

学思想 强党性 重实践 建新功

深入开展学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想主题教育

为基层减负 给实干赋能

主题教育专题报道 ①

编者按:

主题教育开展以来,各企业坚持边学习、边对照、边检视、边整改,加强谋划部署,抓好贯彻落实。为基层松绑减负是主题教育一个鲜明的实践指向,用基层减负成果彰显主题教育成效,充分体现了主题教育力戒虚功、务求实效的要求。本版报道部分企业为基层减负的具体实践。他们紧盯基层反映强烈的老问题和新表现,着力寻找解决难题的关键,切切实实为基层解难题、减负担、提效率、促发展,敬请关注。

■问题: 技术人员人工统计单井数据,量大、耗时、易出错

■做法: 孤东采油厂自主研发报表系统,方便技术人员分析油井参数

■问题: 基层填报的检查资料多、迎检多,削减了员工投入生产的精力

■做法: 河南油田纪委(监督部)加强形式主义监督检查,反馈给相关部门及时整改,并通报整改结果

■问题: 原先,各单位自行办理员工退休业务,程序复杂,基层业务人员往往需要多次跑腿,前往外地办理

■做法: 齐鲁石化成立专门团队集中办理全公司退休业务,制定方案,优化工作流程,问题解决在企业内部

■问题: 钻井队业务分散、生产繁忙,一线工学矛盾突出

■做法: 胜利石油工程渤海钻井总公司推行“送教到一线”,培训专家主动到偏远作业现场送教

■问题: 基层工作会议多,占用时间长

■做法: 江汉油田资产经营管理中心根据时间、内容、参会范围、重要程度等分类整合会议,抓实内容

■问题: 加油员每日通过人工计算加油量,费时费力

■做法: 温州石油开发加油机功能,借助卡管系统,自助计算加油量

胜利油田

本报记者 于佳 通讯员 尹永华 卿文学

王海燕是胜利油田孤东采油厂采油管理二区的数据管理员。今年前7个月,由于产量吃紧,管理二区调参工作量比较大,每个月井次大约在50口。按照以往传统的人工统计方式,王海燕每周要耗时半小时以上做这项工作,还容易出现跟踪不及时、数据遗漏、错误等问题,交不出一份令人满意的报告。

如今,王海燕的烦恼没有了。她定期登录孤东一体化综合应用平台,运用群扶

河南油田

本报记者 常焕芳 通讯员 顾红霞

“同志们,今天下午继续督查资料减负情况,大家一定要多方位倾听基层员工的意见,了解最真实、全面的情况。”7月28日14时30分,河南油田纪委(监督部)督查工作负责人康东带着几名员工赶往采油一厂魏岗采油管理站督查基层资料减负落实情况。

到达魏岗采油管理站后,康东没有组织员工座谈,而是随机选择了一个办公室,敲门进去,询问正在办公的员工资料减负的情况。

齐鲁石化

本报记者 刘芳芳

8月7日一大早,齐鲁石化人力资源部和人力资源共享项目部工作人员驱车赶到120公里外的山东省人力资源和社会保障厅,排队办理公司员工退休业务。

退休是人生的一件大事,关系到每一名员工的切身利益,退休审批工作的及时、准确和质量,直接影响到员工退休后的幸福指数。

今年以来,齐鲁石化专门成立10余人组成的专业团队,专门办理退休业务,各单位不再组织员工单独办理,多措并举,持续为基层减负。

人力资源共享项目部制定了年度退

胜利石油工程

王伟才 程帆

“更换配件要提高安装标准,凡尔座对位一定要准确,否则就会造成泵的运转不正常。”近日,在胜利石油工程渤海钻井总公司新疆工区30663钻井队井场,技能培训师陈汝营为大家演示如何正确更换泥浆泵的凡尔体和凡尔座。

7月,渤海钻井总公司技能训练站的3名技能培训师从山东东营来到新疆,为钻井员工送来了内容丰富的理论实操课。

公司钻井队业务分散、生产繁忙。随着施工标准的不断提高,各钻井队要抽出大量时间派员工参加各类集中培

江汉油田

谢江 曾彦彬

“这次四会合一,两个多小时就完成了全部议题。”近日,江汉油田资产经营管理中心将月度HSE工作会、月度工作例会、季度全面风险管理工作会议和年中经营活动分析会等四会“打包”一起开,参加完会议的工作人员由衷感叹会议精简高效。

今年以来,资产经营管理中心严格落实江汉油田党委关于深化拓展整治形

浙江石油

施琦 傅奕佳

“在加油机上输入员工服务号,就能在卡管系统计算出加油量,确实简单快捷!”8月7日,浙江温州石油零售管理部主管苏光兵在巡站调研时,瑞安片区凤胜加能站经理尤爱香对新推广的员工服务号联网功能赞不绝口。

加油量是员工工作量计算的重要组成部分。一般来说,加油量的计量方式由加

搭好平台 向数据要效率

调参效果跟踪查询模块,查询管理区近期调参情况,运用表头定制功能定制、打印报表,分发给相关人员分析决策。“现在5分钟就能轻松搞定。”王海燕感慨。

工作方式的变化,得益于数字化平台的改进。

传统的报表存在统计工作量繁重、各层级报表格式不统一等问题,牵扯了基层技术人员大量精力。

去年底,孤东采油厂信息化服务中心成立技术攻关小组,基于孤东一体化综合应用平台,引进赛鲁班可视化定制工具,

加强监督 坚持“特别瘦身”

被询问的是安全管理员李庆安。面对突然上门的几个人,李庆安愣了一下。一听是询问资料减负的效果,他很快打开了话匣子。

“以前,班前班后会的安全注意事项要记录资料,月度要有小结,季度要有总结,半年还要有半年总结……现在,这些都不需要我们基层填写了。我们只需要汇报异常问题的处理措施。这个‘特别瘦身’,真让我们基层的员工轻松了不少呀。”李庆安详细地给康东介绍。

“除了安全领域的减负,你觉得还有哪些地方的减负效果好?”康东接着询问。

专事专办 让员工少跑腿

休办理方案,优化工作流程,做好正常退休及特殊工种、因病等提前退休办理服务,进行档案初审和扫描、退休数据信息采集维护、个人账户核对及补缴、信息表打印、报审等相关工作,并对员工提出的问题做到“问必有复、马上就办”。

“有的审批需要材料多,程序复杂,需要多次到山东省人力资源和社会保障厅现场办理。”人力资源共享项目部信息统计组副组长赵锐介绍,连续工龄认定等材料查补是资格审核的难点,耗时耗力,他们将补充材料细化为工资、招工或分配、工作调动、投保缴费等8大类,对补充材料查找时间定位到具体年月,查找地点精确到车间级,方便各单位精准快速查找。

千里送教 精准培训

训,工学矛盾突出。特别是北疆项目远离大本营,路途遥远交通不便,还会占用休息时间。

对此,该公司自今年初推行“送教到一线”,把培训送到千里之外的井场,把课堂搬到一线。技能训练站党支部的支委、党员主动报名到偏远一线送教。

“我们每个季度都到北疆项目来送教,同时结合季度培训考核结果,到东部油区为排名靠后的队伍进行重点帮扶。”技能训练站站长郭长镇说,30663队是这次北疆培训的最后一站。

在队上的两天时间,他们开展了井控、防硫化氢、心肺复苏等5项专题培训,把图纸上的说明用实物和动作细节一一

会议精简 效果不减

式为基层减负的要求,积极推动基层减负成果更好惠及员工群众。会议“打包”开便是其中一项重要举措。

该中心早安排、早部署,每月初制订一二三类月度拟召开会议计划,把必须召开的会议根据时间、内容、参会范围、重要程度等分类整合,会议内容力争“精、简、实”,高效组织会议。大幅压减三类会议,以周一协调会的形式统一安排中心整周工作,如无特殊情况不再单

少了嘀咕 添了动力

油卡、现金、员工卡和线上支付等综合构成。以前,计算一天的加油量非常费时,特别是加油卡测算,需要手工登记再进行统计,很容易出错。

7月,温州石油党委开展“树清风、扬正气”专项行动,各部门、各线条开展调研走访,认真检视突出问题。在调研过程中,基层多次提到统计加油量费时、容易产生口角的问题,引起大家的关注。

经过研究,公司决定通过加油机与卡

自主研发了孤东报表系统。经过半年多的研发实践,他们已完成群扶调参效果跟踪、用电参数查询、采油月报等报表查询模块,开通了表头筛选、表头定制、打印、导出等功能,并在全厂开展推广应用。

技术人员可以直接通过一体化综合应用平台查询单井情况,分析哪口井调参失效需要调整措施,哪口井调参无效需要优化,工作效率大幅提高,从大量的数据统计工作中解放出来。这一功能的应用,也为采油厂打造业务应用优质数据底座发挥了很大作用。

“网络答题等‘指尖上的形式主义’也都改变了很多。”李庆安补充道。

边听李庆安的回答,康东边记录。今年以来,按照河南油田党委的统一部署,他带领部门员工深入各单位全面了解为基层减负的落实情况,稳扎稳打推进整改落实,取得了不小的成效。

为了保证效果,康东还随机走访了多名员工,了解情况、收集意见。

“目前,靠拍图片、录视频等留痕方式证明工作效果的现象还不同程度地存在。减负工作任重道远,我们还要努力把‘特别瘦身’工作进行到底。”康东说。

同时,他们联合公司相关部门,对各单位查询补充退休材料审批实施特事特办,切实压减档案利用审批批次,避免同质同类材料多头审批,把为基层减负落到了实处。档案查印申请也由人力资源部统一发起,审批流程次数由原单位发起的70多次精减为3次。

截至目前,齐鲁石化已完成2024年~2026年预退休人员2889卷人事档案专项审核工作,打印纸质报审材料10000余张;已完成2024年到达法定退休年龄935人的退休资格报审工作,办理效率较往年提前近1个月,正常退休资格审批通过率达97%。

展示出来,手把手教给员工操作要领。

“没想到我们在新疆也能吃上大师送来的‘小灶’。”30663队司钻宋维猛说,“一对一示范帮助我们纠正了不规范操作,解决了很多难题。”结束前,3名技能培训师给该队详细反馈了存在的问题和下次提升目标。

8月9日,公司38支钻井队同场比拼基本功,30663队由原来的第31名提升至第3名,北疆其他井队均有大幅提升。该队平台经理姜增玉说:“专家送教的效果真好,员工的理论知识和标准化操作水平明显提升,也帮助我们解决了工学矛盾突出的问题,让我们能更好地集中精力把井打好。”

独召开专题会议。截至目前,会议与去年同期相比,减少19场次。

此外,他们还大力推行“互联网+抓落实”办公模式,坚持开短会、组合会、现场会,数据材料在网上“多跑腿”,实现干部员工“少跑路”,让干部员工把节省出来的时间和精力放在抓具体工作落实上。

据了解,资产经营管理中心将以改进会风、严肃会纪为抓手,持续抓实抓细抓好作风建设。

管系统联网,开启员工服务号加油功能。员工上班时在加油机上输入自己的服务号,完成一天的工作后,在管控机上的交接班模块中再次输入服务号,就可查询到加油量。日统计、月统计都可迅速计算。

“现在,一线员工不再把精力放在计算自己的工作量上,反而更关注目标任务量。少了嘀咕,添了动力!”苏光兵表示,该方法在瑞安片区成功试点后,获得员工一致好评,从8月开始在全公司推广。

减负不减责 减负不减质

裴燕

为基层减负旨在坚决整治形式主义、官僚主义,让基层干部员工从不必要的应景性、重复性、没有实际意义的工作中摆脱出来,全身心地投入工作。

然而,减负不是“大撒把”,不能、不应减出新问题。

为基层减负不是哪一级组织的事,而应是基层、机关双向发力、协同推进。一方面,机关部门需要优化顶层设计,细化符合基层实际的工作目标,使基层落实有方向、有动力,而不是完全大撒手,不管不问、不查不考;另一方面,基层干部不能拿“减负”当“金剛罩”,把减负当成“不履职、不尽责”的借口。

减负不能减责任。对基层干部而言,减负意味着有更多的时间和精力开展业务工作。不推卸责任、不找借口,把责任扛在肩上、落实在行动中,全面查漏补缺,将工作往细里做、实里做、细里做。

减负不能减质量。减负让基层干部轻装前行,放开手脚干事创业的同时,也要投入更多时间和精力抓落实、谋发展,以实际行动创造更好的工作业绩。

要做好减负这道题不容易,需要上下持续发力、久久为功,在减负的同时,建立完善崇尚实干、担当作为、加油鼓劲的正向激励体系,如此的减负才能经得起时间检验。



基层声音

减负要有制度保障

我所在的西北油田采油四厂是典型的油公司模式,管理百万吨级的顺北油气田,全口径用工不到100人,大部分岗位“一专多能”“一人多岗”。

为了切实为基层减负,我们厂出台了《“为基层减负”十条规定》,明确规定了会议发文审核审批制度及通报机制,规定会议“应合尽合”“能减尽减”。制度还明确要求各单位运用好“工作日志”等载体代替会议,重要材料由分管厂领导确定提纲后再安排布置任务,避免多次重复修改,内部总结材料原则上不超过1500字。此外,还对培训、考核检查、工作群组等做了减负要求。

减负有了制度保障,也就更加明确了行为规范和落实标准,让基层人员能抽出更多的精力抓落实、谋上产。(西北油田采油四厂 王明堂)

关注精准考核评价

考核是“指挥棒”“风向标”。为基层减负是个系统性工作,需要明确考核标准。企业应始终把“员工满意不满意、认可不认可”作为基层减负的评判标尺,建立起从下至上的考核评价体系,形成更加清晰的制度导向,让各级管理者把办实事、重实效作为自身的工作追求,一级做给一级看,一级带着一级干,营造出主动担当、切实减负、比学赶超的良好干事氛围。

(浙江金华石油 洪伟立)

层层负责才能真正减负

为基层减负往往涉及多条线路同步改进,层层负责才能真正落实到位。目前,我所在的五建公司工作流、合同、公文会的会签及审核工作均未超出3个工作日。这项工作的进展,就是层层负责的有力体现。

年初,在公司党委的统筹下,相关部门对OA网络办公系统、合同管理系统、公文管理系统进行流程重构,实现了移动端与电脑端的全线贯通。同时,在各系统增设了待办事项提醒、超时业务催办提醒等功能,确保“马上就办”业务有跟踪、有记录。

为了提升办理时效,公司紧盯领导批示、部门会签、部门审批、基层上报4个环节,限定时间、特事特办,全面提高审核审批效率,还确定了首问负责、限时办结、超时督办、定期通报、责任追究的5项链条式制度,构建闭环式管理模式,确保将工作一抓到底、抓出成效。

层层负责、有效把关,减负工作定能见实效。(五建公司 陈薇)