

中安联合公司做好党建带团建工作,通过“青年优先发展”理念赋能青工成长,推行“1234”推优入党工作模式

# 强化理想信念教育 凝聚青年合力

张阿阳

今年,中安联合公司团委启动“协作单位青年骨干发展支持计划”,旨在给协作单位青年创造更多发展机会,拓展更大成长空间。

近年来,中安联合公司通过强化青工理想信念教育、推优工作属地化、凝聚区域青年力量等措施做好党建带团建工作,助力青工成长,凝聚青工合力,提升了基层党组织对中安区域青工的影响力、号召力。听党话、跟党走成为广大青年员工的行动自觉。

## 政治轮训加强青工理想信念教育

2018年至今,中安联合公司党委书记施华彪连续三年赶往培训基地为团干青年上专题党课,不断强化“团员青年要永远跟党走”的信念。

学党史悟思想办实事开新局 我为群众办实事

## “群众接待日”为群众解难题

许颖 郭公焱 孙博

“姐,我昨天送的工衣晒干了吗?”

6月2日,中原油田采油气工程服务中心作业五大队员工石凌龙刚下班就来到了新建的员工洗衣房。

“已经晒干了,抓紧拿走吧,再不过来拿,衣服挂满了,我就准备送你们队部了。”采油气工程服务中心作业五大队洗衣房员工李宝珍说道,“现在新建了洗衣房,洗衣服的效率高了,大家都过来洗衣服了。”

说起这新建的洗衣房,不得不提到采油气工程服务中心作业五大队的“群众接待日”。今年,党史学习教育开展以来,采油气工程服务中心作业五大队党总支在深入听取员工群众意见后,将每周二设为大队“群众接待日”。当天,该队党总支书记王凯都会在员工宿舍的值班房接待员工,帮助其解决工作、生活中的实际困难。

“群众接待日”设置一个月来,作业五大队先后帮助员工解决困难近20个。现在,作业五

中安联合青年员工队伍具有用工形式复杂化、成长需求和路径多元化、流动团员青年多,协作单位团组织尚未健全等特点。该公司党委坚持把团员青年的思想建设放在首要位置。2018年开始组织开展青工政治轮训,3年时间已完成辖区内35周岁以下青工全覆盖。

每年,该公司团委在团员青年中征集并投票产生青工最关注的“强我十问”,邀请公司党委领导与青工面对面交流、逐一解答,为青工解惑解渴。

在化工项目试车的关键时刻,为统一思想、凝聚力量,施华彪发出了《致中安建设者的一封信》,引起强烈反响。公司团委因势利导,向全体青年发出了倡议书,各团支部纷纷响应,形成了保顺利开车人人奉献、个个争先的浓烈氛围。

## “青年优先发展”理念赋能青工成长

中安联合党委将“青年优先发展”理念作为党建带团建的落脚点。把团干部作为公司党务和行政干部的培养对象,2018年担任公司第一届团委委员的9名青工已有8名走上基层和中层领导岗位。

中安联合是集团公司推优入党试点单位。该公司党委指导团委制定《推优入党实施方案》,推行“1234”推优入党工作模式。明确一个目标,即为党组织培养输送思想好、素质高的团员青年;实现两级联动,即团组织培养推荐、党组织指导把关;落实3个主动,即主动联系、帮助启发,主动关心、培养教育,主动帮助,考察发展;抓好4项结合,即实现理论学习与素质锻炼、个人成长与企业发展、平台搭建与教育引导、选拔培养与择优

推荐,探索协作单位青工推优工作属地化。

当前,该公司团委正在煤气化、分检等团支部探索协作单位青工推优工作属地化。2020年经团组织推优,3名优秀协作单位团员青年成为入党积极分子,有效助力青年成长成才。

该公司还通过“优才计划”、设立“优才基金”多项举措赋能青工成长。2020年,有5名青工获得“优才基金”专项奖励。

## 一体化团建凝聚区域青年力量

2020年初,该公司团委充分借鉴党建共建经验,启动一体化团建工作,制定实施方案,创建“委员会+团委”的组织模式及轮值主席制的运行模式,突出了协作单位在一体化团建中的主体角色。

一体化团建从政治进步、成长通道、立功评奖等政策体系角度,探索工作开展新路径,并通过筑梦交流会、破冰融心拓展、考证互助团、青锐招募令等进行育才新探索,增强了协作单位青年的归属感和责任感,在一体化建设中形成了党建带团建、团建促党建、党建带团建齐头并进的生动局面。

2020年3月,集团公司百日攻坚创效行动启动,中安联合开展青工技术难题揭榜攻关活动,党委委员担任活动总指导,还拨款12万元作为专项攻关费用。党支部为攻关团队配备攻关顾问,确保攻关有序推进。活动吸引了中安及协作单位247名青年员工参与,锤炼了青年人才队伍,截至今年初共创造了逾600万元的经济效益。该活动入选集团公司“青”字号品牌精选特色案例。



石炼送书到基层

6月1日,石家庄炼化开展送书到基层活动,进一步推动“我为群众办实事”实践活动落实落地。工会和团委联合为12个基层单位送去党史学习教育、专业学习、经典名著、养生保健等群众喜闻乐见的图书,引导干部员工增强学习动力,汲取精神力量。图为工会人员送书到基层。

王世昌 摄 支玉铭 薛李萌 文

长城润滑油杯  
新闻摄影竞赛

## 有难题 找党员

黄予剑 钱敏

“可把你们盼来了,赶紧帮我们看看这个问题咋解决。”5月中旬,在江汉油田清河采油厂采油管理一区3号接转站,采油高级技师张义铁和同事刚到现场,就被员工围住了。

原来,为了增强稠油开发效果,清河油区目前正在进行聚合物驱应用试验。“井下每天要加入药剂800多公斤,全靠人拉肩扛,真有点吃不消。”采油班班长张顺国指着库房里堆积如山的药剂,叫苦连连。

“好,我们抓紧时间,制作一个省时省力的加药装置。”张义铁和同事段晓明一边丈量现场

尺寸,一边讨论设计方案。

党史学习教育启动以来,该厂积极开展“劳模工匠进一线、上产攻坚助基层”活动,引导党员骨干一线亮身份、作表率。

“作为党员骨干,围绕生产难题开展技术攻关,我们责无旁贷。”去年获得“湖北工匠”称号的张义铁介绍,通过了解基层需求,他们已经立项了20多个攻关重点。

“自动破袋挤压机、除草机还需要再改进一下……”每到一处生产现场,张义铁仔细了解技术革新成果应用情况,其间还接到了几个基层求助电话。看得出,下基层帮扶活动深受一线员工欢迎。

刁立飞

6月5日,在营11斜101井,胜利油田东辛厂营一采油管理区信息化运维项目组成员翟杰为温压一体变送器换了一根连线,安装运行正常。看着修复好的设备,翟杰松了一口气。

营一管理区信息化运维项目组由李翠山、翟杰和王文泉三个人组成,平均年龄45岁,干工作有不怕困难的劲头,大家都亲切地称他们“老虎队”。

前段时间,营891斜1温压一体变送器天线坏了,导致数据无法正常传输。他们就想通过修旧利废更换一根完好的旧天线。“温压一体变送器来自好几个厂家,每个厂家的仪器构造又都不一样,换上不一定合适。”在废旧料里找了半天,王文泉发现了问题。

“万变不离其宗,设备不一样,工作原理一样,好好找找,研究研究,总能找到办法。”李翠山说。

他们把不同厂家的说明书从头到尾研究了一遍,发现天线的工作原

理大同小异。经过研究,他们通过调整长短和方向修复好天线,测试后全部达到使用标准。

这些年,他们将信息化设备常见问题的故障判断及排除方法等内容进行汇总,结合实物拆解,了解设备的原理构造,不断提升对信息化设备的应用与维护能力。“每一次维护都是一次学习的课堂,都有收获。”李翠山说。

今年以来,“老虎队”通过信息化运维,让34台温压一体变送器恢复了生机,节省成本7万多元。

## 创新“玩”出新成果

本报记者 马献珍  
通讯员 刘明辉 方彤 董丽

“我这人就是爱玩。”年近40岁的潘智邑依然像年轻时一样,“贪玩”得很,一旦发现有损坏的仪器、设备,兴奋点就一下子被激发,非要搞清楚设备为何被损坏,并想尽办法修好,“才开心、才过瘾”。

潘智邑是华北石油工程公司井下分公司201压裂队设备总管,主要负责设备的维修、修理工作。他充分发挥电子、机械的特长,在保障设备良好运行的同时,积极创新,发明改造实用的仪器、工具,帮助解决生产中的大问题。2020年,该公司为“潘智邑创新工作室”授牌,工作室成为激励员工创新的标杆。

### 连夜改造“发烧”设备

一次,塔河油田TK866井施工时,8号压裂车突然“发高烧”,潘智邑果断决定停车,等温度降下来后排查原因。经过拆卸,发现是液压马达驱动轴严重磨损,他立刻联系后勤基地将配件送到现场。

但当拿到配件后,他们发现,驱动轴是上一代产品,直径小、不配套。等厂家发配件,至少需要一周时间,眼下正是施工高峰期,要是租用一台压裂车,每天要花费5万元以

上。“不能等,联系当地机加工厂加工一个轴套。”潘智邑果断决定。

时值傍晚,机加工厂师傅已经下班,他们请求师傅连夜加班,按照设计加工一个衬套。衬套加工好后,潘智邑带领大家通过给外套加热,将衬套镶嵌到内套中,经过这一改造,可以满足使用。他们一直忙到第二天早晨,压裂车终于恢复正常运转。

### 接地气小创新破解大难题

压裂车组泵车上凡尔座的密封胶圈是易损件,一年下来要更换的密封胶圈有1600个以上,用手工拆装非常费劲,一人每小时顶多拆装5~6个,有一次因为拆装密封胶圈还差点耽误生产。

为此,潘智邑下决心解决这一难题,创新发明出拆卸安装装置,与扒汽车轮胎的原理一样,安全、省力、快捷。

“我们经过试验,10分钟时间拆了30多个,彻底解决了这一难题。”

在压裂施工中,员工要爬上两三米高的采油树上安装拆卸高压管线,按照要求,员工上去作业必须系上安全带,然而,采油树上没有悬挂安全带的地方。

怎么办?潘智邑与员工一起想办法,决定利用废旧的钢管、方钢,焊接一个可以拆卸的支架,固定在采油树上,安全带可以系在支架上方L形

的圆钢管上,经过多次试验,一套“采油气井口安全带系挂装置”研制成功,经过现场应用安全、可靠,并获得国家专利局授予的实用新型专利证书。目前,这套装置已经在西北油田采油厂推广应用。

### 鼎力相助兄弟队伍解痼疾

兄弟单位有需求,潘智邑同样义无反顾地给予支持。

去年10月,潘智邑回家探亲在机场候机时,接到在内蒙古工区施工的华北203压裂队设备管理人员的告急电话,说是混砂车控制屏损坏,整个压裂施工无法进行,万分焦急。潘智邑通过语音聊天、传照片,遥控指挥对方每一步如何操作,终于在登机前排除了故障,压裂施工恢复正常。

压裂车的中央处理器相当于车辆的“大脑”,由于制造缺陷,程序容易丢失,造成车辆瘫痪。只能寄回厂家恢复程序,来回至少需要1个月时间。

潘智邑通过对该处理器进行分析研究,终于找到了更好的解决方法,使程序不再丢失。类似这样的处理器在固井车、修井机等车辆上都有,也会出现相同的故障。2019年11月,在哈萨克斯坦施工的固井队固井车中央处理器出现故障,潘智邑遥控指挥对方将备份好的数据采集软件安装到位,并教会他们操作流程。

## 高技能人才 更要经常充电

唐宗礼

不是忙着培训授课,就是忙着课题攻关;不是忙着讨论技术方案,就是忙着到现场解决问题,“忙”是高技能人才普遍的工作常态。一些高技能人才无暇顾及自身充电,能力得不到持续提升,最终造成观念陈旧、本领下降、难有作为。

业务技能高低是相对的。别人进步了,你不注重学习与实践,业务技能始终在原地打转甚至退步,必然落后于他人;社会发展了,科技进步了,而你缺乏超前意识,放松了前瞻性本领储备,必然落伍于时代。

只有持续输入才能保障恒定输出。保证高技能人才为企业持续“放电”,就必须注重不断充电,否则,最终必然导致江郎才尽、无电可放。

对于高技能人才来说,自身要处理好工学矛盾,端正学习态度、排出学习计划、明确学习目标、挤出学习时间,增强自我赋能的紧迫性、主动性、连续性、目标性,瞄准新科学、新技术、新业务、新工艺,系统学习、潜心钻研、反复实践,不断完善自己,做到发挥作用与提升本领统筹兼顾,始終站稳业务能级高地。

要让马儿快跑,就必须舍得给马儿多吃草。企业要为高技能人才学业务、练技能、长见识、拓眼界提供时间、机会与平台。特别要注重创造条件,让高技能人才有机会走出去,到兄弟企业、科研院所、相关行业参观学习,与高手、能手、强手切磋交流,在向他人学习借鉴中查漏补缺、奋力赶超。

石化语丝  
Shihua Yusi

## “中国石化的员工 就是有担当!”

本报记者 常换芳  
通讯员 院金平 王桢

“河南油田的高忠伍、李新良各奖励300元,年度绩效分别加0.5分……”6月2日,蓝天能源(南阳)有限公司发出表彰通知,专门表彰河南油田员工。

5月6日21时46分,一辆装有布料的重型卡车停靠在信阳服务区加气站南边休息时,车后轮突然起火,火焰伴着滚滚浓烟从后轮蔓延出来。眼看着火势就要蔓延到整个卡车,司机却浑然不觉,仍趴在方向盘上熟睡。

当时,情况非常危急。紧邻该车后的五辆货车装有大量气瓶,气瓶内大约有两千公斤液化天然气,加气站又紧挨着贮藏天然气的总罐,一旦火势蔓延,后果将不堪设想。

高忠伍、李新良是河南油田采油二厂外输到该加气站的员工,当晚在加气站值班。两个人发现异常后,唤醒司机,迅速拿上灭火器开始紧急灭火。

7分钟后,火被扑灭。“多亏你们的无私相助,要不然果不堪设想。”在险情排除后,重型卡车司机握着高忠伍的手不住地感谢。

“中国石化的员工就是有担当!”司机话音刚落,闻讯赶来的蓝天能源(南阳)有限公司信阳服务区负责人也走上了前点赞。

“消除安全隐患,保护人身财产安全是我们应该做的。”高忠伍回应。

## 吉林石油新入职员工 “五位一体”培训

本报讯 6月初,吉林石油组织2020年新入职大学毕业生与导师对阶段性实习情况进行总结汇报。

吉林石油加快高素质专业化年轻队伍建设,重视人才引入和培养工作,针对新入职的大学毕业生,实行导师一对一对培养制,采用“线上自学+集中面授+交流分享+成果汇报+综合考评”的“五位一体”的培训模式,实时跟踪实习进度和效果,随时调整培训计划内容。通过7个月的培养和锻炼,新入职员工的综合能力和业务素质大幅提高。(吴倩莹)

## 平顶山石油 开展心理健康讲座

本报讯 近日,河南平顶山石油组织干部员工开展“情绪管理”主题心理健康讲座,进一步落实关爱员工心理健康举措,把“我为群众办实事”实践活动落到实处。

培训以“现场授课+案例分析+游戏互动”的形式展开,普及职业心理健康知识,提升员工压力管理及情绪调节能力。

张林予 张晓飞



6月初,贵州黔南石油志愿者到贵州省黔南州罗甸县董当小学开展“践初心使命 爱祖国花朵”主题活动,为董当小学的学生送去红色教育书籍和羽毛球、乒乓球、篮球、足球等文体用品,其中各类书达305册。图为黔南石油志愿者为学生讲红色故事、读文学作品。陈童花 摄