

学习贯彻二十大精神 实施高质量发展行动 加快建设世界一流企业

河南油田矿区服务中心通过外闯市场制度建设、形势任务教育和榜样带动,调动员工闯市场的积极性

全员“唱主角” 拓出外闯市场新天地

本报记者 常换芳 通讯员 姬东阳

“我们这个加油站已经运行3个月了,来加油的人络绎不绝,营业额也在不断攀升。”2月8日,在河南油田一站加油站站长刘军军高兴地说。2022年11月,河南油田矿区服务中心在河南油田油田区开辟了加油站服务市场,方便了油田职工和周边居民加油。该中心公共服务站站长刘军军带领8名员工外闯市场从事加油站业务。经过3个多月的运营,加油站业绩持续攀升,今年1月,营业额比上月增加2倍以上,实现了开门红。

主动外闯市场,已经成为该中心员工的常态。作为新整合组建的单位,该中心转型发展动能不足、创效手段单一,完成年度创效任务困难重重。通过外闯市场制度建设、目标引领和榜样带动,矿区服务中心打开了外闯市场新局面。2022年,矿区服务中心外闯市场收入3806万元,比上年增加500余万元;外闯市场用工661人,比上年增加90人。

制度引领:搭建外闯市场大舞台

在物业、环卫等业务萎缩的情况下,要实现转型发展,外闯市场是必由之路。该中心审时度势,以理顺管理层级、实施项目化管理为核心,实施“中心——基层项目部(班组)”改革,成立14个项目组,给每个项目组部分配外闯市场任务,推动外闯市场成为基层单位的工作重心。

“有制度没有考核,外闯市场的积极性就不可能大幅提升。”该中心负责人熊文武说。

该中心出台绩效考核管理办法,

“这是我的中国石化顾问”

杨璐 孙一

“这是我的中国石化顾问,这次多亏了他,撬装站才能这么快运营起来。”2月3日,在某机械租赁公司内,负责人王先生向朋友介绍起李军。

李军是北京石油商客三部的的一名客户经理。在一次走访中,他发现该公司的储油罐已经严重老化,存在安全隐患。由于该公司用油需求较大,他便向王先生提出将储油罐改造为撬装站,王先生却以成本太高为由拒绝了这一提议。

回去后,李军一直对王先生的事情念念不忘,总担心油罐的安全问题。他本着“以客户为中心”的理念,根据王先生的用油需求,分别按照油罐更换和建立撬装站两个方向制定方案,并详细列出报价预算和优缺点分析。

“虽然建立撬装站前期成本会

核心阅读

作为新整合组建的单位,河南油田矿区服务中心转型发展动能不足、创效手段单一,完成年度创效任务困难重重。该服务中心打开外闯市场新局面,实施“中心——基层项目部(班组)”改革,成立14个项目组,给每个项目组部分配外闯市场任务,给各项目部压担子、分指标,推动项目部成为增收创效的主体。2022年,该中心661名员工走向外部市场,占员工比例的90%以上。

目标引领:让全员成为闯市场主角

面对全年创效任务4000万元的严峻现实,该中心通过分解目标任务,给各项目部压担子、分指标,推动项目部成为增收创效的主体。

该中心各项目部根据自身实际,纷纷行动起来,攻坚啃硬,积极开拓外

部市场。

加油站项目部针对员工年龄大的实际,确立以加油站业务为规模化发展方向的思路,积极拓展“家门口”的市场。去年以来,他们先后承揽了河南油田一站加油站、邓鄂高速公路加油站、方城独树司机之家等7座加油站的加油服务,合同金额达202万元。

该中心基层干部魏海涛已在广东中山加油站工作了一年多。他发自肺腑地说:“不走出去,永远领略不到外面世界的精彩。困难再大,为了企业的发展,也要勇敢出击。”

最初,机关员工觉得闯市场是“丢面子”的事,不愿意主动走出去。该中

心党群工作部负责人张定朝加大形势任务教育力度,消除员工心中的困惑,鼓励机关员工带头走出去,给基层员工树立榜样。

去年,该中心各项目部共开拓8个外闯市场。1月,该中心机关项目部又在河南油田油田区开设了车辆检测站,把市场开拓到了“家门口”。

激励引领:打造外闯市场“龙头效应”

该中心员工高创近三年来一直奔波在外部市场,先后在桐柏、新野等多个加油站当过加油员,是外闯市场“龙头队伍”成员之一。

“打造‘龙头队伍’,才能形成强势

引领效应。”熊文武说。

为打造外闯市场龙头队伍,该中心以“扛起能源责任、传承石油精神、锤炼干部作风、提升工作能力”专项行动为契机,加强干部队伍建设,激励干部这个“关键少数”率先垂范,成为开拓市场的龙头。

去年,该中心科级干部王龙独自开拓山东龙口LNG项目安全监管市场。在他的带领下,该中心先后有5人加入这个项目,全年创效90万元。

榜样的力量无穷。去年以来,该中心机关、基层13名科级干部带头开拓外部市场。员工受到很大震动,纷纷向“龙头”看齐,积极外闯市场。

●员工心声 外闯周边市场 加油美好生活

杨宏利/口述 杨建军/整理

我是河南油田矿区服务中心的员工杨宏利。我刚刚乘值班车从外闯加油站回来。

您一定觉得很奇怪,油田后勤单位员工怎么到加油站上班了?怎么还有车辆接送?

这是河南油田从单位和员工两方面综合考虑后,所采取的扭亏脱困新方法。后勤业务移交后,相关单位的生存发展成了难点问题。转型发展、外拓市场成为化解难题的“灵丹妙药”。

面对严峻经营形势,河南油田

各单位都制定了外闯管理办法,逐层下达了创效及人力盘活指标。各级领导带头开拓市场,增加了员工外闯增效机会。

员工出门在外,个人、家庭生活都会受到影响。做好员工关爱工作,解除其后顾之忧,就成为各级领导面临的一个新课题。

我们所在的矿区中心,将我们外闯人员分别拉入不同的“外闯工作群”,并安排专人做好管理、协调工作,了解我们的思想动态、健康情况、家庭成员、成长愿望等。

他们还设立了心理咨询室,主动帮扶在外闯过程中受到挫

折的员工。定期开展高价值岗位培训取证工作,增强我们的技能本领。最近,油田针对加油员上下班乘车难题,实行值班车接送,实现了员工在家门口外闯的心愿。

通过上下齐心,河南油田2022年度实现了外闯人数、效益的“双提升”,矿区中心经营局面持续好转。这次回来的路上,我接到一个好消息,我的外闯奖励到账了。

我们后勤单位虽然不生产原油,但可以通过承揽加油业务的方式为美好生活加油!



为持续强化基本功训练,全面提升技能操作人员的技能水平,南京工程公司管道自动焊接中心开展了为期12天的技能操作人员培训班,不断提升管道自动焊接操作工人的实战能力。图为2月8日,员工交流极氬弧自动焊操作要点。

开展急救培训 为员工生命护航

王守华 张燕 李志军

“除颤仪使用一定牢记开、贴、插、电四个步骤,并严格按照语音提示进行操作。”2月7日早上交接班会后,胜利油田油气集输总站永安输油站会议室和中控室里,AED(除颤仪)的提示声、胸部按压的震动声、交流探讨声此起彼伏。

春节过后,永安输油站把急救知识培训作为一项常态化的重点工作来抓,切实增强干部员工的自我防护意识,提高干部员工应对突发意外伤害的自救与互救能力。

交接班会上,干部员工一起观看了《自动体外除颤器AED》《心肺复苏的黄金四分钟》两个短视频。接着由该站培训合格的急救员结合实际案例,讲解基本急救知识、心肺复苏的基本流程和步骤,并利用人体模型模拟突发心跳呼吸骤停,详细演示心脏按压、人工呼吸、AED自动除颤仪的详细操作等。

下一步,永安输油站将全员急救技能的提升纳入日常工作中,作为交接班、每周例会的一项重点内容,确保应急急救、AED的使用方法覆盖到每一名员工。



心理培训提高员工身心健康水平

2月8日,贵阳花溪石油开展了员工心理疏导和沟通技巧培训。课堂上,心理老师对如何有效沟通进行了详细讲解,开展心理沙盘游戏,引导员工调适自身压力。图为心理老师讲解如何有效沟通。



今年,胜利油田鲁明公司承包力度将更大,大家不仅拼干劲,还拼经营能力和管理水平

保证开井时率 种好责任田

胜利油田鲁明公司青南采油管理区注采一站站长 武磊/口述 王淑梅/整理

春节过后,井上更忙碌了,站上员工干劲也更足了。

我所在的胜利油田鲁明公司青南采油管理区注采一站,是鲁明公司新型目标责任制试点单位。去年,按照竞标任务,注采一站完成5.4万吨原油生产,超奋斗目标3000吨,站上员工收入高于平均水平。今年,大家信心更足,在工作中都跑在前、争在先,力争新年实现开门红。

2022年3月,我顺利竞标成为注采一站团队负责人,组建起一支6人团队。员工平均年龄39岁,都是采油专业高级工,负责站上的油水井现场管理、油井开井时率、现场风险管理等工作。刚组建团队时,大家压力很大,人少活儿多,好多工作都要摸索,生产经营方式发生改变,员工往往是“一根针对着千条线”。我们把责任压实到人头,同时结合自身特点和专长,相互补位配合。

油井少停一分钟,就能多创造一分价值。实现产量目标,控制好开井时率是关键,但是站上油井数量少、

基数小,保持较高开井时率难度相对更大。对此,我们严格控制开井时率,减少人为因素造成的油井停井,依托智能油田建设,及时远程加温、加药,加大巡检力度,增加频次。

同时,注采站加大新设备新技术的引进力度,近些年相继应用气囊式盘根盒、电机滑轨、连续加药装置、长寿命皮带等设备,目前开井时率达到了99.1%。近期,我们对所有油水井进行设备隐患排查,确保螺丝、闸门等设备设施完好,确保设备运转正常,确保原油外输正常。

保持较高的开井时率,减少作业维护占产是关键。注采站强化基础管理工作,落实管理区技术决策,延长油井作业免维护周期。经过团队努力,2022年我们获得了鲁明公司“最佳安全环保班组”和“最佳三班站”两项荣誉称号,并且派出3人代表管理区参加“三基”现场考核检验,也取得了不错的成绩。

今年,鲁明公司承包力度将更大,大家不仅拼干劲,还拼经营能力和管理水平。结合站上信息化建设程度越来越高,我们打算今年引入一名熟悉信息化的员工,提升油水井信

息化管理水平。同时,计划把过去单井拉油的原油运输方式改为管线输送,降低日常工作量和单井拉油成本,减少安全环保风险。我们还要把注水站改造成无人值守站,进一步提升信息化和智能化水平。这些对我们来说都是新挑战。

大河有水小河满。围绕新的竞标任务,我们要抱成一个团、拧成一股绳,为实现目标继续努力、再添动力。

点评:

采油生产流程多、运行忙,整个过程环环相扣,疏忽任何细节都会导致整体运行陷入被动。作为新型目标责任制试点单位,要种好脚下这片责任田,重点是思想要解放、作风更扎实。在经营管理上,该投入的钱要舍得投,及时引进新设备;该节省的钱,一分也不浪费,心里要算清“精细账”。在日常工作中,要强化责任心,强化自身能力培养,及时跟进学习信息化、智能化技术。



班前会应做到 班前就“会”

谢江

班前会是安全管理的第一道关口。班前会上,要让员工在开工前弄懂学会需要的安全知识,把安全生产工作细化,落实到每个流程,做到班前就“会”,确保安全风险全面受控,牢牢守住安全生产底线,为企业高质量发展筑牢安全根基。

对于基层管理者,尤其是班组长,利用班前会对每天的工作做具体安排的同时,应将工作中要注意的安全事项对员工讲明说清,确保每天开工前,员工真正弄懂学会安全知识。只有员工清楚知晓自己岗位中存在的风险,明确了具体防范措施,才能真正增强安全意识、提高安全本领,筑牢安全生产第一关。

班前会上,各班组可以根据日常生产运行情况,加入安全知识提问环节,针对当天生产工作中的安全保护措施、安全急救措施、安全知识等内容进行提问。同时,各岗位员工可根据当天的施工工序,分析自己岗位中存在的风险。通过多种方式查找不足,让管理人员真正了解员工对安全知识的掌握情况。

各基层车间班组还可以利用班前会开展安全知识微讲座、安全知识微教育等,有针对性地为员工充电、补齐短板,完善员工安全生产知识,让员工心中有数、手中有招,当安全生产的明白人,及时消除安全隐患,管控安全风险,真正做到“我要安全”。



学习新工艺, 这所夜校火了

江志强

“今晚6时到9时,继续开展新深101脱硫平台工艺学习培训,学习内容是腐蚀与防护和采气单元流程及主要设备,请大家按时参加。”2月6日下午,西南油气分公司采气一厂生产技术室主任赵凯在群里发出消息。

“我先去吃晚饭,帮我占一个位置。”17时10分,基建设备室主任秦祖奎就跟同事说道。安全环保室副主任关文均也积极参加,虽然年过五旬,但他坚信“活到老学到老”才能干好安全环保监督工作。

新深101脱硫平台目前正在地面工程建设阶段,包含2口气井,采用醇胺法工艺实现脱硫脱碳,采用克劳斯工艺实现硫磺回收。与采气一厂在用的络合铁脱硫工艺相比,工艺原理、工艺流程、处理规模、操作参数等都有很大的区别。对于采气一厂员工来说是个巨大的挑战。

为确保新深101脱硫平台按期高效投产,采气一厂开设工艺培训夜校,为全体干部员工充电赋能。夜校每周利用一两个晚上,开展新深101脱硫平台工艺技术原理、设计图纸、关键装置设备结构及操作、投产运行等培训研讨,计划持续开展3个月。

课程由技术人员、技能人员轮流主讲。该厂干部员工踊跃参加,前来听课的人总是把会议室挤得满满当当。

“这种开放式授课的效果很明显,大家都可以来学习交流。举办夜校的目的,就是要吃透设计,将学到的知识与自身工作岗位相结合,保障脱硫平台安全、高效投产运行。”采气一厂厂长王黎明说道。

感谢信背后的故事

陈春辉 胡鹏

近日,浙江丽水石油遂昌支公司收到了一封手写感谢信,一页信纸十三行字,饱含着感恩之情。

写信人是遂昌城东加油站的员工杨姐(化名)。杨姐入职加油站刚满1年,勤奋踏实,从无怨言。虽然她的年龄将近50岁,但是工作能力毫不逊色于年轻人,加油量和非油销量在站内都数一数二。杨姐乐于助人,经常帮有急事的员工顶班。2022年12月,她在加油站员工短缺期间连续工作11天,累计加班60多个小时。油站姐妹们都敬佩地称呼她为“拼命杨姐”。

“拼命杨姐”的背后,却有着不为人知的故事。2020年12月,杨姐的丈夫检查出颅内感染,术后丧失劳动能力,从此家中失去了一个顶梁柱。家中有老人需要赡养,又有两个女儿正在读书,原本不富裕的家庭雪上加霜。

员工有困难,公司有行动。了解到杨姐家中情况后,春节前夕,遂昌支公司负责人来到杨姐家中送上慰问金,鼓励她保持乐观向上的心态,战胜困难,积极地面对生活。

该公司的这一举动帮助杨姐一家缓解了一定的经济压力。杨姐的信中充满了感激之情:“公司的资助对我来说无疑是雪中送炭。我一定努力工作,回报你们对我如家人般的关心和关爱。”