

地球物理公司深入践行新时代“枫桥经验”,在地震勘探项目运行中,创新搭建矛盾调解体系

让“有困难、找书记”成为员工群众的安心依靠

沈昭 陈俊 蒋云龙 王鑫

“老张,咱慢慢说,关于野外勘探补贴发放的问题,队里肯定给你合理解释。”近日,在地球物理公司胜利分公司SGC2102队桩西三维项目办公室,党支部书记曾凡武耐心地与分包商员工老张交谈。半小时后,老张厘清了补贴政策与流程,满意地离开。

地球物理公司深入践行新时代“枫桥经验”,在地震勘探项目运行中,创新搭建“有困难、找书记”这一矛盾调解体系,成功化解岗位调整、员工薪酬、福利保障等方面的矛盾纠纷,实现“小事不出班组、大事不出支部、矛盾不出项目”的治理目标。

阵地全覆盖,网格暖人心

物探施工点多线长面广,地域跨度大,单位交叉多,人员构成多元,分包商员工数量众多。员工长期驻守野外一线,作业强度大,岗位调整频繁,分包合作复杂,易引发各类矛盾和隐患。

为了让员工烦心事有人管、心里话有处说、急难事有人帮,地球物理公

司强体系、建队伍、搭平台、优机制,规范网格员、调解员、信息员“三员队伍”建设,搭建矛盾纠纷调解平台,建立齐抓共管的矛盾纠纷预防化解体系,有效推动矛盾诉求快响应、早解决。

基层党员干部是守住“第一道防线”的关键。该公司搭建“党支部书记+班组长+党员骨干”的调解网格矩阵,党支部书记既是调解点的负责人,又是调解网格的网格长,在可能引发矛盾问题的薪酬福利、劳动保障、工农补偿等方面,实时收集信息、即时研判,从源头重视初始诉求,确保问题发现在网格、责任落实在网格、矛盾化解在网格。

目前,该公司设置了一级网格10个、二级网格137个,基础网格73个,485名网格员、92名调解员、228名信息员遍布国内外的项目现场,137名党支部书记网格长活跃其中,实现了对在职、非在职,以及在建项目分包商员工的全域覆盖。

闭环响应快,诉求及时解

“上午光顾着维修地震队急用的

车辆,都没留意已经过了饭点。现在有了自己的食堂,真是方便多了。”1月9日,该公司华东分公司公道基地员工刘胜利刚从修理车间赶到食堂,炊事员就端出了特意为他留好的饭菜。

不久前,该公司人力资源共享中心党总支书记贾良勇在基层调研时发现,基地包括刘胜利在内的26名员工长期自行解决吃饭问题。大家纷纷提议,希望能建一个小食堂,改善就餐条件。他随即着手协调各方资源,积极推动落实。最终,从开工建设到投入运行,仅用20多天,一座小食堂便顺利建成并投入使用,彻底解决了员工的就餐难题。

为了让“有困难、找书记”在基层落地生根,该公司建立“矛盾排查—分类处置—跟踪反馈—满意度回访”全流程矛盾排处机制。以班组为单元,半月开展一次矛盾隐患排查并进行分类处置,生活琐事等简单矛盾由调解员当场化解;工资福利、劳动保障等员工关注的重要事项,由党支部书记联合工会、经营等岗位人员共同分析、制定方案。矛盾化解后,党支部书记通过群访、面对面交流等方式,确认员工

的真实满意度,避免“问题解决、心结未开”。

服务送上门,温暖润心田

对于基层干部而言,“有困难、找书记”从来不只是“手机24小时开机、被动等电话”,更要主动当好感知民情民意的“敏锐探头”。

2025年12月,在沙特S84项目,电工组长老李接到父亲病危的消息,陷入两难:既急着回国探望,又放心不下手头的工作。项目部党支部书记李刚得知情况后,第一时间找到老李安慰道:“家里事离不开你,项目有我们!”随即,他连夜协调工作交接,为老李加急办理机票和签证。三天后,老李顺利踏上了回国的航班。

身处异国他乡,员工常常面临工作与家庭难以兼顾的情况。他们的难处,李刚都一一记入“职工困难台账”。项目部优化实施“弹性调休+紧急补位”制度,同步改善住宿条件、升级淋浴设施,增设健身区域、定期烹任“家乡菜”,多措并举缓解员工的思乡之苦。

江汉油田江汉采油厂构建源头治理、服务导向和矛盾化解全链条风险防控体系

让“员工找上门”变为“服务送上门”

本报记者 夏梅 通讯员 吴德奇 汪睿

油气销售中心队伍接收,涪陵工区采气服务整体划转,680人主动走出“舒适圈”参与内活儿内干、外活儿承揽等项目……近年来,江汉油田江汉采油厂统筹推进8项重大改革,涉及员工岗位调整、收入分配调整1800多人次。

改革推进到哪里,“枫桥经验”就实践到哪里,党组织的服务保障就跟进到哪里。面对改革任务交织带来的压力,江汉采油厂党委将新时代“枫桥经验”融入改革全过程,构建源头治理、服务导向和矛盾化解全链条风险防控体系,实现了“小事不出区、大事不出厂、矛盾不上交”。

坚持源头治理,下好风险防控先手棋

每周五下午2时,各基层单位报送的员工思想动态分析情况会准时送到采油厂综治信访办。员工关注什么,个性问题和共性问题有哪些,都成为风险研判的重要依据。

“我们立足改革全周期,深刻把握

‘源头预防’在风险管控中的作用,构建起从源头到末端的风险管控闭环,有效规避、科学研判、主动防范化解各项稳定风险。”该厂党群管理中心综治信访岗高级主管王维彬介绍。

他们坚持从决策源头防控风险,每项重大改革都前置研究风险点、细化时间节点,确保稳中有进。在涪陵工区采气服务整体划转前,该厂党委提前启动风险评估,针对可能出现的岗位适应、薪酬调整等矛盾,针对性制定专项保障方案,做到“一项改革工作,一个稳定方案”。

“运用‘依靠群众、发动群众’的工作方法,依托覆盖所有站点和重点网格员工群的信息网格,我们累计收集员工思想动态和涉稳信息320多条。”王维彬表示,该厂梳理出子女入学、夫妻两地分居等6类共性问题,并对此进行了集中研究,在对20项员工个人实际困难公示后对他们进行了优先帮扶,将风险隐患发现在初期、化解在基层。

树牢服务导向,共绘改革发展同心圆

从江汉油田原销售中心转岗到

江汉采油厂后,成品油市场服务部党支部书记林志勇深切感受到组织的温暖。“大家提的问题领导都很重视,最近新增4个外围加油站,11名员工的吃饭、出行问题,厂里很快就全部协调好了”。

平稳划转、业务不断线的背后,是该厂党委推动“服务下沉”带来的实实在在的的变化。该厂党委将枫桥经验的服务宗旨贯穿改革始终,真心实意关爱员工,依法维护员工利益。

服务进一步,矛盾少一层。该厂党委推动领导干部主动下沉一线,把业务现场作为了解诉求的第一窗口,将接访台搬到矛盾集中的基层单位,让“员工找上门”变为“服务送上门”。

“我们为324名健康高风险员工建立‘一人一档’健康档案,实行动态跟踪,对30多名‘五失’人员开展专业心理疏导,对困难员工家庭给予岗位倾斜和精准帮扶。”该厂党群管理中心群团管理岗主管张美玲表示。

推动矛盾化解,打造基层治理新样板

2025年10月,在全厂全面推进直

管班组建设中,综治信访岗员工通过思想动态排查,了解到采油班组的大熊、小陈两人想主动放弃巡检等主业岗位竞聘,愿意去外活儿承揽项目组。结合各项目组人员需求和员工个人意愿,经组织协调,最终有21名员工在年底参加业务培训后,走上了新的岗位。

近年来,该厂党委推行“一对一、面对面”交心谈心制度,在厂直管班组改革、新疆塔河队伍回撤等重大事项中累计开展谈心谈话500余人次,切实掌握了员工思想动态,通过精准收集合理诉求,有效引导员工树立“个人与企业是命运共同体”的理念。

不仅如此,该厂党委还推行“四访”制度,让服务直通基层。党委班子成员带案下访19人次,深入涪陵工区等边远一线解决问题35个;机关部门现场纳访62场次;信访部门联合上门约访13人次;党员入户走访320人次,真正搭建了党群“连心桥”。

石化“枫”景



“一会一清单”推动协同攻坚解难题

练金燕

“会上现场明确了设备采购的流程优化和整改时限,困扰我们许久的设备更新周期长问题,这次终于有了清晰的解决路径!”近日,在浙江丽水石油项目协调会上,三岩寺加能站经理潘林平满意地分享道。这次会议,一改以往层层汇报、议而不决的情况,通过一会一清单、现场协调办的方式,高效敲定了一

批基层亟待解决的事项。

去年以来,丽水石油党委在深入基层调研和日常管理中,发现部分涉及多部门协调的综合性问题,如设备采购、跨站资源调配、复杂流程审批等,时常因为会议信息传递链条长、决策环节多、责任主体分散等原因,导致“开会讨论热烈,散会之后推进缓慢”,基层的急难愁盼难以得到快速响应和有效解决。

针对这一问题,该公司党委坚持以党建为引领,将改进会风、提升会议实效作为转变机关作风、服务基层一线的关键切口,推动建立了以解决问题为导向的“清单式”项目协调会机制。会前,通过调研广泛征集基层站点和业务线条的难点、堵点问题,形成“问题清单”,并提前分发至相关责任部门研究。会上,要求汇报人聚焦核心关键,采用“条目式”直陈问题,能拍板的立即拍板,需

协同解决的当场明确主责部门与时限,确保“一会一清单,单单有回音”。

为确保机制落地,该公司党委将“清单事项”的办结率、满意度纳入相关部门党建考核和党员评议范畴,用考核“指挥棒”倒逼机关人员会前充分调研、会上敢于担当、会后狠抓落实。

截至目前,该公司通过该机制已累计协调解决数10项重点难点问题,办结率与基层满意率持续攀升。

“为民解难、为党分忧”书记谈

把稳思想之舵 扛好政治责任 书写新时代信访工作的工程篇章



沙 裕

上海工程公司董事、党委书记

上海工程公司党委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,牢牢掌握员工思想动态,用心用力排忧解难,切实把矛盾纠纷化解在萌芽状态。以效为先促转化。坚持从理论中找方法、在实践中解难题,通过完善应急处置预案,持续提升信访干部应急处置能力,确保关键时刻拉得出、顶得上、战得胜,锻造一支政治坚定、为民服务、本领过硬的高素质信访干部队伍。

彰显实干担当,以工作实效护航公司高质量发展。公司党委坚持学用结合,以知促行,把理论学习成果切实转化为保障公司高质量发展的具体行动和工作实效。聚力攻坚化积案。坚决履行“新官理旧账”责任,发扬斗争精神,对历史遗留“钉子案”进行系统梳理,实行领导包案、专班推进;在集团公司关心指导下,坚持综合施策,深化政企联动,成功化解多起涉及面广、时间跨度长、处置难度大的稳定风险隐患,圆满解决相关历史遗留问题。在推进工效联动等改革任务中,树牢底线思维,落实重大决策稳定风险评估,下好防范化解重大风险的先手棋,确保各项改革稳步推进。聚焦源头筑屏障。针对工程建设重点领域涉稳风险,紧盯农民工工资支付、分包工程款结算等关键环节,健全覆盖公司本部及EPC项目现场的两级矛盾纠纷排查机制,建立动态风险清单,构建“早发现、早预警、早处置”风险防控体系,及时化解矛盾纠纷。紧盯民忧传温度。把解决急难愁盼问题作为信访工作的重要出发点和落脚点,畅通员工群众诉求表达通道,优化信访办理流程,将八大工程40项实事落到实处,依法依规推进矛盾化解,及时就地解决合理诉求,真正把信访工作做到群众的心坎上。

新征程赋予新使命,新形势呼唤新作为。上海工程公司始终以习近平总书记关于加强和改进人民信访工作的重要思想为指导,不断巩固拓展学习成果,以更严工作要求压实信访工作责任链条,以更实工作举措提升源头预防和化解矛盾能力,以更深为民情怀做好“送上门来的群众工作”,以高质量信访稳定工作为公司持续开创高质量发展新局面保驾护航。

“廉政回访”筑牢廉洁从审防线

李英 姜洪洁

1月9日,中原油田审计部副经理孙泽峰带领廉政监督人员赴采油气工程服务中心开展2025年审计项目廉政回访。“审计工作绝非简单的‘走过场’,而是覆盖业务全流程的监督活动。我们通过‘日常监督+专项督查’的方式开展廉政回访,核查被审计单位的经营风险和管理漏洞,确保合规经营与权力规范行使。”孙泽峰介绍道。

在廉政回访过程中,廉政监督人员采取“听、查、访、填”四步工作法:现场听取审计组工作进展,重点了解其是否严格遵守中央八项规定精神及审计“八不准”纪律要求;核查审计工作

中是否存在弄虚作假、瞒报漏报或取证不合规等问题;通过与被审计单位人员个别访谈、座谈交流,深入了解审计人员依法履职和廉洁从业情况;根据回访情况,如实填写《审计工作现场督查事项确认清单》,并将结果作为干部业绩考核、评先评优和选拔任用的重要依据。针对审计现场督查中发现的问题,他们要求审计人员在5个工作日内制定整改方案,审计现场撤点后5个工作日内提交书面整改报告。

2025年,中原油田审计部先后对天然气产销厂、濮城采油厂、天然气处理厂等多家单位开展廉政回访13次,通过纪律约束与监督机制确保了审计工作的公正性。

“清风侠”廉洁IP赋能廉洁文化建设

汪娜 连艳果

“以前觉得廉洁教育离日常工作很远,现在‘清风侠’就在身边,早已融入工作生活,时刻提醒我们守底线、知敬畏。”近日,在湖南湘潭石油廉洁故事分享会上,员工辜磊的感言,道出该公司廉洁文化品牌矩阵建设的成效。

近年来,湘潭石油以党建为引领,深挖湘潭“莲乡”文化与企业廉洁文化内涵,打造“清风侠”廉洁IP,推动廉洁教育提质增效,为企业发展注入“廉动力”。2025年以来,该公司纪检监察考核居湖南石油前列。

他们紧扣“地域+石化”特色,以莲子寓意廉洁设计“清风侠”IP,嵌入中国

石化标识及“廉洁”字样,完成版权登记并统一使用标准,广泛应用于公众号、基层库站及宣传物料,融入网红加能站场景,让廉洁理念可视化、全覆盖。同时,该公司还推行“线上+线下”联动机制。线上推出26期“廉问快答”、4期“清风纪语”,累计阅读量超1000人次;依托经营分析平台精准推送9期电子风险提示卡,覆盖关键岗位人员,送达率达100%。线下打造特色子品牌——“清风侠伴我行”入职启航计划,聚焦新入职青年员工开展廉洁教育,帮助他们筑牢廉洁从业根基;同步开发9类“清风侠”系列文创产品,设置廉洁文化墙和“清风侠小贴士”,全方位营造崇廉尚廉的浓厚氛围。