支部与氯碱作业区党支部党员集中清理硝基氯苯废水塔填料,3天共回收金属填料6立方米,节约外委费用近6万元。图为12月9日,党员带头在现场清理填料。 裴昱 摄

## 思想工作也要“望闻问切”

顾家瑞

深入了解员工思想动态,把握其内心关切,实施“一人一策”个性化疏导与帮扶,是凝聚团队力量、推动组织发展的关键。这既是管理精细化的体现,更是激发活力、稳定队伍的内在要求。要实现这一目标,需摒弃经验主义,要以科学方法沉下去、细心听、务实做,触及思想根源,化解潜在矛盾。

“望”表知里,察言观色找准思想端倪。观察是了解思想动态的基础。管理者需深入一线,通过日常工作、会议表现及非正式交流,留意员工精神状态、情绪变化与行为习惯。例如,积极者突然沉默、高效者屡屡出错,往往是思想波动的信号。需透过现象初步判断问题,为后续沟通锁定方向。要建立常态化观察机制,将察言观色作为管理基本功,避免问题积压。

“闻”声寻源,畅通渠道倾听真实心声。掌握表象后,需深入倾听。管理者应营造开放、安全的沟通氛围,通过谈心谈话、座谈会、午餐会、匿名平台等渠道,鼓励员工说真话、道实情。倾听时需保持耐心,理解诉求背后的深层原因,获取真实的一手资料。

“问”清症结,精准查找问题根源。在观察与倾听基础上,需通过针对性提问厘清问题核心。避免审问与说教,多用开放式问题,如“你怎么看”“是否需要支持”,引导员工自我梳理,明确问题性质与期望。这一过程是精准“把脉”的关键,可为制定针对性措施奠定基础。

“切”中要害,一人一策推动问题化解。摸清思想脉后,需落实个性化解决方案。针对技能不足、人际困扰、职业迷茫、生活困难等不同情况,提供培训、协调、规划辅导或政策内关怀。方案需明确责任、时限与预期效果,并通过跟踪反馈机制形成“发现—解决—优化”闭环,确保问题真正解决,员工轻装上阵。

员工思想工作是一项用心、用情、用智的系统工程。以“望、闻、问、切”实现由表及里的认知,以“一人一策”实现精准发力,才能帮助员工排忧解难,凝聚“心往一处想、劲往一处使”的合力,为企业发展注入持久活力。

## 石化语丝

## 党员攻坚聚力 筑牢电力保障防线

张聪聪

“临近年关,党员要充分发挥先锋作用,在电力巡视、电泵完井等作业中,主动亮身份、扛责任……”12月8日,胜利油田海洋采油厂海上电力(电泵)服务中心主题党日上,该中心党支部书记赵兴针对近期生产任务对党员们提出要求。

作为胜利海上油区专业化电力服务保障单位,该中心党支部以年底攻坚上产行动为抓手,聚焦电力安全供应核心目标,推出系列务实举措。他们建立“党员责任区+重点施工项目”双驱机制,将海上平台电力巡视、电泵完井作业、海缆维修等近10项重点任务分解至3个基层班站党员责任区,明确任务节点与质量标准,结合“支委+团队”建设,实行支委牵头挂牌督办。

该中心党支部组建了两支党员攻坚队,党员骨干带头24小时轮班值守。针对海上复杂作业环境,攻坚队开展“地毯式”电力隐患排查。同时,推行“党员带骨干、骨干带群众”结对帮扶模式,挑选12名技术过硬的党员与青年员工结成对子,通过现场实操教学、故障案例分析等方式,快速提升团队整体保障能力。

## 深化警示教育 夯实思想堤坝

向娅 周依

“真实案例剖析直击要害,这次专题教育让我深受警醒!”12月8日,湖南岳阳石油驾驶醉驾专题警示教育暨全员警示教育大会结束后,党员方徐和同事交流学习感悟。本次大会邀请了岳阳市公安局交通管理支队干警进行现场授课。

今年以来,该公司以“分层次、全覆盖、强震慑”为目标,构建起系统化、立体化警示教育体系,组织全员签订廉洁自律等承诺书2200余份,针对直分销客户经理、“三商”等重点群体开展专题警示教育12场,发送纪律提醒短信1万余条,市县两级公司分层分类开展廉洁谈话900余人次,参观警示教育基地两次。

从“请进来”的精准授课到“走出去”的沉浸式教育,岳阳石油不断强化警示教育作用,让警钟长鸣,筑牢思想堤坝。

### 党旗在基层一线 高高飘扬