

奋进新征程
建功新时代

牢记嘱托 再立新功 再创佳绩 学习贯彻二十大精神

在各项目驻地,地球物理公司推进标准化营地建设,“大篷车”式物探驻地成为历史

“如今条件好了,干活儿也更有劲了”

赵京辉 杨婷玉

今年以来,地球物理公司在各项驻地推进标准化营地建设,为一线员工营造良好的工作、生活环境,实现了从“有的住”到“住得好”的转变,项目组干部员工的幸福指数进一步提升。

“营地服务到位、物资配备到位。”正在山东探区施工的SGC2102队党支部书记曾凡武说。作为分公司试点单位,他们实实在在尝到了标准化营地建设的“甜头”。

全员“拎包入住”

12月6日早8点,早餐时间刚过,SGC2101队炊事班就开始准备午饭。工作人员将面粉和水倒入和面机,肉和其他馅料倒入菜馅机,只待面好馅足倒入包子机。

教育帮扶 在行动

十年公益长跑 守护培智天使

林玲 杨羽念

“圆圆,你看谁来看你了,还记得我们吗?”

“嗯,我记得你们!”

11月23日,浙江省宁波市奉化区培智学校毕业生圆圆的家中迎来了一批特殊的客人——浙江宁波石油的志愿者们。他们的到来让圆圆分外开心!

“圆圆是我们第一批志愿者印象最深的一个孩子,也是我们心里的一个牵挂。我们想来看看她毕业以后生活怎么样。”志愿者戴婉丹边说,边给了圆圆一个大大的拥抱。拥抱的背后,是宁波石油坚持十年的公益助学故事。

宁波市奉化区培智学校创建于2010年,是一所特殊教育学校,有70余名学生。特殊教育的发展,需要社会更多的关注。2013年,浙江宁波石油通过媒体牵线,与奉化区培智学校助学结缘,自此搭建起了长达10年的公益助学桥梁。一代代“甬石小红帽”接力呵护着培智学校的天使们,“爱在培智”公益品牌也在宁波石油人的心中落地生根。10年以来,“星星画语”“实践课堂”“趣味游园”等各类丰富多彩的活动,见证着他们与孩子爱的印

“这包子机1小时能包1600多个,大小一致,干净卫生。”炊事班长尚顺利说。SGC2101队定期开展菜品调研,根据员工需求灵活调整菜品,还提供“电话约饭”服务,让干部员工体验到了“饭店+外卖”的服务。

今年,SGC2101队项目驻地选了一座闲置学校,干部员工住楼房,不仅舒适、整洁、安全,还降低了取暖的费用。驻地还专门划分了生活区、办公区、生产保障区、文化建设区、辅助设施区等功能区,让干部员工工作生活两不误。

从去年起,地球物理公司就开始探索标准化营地建设,在新疆大漠深处建起了由200多栋板房组成的“物探村”,供水系统贯穿营地,垃圾回收专人处理,空调、衣柜、洗脸架等物品一应俱全。

今年,各项目驻地增加了浴室、盥洗室等场所,配发了床单被褥、生活洗

漱用品、取暖保温设备,让干部员工“拎包入住”,“大篷车”式物探驻地成为历史。

实现“物业式”管理

11月23日,参加SGC2102队江家店三维项目施工的员工周春燕走进驻地传达室,在快递柜里拿取自己的快递。

项目启动前,队上就对干部员工的需求进行了摸底,形成意愿清单。在驻地建设过程中,项目组结合实际统筹人力物力,对标社区标准,最大限度实现“物业式”管理。仅快递服务公司,他们就联系了6家,并指定专人负责收发、记录和卫生消杀。

经过充足准备,项目驻地内设置了医务室、理发室、饮水站、平价超市等便民场所,能够为项目员工提供卫生防护、电器维护、安保巡逻、环境卫生等。

生、供暖排污等保障服务,满足了员工日常生活需求。

“驻地每天都消毒,医务人员直接到驻地服务,这待遇和社区一样。”周春燕说。

在员工办公和宿舍区域,项目组布设了无线网络,提供免费网络及电视服务。他们还利用原场地的空余房间建设了多功能室,布设了阅读区、观影区、健身区等休闲区域,进一步丰富了员工业余生活。

提供“家政式”服务

11月24日晚7点,SGC2102队分包商安徽籍员工张书才从工地返回宿舍。一进宿舍就闻到一股淡淡的香气,早上来不及收拾的桌面残羹、屋内垃圾,甚至凌乱被褥都已经被收拾干净。

帮他收拾宿舍的人是保洁员。项

目驻地共有11名保洁员为干部员工提供“家政式”服务。他们带着空气清新剂、抹布、喷壶、玻璃刮水器、拖把等清洁用品,专门为项目施工人员提供定时保洁服务。

晚上9点半,张书才在洗澡房洗完澡,顺手把沾满泥浆的工服投进了洗衣机,40多分钟就能洗完甩干。洗完晾在楼内安置的晾衣绳上,第二天早上就能穿上干净的工服。趁着洗衣机洗衣服的空,他去综合办公室报了个名,预约理发时间。

“我干物探十几年,过去不少项目,以前哪儿有这待遇!如今条件好了,干活儿更有劲了。”张书才说。

如今,地球物理公司胜利分公司在山东、新疆两地施工的4支队伍,全部进行标准化营地建设。下一步,各队建设推进工作组将结合营地建设情况,总结推广经验,完善相关标准,让员工住得更舒心。



健康守护在行动

为进一步落实员工职业健康工作,中原油田文留采油厂党委开展健康守护行动,定期开展员工队伍健康管理分析研究,开设健康课堂,探索“企企一体”健康管理新模式,不断夯实员工队伍健康基础。图为12月14日,文南采油管理一区党支部书记陈莹(左二)在施工现场为员工发放应急救护宣传页。

赵奕松 摄 范天维 文

长城润滑油杯
新闻摄影竞赛



12月12日到20日,仪征化纤公司工会开展职工体质测试工作。此次测试项目包括身高体重、血压、俯卧撑等。活动现场,广大职工积极参与,工作人员现场提出个性化运动方案,指导受测职工科学健身、增强体质。图为职工进行台阶测试。

刘玉福 摄

彝乡油站“孜莫格尼”

代泽万 高菲 苏杨秀怡

“孜莫格尼”,是彝语里“吉祥如意”的意思。云南石油玉溪小石桥加油站位于玉溪小石桥彝族乡,当地的彝族乡亲见到站里员工,总是道一声“孜莫”或者“孜莫格尼”。

“孜莫格尼,我刚从地里头来,砍了几颗白菜送来给你们,新鲜得很。”彝族村民张大爷笑着递过来一捆白菜,弯弯的眼角布满皱纹。

“谢谢张叔,您总给我们送菜,实在是不好意思呀!”站长白瑞丽急忙接过了白菜。

“你们也总在帮我。那次我骑着三轮车去收菜,半路上车没油了,要不是你和娟秀及时帮忙,我还真弄不回来哟。”

作为该乡镇方圆10公里内唯一的加油站,小石桥加油站一直保障着该地的用油供应。农忙时节,白瑞丽

带领油站员工送油到田间地头,助力农户抢收抢种。

今年,公司推出了线上易捷加油App,倡导无接触加油支付。对于这座乡镇小站来说,如何引导乡亲们使用App加油,成了一项重点工作。

乡里年纪大、对智能手机操作不熟练的人很多,白瑞丽就手把手耐心帮助乡亲们下载易捷加油App,一遍遍地演示使用方法,教他们使用App加油,领取优惠券,免费兑换商品。

在白瑞丽的微信里,有一个几百人的大群,群里都是当地的乡亲。中秋前夕,白瑞丽就在群里吆喝:“家人们,晚间过来吃月饼哟!”乡亲们就会在群里纷纷回应,热闹得很。这样的事还有很多。不知不觉间,这座乡镇小站,已成为小石桥彝族乡的“家”油站。

“多年相交、互帮互助,我们早已融为一体。”白瑞丽感慨。一句“孜莫格尼”,饱含的是万千祝福!

陈卉

“我们一定再接再厉,在涪陵页岩气田创造更高水平取得更好成绩!”

11月底,在江汉石油工程钻井一公司“夺六杯当六手”劳动竞赛现场表彰会上,50785JH 钻井队队长肖勤激动地接过“工程纪录杯”奖杯,激动地说道。

今年,该公司工会大力开展“夺六杯当六手”劳动竞赛,掀起了“争创新业绩”的竞赛热潮。11月17日,50785JH 钻井队施工的焦页10-Z4HF井仅用24.12天完钻,创造涪陵页岩气田勘探开发以来钻井周期最短纪录,被公司工会专项嘉奖。

如何让劳动竞赛贴近基层、赛出质量?该公司工会结合石油工程专业特点和钻井生产实际,明确了“六杯六手”竞赛内容,即,夺安全环保杯当安全能手、夺优质工程杯当质量能手、夺提速提效杯当技术能手、夺创新创效杯当创效能手、夺市场开拓杯当拓市能手、夺和谐稳定杯当和谐能手。

同时,他们建立公司、项目部、基

层队三级竞赛网,对比生产经营任务明确竞赛目标,实行每季一评、每半年一奖、每年一总结的竞赛机制,对表现特别优异的集体和个人,现场送奖杯、奖金、喜报,激励基层单位赛安全、赛质量,比速度、比效益,争标杆、当标兵。

该公司西南项目部设立“六杯六手龙虎榜”,张榜公示竞赛优胜集体和个人,各钻井队之间相互比拼、你追我赶。

8月份,50812JH 钻井队从江汉工区转战涪陵页岩气田打井。队长罗辉主动揭榜挂帅,承钻气田“瘦身”试验井——焦页14-Z2HF井。针对“瘦身井”工艺展开攻关,细化技术措施,实行挂图作战,克服了井眼小、轨迹控制难度大等难题,打出了最高500米的日进尺,以及31天完钻的“瘦身井”最快速度。11月4日,50785JH 钻井队用27天打破了50812JH 钻井队保持的纪录。13天后,该队又实现了自我超越。

“我们的目的是通过劳动竞赛把

基层员工的积极性调动起来、活力激发出来,推动各项工作上台阶。”该公公司工会主席王国栋说。公司在网站上开设了《劳动竞赛》专栏,介绍基层单位竞赛成功经验,召开专项立功竞赛表彰会,号召全向先进学习、向标杆看齐,进一步营造比学赶超氛围。

各专业化公司也积极投入劳动竞赛中,发挥特色技术优势,全力服务保障钻井生产。西南固井队在焦页18-S12HF高效完成4286米长水段固井施工任务,创下国内页岩气井固井水平段最长、集团公司页岩气井固井并深最深两项纪录。钻井液创新工作室紧盯水基钻井液主要原材料膨润土检测技术领域展开研究,研发出“一种膨润土含量的自动分析检测仪及其检测方法”和“一种膨润土吸蓝量的自动分析检测仪及其检测方法”,获得国家发明专利,填补了国内行业空白。

劳动竞赛如火如荼,激发了斗志,赛出了成绩。今年以来,钻井一公司已创造2项国内纪录和68项工区纪录,表彰了41个优秀集体和个人。

班组长有话说

当好转岗“新生”的“班主任”

张晓武

近日,竞聘成绩终于公布了,我成为浙江石油绍兴油库大班组改革后的第一任应急救援班班长。

作为油库的老员工,尽管班组里的每一件物品依旧熟悉亲切,但班组成员结构却发生了翻天覆地的变化。原消防班小伙子们的加入,让队伍力量前所未有的强大。有了这批生力军,让我再没了之前人手不足的尴尬。

虽然信心满满,但团队管理很快出现了新的问题——消防班的小伙子在新的岗位上出现了明显的

“水土不服”。最为头疼的是,这批抓起水带跑得飞快的队员,对机械知识的了解却似一张白纸。这让班组工作很难开展。

无论是设备的维护保养,还是检测检修,消防班的小伙子都是从基础起步。而我自然也成了这批转岗新生的“班主任”,手把手示范讲解阀门的结构、润滑油的黏度、机械密封的更换等知识。经过一段时间的恶补强化,他们基本掌握了维护常识,并逐渐承担起了日常的检修任务。

当然,检修工作不能只靠实践积累,更需要理论的支撑。这批“半

路出家”的员工,因为专业知识的储备不足,导致在复杂的故障处理中仍显稚嫩。于是,我将各类设备原理和操作方法制作成PPT用于理论培训,将废旧的设备用于平时的实操练习,理论和实践相结合,收到了很好的效果。同时,又在半年度技能考核中增加了应急维修的比重。这种实打实的考核,助力员工机修技能水平快速提升。

打造一支合格的队伍,从来都不是一蹴而就。如今,这支以年轻人为主的应急救援队伍,正逐步成长为绍兴油库的中坚力量,让班组向“一岗多能”的良性轨道发展。

点评:在企业发展改革步伐中,班组改革必不可少。班组结构的变化、员工岗位的调整,为班组管理带来不小的挑战。对于转岗员工,基层管理者应想方设法加强理论培训、加强技能训练,使其尽快适应新的岗位要求,成为“一岗多能”的人才。

“精神福利”不可缺少

张菊香

当下人们收入水平越来越高、生活条件越来越好,工作除了满足生活需要,还是展示才能、创造价值、成就梦想、实现自我的舞台。正如马斯洛需求层次理论指出的,当人们满足了生理需求和安全需求之后,就会追求爱和归属感、尊重和自我实现。

企业对于员工的福利激励,应注重“物质福利”与“精神福利”兼顾,否则,员工的获得感、幸福感、自豪感和对企业的归属感、向心力就难以得到持续激发和稳定维持,既影响员工创新创造,也影响企业高质量发展。

“精神福利”涵盖心理关爱、健康关怀、培训进修、授予荣誉、才尽其用,以及为员工组织丰富的文体活动等方面。比如组织一场具有仪式感的退休员工茶话会,让退休员工谈谈感想、体会与临别赠言,能够让退休员工感受到企业对员工的尊重。

企业应广泛、持续、深入地开展调查研究,及时关注、全面掌握不同年龄层次、不同工作环境的员工所愿、所盼、所求,确保“精神福利”收到抚慰心灵、提振士气、凝聚力量的效果。

石化
谐丝

故障处理现场成讲堂

刘敬源 王守华

“在自动启动阀门失灵,自动转手动时,大家千万记住要转换手动开关。”

11月27日,在胜利油田油气集输总厂集贤输油站流程切换现场,岗位职工围在一起,聆听培训人员利用现场实物进行操作讲解。为了确保安全培训教育收到预期效果,近期,集贤输油站将安全培训讲堂搬到了故障处理现场。

流程切换直接影响输油站的安全生产。针对以往的培训存在重理论轻实践、重形式轻实效等问题,集贤输油站利用故障处理时机,用设备作教学工具,用实际操作代替单纯的理论讲解。培训人员一边讲解故障处理方法,一边让职工自己动手操作,还组织职工对故障处理、操作注意事项进行讨论、交流,有力提升了安全操作水平。

改进小装置解生产难题

乔庆芳 李新

“这个下料小装置改进后,不用再切换设备,就可以随时随地校验下料量,省时省力省成本,真是不错。”12月15日,河南油田采油一厂下二门采油站员工李清彬说。

这个下料小装置是该站高级技师路海南设计完成的。

路海南介绍,在注聚生产中,因聚合物干粉易受潮,连续生产过程中会导致下料器下料量出现偏差。为精准控制注聚配比,需要对下料量及时校验。每次校验装置校验过程烦琐,至少需要3人相互配合、协调一致才能完成,费时费力还不精准。

因此,路海南带领攻关团队对下料器罩位置处进行改造,通过加装挡板、游动槽,将游动槽角度由90度调整为60度,槽口对准外接装置,化工料经游动槽输送至外接装置解决了生产难题。

该装置保证了下料器的正常下料,使用中不用切换设备运行状态,可以随时随地校验下料量,预计年节约成本20万元。

福建龙岩石油组织职工医疗互助参保

本报讯 为提高医疗保障水平,近日,福建龙岩石油积极组织职工参加2023年职工医疗互助活动,为626名职工统一办理了参保工作,参保覆盖率达100%,参保进度位居全市前列。

职工医疗互助活动是龙岩市总工会牵头开展的一项非营利性、群众性的互助互济活动,被称为“工会二次医保”,旨在帮助职工减轻医疗负担,为其构筑起抵御疾病风险的又一道防线。

为持续办好这一民生项目,龙岩石油坚持以职工为中心,通过座谈会、微信公众号、培训班后会等多种渠道,宣传互助活动的相关政策,并进行答疑解惑,调动职工参与积极性。