

安徽石油合肥油库党支部持续擦亮“135”党建特色品牌,探索党建与业务深度融合的有效路径

# 党建领航促融合“三位一体”铸标杆

本报记者 孙德荣

安徽石油合肥油库是安徽省规模最大的成品油仓储基地之一,年吞吐量超315万吨,承担着安徽石油四分之一的能源保供任务。在这里,7名党员带领31名员工,持续擦亮“135”党建特色品牌,以“一引领”举旗定向,以“三创新”激活引擎,以“五领先”树立标杆,持续将党建成果转化为推动发展的生产力、竞争力和向心力,探索出了一条党建与业务深度融合的有效路径。近年来,该油库先后获得安徽省工人先锋号、销售公司安全示范班组、全国能源化学地质系统劳动竞赛红旗班组等荣誉称号。

## “一引领”政治铸魂,筑牢高质量发展基石

合肥油库党支部坚持以“一引领”举旗定向,创新构建“第一议题+政治学习+实践检验”“三位一体”的学习机制,依托“三会一课”、主题党日等载体,打造线上线下融合的学习阵地,推动理论学习走深走实、见行见效。

党支部组织生活注重实效。他们与邻近的国家管网合肥站党支部结对共建,精心打造“红色经典学习交流”“跨企业应急演练”“联合隐患排查”三大品牌活动,将组织生活从会议室延伸到生产一线。在不久前的冬季储罐区联合检查中,双方成立党员突击队,发现并处置了3处输油管线隐患。

示范点

安徽石油合肥油库党支部

举措

以推进“安全、设备、环保、物流、人才”五个领先为抓手,积极探索党建与业务相融互促的有效路径

成效

建立“发现问题—立项攻关—应用推广”闭环机制,推动13项技改成果全部落地应用,油库操作序列整体水平位居省公司首位

此外,该党支部聚焦“学习与献计献策融合、党课与身边典型融合、主题党日与安全管理融合、组织生活会与思想作风纪律查摆融合”四个融合点,推动党建工作与油库发展目标同向聚合,为油库安全平稳运行提供坚强政治保障。

## “三创新”协同发力,激活进步动力源

创新是引领发展的第一动力。合肥油库党支部通过“搭建创新平台、培育创新人才、孵化创新成果”三大举措,为油库发展注入活力。

在合肥油库,以党支部书记刘雨

名的创新工作室长年开展技术攻关。“这个油品仓位识别器成本不到3000元,却能防范可能造成重大损失的风险。”1月5日,新年首次攻关会上,青年党员高栋手持巴掌大小的设备介绍道。

此前,油库发油作业依赖司机记忆仓位,存在油品混装风险。该党支部将这一问题列为重点攻关项目。2025年末,刘雨带领团队成功研发出智能识别器。当系统首次精准拦截错位油罐车时,现场响起了热烈掌声。这只是该支部推动技术创新的一个缩影。一年来,该党支部通过建立“发现问题—立项攻关—应用推广”的闭环机制,已推动13项技术改造成果全部落地见效。

人才是创新的根基。党支部以劳动模范和技术能手为带头人,构建“双螺旋”育才体系:纵向实施“星火计划”,党员技师与青年员工结对传艺;横向搭建网络“赛马场”,把骨干放在关键岗位淬炼。育才体系运行3年来,油库高级工占比从42%提升至78%,并向省市公司输送了5名管理骨干。2025年6月,由刘雨主导的基于北斗定位的运输管控项目,成功入选销售企业“十佳管理案例”。

## “五领先”树立标杆,打造行业一流新范式

合肥油库坚持党建工作服务生产经营不偏离,以推进“安全、设备、环保、物流、人才”五个领先为抓手,全力打造基层党建与业务融合的新范式。

“以前总觉得安全是安全员的事,现在不一样了,咱网格里的事就是我的责任!”党员赵良运指着“航煤泵棚网格”标识牌感慨道。

面对油库作业区域广、风险点多、安全管理压力大的挑战,该党支部创新实施“1+N”红色网格管理模式,将整个油库精细划分为32个网格责任区,每个网格由1名党员骨干带领N名员工负责,责任精准延伸至每一个阀门、每一条管线、每一处设备。

为打造全省首座无废油库,该党支部发起“见缝插绿”行动,党员带头将垃圾分类写入岗位承诺。花园式油库成为环保新标杆,库区有桃树、梨树、石榴树、桂花树、香樟树、紫薇、海棠等植株20余种,危废规范化处置率实现100%,绿化覆盖率提升至36%。

该党支部始终坚持“把党员培养成骨干,把骨干发展为党员”的理念,形成了人才辈出的良性循环。在党支部荣誉墙中央,5张身着管理岗工装的员工照片格外醒目,从创新能手刘雨到安全专家田野……这些从油库成长起来的优秀代表,生动诠释了党支部作为人才成长摇篮的作用。

目前,合肥油库技术操作序列整体水平位居省公司首位,党组织的凝聚力、战斗力持续增强。

## 百千示范提升行动

# 党员带头战风雪 紧急抢修保畅通

蒋士卿 付绪凯

元旦期间,一场猝不及防的暴风雪席卷宁夏回族自治区盐池县,给华北油气分公司油气生产带来严峻考验。该公司采油一厂采油管理五区的信息化运维防线也迎来严峻挑战。1月3日9时,该区生产指挥中心的屏幕上显示宁东27井区呈灰色,井区监测点信号异常,通信中断。

该区第一时间启动极端天气应急预案,迅速组织党员技术保障组赶赴现场抢修,一场与风雪竞速的抢修战就此打响。

短短10分钟,4名党员技术骨干迅速集结,人字梯、检测仪、备用线缆、设备模块逐一清点装车完毕。迎着纷飞的大雪,抢修车谨慎地驶向发生故障的井场。车窗外雪势越来越大,大家心中只有一个念头:早一分钟抵达,就能早一刻排除故障,为生产多添一分保障。

抵达井场后,带队的主管技师张家瑞快速研判路况,安排分工。彼时气温低至零下15摄氏度。寒风裹挟着雪粒扑面而来,刺骨生疼;路面积雪没过脚踝,每前进一步都格外吃力。在ND27P5井场,张家瑞和刘显志很快找到故障原因——设备被积雪覆盖,通信电源线受到压迫出现断裂,导致断电。两人顶着风雪架梯子作业,清理设备覆雪、架设临时供电电线,开展设备安装与调试。双手冻僵了,握不住工具,就哈口气暖一暖,或揣进棉衣里焐热了再接着干;双脚冻麻了,就原地跺跺脚,争分夺秒推进抢修进度。

在ND27P2井场,党员钟善领和王小强沿着山坡仔细巡查供电线路,认真排查设备、清理积雪,并反复加固设备及光缆。历经两个小时紧张奋战,井场信号传输故障被一一排除,手机里传来生产指挥中心“数据传输正常”的清晰反馈,满身落雪的抢修队员们,脸上纷纷露出了欣慰的笑容。



党员承诺上墙 助力安全创效

为提升党员骨干的安全创效能力,近日,安庆石化化工三部党总支开展“党员承诺”活动,引导全体党员围绕安全创效、技术创新、廉洁从业、队伍稳定等关键领域主动亮诺、践行践诺。承诺内容统一上墙公示,接受群众监督,并定期开展评估总结,承诺履行情况作为年度评优评奖的重要依据。活动反响强烈,在基层掀起了一股履职尽责、争先创优的热潮。图为1月6日,基层员工在党员承诺公示牌前驻足讨论。

王妍妍 摄

## 童声话廉 涵养清正家风

鲍琳

“妈妈,你一定要向刘姥爷爷学习,面对不该收的礼物,要像我拒绝陌生人的糖果一样坚决说不。”1月4日,浙江绍兴石油办公楼大厅屏幕上,综业部经理芮玉惠9岁的儿子正声情并茂讲述着《刘姥爷爷的“一枚铜钱”》廉洁故事。

近日,绍兴石油创新推出“童声说廉”活动。他们立足地域廉洁资源,以

员工子女为主角,用童声讲述绍兴历史文化名人的廉洁故事,并录制短视频在公司大厅、走廊、官微等平台进行“线上+线下”展播。活动开展以来,已收到来自基层干部、机关干事、库站员工等报送的10余个视频,内容多取材于历史人物的清廉事迹。

为了让廉洁教育更有温度、更接地气,该公司还组织员工子女共绘廉洁书画,通过“亲子互动+艺术创作”形式,将廉洁教育从8小时之内延伸到8

小时之外,从工作场景渗透到家庭生活,既增强了孩子的廉洁意识,又强化了员工的廉洁自觉,实现了“教育一个孩子,带动一个家庭”的良性循环。

“以前总觉得廉洁教育是企业的事,现在通过和孩子一起画廉洁漫画、讲廉洁故事,才发现廉洁更应该是全家共同守护的价值观。”该公司党群与监督工作部主任邱丽莉深有感触。

## 打造 廉洁石化亮丽名片

## “为民解难、为党分忧”书记谈

**开栏的话:**习近平总书记关于加强和改进人民信访工作的重要思想是习近平新时代中国特色社会主义思想的重要组成部分,为做好新时代信访工作提供了根本遵循。学习贯彻和深化研究重要思想,是坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”的重要举措,也是在信访稳定工作中坚守政治方向、提升治理效能、锻造过硬队伍、夯实稳定根基的必然要求。中国石化各级党组织将学思想、

用思想作为首要政治任务 and 长期战略任务,贯彻落实集团公司党组“坚决扛牢‘为民解难、为党分忧’政治责任,筑牢维护大局稳定铜墙铁壁”的要求,以更高标准、更严要求持续做好信访稳定工作。本版今日起开设专栏,邀请部分石化企业党委书记围绕“聚焦领学领悟、聚焦研学赋能、聚焦践学提效”三条主线,谈认识、明方向、促落实,以高质量信访稳定工作护航高质量发展。

## 强化思想引领 深化基层治理 以新时代“枫桥经验”赋能企业稳健前行



尹兆林  
茂名石化公司董事、分公司代表、党委书记

习近平总书记关于加强和改进人民信访工作的重要思想,以全新的视野深化了对信访工作的规律性认识,为新时代信访工作提供了科学指引。茂名石化党委认真组织学习《习近平总书记关于加强和改进人民信访工作的重要思想学习读本》(以下简称《读本》),深刻领会重要思想“九个坚持”的科学内涵,坚持学思用贯通、知信行统一,持续推动公司信访稳定工作提质增效,为企业发展奠定和谐稳定基础。

坚持领学铸魂,把稳政治方向。公司党委将学习《读本》纳入中心组重点学习内容,班子成员带头深入学习、研讨交流,推动学习向基层延伸,引导各级领导干部先学一步、学深一层,强化政治自觉。我们深刻认识到,必须始终坚持和加强党对信访工作的全面领导,将做好信访工作作为践行党的群众路线、密切党群干群关系的重要途径,坚决扛起“为民解难、为党分忧”的政治责任,强化底线思维和法治思维,以信访工作的实际成效保障企业大局和谐稳定。公司党委坚决贯彻集团公司党组新时代“枫桥经验”试点工作部署,党委班子直接牵头抓总,整合全公司资源力量,高标准推进各项任务落实,在组织体系、制度规范、工作流程、运行机制、条件保障等方面取得了扎实成效,相关成果获国资委等主管部门高度评价,公司荣获“2025年度集团公司维护稳定工作先进集体”称号。

坚持研学引领,凝聚工作合力。结合企业改革实际,制定《读本》专项学习方案和培训方案,绘制

信访工作法治化思维导图,组织专兼职信访干部每日自学,逐章逐条研学,明晰“源头预防、前端化解、末端处置”全链条治理思路,形成了矛盾纠纷“发现在早、化解在小、消除在基层”的强大合力。2025年充分依托两个片区14个矛盾纠纷调解室阵地,发挥500多名网格长和142名专兼职人民调解员作用,依法合规、高效稳妥处置5起重点矛盾纠纷,累计协调解决争议金额超过3000万元,维护40余人权益,相关经验做法在全系统交流推广。

坚持践学提效,压实稳定责任。着力完善工作机制,细化任务部署,压实领导干部“关键少数”责任。进一步健全大信访格局,优化信访工作联席会议机制,将15个关键部门纳入成员单位,明晰职责清单、压实各级责任。充分发挥信访“晴雨表”和“参谋”作用,定期分析信访数据,梳理员工“小诉求”,洞察潜在风险和共性需求,推动制度流程优化完善,实现从解决“一件事”到办好“一类事”的提升。2025年初,茂名石化一老旧家属楼多名租户被地方部门要求撤离,调解中心第一时间介入,积极联动多方力量,经过7天6夜的努力妥善解决了纠纷。同时,针对同类问题迅速开展排查整治,得到租户和地方政府认可,从根源上消除了隐患,将员工群众合理诉求转化为提升管理、保障安全稳定的有效举措。

茂名石化党委将继续深入学习贯彻习近平总书记关于加强和改进人民信访工作的重要思想,以更高的标准、更实的举措,不断提升信访工作能力和水平,全力防范化解信访风险隐患,为保障企业高质量发展、服务社会和谐稳定大局作出新的更大贡献。

## 轮岗培训助力青年员工成长

张聪聪

“下一个阶段谁来组织培训?培训方式如何?绩效考核怎么管理?”“党支部牵头继续组织培训力量,以师傅带徒和跟班实践方式开展培训教学,绩效考核由原站室结合现岗位表现实施”。

1月4日,胜利油田海洋采油厂海上电力(电泵)服务中心党支部召开轮岗培训青年员工阶段分享座谈会,面对青年员工们的接连提问,该中心党支部书记赵兴一一进行耐心解答。

面对新岗位,青年员工既感到陌生,又难免迷茫。为帮助他们消除顾虑、快速成长,该中心党支部精准摸排青年员工的实际诉求,聚焦“岗位跨度大、实操经验不足、海上工作适应难”等问题,有针对性地开展轮岗培训,并

推出“一对一师徒结对”“难点问题专项攻坚”“日常生活暖心保障”3项举措,切实为青年员工成长保驾护航。

此外,党支部牵头组建由技术骨干和老党员组成的帮扶小组,对青年员工定期开展谈心谈话,并为他们量身定制学习计划;针对电力调度、安全管理等重点难点岗位,开设“流动课堂”,将教学搬到施工现场和电力设备旁,实现理论与实操紧密结合。同时,为参加轮岗培训的青年员工配齐救生衣、防寒服等劳保及生活用品,并合理协调轮休时间,解除他们的后顾之忧。

暖心举措化作成长动力,青年员工们在轮岗培训中主动钻研、快速成长。如今,参与轮岗培训的5名青年员工均已掌握两项以上岗位技能,其中3人在省市级职业技能竞赛中取得优异成绩。



近日,金陵石化化工一部党委组织党员排查隐患。他们以党建带团建的方式,组织61名党团员志愿者开展义务劳动,对停产的老装置区域内的枯树杂草进行集中清理,有效消除安全隐患,并压减了非生产性支出。图为1月5日,该部党团员在现场开展清理工作。

钱宏跃 摄

薛凡铃 李洪 陈蕊

“马叔,请在这里签字。”近日,在西南综治信访调解中心服务大厅内,信访人马某在调解员的引导下,郑重地在《调解协议书》上签名并按下指印。一场因工龄纠纷引发的信访风险悄然化解。调解员一边送信访人走出调解室,一边解释道:“原企业补贴、福利政策不一样,各地社保政策执行标准、出台时机也不一样,没有可比性。”

“晓得了,晓得了,政策不一样,你们也尽力了。”曾经因诉求未解而情绪激动的信访人神色逐渐缓和,积压已久的怨气在调解员长达数月的耐心沟通下慢慢消散。

西南地区是中国石化油气业务的重要区域,所属企业横跨五省一市,涉及30多个地区。历经多次大规模跨区域整合

重组后,历史遗留问题与现实矛盾交织。

面对“属人属事管理交叉、矛盾纠纷涉及多家单位”的局面,单靠任何一家企业“单打独斗”都难以应对。基于新时代“枫桥经验”的“多元共治”理念,西南油气分公司牵头联合西南石油工程公司、勘探分公司、地球物理南方分公司、石化经纬西南测控公司等单位,共同成立西南综治信访调解中心,通过联合力量将历史遗留、管理交叉、跨单位纠纷等“老大难”问题解决在基层、化解在萌芽。

“他们都算,为啥我的工龄就不算?”几个月前,从原滇黔桂石油勘探局临盘钻井公司协议解除劳动合同的几名信访人找到西南石油工程公司相关工作人员,情绪激动。经了解得知,他们与西南地区其他退休员工进行工龄比较后,心有不满。该问题涉及企业改革和国家政策更迭,西南综治信访调解

中心立即接手,启动联合调解。

简单解释没有用,必须“精准破惑”。调解员摊开历史档案,用清晰的图示还原政策演变的脉络;陪同信访人前往地方社保局,了解社保情况及条文规定;邀请社保专家解读政策,获取权威解释。通过51次下沉调研、无数次“一对一”“多对一”沟通,这些退休职工真正理解了政策的刚性约束,看到了企业的真诚付出。

政策讲透了,心里的疙瘩需要温情融化。调解中心创新性引入亲情协同机制,主动联系信访人子女,充分解读社保和帮扶政策。在一次次充满温情的家庭式交流中,调解员联合信访人子女,共同疏导信访人积累多时的对立情绪,为双方重新搭建起信任的桥梁。

思想通了,帮扶也要跟上。调解中心推动“实干暖心”行动,将符合条件的

信访人纳入企业困难职工帮扶体系——常态化沟通联络、送去慰问物资、打通大病就医“绿色通道”、帮助解决生活中的实际困难……实打实的关爱,如春风化雨,融化了他们心里的“坚冰”,为矛盾纠纷的根本性化解铺平了道路。

从精准的政策解读到温情的耐心疏导,从实实在在的帮扶救助到健全的制度保障,西南综治信访调解中心将新时代“枫桥经验”的多元共治、源头治理理念深深融入每一次调解实践,构建起富有特色的区域联合调解新模式,确保“矛盾不上交、平安不出事、服务不缺位”,为企业高质量发展筑起了一道温暖而坚实的和谐防线。

## 石化“枫”景