

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

河南油田油服中心采油维修1队推广电动高效工具、全力控制浪费、强化全员精益管理,作业效率持续提升

金牌班组的“精益经”

本报记者 常艳芳 通讯员 唐勇

“作业要仔细一点,一定不能返工。”8月8日14时,河南油田油服中心采油维修1队队长李强通过视频监控摄像头仔细巡查了当天的16个作业现场后,拿出对讲机,叮嘱江河采油站更换减速箱现场的员工注意细节。

“有了这个视频监控摄像头,可以同时监督16个作业现场,第一时间发现问题,提出解决办法,效率比之前提高了2倍以上。”李强介绍。

采油维修1队主要承担河南油田采油一厂双河、赵凹、江河、下二门等4个采油站的地面工程维修、部分举升车保障服务和清洗管线、毛辫子加工等任务。

劳动强度大,可员工老龄化严重、自动化作业程度低、作业效率低、生产成本高,提高产值的空间极小。

采油维修1队针对这些问题,以精益管理为抓手,大幅增加电动高效工具、大力控制材料浪费、推进全员

精益管理,班组作业效率发生了质的飞跃。今年前7个月,该队作业效率同比提升13%,增加产值50.28万元,在集团公司“五项劳动竞赛”中,被评为金牌维修队。

电动工具唱“主角” 工作效率翻了番

“以前需要半天完成的工作,现在2个小时就搞定了,这电动扳手就是好使。”8月8日,拆装完10-12井抽油机减速箱的螺丝、阀门后,采油维修1队员工马学军擦拭着电动扳手,赞叹道。

一台抽油机大约有74条螺丝,井口通常有7个闸门、50多条固定螺丝,人工拆装需要半天时间。拆装的时间越长,耽误生产的时间就越长。

“有电动工具就好了。”李强强调,于是,电动扳手、锂电角磨机、等离子切割机、电动黄油枪等电动工具纷纷闪亮登场,成为该队工人手里的

新“武器”。

“这些新工具用起来不累,干活儿效率还提高了不少,真不赖。”该队员工闫立峰说起新工具的效能,乐得合不拢嘴。

“最重要的是给生产抢出了不少时间。”李强补充道。

大幅运用电动工具后,今年前7个月,该队超额完成了采油一厂下门的抽油机保养及调平衡任务,为采油一厂区域的生产提供了强力保障。

浪费现象逐步“退场” 生产成本大幅降低

“不规则的钢板可以重新剪裁再利用,省的可都是真金白银呀。”8月8日9时,该队维修2班班长时斌指着切割下来的零散钢板,给员工算账。

因为从细小处管控浪费,今年前7个月,维修2班的材料节约指标排名前列,被队里奖励。

“怎么精益?就是得把控制成本精益到牙缝里去。”李强说。

由于管理流程复杂,该队的运输费、材料费持续居高不下。针对这两个主要浪费点,该队优化管理流程,让浪费现象逐步“退场”。

每周,他们会根据生产需求,梳理出所需材料,避免了浪费。同时,他们还把电焊条、氧气和乙炔气等材料消耗作为班组的主要考核指标之一,每周排名通报,警醒各班组把节约放在心上。

对材料的精益管理产生了明显的效果:今年前7个月,该队材料费同比降低5万元。

运输车辆在现场工作一小时就要花费200多元。在工作流程没有优化之前,常常出现车到现场,票证没有到场的情况。车辆在等待中费用不断增加,李强心急如焚。

经过和采油厂对接,双方优化管理流程,由采油维修1队根据作业情况,自主办理部分作业票证,实现了施工材料、施工设备和票证同时到场的目标,减少了车辆等待时间,运输费用也随之下降。今年前7个月,该队运输费降低了4万元,

作业保障时效提升15%。

人人讲精益 合力提效益

“我来试试,咱自己修好了,不是可以多省点钱嘛!”8月8日,看到电焊工程车上的脚踏板坏了,维修4班维修工闫海生自告奋勇去修理。

“现在,大家都养成了精益工作的好习惯。遇到问题,第一时间想办法以低成本方式解决。”李强介绍。

该队从办公工具规范摆放做起,引导员工养成精益管理的习惯。连文件柜里的资料盒也标注出了固定位置,一切都显得井然有序。

“这样,找资料效率很高,节约了不少工作时间。”该队副队长罗富平说。

与此同时,该队还发动全员根据工作中遇到的问题,提出精益管理提案和课题,把精益管理落实到生产中。今年前7个月,该队员工共提出精益管理提案175条。提出的8条精益管理提案落实后,创效59万元,实现了精益管理的落地落地。



全员大练兵 练就硬本领

西北油田采油三厂紧密围绕生产经营实际需求,持续加强人才队伍建设,积极开展油藏开发、采油工程技术等多项比武竞赛活动,激励一线员工夯实基本功、学习新技术、练就硬本领,加快增储上产步伐,为油田高质量发展夯实基础。图为8月10日,焊接管伴比赛现场。

石立斌 摄 陈震文

上海赛科 构建健康提升长效机制

闫莹

零职业病发生率、职业卫生检测合格率100%、员工职业健康档案覆盖率100%、公司内标符合率100%、安全健康培训普及率100%、急救培训普及率100%……这些都是上海赛科打造健康企业的例证。

“把健康理念融入各项制度并持续应用到实际工作中,全面履行社会责任,打造健康、安全、和谐和可持续发展的环境,切实保障员工的健康和福祉。”上海赛科用一步一个脚印的行动,让这句承诺掷地有声。

上海赛科把员工的安全和健康放在企业高质量可持续发展的重要位置,着力构建健康提升长效机制:一方面根据国家及集团公司相关要求,建立了符合国际惯例、继承优良传统、具有赛科特色的管理体系,并

由公司首席执行官负责、专职部门协调、全员参与,为企业健康提供坚实的资源保障;另一方面,从健全公共卫生和职业健康管理体系、建设健康环境、完善健康保障等方面入手,建立了《员工健康管理程序》《职业卫生管理制度》《赛科员工健康检查管理程序》《员工工伤管理程序》等制度,为打造健康企业提供制度保障。

“这是为您配制的降压药,每天固定时间餐前服用一片就可以了。”在公司诊所里,说话的正是从漕泾社区医院请来的“企业医生”。

上海赛科与所在地漕泾社区卫生服务中心联手构建了“企业医生”这一创新模式。漕泾社区卫生服务中心医生每两周一次到上海赛科坐诊,为员工提供疾病预防、健康教育、慢性病代配药、中医敷贴按摩等服务,满足了员工健康需求。

“当EAP志愿者这么多年,最令我骄傲的是能把所学付诸实践,为大家进行有效的心理疏导。”EAP志愿者小田说。爱好心理学的他,一进入上海赛科,便被EAP志愿者队伍深深吸引。在经过专家讲授、实战演练等定制化系统培训后,小田顺利取得从业资格,并运用所学的心理干预知识成功解决了同事因工作、生活压力引起的好几个心理问题。

像小田这样的EAP志愿者,上海赛科共有51名,包括上海赛科员工及承包商员工。上海赛科早在2012年就率先引入EAP管理,除组建了一支高素质EAP志愿者队伍外,还通过定期组织全员心理健康大调研,结合公司实际构建“入职筛查/咨询排查—管理推介—主动干预—效果跟踪”心理危机预防机制,让员工释放压力、缓解情绪,以饱满的工作热情,全力推动企业高质量发展。

胜利油田石油开发中心 员工幸福感安全感不断提升

本报记者 于佳 通讯员 华玉军 姜楠

“这不光是一份荣誉,更是一份沉甸甸的责任。”接过“健康企业建设优秀案例”荣誉证书时,胜利油田石油开发中心党委副书记、纪委书记、工会主席勇深有感触。

今年4月,作为集团公司健康企业建设的优秀代表,同时也是山东省健康企业建设的唯一受邀参会单位,胜利油田石油开发中心参加了在上海举行的第21届全国职业病防治宣传周启动仪式。今年6月,胜利油田石油开发中心被国家卫健委评为“健康企业建设优秀案例”。

一直以来,该中心党委高度重视员工健康管理工作,把保障员工身心健康作为高质量发展的前提,着眼企业发展和员工幸福双向需

求,严格履行员工健康管理主体责任,员工幸福感和安全感不断提升。

他们成立由党政主要领导任组长的健康企业建设领导小组,机关部门、基层单位均指定兼职健康管理员,自上而下形成健康企业建设组织网络。颁发《员工健康管理办法》和《突发公共卫生事件专项应急预案》等多项制度,编制包含职业病危害防治责任制等13项制度在内的职业健康管理细则,确保员工健康管理“有法可依、有章可循”。

提升健康企业建设质效,软硬件的投入必不可少。近年来,该中心与专业化医疗机构签订《员工健康管理委托合同》,员工健康管理水平有效提升。为实现员工健康指标监测、小伤可治,他们在每家基层单位设立“健康驿站”,统一配备血压计、血糖仪等基础健康

设备和外科换药包、速效救心丸、云南白药喷剂等日常药品。

员工急救救护水平是衡量健康企业建设质效的重要依据。今年以来,该中心累计开展健康管理人员培训7场,培训健康管理人员80余人次。每季度开展一次健康巡回讲座,以普及健康素养基本知识技能和预防传染病、慢性病为重点内容,引导员工掌握健康知识和必要的健康技能。他们还选派164名一线急救员参加胜利油田举办的基层单位急救员培训,全员开展心肺复苏+AED(自动体外除颤器)操作要诀培训。现如今,该中心班班都有急救员,人人会用AED,基层急救力量有效提升。



亮剑三招破解易捷商品销售难题

问题:

云南昆明石油读书铺A加能站是一座高速公路加能站,去年上半年易捷商品销售情况不理想,任务完成率不到50%。除受疫情因素影响外,主要问题是多数商品不适应高速公路客户需求,门店陈列不合理。

措施:

深入市场调研,引进适销对路商品;因地制宜创新门店陈列,策划重点商品营销,营造销售氛围;以客户为中心,加大客户走访力度,提升现场服务质量和客户满意度。

成效:

1-6月,该站易捷商品基础品类销售额同比增长48%,环保类商品销售额同比增长107%。

尾气处理液的客户越来越多。上半年尾气处理液销售额同比增长108%。

因地制宜创新开展门店陈列

读书铺A加能站便利店作为县公司的核心门店,发挥着样板便利店的示范引领作用。我们根据高速公路服务区便利店的特点,因地制宜创新开展门店陈列,在门店黄金圈打造创意堆头和特产专区,根据销售品类大数据分析,按照需求和畅销顺序分门别类陈列和铺货,做到货架商品丰富、整齐划一,呈现出美感,满足顾客的购买需求。

同时,每个节日都做到提前策划,营造节日营销氛围,确保“年货节”“养车节”“酒水节”等节日氛围浓厚,增强客户进店体验感。我还发动全员将营销优惠活动分享到微信朋友圈、“社群营销”等线上平台,不断扩大品牌影响力,增加易捷商品销售额。

设立“销售光荣榜”

为提高员工开口推介服务的积极性,我们加能站设立了“销售光荣榜”,将员工业绩与考核挂钩。每月制定“重点商品销售额”目标任务清单,每日对“门店销售榜”“个人销售榜”“累计销售榜”进行公布,持续开展“易捷达人”评选活动。日日更新“目标任务进度表”“员工累计销售表”,月底对前三名奖励,后三名扣罚,对月销售冠军进行专项奖励,发挥“头雁效应”。人人肩上有指标,员工的主观能动性和工作潜力被大大激发。

我们还十分注重门店陈列等业务知识和客户服务培训,让员工熟练掌握产品知识、活动方案要点、优惠政策等,增强营销服务技能,提高现场服务水平,增强客户黏度。

班组长有话说



8月以来,新疆哈密石油把握暑期消费旺季契机,充分发挥品牌、服务优势,与当地哈密瓜种植户建立“助农振兴”合作关系,在国道旅游站点、司机之家等15座加能站开展“瓜香礼遇·助农振兴”主题活动,为进疆游客提供免费品尝、赠送哈密瓜等服务。图为8月15日,加油员送上哈密瓜请顾客品尝。 王艺霏 摄 陈海云 文

交接班要“交”问题

黄旭敏

当前,随着规范化管理的逐步深入,加油站都有了交接班台账和记录。但笔者在走访中了解到,一些加油站的台账大多是千篇一律的“正常”和好人好事的记载,报喜不报忧。

究其原因,是员工担心如果在交接班记录上记载曾发生安全事故隐患,被检查部门发现后,会留下加油站管理不善和问题多的印象。

加油机、加油枪等设备,具有运行时间长和操作频繁等特点,即使偶尔出现故障也属正常。加油站连续营业的性质决定了员工必须分班作业,班组交接班会和交接记录能起到及时发现问题、互相沟通、协调配合的效用。比如,上一班交接班时,应交代下一班:哪一台加油机的加油枪有轻微渗油,卸油间的静电报警器有轻微接触不良,发电机的水箱皮带有些打滑,等等。倘若交接班时,不能如实反映本班的营业情况,或者只在私下里交接,都会使交接班记录失去当初设置的意义。

要避免这种现象,站长和员工应该端正思想,重视交接班会和交接记录的作用,不可因顾虑“形象”而瞒报。只有如实反映本班的营业、设备运转情况,才能给下个班的营业起到提醒作用,从而为保证整个设备的安全平稳运行打下坚实的基础。

上级检查部门也应不断完善对加油站的考核方式。加油现场人员流动大,免不了有突发状况;机器设备长时间运行,偶尔也会出现小毛病。关键是面对营业中的问题,能够应对得体、妥善处置。如果检查只看结果不问过程,只看表面不查原因,看成了成绩不看失误,那么将不利于问题解决,也不利于提高经营服务水平。因此,交接班记录应力求客观真实,这样才能防微杜渐、举一反三,发挥它应有的作用。



天津南港乙烯项目 劳动竞赛吹响中交冲锋号

本报讯 8月17日,天津南港乙烯项目“奋战100天,决胜11·30”劳动竞赛启动,标志着项目建设迎来决战决胜的重要时刻,吹响了项目高标准中交的冲锋号。

为进一步发挥劳动竞赛的示范引领和辐射带动作用,项目建设与劳动竞赛同步实施、同步考核,竞赛目标、内容、节点与项目建设进度有机融合。本次劳动竞赛聚焦11套主装置中交,以“五比五创”为主要内容,即以安全环保、创安全工程;比工程质量,创精品工程;比工程进度,创效益工程;比文明施工,创标杆工程;比廉洁建设,创阳光工程。团结动员全体参建人员,锚定“11·30”目标,再立新功、再创佳绩。

为加强组织领导,确保竞赛有序开展,取得实效,集团公司党群工作部(工会工委)、工程部牵头成立了竞赛领导小组,负责竞赛具体组织实施工作。同时制定了量化考核体系,将在竞赛结束后对先进集体和先进个人给予表彰奖励。(祁晓娇)

山西太原石油 开辟“太原好货”专区

本报讯 为有效拓宽特优农副产品销路,满足广大消费者多元化需求,近日,山西太原石油与太原供益通公司多次洽谈,发挥双方商品资源和网络优势,以标杆站——滨河加油站易捷便利店为试点,成功引入“太原好货”特优农副产品,包括阳曲小米、娄烦荞面、宁化府醋、丰滋大枣等30种特色商品。除现场选购外,客户还可用“易捷加油”APP中的购物券线上购买。

下一步,该公司将继续在走访客户的基础上,实地考察项目、寻找合作商机,为助力乡村振兴,做大、做强地方“三农”经济贡献石化力量。(张洁 张茜)

广东湛江石油 开展加油站站长综合业务培训

本报讯 8月1日至15日,广东湛江石油分4批次开展加油站站长综合业务培训,旨在提高站长的综合业务素质,助推加油站管理水平和经营质量全面提升。

此次培训覆盖全辖区130座自营站的130名站长,课程内容包括一站一策与经营分析、加油站月末盘点方法与技巧、客户维护与开拓、应急管理投诉处理等内容。培训采用了理论讲授、实例演示、交流讨论等多种方式。(吴静微)