

石油工程建设公司加快从“走出去”到“融进去”、从“硬连接”到“软联通”转型,在海外项目中结合当地实际,创新应用新时代“枫桥经验”,持续谱写合作共赢新篇章

跨越山海的“枫桥密码”

付强 苏豪鑫 孟繁东 杨森

2025年12月23日,石油工程建设公司沙特MGS项目外籍员工穆罕默德通过多语种诉求平台提出建议,次日便在食堂看到新增的清真椰枣与蜂蜜蛋糕。他用生硬的中文称赞:“中国石化,非常感谢!”这个快速响应员工诉求的平台,是该公司在海外项目管理中创新运用新时代“枫桥经验”、推动治理理念本地化实践的生动缩影。

从乌干达尼罗河畔,到沙特大漠深处,再到肯尼亚草原的施工一线,近年来,乘着“一带一路”的东风,石油工程建设公司海外项目不断增多。石油工程建设公司创新运用新时代“枫桥经验”,推动治理理念本地化实践的生动缩影。

“一核双网”+“三级调解”协同发力

2025年10月,在肯尼亚基安布郡乡村道路施工期间,由于当地道路狭窄,机械占道易影响居民通行,石油工程建设公司项目部在接到村民卡利姆反映出行困难后,迅速启动一级调解流程。

由中方员工和外籍雇员组成的中外调解团队立即赶赴现场,在安抚村民情绪的同时,协调项目方暂停作业、抢修便道,并主动组织力量修缮雨季坍塌的村民院墙。卡利姆竖起大拇指称赞道:“你们不仅帮我们修路,还帮助我们解决生活难题,中国人是真正的朋友。”

面对海外项目因文化差异与多元诉求叠加带来的管理协调难题,石油工程建设公司以项目为稳定治理核心,构建排查网和预警网组成的“一核双网”协调架构,并结合实际完善形成一级在项目部、二级在管理部、三级联动外部的“三级调解+外部联动”机制。日常小矛盾由中外调解团队即时处理,实现1天内响应、3天内反馈;薪酬争议等复杂问题由人力资源、法务和当地员工代表组成专项小组共同调解,化解率达100%;对于社区纠纷等,联合当地劳工局、社区委员会等机构协同调解,借助本地力量解决难题,为安全平稳施工创造稳定和谐环境。

网格化治理化解分歧于萌芽

“现在我可以安心去做礼拜了,谢谢理解,我的团队。”2025年3月,乌干达Tilenga油田CPF项目外籍员工阿卜杜勒在调解会后特意向中方班组长表达感谢。

因周五的施工安排与当地穆斯林员工的礼拜时间发生冲突,中方员工与当地调解员努力协调,拟定一份既不影响工程进度又充分照顾宗教信仰的弹性工作方案,成功将这场分歧化解在萌芽状态。

近年来,面对来自8个国家的6000余名员工构成的多元文化团队所带来的文化差异与潜在冲突,石油工程建设公司始终坚持以“尊重与融合”为先导,在乌干达项目将“羚羊责任区”作为网格单元。以管理干部和骨干员工为网格长和信息员,以教职人员、社区长者



肯尼亚村民卡利姆(左四)向胜利建工公司项目部成员表达感谢。邱怀超摄

林员工的礼拜时间发生冲突,中方员工与当地调解员努力协调,拟定一份既不影响工程进度又充分照顾宗教信仰的弹性工作方案,成功将这场分歧化解在萌芽状态。

近年来,面对来自8个国家的6000余名员工构成的多元文化团队所带来的文化差异与潜在冲突,石油工程建设公司始终坚持以“尊重与融合”为先导,在乌干达项目将“羚羊责任区”作为网格单元。以管理干部和骨干员工为网格长和信息员,以教职人员、社区长者

为特邀调解员,与熟悉当地文化的中方员工共同组成调解团队,形成“网格员快速响应、调解专业介入、双方平等协商”的跨文化调解工作法。工作法实施以来,已成功化解各类跨文化矛盾数十起,成为保障项目平稳运行的“稳定器”和“减压阀”。截至目前,CPF项目执行进度达27.74%,为首次投油顺利完成奠定了坚实基础。

外来管理者变成员工贴心人

“不仅拿到欠薪,工作也保住了,

中国石化让我们很安心。”2025年9月初,在石油工程建设公司MGS项目部,外籍员工阿里收到被拖欠的薪资后激动地说道。

2025年7月,因所属劳务公司拖欠工资,阿里焦急地通过项目部诉求平台提交了留言。项目部迅速成立专项处置小组,专人对接、全程监督,经过一个多月的持续协调,不仅帮助包括阿里在内的16名员工追回欠薪,还因原劳务公司资信问题依法终止合作,稳妥完成全体人员劳动关系的平稳转移,有效保障了施工队伍稳定和后续工作顺利开展。

为解决员工诉求,石油工程建设公司MGS项目部打造“线上+线下”立体化平台:线上开发支持阿拉伯语、乌尔都语等多语种的诉求平台,通过工作群实现诉求“随时提、有人接、快速办”,24小时接收、48小时回应;线下设立调解室,常态化解决员工投诉、复杂合同纠纷等问题。从直面欠薪纠纷、稳妥化解矛盾,到切实保障员工薪酬权益,石油工程建设公司始终将员工利益放在首位,以实际行动赢得中外员工的信任,不仅彰显了负责任的管理形象,也有效提升了中国石化品牌在海外的可信度与美誉度。

石化“枫”景

“不仅拿到欠薪,工作也保住了,

党员攻坚助力尾气处理液销量破千桶

唐海燕

“只要摸清客户需求,做足准备,我们就能一步步实现增收!”2025年12月26日,重庆涪陵石油炼化片区赶水停车区综合加能站双十二促销复盘会上,该片区党支部书记、站经理唐桂芝的总结掷地有声。就在前几天,该站柴油尾气处理液销量突破1000桶,刷新站内销售纪录。

“作为西南地区首座高速公路油气电服综合能源站,炼化片区党支部将此次双十二营销攻坚列为检验党员先锋作用的“练兵场”。唐桂芝牵头成立党员营销攻关小组,带领党员

骨干提前谋划、靠前行动:一方面组织党员带头走访柴油客户,留存联系方式,搭建高效对接渠道;另一方面预判消费高峰,党员带头落实备货任务,提前备足1600桶柴油尾气处理液,确保供应充足。双十二促销活动期间,党员营销攻关小组通过精准推送优惠信息、现场贴心讲解等服务,吸引过往物流车辆及周边客户集中采购,带动销量大幅提升。

此次经营突破,是党建引领下团队协同作战的一次生动实践,也是油非互促模式在贴近客户需求、稳固客户关系方面的一次积极探索,为后续优化服务积累了宝贵经验。

“首问负责制”为基层办实事解难题

练金燕

“以前向上级咨询政策、反映问题,经常不知道找哪个部门,有时候问了一圈还得不到明确答复。现在不一样了,不管找到谁,都会负责到底,直到问题解决!”近日,浙江丽水石油炼化片区安全数质量管理负责人杨宇在向机关部门咨询培训政策后满意地说道。这一转变,源于丽水石油炼化党委大力推行的“首问负责制”——机关面对基层诉求必须做到“有问必答、有诉必应、有难必帮”。

今年以来,丽水石油在基层党建中,机关与基层之间仍存在沟通不畅、响应迟缓、责任不清等问题。一些基层员工反映:“小事找不到人,大事无人牵头。”机关部门有关负责人也坦言,因职责交叉或信息不对称,基层诉求有时难以及时对接到具体责任人。针对这一“中梗阻”现象,公司党委以党建为引领,推行“首问负责制”,将其作为转变机关作风、提升服

务效能的重要抓手。该制度明确规定,基层员工无论通过何种渠道,向机关哪位人员反映问题或咨询事项,首问责任人必须负责受理、跟踪、协调并反馈,杜绝推诿扯皮,要做到“一事一管、一管到底”。为确保制度落地,公司配套建立“诉求登记—分类流转—限时办结—跟踪回访”全流程闭环机制,并将“首问负责制”落实情况纳入党建考核和党员民主评议重要内容,倒逼机关人员转变工作作风、增强服务意识。

“现在接到基层电话,第一反应不是这事不归我管,而是我来帮着联系解决。”丽水石油第一党支部党员张小凤说道。

该制度推行以来,效果显著,基层反映的加油机故障维修慢、站内物资申领流程长、培训政策解读不清等问题,通过首问渠道快速响应、协同处置,平均解决周期缩短60%。截至目前,机关累计受理基层诉求105项,办结率100%,满意度评价98.2%。



元旦前夕,中原油田文留采油厂举办“拒绝酒驾、醉驾和赌博”签字承诺仪式,现场党员干部庄严宣誓后,依次在承诺横幅上郑重签名。活动还设置宣读倡议书、酒精检测等环节,以直观体验让党员于部深刻认识到酒驾危害。此次活动将纪律教育与现场体验相融合,为油田生产运营和队伍稳定筑牢了纪律防线。图为2025年12月30日,该厂治保巡检大队党员干部在承诺仪式现场签字。丰建设 摄

“IT晨报”打造员工学习新载体

张翼翥

“今天我们重点学习年终总结注意事项。”2025年12月26日一早,共享东营分公司IT业务服务部系统运营组组长马翠翠带领大家开展了最新一期“IT晨报”学习活动。

“IT晨报”是该服务部创新推出的电子学习载体,内容涵盖时政热点、集团公司相关要求、重点工作任

务及业务处理核心注意事项等内容,由综合管理人员精心编制后,每周下发到各基层部门及班组。各班组借助每日晨会开展轮流领学,进一步提升基层团队综合素质。

此外,“IT晨报”特别设立了“人工智能+”行动、财务结算管理细则等与IT业务紧密相关的专题板块。各班组通过现场研讨,深入分析各岗位在智能化方面的实际需求,广泛征集

员工对IT共享服务智能化建设及服务提升的意见和建议,为后续提高业务处理质效、强化技术支撑奠定坚实基础。

“别看‘IT晨报’只有两三页纸,但是我们组最近该学啥、该讨论啥,都写得明明白白!”马翠翠说道。截至目前,该服务部已发布“IT晨报”30期,组织学习千余人次,有效提升了员工的信息化素养和业务能

九江石化芳烃运行部党支部建党员带青年结对帮扶小组,以红色引擎驱动绿色发展

“红”带“青”共护生态绿

刘玮 邓颖

“吴班长,我刚刚检测的数据一直波动比较大,这是为什么?”“检测时要保持设备的稳定,注意观察数据的变化趋势,避免风吹、震动等外部干扰……”

2025年12月17日20时,在中国石化第三代芳烃技术的首套工业应用装置——九江石化芳烃联合装置现场,寒风凛冽,灯火通明。老党员吴文革一边熟练操作VOCs(挥发性有机物)检测仪,一边耐心为青年员工讲解检测要点和注意事项。他细致入微示范、深入浅出讲解,助力青年员工迅速掌握规范操作要领。在装置的各个区域,像这样的党员带青

年结对帮扶小组共有8组,每组成员年龄均超过10岁。

2025年,芳烃运行部党支部锚定“建设无泄漏、无异味、无污染的芳烃联合装置”目标,创新设立VOCs检测党员攻关项目,组建检测建档攻关小组,由经验丰富的老党员担任组长,组织党员技术骨干与青年员工,按照1名党员结对1名青年的模式,组建8支队伍,分区域包保责任片区。各小组严控检测质量,严格校准仪器参数,精准衔接检测、建档、修复、复测等关键环节,确保检测数据真实、准确、可追溯。同时,党支部组织党员灵活利用晚班时段接力作业,通过错峰检测有效提升效率,高质量推进任务进度,累计检测并录入密封点85191个,实现

装置区域100%全覆盖,切实做到“油不落地、气不上天”。

在取得阶段性成效的基础上,党支部持续健全VOCs治理长效机制,制订并实施每日VOCs常态化检测计划,高质量完成22106个密封点的精细化检测,进一步遏制了VOCs无组织排放风险,不仅助力芳烃联合装置自开工投产以来连续4年实现“零事故、零污染”的安全环保目标,也为九江石化连续两年获评对二甲苯生产企业“能效领跑者”标杆企业提供了有力支撑。

党旗在基层一线高高飘扬



近年来,海南炼化将“严廉实干”的企业文化深度融入承包商管理,通过文化引领,统筹推进业务技能提升、安全培训、班组建设和队伍稳定等工作,推动双方文化互融、管理互促,实现目标同向、行动协同。图为2025年12月26日,炼油一部班长陆嘉明(中)与承包商员工在苯乙烯装置开展联合巡检。蒋钱洁 摄 邱元广 文

数智赋能 守好“廉关”

顾家瑞

作为保障企业健康发展的重要屏障,廉洁建设绝不能依靠“纸面强调、事后追责”的模式,而要精准聚焦防什么、怎么防,要将数字化技术转化为风险预警、过程监督的“智慧探头”,为高质量发展筑牢廉洁根基。

风险识别要精准画像,消除模糊感知。廉洁风险来源多元、形式隐蔽,防控必须一类一策、一点一防。要紧扣采购招标、工程建设、选人用人等重点领域,将制度要求转化为可量化、可监控的数字化指标;对采购环节,聚焦供应商准入、报价合理性、合同执行异常等关键点;对工程项目,紧盯预算控制、变更审批、验收结算等核心流程;对销售业务,关注价格政策执行、客户信用管理等敏感领域。构建岗位廉洁风险数据库,运用大数据分析技术,实现对各类风险行为的精准识别与动态智能评估。

监督过程要全程留痕,摒弃人为干预。廉洁风险防控重在过程控制,监督须贯穿“事前、事中、事后”全链条。事前通过系统预设权限与流程规则,实现关键环节的智能校验与自动拦截;事中依托业务系统与监督平台深度融合,对异常执行实时预警、及时干预,推动监督从人工抽查向智能监测转变;事后坚持“数据溯源+证据固化”,形成完整可验证的证据链条,确保监督过程可追溯、责任可认定。

防控成效要系统评价,释放治理效能。数字化监督的生命力在于促进管理提升。要建立“预警处置+管理优化”双向机制:系统识别出的高风险事项,不仅要及时核查处置,更需深入分析背后的管理漏洞,系统推动制度流程的迭代优化;监督结果科学纳入党风廉政建设考核,对成效显著的予以激励,对责任落实不力的严肃问责。

石化语丝

阳光透明聚合力 “三务公开”促发展

张聪聪

“11月份党费缴纳762元,11名参加技能竞赛人员获得中心奖励合计36200元,季度优秀‘区岗队’公示名单……”2025年12月30日,胜利油田海洋采油厂海上电力(电泵)服务中心员工刘鑫磊和同事李天泽驻足“三务公开”栏前,仔细浏览完各项明细后感慨道:“‘三务公开’让我们对中心的工作更加清楚、明白。”

连日来,该中心党支部组织纪检工作小组从规范公开内容、规范公开程序、规范公开资料、规范公开形式等4项工作入手,推动“三务公开”工作走深走实,真正让广大党员知实情、督实行,凝聚起干事创业的强大合力。

在公开内容上,该中心认真总结梳理形成三大类30项公开清单,党务公开清单涵盖评优评先、党员发展、廉洁勤政等10余项内容;厂务公开聚焦绩效考核、薪酬分配、企业激励年金等内容;业务公开紧盯作业成本、材料燃料消耗等近10项内容,通过清单化呈现,规范化公开。

与此同时,针对员工关心的热点、焦点问题,该中心还通过公开栏、活页夹等多种形式及时公开,让“三务公开”真正成为架起党群连心桥、激活管理新引擎的有力抓手。

结对帮带 助力青年员工成长

游媛

近日,山西晋城石油启动党员“一带二”结对帮带工作,通过定制化帮带措施,助力新入职员工快速融入企业环境、熟悉岗位职责、掌握业务技能。

党员骨干担任帮带人,每人结对两名青年员工,构建“一带二、传帮带”的成长共同体。帮带工作聚焦思想引领、业务提升和生活关怀3个维度,通过党性教育引导新员工坚定理想信念、把稳政治方向,通过“手把手”教学、实操演练和难题攻坚等方式,助力新员工提升岗位技能。此外,他们主动关心青年员工在衣食住行等方面的日常需求,营造温暖和谐的工作生活环境。

为确保帮带工作落地落实,公司建立常态化跟踪机制,通过提交谈心谈话记录表,全面记录帮带工作进展与青年员工成长情况,形成“结对有目标、过程有跟踪、成效有保障”的闭环管理体系。截至目前,已为22名青年员工参与结对帮带,实现快速成长搭建了坚实平台。