

奋进新征程 建功新时代 牢记嘱托 再立新功 再创佳绩 喜迎二十大

焕发“三基”生命力

江汉油田采服中心紧扣企业和外部市场需求,发挥技师联盟作用,强化现场实操,培养复合型人才

人才能“跨界” 现场变课堂

夏梅 刘文锦 李哲

套铣如何做到规范操作?如何加压?循环冲洗时间怎样才合理……8月初,在陵72斜-10井管柱解卡现场,江汉油田采服中心试油作业大队技术办工程师唐依华现场为试油134队的员工一一解答。

把施工现场变成培训课堂,是江汉油田采服中心创新人才培训的一个重要举措。面对改革发展、生产经营对人才提出的新要求,该中心紧扣需求,发挥技师联盟作用,强化现场实操,培养创新型、复合型、操作型人才,满足企业发展所需。

创建创新创效联盟,锻造创新型人才

“前几次课我们讲了Solid-Works的基本应用,今天咱们用实物进行测绘,并且根据测绘得到的数据实战画图……”7月13日,该中心群众性创新创效联盟技术负责人

吴继农为10余名技师普及3D打印知识,传授软件使用、模型绘制、设置参数等技术技巧,全面推广3D打印技术,更好地服务员工创新创效。

如今,创新创效联盟每周五下午都会举办各类培训活动,培养大家的创新思维,提升创新能力。该中心发挥联盟在员工培训方面的作用,以吴继农创新工作室为龙头,通过一带多、多帮多的形式,加快锻造创新型人才。

“创新创效联盟涵盖来自各专业大队的3名油田级技师和8名主任技师。全中心有200多名技师骨干。遇到新的技术,我先给这些技术骨干讲课培训;他们掌握后再分别给基层员工授课。”吴继农表示,联盟将各专业领头人拧成一股绳,以“传帮带”放大培训效果。

通过培训,联盟成员郑俊才不仅能独立完成创新成果的设计,而且专利文案的撰写水平也逐步提高。去年他独立完成的《油管挂脱困装置》已经应用了20多口井,效果非常明显,就连专利的申报也是

由他独立完成的。

去年以来,有220人通过创新创效联盟参与培训,员工创新创效氛围浓厚,共形成117件创新成果。

紧跟市场“跨界”,培养复合型人才

除了从事特种车辆维修,特种车辆大队101设备修理站修理工杨东生还考取了熔化焊接与热切割作业证、场地机动车驾驶证、起重机械指挥证等专业证书。

在特种车辆大队,拿证是件“时髦事”。“注册安全工程师、压力容器证、锅炉司炉证、起重机指挥证等,我们很多干部员工都有三四个证。”该大队大队长李庆介绍,跨工种培训是为走出去闯市场做准备的。

“去年,我们拿下了涪陵配液站发电机组维保业务。前期培训中,有9名员工取得柴修证、电工证、焊工证,最终这9人成功从驾驶员转岗成为维保员工。”李庆表示,目前,

该大队已有36人转岗到采气、泥浆处理等多个岗位。

“跨界”成为该中心业务工作中的高频词。随着市场不断拓展,该中心涉及页岩气技术服务、LNG、采气项目、压裂管输等业务,急需相关方面的人才。他们以“缺什么人培训什么人”为原则,有针对性地开展分层分级培训,为外拓市场提供更多复合型人才。目前,该中心有1000多名员工参与培训,占总人数的三分之一。

为了满足承揽采气业务工作需要,该中心还通过送出去、跟岗实操培训等形式,进行采气工转岗培训,前后输出100多名采气工,有效缓解了一线岗位人员紧缺的矛盾。

现场“短平快”课堂,培养操作型人才

“下大直径工具要限速,太快会卡。”在王北12斜-3井套损井修复作业现场,唐依华正在讲解坡面笔尖引鞋工具的使用方法。

该井是重要水井,因为套管错断,需要在原有套管内下小套管。“该井套管错断后通道狭窄,常规工具下不去”。综合考虑,技术人员决定采用坡面笔尖引鞋工具。因为是首次使用这种工具,如何安全操作,让现场施工员工犯了难。于是,唐依华便到现场驻点,实时指导员工操作。员工很快掌握了新工具的操作方法,座封试注一次合格率达到100%。

一线有需求,现场去培训。现场作业点多面广,对员工技能提出更高要求。该中心积极培养操作型人才,针对性地选取重点井、复杂井,选派经验丰富的技术人员到现场,为一线员工讲解操作标准、技术规范等,以灵活多样的现场培训,提升一线员工实操水平。

清河经理部组织技术专家、高级工程师、专业技师等技术人员,深入施工现场,结合现场具体情况、存在的风险点,“短平快”为员工进行培训,有效解决现场施工中遇到的难题,提高了员工操作技能。



六项训练夯实员工基本功

近期,安徽石油紧贴基层一线,以实操训练、“师带徒”、业务竞赛、应急演练、仿真训练、在线练习等六项训练为抓手,立足岗位实际开展基本功训练,提升员工专业能力和业务素养。图为8月16日,合肥石油中心加油站组织员工现场学习。

孙德荣 摄

培训“一对一” 转岗达标百分百

李亦松

8月10日,茂名石化铁运分部装油车间员工柯伟平拉着徒弟梁健铭上车台学习。

梁健铭入厂一年多,在柯师傅手把手指导下,很快就掌握了自动化装车系统的操作技能。

在茂名石化,“师带徒”是提高员工技能操作水平、打牢技能基本功的传统做法,也是实践反馈效果最好的做法之一。

2021年5月,茂名石化进行内部整合,原炼油分部装油车间划转至铁运分部。随着管理范围扩大和业务的增多,加上近年退休员工人数增加,班组岗位缺员较大。为充实一线员工队伍,确保生产安全高效,铁运分部先后从3个车间调了15名员工到装油车间。

为了使转岗员工尽快熟悉生产流程,掌握业务技能,考取上岗证,装油车间推出“一对一”培训。他们签订导师带徒合同,师傅由班组骨干、技师或

业务强经验丰富的员工担任。

自从签了师徒协议,现场经常可见师徒们以操作为教材、相互学习交流的身影。师傅可以随时在现场抽查,了解徒弟的技能掌握情况;徒弟只要在规定的时间内学好操作,掌握技能,师傅就可以申请班长基金奖励。

通过“一对一”培训、手把手指导,15名转岗员工全部取得了上岗证,其中有7人考取了两个岗位的上岗证。

建制度搭平台 岗位练兵有实效

王子军 李勃晗

“嘶嘶——”8月2日深夜1时,北京石油长辛店油库员工乔江波在对发货场进行巡线检查时,发现7号发油货位的流量计伴有异响。他立即查看,并迅速判断是控制流速的电液阀出现了问题,随即与当班班长和电工对设备进行抢修,保障了油库正常发货。

这是长辛店油库员工加强基本功训练的具体成效之一。长辛店油

库从抓好制度建设入手,制定模板、规范标准,强化标准化管理和标准化操作,将可操作的事情数字化,将可数字化的事情考评化,将可考评的事情流程化。以巡线检查制度为例,油库将巡线工作划分为“走、看、闻、摸、问”五个步骤,建立巡线人员日巡、夜巡管理机制,不断完善设备全生命周期管理,确保管线运行可控受控。

此外,长辛店油库扎实推进实操训练、导师带徒培训,加强精准培训和培训标准化建设,通过建立“技能

鉴定考试”平台,总结形成“一带、二学、三模拟”的学习方法,即每名考生由一名组长负责监督指导学习,直至弄懂弄通;每名考生都要参加理论学习和实操学习两项培训;考前油库组织三次以上模拟考试,并帮助考生制订提升计划,提升员工业务素质。

同时,在各个班组悬挂岗位练兵台标识,组织员工在交接班、班组活动期间,用快问快答、临时抽查的形式学习,大力推动岗位练兵取得实效。

汨汨“清泉”滋润员工心田

单位:济南炼化

亮点:济南炼化扎实开展“大健康”理念,把员工心理健康作为健康企业建设的重要一环,构建了以清泉工作室为主阵地、以品牌活动为补充、以心检咨询为重点、以队伍建设为保障、以资源整合为拓展的“五位一体”工作格局。

孙丽颜

小文(化名)是济南炼化清泉工作室的忠实粉丝。一年前,因工作岗位调整,她压力倍增,很是焦虑,一场团体心理辅导为她送上了“一泓清泉”。

此后,她更加关注每天一期的清泉日报,经常参加清泉工作室的系列活动。“就像汨汨清泉润心头,在我们员工心里种下了太阳花。”小文表达了对EAP(员工帮助计划)的认可和感激。

近年来,济南炼化扎实开展“大健康”理念,坚持抓健康从心出发,把员工心理健康作为健康企业建设的重要一环,构建了以清泉工作室为主阵地、以品牌活动为补充、以心检咨询为重点、以队伍建设为保障、以资源整合为拓展的“五位一体”工作格局,为健康企业建设注入心能量。

济南炼化建有四个清泉工作室和若干个分站,相继推出了清泉日报、清泉读书会、清泉播报、清泉云讲堂等品牌活动,定期开办安全心理建设、情绪压力管理、职场人际沟通等培训课堂,不定期开展专项团体辅导活动,逐步叫响了“清泉”品牌,打造了员工养护心灵的避风港和加油站。

今年4月底,济南市疫情防控进入关键时期,清泉服务团队立即采取心理战“疫”工作模式,每日更新清泉防疫安心问答,畅通24小时心理咨询疏导热线,与奋进石化“心福快车”

合作开展疫情专场咨询,帮助员工及家人安心度过了特殊时期。

济南炼化还整合党群、工会、人力资源,将EAP工具引入群众工作制度,纳入党务政工、班组长、新员工等各类培训,将心理健康教育、理论应用和辅导支持等服务融入常规工作中,形成了关注、关心和关爱员工心理健康的合力。

上半年员工思想动态调研时,清泉服务团队深入基层班组,采取专题调研、工作沟通、心理关爱“三位一体”的调研模式,力争做到公司形势任务第一时间宣传到位、员工需求第一时间掌握到位、员工心理第一时间关爱到位。很多员工表示,被思想动态调研“赋能”了。

与此同时,他们连续三年开展全员“心理体检”,动态了解员工心理需求,健全完善心理危机预防工作体系,注重从思想上引导、心理上疏导、行动上指导,每年开展心理咨询300余人次。

7月26日,济南炼化叙事特色EAP实践基地启动建设,清泉工作室主管韩明丽表示:“将借助‘叙事疗法’这一心理学工具,积极探索叙事特色EAP工作新模式,加快开辟加强思想政治工作的新路径。”

共建健康企业



詹艳 杨美荣

7月26日,荆门石化将第一批教育帮扶资金顺利拨付给安徽省六安市裕安区高皇石化学校,稳步推进教育结对帮扶工作,积极履行国企社会责任。

中国石化把教育帮扶作为重中之重,组织37家直属单位“一对一”结对帮扶37所学校,其中安徽省六安市裕安区高皇学校被确定为荆门石化教育结对帮扶学校。该校2007年由中国石化援建而成,地处革命老区,地理位置较偏,教学资源匮乏,经济困难学生较多。

教育帮扶工作启动后,荆门石化相关领导第一时间带队赴学校实地走访调研,查看校园建设情况,从师资力量、硬件设施等方面深入了解帮扶需求,根据学校实际情况形成帮扶方案,着力解决师生“急难愁

盼”问题。同时,公司在内部媒体及时发出《教育帮扶倡议书》,号召员工及家属开展“结对帮扶”关爱助学和“书香传递”图书捐赠活动,成功为34名学生与员工架起了“帮扶桥”。炼油四部、储运部、检验计量中心等单位员工积极伸出援助之手,主动在“六一”儿童节前给孩子们寄去书包、毛笔等文具,以及篮球、衣服等礼物。

根据学校实际情况,荆门石化仅用3个多月的时间就援建了多媒体教室,为师生在新学期开展多媒体教学创造了良好条件。公司关工委则制订了长期帮扶计划。按照计划安排,9月份将开展“送教进校园”活动。届时,他们将派出关工委导师走进校园,为师生讲授石油精神石化传统,用石化人的红色底蕴,激励引导孩子们厚植爱党爱国爱社会主义的情怀。

巴陵石化 EAP讲座帮情绪减压

8月18日,巴陵石化举办“阳光心态”EAP(员工帮助计划)专题讲座,讲授积极的职业心态与压力管理课程,提升员工健康管理水平。图为专题讲座后,员工与授课讲师交流心得体会。

彭展 摄



石化蓝情牵红土地

教育帮扶 在行动

在 行 动

强“三基” 全员大讨论 固本培元 与时俱进

本期话题: 基础工作中,如何发挥好兵头将尾的作用?

紧跟改革形势 带动全员提升

随着改革的持续深化,基层班组的运行模式和人员结构也发生了很大的变化。作为兵头将尾的班组长,在以岗位责任制为中心的基础工作中,要发挥好引领引领作用、示范作用、传帮带作用,带动员工各司其职,各负其责,夯实企业发展根基。

要发挥好引领作用。班组长是班组的主心骨,要按照新下发的“三基”工作标准,对照现代化班组要求,新的管理模式,梳理工作流程,修订完善“三基”工作制度,建立与之相适应的工作标准、检查标准、考核标准,明确谁干什么、干什么、干到什么程度,提高工作效率,提高安全系数,提高班组的科学化管理水平。

发挥示范作用。班组长是班组工作的指挥者和组织者,自身硬才能服众。班组长要加强政策法规、业务知识学习,不断积累基层工作经验,储备自身能量,提升解决复杂问题的能力。要严于律己、以身作则、率先垂范,带头落实岗位责任,按制度办事,按规范操作,按标准执行,给员工树立榜样和标杆。

要发挥传帮带作用。班组长都是从基层成长起来的骨干力量,自身必须具备精湛的业务能力、过硬的作风、丰富的经验。班组长要加强对员工的培训指导,传授技能和经验。了解员工所思所想,帮助员工化解疑虑,解决实际困难;身先士卒、带头实干,形成一级带着一级干的良好氛围。

(河南油田采油二厂新庄采油站站长孟繁森/口述 常焕芳 单朝玉/整理)

率先垂范激活班组“细胞”

我担任基层班组长多年,从采油到采气,工作内容变化了,但发挥班组长兵头将尾作用,带好队伍的职责始终没变。因此,作为班长,必须加强自身建设,不断提升综合能力,通过率先垂范,赢得大家的理解信任、支持配合。

如果说班组是企业的“细胞”,那么班组长就是“细胞核”,是班组的主心骨。班组长的一言一行、一举一动,对班组成员具有引导和示范作用。

作为一名优秀的班组长,应具备过硬的专业技术能力,对生产运行情况、设备设施状况、生产工艺参数、具体操作规程都了如指掌;对于班组成员在工作中遇到的各种问题有问必答,指导帮助其解决,通过自身业务能力的提高,带动班组整体业务能力的提升。具备科学管理能力,对班组管理、日常工作、应急任务等千头万绪的工作,能够统筹部署,把重点工作抓到位,确保不出现遗漏。具备协调组织能力,在做好本职工作的同时,积极与班组成员交流沟通,尊重、关心、理解班组成员,帮助他们解决在工作、生活等方面遇到的困难,用真诚去感染他们,营造出互谅互助、紧密合作的氛围。具备开拓创新能力,能够对生产模式不断优化,从而快速解决内部出现的“疑难杂症”,不断增强班组提质增效的能力。

(江汉油田江汉采油厂涪陵采气服务部2号中心站站长赵长勇/口述 楼小梅/整理)

当好站长的“十二字诀”

作为兵头将尾的加油站站长是销售公司各项经营管理措施落地见效的关键一环。站长的基础工作能力,直接影响着一座油站的经营创效及管理水平。要想当好一站之长,“掌舵面、用对人、做好事、鼓好劲”这12个字可借鉴。

掌舵面。站长要在全公司站点分布基础上,分析各油站所在位置和优劣势所在。同时,不断变换视角掌握分析自身人员、地处环境、竞争对手分布等信息,做到知己知彼,百战不殆。

用对人。加油站“麻雀虽小,五脏俱全”,管理的关键在于合理分工用对人。尺有所短,寸有所长。站长可以根据员工各自特点,合理安排工作岗位、明确相关职责,努力做到人尽其才、才尽其用。

做好事。作为站长,要抓好当前油品、非油、安全、环保等各项经营管理工作,应该率先垂范,带头学习在油站营造“比学赶帮超”氛围,创新方式方法用优质服务赢得客户,主动走出去拓市场增业绩提升士气。

鼓好劲。薪酬奖金分配对管理团队非常重要。站长首要把握的原则是“公平、公正、公开”,奖优罚劣、适当拉开差距,充分调动员工积极性。感人心者莫过于情。站长作为加油站的“家长”,要尊重员工、善待员工,尽力去打造一个温暖温情的大家庭。

(湖南石油高速分公司综合管理部 刘金玉)

下期话题: 如何完善“三基”工作评价考核与激励约束机制?