

# 莫道少年狂 有梦就敢闯

## 为啥让他当组长:他犟!

■ 采油开发所所长不急,在他看来,犟是个毛病,但是个可以调教好的毛病。 ■

丁玉萍

8月15日,西北油田采油二厂开发所召开了工作会。25岁的开发一组副组长陈波在会上汇报组里今年工作的进度。

工作会实际上是个讨论会,大家在一起说说工作进展,摆摆目前技术上的困难,然后相互提提参考意见。

对于去年入厂的硕士生陈波来说,在座的都是前辈。稍显青涩的他开始发言时还有些怯场,声音发抖,不敢看人。

然而说到技术细节,却开始流利起来,声调也高了许多。尤其在解答大家提出疑问的时候,几下就把解释变成了辩论。

这小子,平时待人挺谦虚和善的,乍一说正事,就像变成另一个人了?

这小子有点狂!有人感叹。

有人也说,陈波狂得有底气。陈波所在小组,今年干三个单元,S99单元年递减率由7.4%下降到2.2%,采收率由16.2%上升到28.8%;S74单元累增油1.2万吨;TH10212井组日增油15吨。这在一直想止住老区产量下滑势头的采油二厂就是件大喜事。

所长张世亮望着为一个个问题激辩的陈波,

甚至有几分欣赏。

半年前,陈波开始跟师傅们做项目。一个边缘区块因前期资料不够而描述不清,组里有人认为,这些都是十几年的老井,资料不是找不到,就是乱得理不出头绪,只能做到这个水平。

所长一听就拍了桌子:“这水平?今年啥也别干,闲着!”

大家面面相觑,不敢吭声,只有陈波涨红了脸,欲言又止。

所长看了他一眼,问:“咋,不服啊?”

陈波瓮声瓮气地回了一句:“没干好,继续干呀。”

所长沉吟了一会儿说:“好,资料收集的事就交给你来完成。”

陈波不示弱:“给就给。”

陈波接了活儿,就立即开始资料收集。这个区块100多口井,有的井比他年龄都大,有的井数据不全,有的井数据还有误差。他一面查资料,一面请师傅们帮忙甄别核实,甚至还完善了一个程序可以进行自动校正。

有一天,所长来办公室问数据收集情况。组长周丹苹说:“早完了,陈波还给补充了数模。”说着在电脑里找到模型让所长看。所长认真看了一阵,扭头走了。

大家说,陈波和所长的梁子算是结下了。

又过了几天,所长把组长找去,说:“给你找了个好帮手。”

组长问谁。

所长说:“陈波。”

组长觉得意外。

似乎为了消除组长心里的疑虑,所长说:“为啥让他当副组长,因为他犟!”

就这样,一个二十出头的人当了副组长,管起了一群三四十岁的人。

今年打上产夺油战,六区、七区、十区是重点。全组上阵,一个单井一个单井翻阅资料,一个井组一个井组分析情况,每天要重复几百口井,整理几千张报表和数万个数据。陈波每天来得最早,办公室的灯光熄得最晚。无数个夜晚,同事们都在休息后,他开始写工作日志,在日志上标记疑问和下一步的工作思路,第二天再和大家一起讨论解决方案。

遇上两眼熬得通红、说话嗓音嘶哑的陈波,所长常常想起刚参加工作时的自己。他知道这个小子坦率直接,虽说有些犟,但随着个人的学习进步,加上大伙儿的理解帮助,在今后的石油岁月里,陈波将很好地融进群体里并会更加发光出色。

(作者来自西北油田)

## “佛系”青年变了

■ 一旦有了合适的土壤,遇到合适的机会,“佛系”青年就会成为“狼系”战士。

李如飞

“这个办法真好用!不愧是大学生,脑子就是好使。”8月16日,在河南油田“原培训中心驾校场地光伏发电项目”建设现场,施工人员采用青工穆国桥想出来的“利用电动工具找平法”,大大提高了找平质量和效率。

被大家纷纷点赞的穆国桥刚入职时可不是现在这个勤奋上进、有想法有作为的青年,而是一个与世无争的“佛系”青年。

老家甘肃省固原市的穆国桥是2020年7月入职河南油田水电厂的大学毕业生。他是家中幼子,又从小在城市中成长,初入职场的穆国桥显得比较“佛系”。工作中,他只是单纯地做好分内工作,对他一概不上心;生活中,他交友随意、遇事随意,很少主动争取什么。

有同事议论他:“这一代年轻人是来整顿职场的,改变起来恐怕有难度。”听到这话,他也只是嘿嘿一笑,仍然一副不关心的样子。

2021年7月,实习期满,穆国桥被定岗到水电厂电力检修站,成了一名助理工程师。起初,他一如既往地“佛系”,按时上班,准点下班,不争不抢,安静随性。

2022年春天,他参加了一年一度的电网春检工作。在检修中,他和老师傅汪宏斌成了工作搭档。汪宏斌虽然快到退休年龄,在工作一线却激情不减当年,爬高下低,检修维护。汪宏斌师傅劲头十足的工作状态,让穆国桥自愧不如。穆国桥还从汪宏斌身上学到了“人生可以平凡,但精神不能沉沦”。

在春检过程中影响了穆国桥的另一个人,是和穆国桥同时入职的李聚辉。李聚辉始终谦虚地跟师傅学习技术,认真地对着设备研究工作原理。无论是参与重要检修任务,还是帮忙处理缺陷故障,从不挑三拣四,从不畏难退缩,始终以积极心态去完成各项任务。穆国桥从同龄人李聚辉身上领悟到了“资历可以尚浅,但责任不应缺席”。

随着时间的推移和工作的深入,越来越多可敬的同事出现在穆国桥身边,他的观念也渐渐发生了转变。穆国桥开始积极参加各种比赛,主动参与外部市场开拓,也开始思考个人的未来发展,开始为生产建言献策……

今年3月份,穆国桥和同事一起赶赴巴陵石化,加班加点完成实验项目,运用所学知识解决技术问题,保证了外购市场项目顺利完成。

今年5月18日,他代表水电厂参加河南油田第二届青年科技创新论坛,撰写技术论文,并获得三等奖。

在6月底开展的光伏发电站建设工作中,他发挥专业优势,先后提出了“用墨线定位固定螺丝,减少横梁误差”“利用电动工具检查光伏板平整度”等工作方法,大大提高了光伏建设的效率和质量。

同事们忽然发现,看似平静如水的穆国桥,竟然也有一颗如火的心。西北人的“豪情壮志”已然存在于他的骨髓里,只是缺少一把启封的钥匙。一旦有了合适的土壤,遇到合适的机会,“佛系”青年就会成为“狼系”战士,当无穷的潜能被激发,青春便会闪耀出应有的光芒。

而中国石化,正好有合适的土壤和合适的机会。

(作者来自河南油田)



仪征化纤新入职员工参观仪征化纤公司合纤一部多功能短纤生产现场 刘玉福 摄

## “变形记”

■ 看着徒弟吴玉斌那“狂”劲儿,杜保磊非但没生气,还很自豪。

田元武

“师傅,您这样的安全培训太枯燥,我听着都快睡着了,咱们应该来点新花样。”8月18日清晨,吴玉斌刚进办公室,就开始“刺激”师傅杜保磊。杜保磊觉得徒弟的话有些道理,安全培训方式是该创新了。

“只要吴玉斌说得对,安全管理有创新、有成效,我这个师傅也可以成为他的徒弟。”杜保磊盯着吴玉斌刚编制的安全培训创新方案,感觉眼前的徒弟真的让他刮目相看。

师傅杜保磊2012年大学毕业来到十建公司,从事项目建设安全管理,如今已是十建公司天津南港乙烯项目部安全总监。徒弟吴玉斌2022年毕业,入职刚满一年。吴玉斌是杜保磊参加工作10年来收的第一个徒弟,但这个徒弟并不让他“省心”。

在刚入职的头三个月里,吴玉斌天天在杜保磊面前鞍前马后围着转,恨不得把师傅10年的工作经验吃干榨净。“师傅,我也想组织一次班前安全喊话,让参建员工都知道我是一名安全员。”吴玉斌用祈求的眼神看着师傅。

“不行,你虽然安全管理理论比较扎实,但很多安全风险隐患种类还分不太清楚,需要继续跟着学习半年才行。”杜保磊拒绝了吴玉斌的想法。天性好强的吴玉斌心有不甘。

一次,趁着杜保磊出差不在,吴玉斌组织50多名参建员工进行了一次周一班前安全喊话。在这次安全喊话中,吴玉斌严格按照规范要求操作,还创新了师傅的一些工作方法。

吴玉斌把班前安全喊话从嘈杂的施工现场搬到了会议室,还制作了安全风险隐患排查三维立体动画视频。“每个施工位置存在哪些风险隐患,在视频中都一目了然。大家把这一组三维立体动画视频下载到手机里,施工作业之前再看一遍,可以对各类风险隐患进行预判。”会议室里,吴玉斌用洪亮的声音给参建员工进行班前安全喊话。

杜保磊出差归来,第一时间就听说了这个消息。“小伙子行呀,我原先没有干成的事情,你办成了。现在安全风险隐患排查实现了全方位、全过程、全覆盖。赶紧亲教我,怎么制作三维立体动画视频。”看到吴玉斌在班前安全喊话中取得的成绩,杜保磊心甘情愿地当起了“徒弟”。

“看看这师徒俩,工作中互相学习,生活中相处融洽,就像亲兄弟一样。”项目部的同事们这样评价他们。吴玉斌入职这一年的时间里,从杜保磊那里学到了丰富的项目建设安全管理经验;而杜保磊也在吴玉斌身上感受到了年轻人敢于创新、勇于实践的精气神。

在师徒俩的带动下,项目部先后有可视化安全管理、高处作业隐患排查二维码等16项安全管理创新成果得到应用,有效提升了施工一线安全管理效率。“师傅您看,让有安全违章的员工上台讲一下,出现在身边的風險隐患如何排查整治,这样的培训就收到了互动效果。有些时候您也得与时俱进!”吴玉斌说得头头是道。看着徒弟那“狂”劲儿,杜保磊非但没生气,还自豪地对同事们说:“瞧!这就是我带的徒弟,现在他成师傅了。”师徒俩爽朗的笑声回荡在工地上。

(作者来自十建公司)

陈高臻

“一个小年轻也想搞改革?小林主任,你这是不自量力!”老员工周师傅上下打量着林圣泽,一脸难以置信。

林圣泽是浙江温州石油滨海油库的副主任。这个90后,凭借着自身的聪明肯干、勤奋好学,入职5年就成了温州石油最年轻的中层干部。

“为什么不行?全省油库管理团队我们最年轻,总要有点奇思妙想。我们要做一次真正动蛋糕的改革!”他的话里,闪耀着年轻人特有的自信。

今年初,滨海油库结合自身实际拟定了油库三级薪酬分配方案初稿发布第一天,就有员工找林圣泽“谈谈”。林圣泽搬了两张椅子,泡了一杯热茶,准备“拔钉子”。

“小林主任,都说90后狂,现在我是信了!你这刚上任就想减我收入?我不懂技术,做不了分数高的活儿,工资自然就低。我反对!”一名老员工怒气冲冲,表达不满。

“新方案根据工作量来算,怎么是减你收入?不懂技术可以学。只有大家都努力干,成绩

过岗位设定收入的传统模式,有人认为改革力度太大,必然“折戟沉沙”没有下文。

“不能因为动了谁的蛋糕就让真正干事的人寒了心。我们滨海油库就要勇敢地迈出这一步,我有信心做好,这个螃蟹我们吃定了!”林圣泽说到激动处,拍了拍胸脯。

经过一番激烈的讨论,大家最终通过了油库三级薪酬分配办法的试行。

薪酬分配方案初稿发布第一天,就有员工找林圣泽“谈谈”。林圣泽搬了两张椅子,泡了一杯热茶,准备“拔钉子”。

“小林主任,都说90后狂,现在我是信了!你这刚上任就想减我收入?我不懂技术,做不了分数高的活儿,工资自然就低。我反对!”一名老员工怒气冲冲,表达不满。

“新方案根据工作量来算,怎么是减你收入?不懂技术可以学。只有大家都努力干,成绩

上去了,工资才会提上去。如果每个人只看到自己手头那点活儿,巡检谁巡?外操谁干?到时候蛋糕越来越小,工资才是真的少了。”林圣泽给老员工递过一杯茶,耐心讲解。

“您是老员工,经验比我足,提意见就是帮我们完善改革方案。目前方案是初稿,肯定还有不完善的地方,我们会根据大家的反馈再总结、再调整的。”听到这话,老员工的脸色缓和了不少。

经过多人多次谈心谈话,反对的声音渐渐少了。又经过一段时间的实践,大家努力干事积攒工作积分的积极性大大提高,还提出不少建设性意见。经过几轮运行修订,考核方案日趋完善。

“作为年轻人,光有改革创新的勇气还不够,更要有谋定后动的理性和迎难而上的斗志,才能从想做事到做成事。”年轻的林圣泽狂而不骄、扎实笃定,朝着心中的方向,勇敢大步地走下去。

(作者来自浙江石油)

## 90后站长有一套

■ 作为新时代的年轻人,就应该有一点创新精神,一点不服输的进取精神。 ■

杨红

“客户服务评价工作,咱们一定要争第一。”在广东韶关石油雄南加油站的站务会上,站长李伟提出要求。

“站长,咱们的客户服务评价工作虽然不是第一,但在公司也排上上游水平,也算可以吧。”李伟的话音刚落,就有员工提出疑问。

“只要不是第一,就不算最好,就说明我们的服务水平还有很大的提升空间。”90后的李伟语气坚定、心气十足。该站就此拉开了油站全力提升客户服务水平的攻坚战。

如何提升油站的客户服务评价工作?李伟陷入了深深的思考中。一天,他像往常一样在高峰期间到油站协助加油,突然看见一名女子下车后白裙子拖到了地上,李伟提醒道:“小姐姐,您裙子长,地上脏,小心裙子别拖到地上弄脏了。”女子听见后不耐烦地“哼”了一声,让他快点加油。李伟加完油后,双手递过加油卡,又善意提醒道:“小姐姐,明天就要大幅降温了,您记得及时添衣保暖,不要感冒哦。”女子一愣,不禁露出笑

脸说道:“幸亏你提醒我,下午我正好要出趟远门,差点忘记拿厚一点的衣服。”说完,女子热情地挥手离开。

看着女子高兴离去,李伟陷入了沉思。为什么女子加油前后的态度发生了那么大的改变呢?难道就因为自己的一两句提醒吗?

几日后,李伟又在加油现场接待了一个暴躁发火的司机。李伟将他带到营业室,耐心解释,并送上绿豆糖水。最后司机大哥不仅消解了怒火,还成了站里的忠实客户。

这两件事让李伟意识到,即使是不同类型的客户,也需要一样的服务,那就是有温度的服务。但如何才能提供有温度的服务呢?

李伟决定在场调研客户。当看见李伟反复地写写画画、设计调查问卷时,员工都很不理解:

“公司又没有要求做这些工作,每天在现场蹲守超过10个小时就算了,还要自己设计问卷,这不是没事找事嘛!”李伟没有解释。他相信,等结果出来,就是最好的解释。

在加油现场调研了近千人之后,李伟收集了百余份有效问卷,最终提炼出了“三多一有”服务法——多关心、多问候、多换位思考,提供有温度的服务。

他结合亲身经历和自己的思考,将这个创新服务法率先在雄南加油站中推广。很快,油站的客户服务评价工作就上升到了韶关石油前三位,并稳居榜首。同事们都说,这个90后站长还真有一套。

李伟的创新服务法也受到了韶关石油的关注和认可,随后在全公司范围内开始大力推广“三多一有”服务法。李伟也因此成了规范化服务管理员。韶关石油组建了一支以他为核心的帮扶队,到全公司近百座加能站帮扶推广。今年1至7月,韶关石油的客户服务评价工作在广东石油排名第一。

“作为新时代的年轻人,就应该有一点创新精神,一点不服输的进取精神。现在有更多的年轻同事和我一起来做服务创新,我们会做得更好!”谈及下一步的工作,李伟踌躇满志。

(作者来自广东石油)



■ 西北油田采油三厂,新员工展现出青春的热情与自信。

石立斌 摄