中国石化基层党组织“百千示范提升行动”首批基层党委示范点成果展示

编者按：2024年4月，集团公司党组在全系统启动基层党组织“百千示范提升行动”，计划用5年时间，在集团层面打造约100个直属单位所属基层党委示范点和约1000个基层党支部示范点，以示范引领推动基层党组织全面进步、全面过硬。2025年5月，首批命名了10个基层党委示范点和100个基层党支部示范点。

10个基层党委示范点按照“政治领导力强、思想引领力强、组织保障力强、发展推动力强、风险防控力强”的五强标准，立足各自实际，积极探索实践，在引领保障生产经营、科技创新、市场开拓等方面取得了显著成果，有效增强了党组织政治功能和组织功能，为集团公司基层党建工作树立了鲜活标杆、提供了有益范例。

本版今日对10家基层党委示范点典型经验进行介绍，并配发专家组点评，供学习参考，旨在推动更多基层党组织成为标杆示范，形成以点带面、整体提升的良好局面，为建设世界一流企业筑牢组织根基。

科研思维抓党建 激活科技兴油澎湃动能

□胜利油田勘探开发研究院党委

胜利油田勘探开发研究院党委牢记习近平总书记“端牢能源饭碗”殷切嘱托，创新构建可量化、可评估的党建指标体系，推动党建工作实现定性与定量相结合、自身建设与中心工作相融合的“两个跃升”，以高质量党建激活科技兴油澎湃动能。

围绕打造破难题、促转化的战斗堡垒抓党建，引领活力进发的创新生态。将“支委会议事决策参与率”作为核心指标，制定55项研究决定和参与决策清单，打造“党支部工作室”，推行“项目+团队+党员责任区”模式，将政治引领融入科研攻关全过程；将“融入中心组织生活占比率”作为关键指标，坚持“中心组领学+一线问需”融合学、“命题研讨+案例复盘”精准破、“野外微党课”实践做，让组织生活成为推动工作的“金钥匙”；以“现场堵点问题破解率”为关键目标，院厂联合搭建“共研共享”平台，协同攻关加快科研成果转化落地，以党建“软实力”激活科研生产“硬动能”。

围绕打造懂科研、能攻关的骨干队伍抓党建，保障核心技术突破的源头活水。将“党支部书记‘双懂’占比率”作为硬性指标，实施“之字形”复合培养，抓实支部书记赋能提升，选派高层次专家到基层挂点指导，全面配强“头雁方阵”；将“支委履职优秀率”作为关键指标，推行支委与班子一体化分工，细化落实党建责任，破解书记“唱独角戏”难题；将“党员领衔攻坚团队占比率”作为引领指标，搭建党员“揭榜挂帅”平台，重大项目团队负责人100%由党员担任，形成“党员带头干、群众跟着上”的生动局面，近3年获省部级科技奖10项、发明专利授权152件。

围绕打造重实绩、促担当的评价机制抓党建，促进党建科研双融互促良性循环。以“党建考核业务权重占比率”为核心牵引，健全“党建质量+经营成效+管理成效”考核机制，聚焦勘探开发设置KPI（关键绩效指标），引导支部重心向科研攻关聚焦、资源向生产难题倾斜。细化用好“党员民主测评满意率”评价指标，围绕党员“四好”标准，建立动态积分档案，构建“目标、技术、业绩”评价体系，激发党员先锋力量；将“会议数量同比下降率”作为作风指标，严格会议审批备案，严控会议数量和时长，以务实作风保障科研效能提升。

点评

国有企业党的基层组织要围绕企业生产经营开展工作。胜利油田勘探开发研究院党委聚焦科研成关支撑保障能源安全补充建，借鉴科研管理的时限清单、定量考核等思路方法，将支委会议事决策、现场堵点问题破解、党建考核业务权重等党建重点工作指标具象化、可量化、可评估，让党建工作抓手更具体、成效更显性、评价更客观。实践证明，党建工作促支独与定量有机结合、自身建设与中心工作深度融合，可以实现党建强、科研强的“双强目标”。

“五联五共” 党建共建保障气田高效开发

□中原油田普光分公司党委

中原油田普光气田是川气东送主气源地，肩负保障国家能源安全的重要使命。面对参建单位多、协调难度大等挑战，普光分公司党委创新构建“五联五共”党建共建模式，整合34家单位4000余名建设者的力量，凝聚起“一盘棋、一家人、一条心、一股劲”的强大合力，有力保障了气田安全高效开发。气田投产以来，累计生产天然气超1300亿立方米、硫黄超2600万吨，惠及数千家企业、2亿多居民。

“思想联动”促信念共融。强化理论指引，推行“政治学习日”，编制差异化学习清单，开设“理论微课堂”，采取线上线下相结合的方式，实现学习全覆盖。大力传承石油精神、弘扬石化传统，凝练“为祖国争光、为石化争气”的普光特色文化，打造红色教育基地与“劳模工匠路”，持续激发员工干事创业的精神活力。创办“工区电视”栏目，每周更新2期，利用食堂电视精准推送，打通员工思想教育的“最后一公里”。

“组织联建”筑队伍共管。构建“党委统筹、支部联动、班组融合”三级责任体系，成立党建共建领导小组，健全季度例会与“挂图作战”机制。以生产需求为导向，组建“采气操作+设备维保”等联合班组，打造基层最小融合单元。将党建共建成效纳入考核体系，设置多维度评价指标，实施分类管理，强化结果应用，推动党建与业务同部署、同落实。

“业务联兴”促效益共享。聚焦党建引领与生产经营深度融合，围绕设备检修等重点工程，成立临时党组织，设立党员责任区，组建党员突击队，让党旗始终在一线高高飘扬。深化“党建+检修”等模式，联合完成项目210余个，通过开展劳动竞赛，钻井周期大幅缩短，固井质量合格率提升至99.8%。建立创新工作室联盟，累计完成创新成果800余项，获国家专利授权330余项，多项核心成果实现转化应用。

“责任联担”促安全共抓。树牢党建引领安全理念，构建四级安全责任体系，推动党建工作与安全生产深度融合。开展党员身边无违章活动，设立党员安全责任区，签订安全责任书。推行半军事化管理，落实“十个严禁”制度。创新实施以“减、健、检、监、救”为核心的员工健康管理机制，配套完善9条保障措施。编制高含硫专业教材，优化“现场实操+VR模拟”培训模式，提升全员安全实战能力。

“服务联办”促民生共惠。扎实办好民生实事，完成6个生活点员工宿舍改造，设置活动场所，实现员工同吃、同住、同活动。健全员工诉求闭环管理机制，制定三级实事清单，推动24个“我为群众办实事”项目落地见效。

点评

创新是实践的灯塔，实践是创新的土壤。“五联五共”党建共建模式，是破解大型工程协同管理难题的一把“钥匙”。中原油田普光分公司党委探索出一条以系统化党建整合多元主体、赋能超级工程的新路径，实现了从思想引领到行动落地、从组织推动到个人践行、从生产运营到生活服务的全方位覆盖，有效打破了传统甲乙方管理壁垒，破解了大型气田在开发运营中面临的协同难题与管理困境，形成了以高质量党建引领高质量发展的“普光样本”，为同类重大项目提供了可复制、可推广的经验。

清单化履责 压实管党治党责任

□江汉油田涪陵页岩气公司党委

江汉油田涪陵页岩气公司党委深入贯彻集团公司基层党组织“百千示范提升行动”部署，推行党建责任清单化履责管理，引导党员干部知责履责担责，在助推气田高质量发展中建功立业。涪陵页岩气田连续4年稳产70亿立方米，获评集团公司先锋采气厂。

“职责清单”明任务，引领党员干部知责于心。制定“461”履责清单，让党内岗位职责一目了然，让党员干部身份一清二楚、让党的建设目标一以贯之。突出引领与示范。具象化建立党委层面4个岗位履责清单，引导班子成员牢固树立“清单即责任”意识，确保统一思想认识。聚焦落实与实践。建立支部层面6个岗位履责清单，将党员示范岗、责任区、攻关行动、一人一事思想政治工作等任务分解到每名支委。强调专业与专注。建立机关党务干部履责清单，将党群岗位人员承担的干部人事、宣传思想文化、纪检监督等业务用清单进行细化量化，使党务工作有据可依、有标可循、有质可评。

“系统考评”保实效，引领党员干部履责于行。构建一套以清单为基准、以问题为导向的评价标准，督导党员干部正视差距、补齐短板、持续提升。自评验证明成效。党员干部每月对照清单复盘履职情况，年终由党群部室验证成效，开创新量化计分，破解党建履职精准评价难题。垂直督导传责任。机关党群部室对基层支委垂直管理，通过履责检查、案例剖晒等促进互学互鉴。结合“厂直管班组”实际设置5个片区党支部，将党员班长纳入支委班子，实行党建与业务“交叉任职”，同步考核。考用结合激动力。将清单与党建考核深度绑定，通过书记述职评议、党员量化评分、支部分类定级，结果与绩效、评先树性挂钩。

“问题共答”促发展，引领党员干部尽责于业。建立“党委命题、委员领题、党员解题”机制，推动党建工作向价值创造跃升。党委“命题”把方向。坚持“党建围着业务转、课题跟着难点走”，研究确定6大类“党建+”重点课题，其中“破岩而出，涪陵页岩气田领航东方页岩革命”于2024年入选中国石化高质量发展十大成果。委员“领题”聚合力。党委书记带头认领“优化厂直管班组”课题，党委委员认领8项公司级风险防控课题，推动不放心作业管控落地。党员“解题”显本色。对重点项目公开张榜，11名党员成功揭榜，党委赋予项目长组建团队、资源协调等自主权，建立“日管理、周汇报、季考核、年验收”管控机制，推动项目超前运行。

点评

落实责任首先要明晰责任。江汉油田涪陵页岩气公司党委聚焦压实党定治党责任，为破解部分党员干部certain内身份、履责意识薄弱、评价不精准等问题，创新构建党员干部“461”履责清单，推行党建责任清单化履责管理模式，党内岗位职责一目了然；建立“党委命题、委员领题、党员解题”机制，党的建设目标清晰明了，把党委提出的课题，通过委员领衔、党员“揭榜挂帅”，高效破题，将党组织的组织力、党员的战斗力融入高质量发展主战场，推动党建工作向价值创造跃升，探索压实党建全链条责任新的路径。

“党建+科技” 耦合锻造“专精特新”企业

□燕山石化高科公司党委

燕山石化高科公司党委面对业务独条多元、人才需求迫切等现实挑战，创新实施“党建+科技”耦合机制，取得组织保障力强、发展推动力强、科技创新成果丰的显著成效。高科公司荣获430余项科技奖励，成功获批国家高新技术企业、北京市“专精特新”中小企业。

支部建在链上，以组织耦合筑牢创新“桥头堡”。组织覆盖与创新创效同步。在产业链与创新链上设立6个党支部14个党小组，实现党组织全链条覆盖。制定党建网格责任清单，实施党建与业务“并网”运行，推动联合攻关，实现关键材料单耗下降，年降本60余万元。委员领题与党员答题协同。设立“揭榜挂帅”“高端A类”项目，党委委员牵头组建“党员攻关团队”，建立“清单管理+挂图作战”机制，成功突破核心技术，开发出性能比肩国际的YJ系列高压电缆绝缘料，实现国产化替代。联建共建与启智赋能结合。与高校、院所及龙头企业共建“联合研究中心”“联合实验室”，开展“高科讲坛”等交流40余场，推动多个项目中试与产业化进程，带动科研立项65个，解决技术堵点难点39个。

资源用在人上，以队伍耦合打造创新“蓄水池”。实施“双培双选”机制。深化“把得干培养成党员、把党员培养成骨干”及“从骨干中选支委、从支委中选干部”机制，通过专家带徒、跨岗锻炼等，锻造复合型人才，实现“班班有党员、班长是党员”，新提任干部中有复合经历者占比近90%。搭建育才实践平台。创建“杜建强创新工作室”并与北汽集团等单位组建创新联盟，落地7项北京市助推项目。设立“王雁玲工作室”，围绕聚烯烃弹性体（POE）等开展研究，制修订32项国际、国家标准。完善激励关怀体系。畅通人才成长通道，科技进步奖、成果转化奖向科研人员倾斜，出台15条减负措施，科研专家由7名增至24名，公司级以上专家由1人增至8人。

文化落在心上，以生态耦合涵养创新“活力源”。传承红色基因。通过广史教育、劳模宣讲，引导科研人员将攻克“卡脖子”技术作为价值追求。前瞻布局高性能膜材料等产业，将相关建议纳入公司规划，高性能膜产品已广泛应用，氢气出厂量连续3年排名中国石化第一。弘扬科学家精神。倡导“十年磨一剑”的专注，实验室全面推行科学行为准则，将科学求真求实态度融入研发、生产、营销全流程。构建“一网一微一平台”宣传矩阵，宣传优秀科技工作者生动事迹。培育容错试错文化。明确“为担当者担当”容错导向，建立“失败经验”分享机制，弱化责任追究，强化规律总结与教训分析，营造“鼓励创新、宽容失败”的氛围。

点评

耦合驱动强引擎，科创跑出加速度。党建与业务融合，绝非简单的“党建+业务”。燕山石化高科公司党委运用工程思维，探索“党建+科技”耦合机制，从组织耦合、队伍耦合、生态耦合三方面入手，实施系列制度和措施，推动党建与科技工作两个系统同轴共转、相互驱动，党建工作为科技创新注入灵魂和动力，科技实践为党建发挥作用提供载体和平台，“党建+科技”耦合机制的实施，实现了“组织保障力强、发展推动力强、科技创新成果丰”目标，为深化党建工作与中心工作融合互促提供了可借鉴的鲜活样本。

“三机制一平台” 赋能人才建设

□金陵石化烷基苯厂党委

金陵石化烷基苯厂作为我国工业直链烷基苯领域的单项冠军企业和洗化行业领军企业，始终秉持“人才支撑力强、创新驱动力强、发展推动力强”的理念，构建起“三机制一平台”人才成长体系，为企业投产以来持续盈利、主要产品国内市场占有率超过30%提供了坚实支撑。

坚守初心，以使命内驱机制赋动能。厂党委以“为洁净，无止境”文化为内核，筑牢几代烷基苯人接续奋斗的精神根基和事业基础。通过“劳模第一课”“离退休领导话初心”等活动，传承石油精神、弘扬石化传统，增强干部员工的央企使命认同。连续28年编发1760期《金观报》，打造厂史“荣光大道”和“科研发展史展览室”，以沉浸式教育凝聚奋斗共识，增强企业价值认同。每年举办“道德讲堂”，选树一线道德模范，出版《创造洁净世界的奋斗者》，用“身边人讲身边事”的方式，持续强化员工身份认同。

注重实干，以绩效激励机制明导向。构建“组织、干部、员工”一体化考核体系，推动目标层层穿透、导向全面树牢。组织层面实施“KGB”（关键绩效、重点任务、关键行为）指标管理，2025年修订136项KPI并分解50项重点任务形成厂部门“一部一册”。干部层面建立“5N”全量化考核（党建、组织、业绩、能力、行为），激发担当作为。员工层面实行“岗位有标准、履职有考评”量化考核，考核结果与薪酬分配和年度绩效评档挂钩，营造“干好干坏不一样”的绩效氛围。

精准施策，以分类培训机制强本领。聚焦干部、专工、技能三类人员，开展差异化、精准化培训。累计“关键少数”1000人次，成功下岗年度提升目标，持续举办“周末加油站”、专家讲堂等活动，增强综合管理能力。聚焦专业纵深，开展专工能力提升、装置管理和技术人员大学习，2025年完成155项专业能力提升目标任务，锻造行家里手。突出实战练兵，强化实操培训过程管理，举办“最强班组”等系列竞赛，建设机电仪实操培训室，着力培养操作精英。

铺路搭桥，以干事创业平台促成长。坚持实践育人，搭建多元成长平台。实施“支委+骨干”党建区长责任制，赋予党建区长思想引领与生产管理的双重职责，通过“三联五抓”机制强化网格化管理，培育复合型管理人才。设立“揭榜挂帅”科研项目组，组建催化剂、表面活性剂两大核心团队和5个专业实验室，2022年以来承接集团公司级科研项目24个，申请发明专利35项，推动科技领军人才脱颖而出。深化职工专项工作室创建，建立“技术攻关+人才培养”模式，“朱长荣工作室”聚焦装置调优攻关，“查师傅工作室”聚焦精密分析仪器自主维修，培育拔尖技能人才。

点评

党建铸魂，人才固本，实干为基。金陵石化烷基苯厂党委锚定绿色高端发展方向，以稳健实践、亮眼业绩，书写了传统制造企业历久弥新的发展答卷。从打破技术垄断到稳居市场龙头，从持续盈利到逆势增长，这深刻表明：人才是企业永续经营的“第一资源”，党建赋能人才建设是基业长青的“核心密码”。通过构建“三机制一平台”人才成长生态，有效破解老企业人才活力不足的难题，走出一条“党建引领人才成长、人才支撑持续盈利”的高质量发展之路。其系统化、可复制的实践经验，为同类企业依托人才支撑实现长期盈利、巩固行业领军地位作出鲜活示范力的示范。

党建引领赋能组织变革 打造生产创新型作业部

□天津石化烯烃部党委

天津石化烯烃部党委以高质量党建引领企业转型，锚定生产创新型作业部目标，将党建优势转化为创新发展动能，聚焦聚烯烃工艺改进、产品升级与市场开发，实现科技创新与经营创效双跨越，有力彰显了“党建引领强、创新驱动强、经营创效强”的示范成效。

党建引领、凝聚共识，筑牢创新转型根基。作为“前厂后院”科研转化关键环节，烯烃部党委精准把握发展定位。以习近平总书记关于科技创新的重要论述为“第一议题”，通过线上平台与内部媒介强化学习，实现科技创新与经营创效同步。优化考核体系，将创新指标权重提升至22%，评选市场开拓等标兵，激发创新热情。加大研发投入，统筹产销研力量，走访83家客户，新增11家准入客户，签订10份长期合同。健全党委联系专家机制，高标准建设吴文清劳模创新工作室，孵化多项填补国内空白的创新成果，构建合力创新生态。

点评

党建铸魂强根基，转型赋能开新局。天津石化烯烃部党委以高质量党建引领组织变革，探索形成了“党建领航定方向、创新驱动破难题、开拓人才支撑后劲、转型提质促发展”的实践路径。通过深耕“前厂后院”模式、深化产研协同、优化组织设置，推动党建工作与转型发展深度融合，使党员先锋成为攻坚常干、支部堡垒挺在创新前沿，成功推动从单一生产型向生产创新型的战略跨越，彰显了党建赋能组织变革的实践力量。

“四敢”引领争先锋 “三维”对标创标杆

□江苏石油苏州石油分公司党委

江苏石油苏州石油党委将“百千示范提升行动”与对标创标深度融合，激励公司上下全面对标对表习近平总书记赋调的敢为、敢闯、敢干、敢首创重要指示精神，深化“吴韵先锋，标杆苏州”党建品牌，构建“抓短板强项、抓纵横对标、抓全面一流”三维对标创标体系，将党建优势转化为发展动能，连续7年位列销售企业地市公司综合竞争力第一，近3年利润贡献率稳步提升。

锻造“敢于作为”机制，刀刃向内补短板。面对能源市场深刻变革，公司党委以自我革命精神对标一流，深入查补短板。建立对标“三个清单”，责任清单明确8个专业组对标任务，评价清单锁定指标全省保三争一目标，措施清单制定10个领域35项举措。党委引领支部确定个性目标，常熟石油党支部攻坚区域网格拓展，实现量质双升；油库党支部对标全国一流，建成全省首座五星级规范化油库，荣获“全国绿化模范单位”称号。

发扬“敢闯敢干”精神，纵横对标争先进。公司党委以全极次对标运标为抓手，纵向与历史同期最佳比，横向与先进单位比，激发了全员强烈的排名意识，争先意识和绩效意识，激励全员敢闯敢干、扛旗争先。面对激烈的存量市场竞争，公司党委坚持“党建搭台、业务唱戏”，党委主要领导带队与区域内同行企业党组织建立常态化协商渠道，共同稳定市场秩序，维护创新型的战略路越，彰显了党建赋能组织变革的实践力量。

点评

政治统领，思想引领是做好国企党建的重要原则和方法。苏州石油党委全面对标对表习近平总书记关于“四敢”的重要指示精神，面对发展瓶点痛点，构建“标纵横强项、抓纵横对标、抓全面一流”三维对标创标体系，直面自身短板主动向一流对标，激发了全员强烈的排名意识，争先意识和绩效意识，在危机中育先机、于变局中开新局，用“硬措施”保障“硬目标”，创出新标杆，彰显了越是困难越向前的硬核担当。

以党员网格化管理 建设一流综合能源服务商

□广东石油广州石油分公司党委

广东石油广州石油党委创新实施党员网格化线队管理，以全面提升组织力带动增强发展推动力，发动广大党员把加能站扩销增量、攻坚创效作为发挥先锋模范作用的主战场，聚力打造一流综合能源服务商，连续16年油气总销量200万吨以上，荣获中央企业先进集体等称号。

握指成拳建机制，网格功能延伸到所有站点。构建覆盖全面、权责明晰、运转高效的战队管理体系，推动党建与经营管理同频共振。科学划分网格。按照地域相邻、利于协作原则，将222座加能站划分为32支战队，每队包含5至8座站，确保公司决策快速落地。建立帮扶机制。以问题为导向靶向施策，建立帮思想、帮技能、帮管理、帮营销、帮困难“五帮”机制，推动资源与服务直抵基层。建立竞赛机制。开展“比经营、比管理、比服务”“战队竞赛、站点竞赛、员工竞赛”的“三比三赛”活动，营造比学赶帮超氛围。建立保障机制，将竞赛结果与绩效、薪酬直接挂钩，激发队伍活力。

以强带弱促协同，激发团队潜能。坚持以强带弱，以点带面，整体跃升的工作导向，让头雁领航，群雁齐飞成为基层治理的鲜明特征。深化“强带弱”实践机制。选聘8名金牌站长、9名大师傅站长、9名技师成员，大站带小站，强站带弱站，先进带后进。做实“师带徒”平台。组建规范化管理、安全设备、数质量管控、营销服务4支专家示范团队，选拔党员专家骨干，为解决基层难题提供专业支持。营造“互帮互鉴”氛围。每周至少一次联合巡检，每月至少一次到站帮扶，每季度至少一次经验互鉴会，实现从局部突破到整体跃升。

融入实践来实效，“战队+”模式精准助推转型发展。“战队+拓市创效”。党员带头攻坚客户、拓展市场，市场占有率增至43%，同比提升3%，2025年三季度直分销创近10年销售新高，易享节店庆日营业额位居销售企业第二。“战队+强化三基”。把党员责任与基础管理深度融合，设立党员责任站、党员责任区，党员专责维护油罐区、加油机等关键设施。“战队+隐患排查”。结合“雷霆行动”，公司党委组织建立党员风险防控和隐患排查小组，强化基层应急能力。近年来，广州石油多次承接省市应急演练，被评为广州市安全生产年度突出单位，“战队+技术攻关”。鼓励党员在技术革新中挑大梁，聚焦新能源发展，数质量管理、降本增效等重点任务，攻关27项技师工作站课题。

点评

党员网格化线队管理是一种有效的工作方法。广州石油党委结合单位党员数量偏少、创效压力大、站点分布广的特点，创新党员作用发挥载体，实施党员网格化线队管理，打破党员属地关系，以网格化破解党员站点覆盖率不高的难题。网格队长均由党员站长担任，公司决策通过强带弱、师带徒等模式协同推进，快速传导，高效落地。

端牢能源饭碗 锻造新时代胜利钻井铁军

□胜利石油工程黄河钻井总公司党委

胜利石油工程黄河钻井总公司党委牢记习近平总书记“端牢能源饭碗”的嘱托，将其转化为强党建、铸“四铁”、立新功的实际行动，有力支撑保障油气勘探开发，创下专业化改革以来最好业绩，连续在石油工程公司对标评比中位居钻井专业第一。

以铁一般的忠诚铸魂，筑实端牢能源饭碗的政治根基，易享节店庆日营业额位居销售企业第二。“战队+强化三基”。把党员责任与基础管理深度融合，设立党员责任站、党员责任区，党员专责维护油罐区、加油机等关键设施。“战队+隐患排查”。结合“雷霆行动”，公司党委组织建立党员风险防控和隐患排查小组，强化基层应急能力。近年来，广州石油多次承接省市应急演练，被评为广州市安全生产年度突出单位，“战队+技术攻关”。鼓励党员在技术革新中挑大梁，聚焦新能源发展，数质量管理、降本增效等重点任务，攻关27项技师工作站课题。

点评

党员网格化线队管理是一种有效的工作方法。广州石油党委结合单位党员数量偏少、创效压力大、站点分布广的特点，创新党员作用发挥载体，实施党员网格化线队管理，打破党员属地关系，以网格化破解党员站点覆盖率不高的难题。网格队长均由党员站长担任，公司决策通过强带弱、师带徒等模式协同推进，快速传导，高效落地。

党建“六保”责任制 铸就工程建设金字招牌

□四建公司第一工程公司党委

四建公司第一工程公司党委立足企业实际，将党建工作深度嵌入项目全周期，创新实施党建“六保”责任制，以高质量党建引领保障天津南港乙烯工程等精品工程建设，铸就金字招牌。

聚焦重大风险保安全。建立“企业主导、家庭参与、全员共治”安全文化体系。党员干部带头落实一线工作法，推行党员责任区安全管理制度，全体党员主动“亮身份、亮职责、亮承诺”，推动党建与安全生产深度融合。

聚焦客户体验保质量。针对甲方质量标准要求高、施工规范差异化的实际，坚持质量为王，构建全流程质量管控体系。实施领导班子质量承包制，创新“三检联动”模式，建立质量重大风险清单，做到关键岗位有党员领着、关键工序有党员盯着、关键环节有党员把着，确保质量风险可控。天津南港乙烯项目荣获32个“样板工程”称号，境外工程以过硬品质赢得业主赞誉。

聚焦施工效率保进度。实行“工期即命令、交付即承诺”理念，实施“党委牵头、支部落实、党员攻坚”三级联动，推行目标网格化管理，全程掌控进度。开展“五比一创”劳动竞赛，党员突击队、青年突击队攀突高点。5年来，38个重点项目全部按期优质交付，为业主交上满意答卷。

聚焦技术升级保赛道。构建“党委统筹、支部搭台、党员授课、骨干传技、全员参与”育才体系，实施双导师制，组织工地课堂，5年培训人数超3000人次，获得技术成果16项、工法12项、专利6件。大力推进机械代人，数据代人，自动焊接技术效率提升40%；5G+AI+AR智能平台为高危作业装上“智慧之眼”，工程建设科技“含金量”显著增强。

聚焦价值创造保效益。实施“立足国内、放眼国际”战略，形成项目履约树品牌、品牌效应拓市场良性循环。依托天津南港乙烯等集团公司重点项目，成功开拓出新市场；响应“一带一路”倡议，稳步拓展境外市场。

聚焦队伍管理保稳定。针对队伍流动性强、异地施工现苦等挑战，坚持严管与厚爱结合，打造有温度的“家文化”。项目党支部建设党员之家、职工之家、幸福食堂等，为包括承包商在内的干部职工提供全方位关怀。推行“八小时内外网格化”管理，常态化开展风险提示、教育监督，确保队伍稳定、合力攻坚。

点评

幸住丰景于，深耕责任田。四建公司第一工程公司党委创新实施“六保”责任制，从六个维度将党建工作深度嵌入项目建设全生命周期，较好解决了安全、质量、效率等多重管理难题。“六保”责任制的落地，引领保障了企业实现“品牌塑造、市场拓展、效益护增”良性循环，为工程建设企业在复杂市场环境下保持稳健发展提供了可借鉴实践范式。

更多相关内容，请访问中国石化党建信息化平台《中国石化基层党组织“百千示范提升行动”》专栏。