

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

河南油田油服中心面对注氮工作量大幅萎缩的情况,开展全员大讨论,调整激励制度,盘活人力资源,调动员工走出去创效的积极性

转岗转出创效新天地

本报记者 常换芳
通讯员 鲁海涛 刘宝峰

9月4日,在河南油田楼1829井作业施工现场,员工们中跃在冲砂洗井施工间隙,熟练地接管线、抬工具、摆放油管,俨然一个技术娴熟的老作业工。

8月份,中跃还是河南油田油服中心注氮队的一名注氮工,如今他转岗到了作业队,“到哪个岗位都是为企业作贡献,用点心就没有干不好的活儿”。

年初,随着河南油田稠油开发区块二酸化碳蒸汽驱油取得突破性进展,传统氮气应用在稠油开发应用的比例逐渐缩小,注氮队陷入工作量不饱和的困境。

面对这种情况,该中心组织全员开展大讨论,通过调整激励制度、开展内部轮岗交流、鼓励员工外闯市场等措施,盘活人力资源,调动员工走出去创效的主动性。前8个月,注氮队先后有21名员工外闯市场,创效72万元。

大讨论,论出创效新思路

“注氮量萎缩,600型注氮车歇一天,一分钱不挣,仅2套底盘车和空压机的租赁费,每天就要花1000元!要是长期工作量不饱和,怎么能行?”9月4日,该中心注氮队会议室内,气氛凝重,全体员工围绕“注氮量萎缩,我该怎么办”开展讨论。

这已经是该队围绕注氮量萎缩情况开展的第三次讨论。

今年,为了征集员工在增收增效、降本增效和保油创效方面的“金点子”,该中心在全体员工中开展了“保油创效,怎么干”大讨论。

创效压力最大的注氮队积极响应,组织全队员工讨论出路和思路,解决注氮量萎缩和人员富余之间的突出矛盾。

注氮队员工对各车组的注氮质量、创效能力等指标进行对比分析,经过多次讨论,决定停用设备最老、运行维护成本最高的600型注氮车组。这样,600型车组的9名员工就成了“富余”人员。

“如何让‘富余’人员更好地创效,为注氮队带来实实在在的效益”又成为注氮队干部员工讨论最热烈的话题。

“人挪活,树挪死!不行咱就劳务输出。在哪儿干都是为企业作贡献!反正不能闲着白拿工资。”威望最高的老班长乔海涛扯着大嗓门,说出了自己的意见。

一石激起千层浪。“对!咱们不能坐以待毙。”注氮队员工纷纷响应,并达成一致意见:只有让“富余”人员走出去,注氮设备满负荷运行,才能彻底解决经营矛盾。

全员大讨论理清了发展思路,600型车组的9名员工主动申请转岗,分别竞聘到了作业队、测试队等其他车组。

巧激励,女工勇挑大梁

“杨队,咱们缺驾驶员,我们俩有C1驾照,想申报内部准驾证!”得知注

氮车组搬迁转场缺少司机,9月3日,注氮队女工牛爱春、刘桂找到队长杨湖滨,说出了内心的想法。

在注氮队,值班车和监控车驾驶员是挑大梁的角色,工作内容非常多。驾驶员在注氮施工前后,不仅要安装、拆除临时注氮管线,还要负责设备巡检、维护、填报生产报表。员工对这个岗位多多少少都存在畏难情绪。

牛爱春和刘桂之所以主动申请到任务最重的岗位,和该中心的激励制度密不可分。

该中心鼓励一人多岗,多干多得。取得内部准驾证后,每月按所驾车型和行驶里程给予补助。

“有了兼职驾驶员的身份,咱们

就有外闯市场的底气!”9月4日,注氮队队长杨湖滨动员全队员工多学习,掌握更多技能,为自己打造“金刚钻”。

走出去,开拓新天地

“刘班长,你在这儿我心里就踏实。”9月4日,在鄂尔多斯GPH-381井注氮施工现场,华北油田监督负责人安兵兵由衷地称赞注氮队员工刘杨。

刘杨已经到外部市场近8个月。年初,油服中心预测注氮量会下降,鼓励员工外闯市场。早在2月初,刘杨就趁着外部市场用工紧张的时机到了鄂尔多斯,寻找注氮服务项目市

场。刚开始,他接手的是一套1200型的老装备。接手前,注氮装置存在很多故障,严重影响注氮时率。刘杨接手后,从设备清洁、润滑保养着手,严格按照作业法管理注氮车组,车组生产时率由22%提升至65%。

赢得了甲方的信赖,就有更多的工作量。很快,甲方就把第二套注氮车组也交给刘杨管理。

为激励更多的员工外闯市场,该中心出台《外闯市场管理办法》,明确规定,提高外闯市场人员的补助,激励性企业年金指标向外闯市场员工倾斜。

目前,该中心注氮队95名员工中,15人取得了华北油田相应岗位的操作资质。

评论

思路一转天地宽

方云

面对业务量萎缩、人员富余的严峻现实,河南油田油服中心组织全员开展大讨论,研讨解难题的“金点子”,引导员工转变思路,主动转岗或外闯市场,既盘活了人力资源,又增加了创效途径。他们的实践表明,思想新,一新百新。

企业转型发展过程中,总会遇到困难和挑战。面对挑战,企

业应通过形势任务教育、全员讨论等方式,引导员工转变“等靠要”思想,创新思路,主动求变,积极为企业发展想办法。思想是行动的先导。要转变理念,必须持之以恒加强形势任务教育,统一思想,达成共识,汇聚解难题的智慧。油服中心通过大讨论统一员工思想的做法,激发了员工的主人翁意识和责任感。

要转变理念,领导干部必须

发挥带头作用。火车跑得快,全靠车头带。遇到困难之时,领导干部就是主心骨,必须带头转观念、谋发展、重实践、建新功,从而对员工产生强大的引导作用。

要转变理念,必须建立激励机制。制度是保障,也是约束。要让主动创新创效的理念固化并形成习惯,必须建立长效激励机制,让员工在转变理念中尝到发展的甜头,从而内化转变理念,积极主动想办法谋出路。

中原石油工程公司依托“技术革新成果孵化基地+联合创新工作室”平台,解决现场难题,让劳模、工匠成为基层一线技术创新、攻坚克难的“引航员”

厚植创新沃土 绽放工匠之花

魏园军 夏应斌 于德伟

9月6日,中原石油工程公司钻井工具装备首席技师崔海龙接到通知,他所设计研发的下套管灌浆装置已经进入现场实验阶段。

时间回溯到8月24日。崔海龙接到公司安全环保部通知,希望他能够帮忙设计一款解决下套管难题的实用装置。接到任务后的崔海龙立即去一线实际了解井队在下套管过程中所遇到的难题,不到两周时间,就完成了下套管灌浆装置的制作。

“没想到技术革新成果孵化基地的技能大师这么快就研制出了有效工具。”公司安全环保部经理樊好福赞不绝口。

近年来,中原石油工程公司谋定转型升级路径,依托“技术革新成果孵化基地+联合创新工作室”平台,解决现场难题,让劳模、工匠成为基层一线技术创新、攻坚克难的“引航员”。

每年初,该公司都会组织技术革新成果孵化基地的成员召开专题会议。各成员将所遇到的难题进行汇总,开展集中讨论,确立攻关课题,由技术革新成果孵化基地的成员进行联合攻关。据崔海龙介绍,基地的成员都是各基层单位的劳模、工匠负责人或者各基层单位的名匠。今年,他们根据基层需求,确立攻关课题11

项,已完成6项。

攻关项目立项后,遇到无法解决的难题怎么办?该公司还成立了以中国石化技能大师李元化为主要负责人的联合创新工作室。联合创新工作室的成员在线上可以随时交流,线下每季度召开一次例会,现场讨论,解决难题。在联合创新工作室的二期会议上,成员们针对钻具内涂层脱落易堵塞定向仪器及钻具内径间隙、钻井泵上水凡尔座取出装置不合适、钻具回压阀抢接装置不匹配等难题进行了讨论,并收到了良好的效果。同时,李元化还对照11项攻关项目任务分解表,详细了解攻关项目进展情况和协调解决攻关过程中遇到的困难和问题。

“公司建立技术革新成果孵化基地和联合创新工作室,目的就是解决生产中的难题,将‘金点子’转化为生产力,集中精锐力量,解决生产中的急难险重问题。”崔海龙介绍。

秉持这种集中力量办大事的理念,技术革新成果孵化基地的技

师和工匠发挥了示范引领作用,并带动更多的一线员工投身创新实践。

近年来,中原石油工程公司下发相关文件,提高技术人员创新回报,“这也成为激励一线员工努力的动力,大家越来越喜欢创新、热爱创新。”崔海龙对技术革新成果孵化基地的未来充满希望。



近日,上海石化各生产装置加强新入职员工技能培训,通过专业技术人员授课、师徒传、理论实践相结合等方式,重点讲解工艺流程、岗位日常操作关键点及重要设备操作要点,助力新员工提升业务技术水平。图为该公司化工部乙二醇联合装置负责人为新员工讲解日常操作关键点。 高卫洪 摄



销售公司开展油品质量大比武

9月4日至7日,中国石化油品分析职业技能竞赛暨油品质量管理竞赛决赛在贵州贵阳举行,来自39家油品销售企业的300多名质量管理人员及质检员同场竞技。此次竞赛分质量管理、质量管理、质检室主任及油品分析工四个组别,涵盖理论和实操测试,共产生油品分析工技能竞赛金银铜奖各7名,质量管理竞赛金银铜奖各6名。销售华北等5家单位获油品分析工团体奖,江苏石油等3家单位获油品质量管理团体奖。因为比赛现场。 刘智 摄 陈卫 施延吉 文

东北油气分公司 创新管理模式 提升健康指数

张凯

近日,历经两个多月时间,东北油气分公司2023年健康重点关注人员“一人一册”干预方案汇编工作顺利完成,目前已为100余名被诊断为肥胖、高血压、高血脂等症的员工建立了健康电子档案,为后续跟踪查询、专项诊疗、干预实施提供依据。

近年来,该公司不断加强员工健康管理,持续改善环境设施,美化办公环境,优化体检方案,员工健康指数逐年提升。

优化环境设施,构筑健康密网

该公司坚持员工健康与安全生产并重,持续完善健康保障体系,构建“安全环保+工会组织+宣传文化”三部联动机制,打造完善的健康服务平台。近两年来,他们以专家讲座、知识培训、技术指导、服务驿站等方式,将多种健康防护知识送达基层,送到一线,送至班组,组织关爱女职工、心理健康咨询、消防应急处置等各类健康专题活动40余次。

创新管理模式,提升健康指数

他们创新员工健康管理模式,从单纯定期健康体检升级为项目优选、体能测定、专家指导等一体化健康跟踪服务模式,为全员建立健康档案,设定指标对比参数,提出诊疗指导意见,并为健康重点关注人员专门制定了“一人一策”干预方案,目前已完成1100余名员工的档案建立工作。建立省外就医绿色通道,为4名员工解决就医难问题。加强基层调

研,走访边远站队,深入推进“夏送清凉、冬送温暖”行动,为基层配备健身器材,健康管理和服务水平持续提升。

该公司主动探索健康工作方式,以“线上+线下”的模式,组织爬山、徒步、健步走等活动,广泛利用媒体平台宣传健康生活理念,“我运动我健康”的氛围日益浓厚。

坚持内外兼顾,绘就健康“彩虹”

该公司将身体健康和心理健康“两手抓”,持续加强基层EAP建设,建设心理咨询室,开通心理咨询热线。线上和线下相结合方式,开展专题讲座培训,每年为基层一线近百名员工答疑解惑。

他们还丰富活动载体,不定期开展户外拓展、读书会、音乐沙龙、绘画摄影、趣味竞赛等活动,提升员工的获得感、幸福感和安全感。



一份特殊的礼物

戴莹 吴伟

9月4日,江汉油田涪陵页岩气公司采气一区退休员工陈玉芳,突然收到一个快递。拆开快递盒子的瞬间,陈玉芳愣了一下,原来是本相册,封面上印着“中国石化涪陵页岩气开发功勋井”14个苍劲有力的大字,并题有“赠予陈玉芳同志留念”的字样。

陈玉芳轻轻翻开相册,一页页仔细观看,一幕幕在气田工作和生活的场景浮现在眼前。

陈玉芳是今年6月30日正式退休离开工作岗位的,当时涪陵页岩气公司正在改革,没来得及举办欢送会。

公司采气一区党总支书记谭树峰对此念念不忘。他积极与公司领导沟通,决定为退休员工赠送纪念相册,用这种形式让员工感受到组织对员工的认可、关怀,感谢员工多年来为清洁能源生产所作出的积极贡献。

谭书记和同事找到一家专门制作相册的店铺,为每名退休员工精心挑选了20多张工作和生活照片,为他们“私人订制”纪念相册。

岑江丽、曾江红、刘萍三名退休员工也在当天收到了退休礼物。

陈玉芳由衷地说:“这礼物太珍贵了!感谢组织和同事还惦记着我们这些退休员工,让我感受到了组织的温暖与认可!”

“这一课让我深受感动”

管李峰

“来到临盘采油厂感到很亲切,入厂教育专题课也很特别,让我深受感动,我一定像王为民师傅学习,在工作上刻苦钻研,担当作为,积极为采油厂高质量发展作出自己的贡献。”近日,胜利油田临盘采油厂新入职员工王泽表示。

日前,临盘采油厂开展了新入职员工入厂教育专题课。上课地点在王为民事迹展览馆,内容是石油石化发展史和王为民同志主要事迹。

王为民生前是临盘采油厂的一名工人,先后荣获全国劳动模范、“铁人式的好工人”称号和首届中华科技大奖,并当选为第八届全国人大代表,1997年9月14日在革新试验现场不幸因公殉职。1998年,临盘采油厂建立了王为民事迹展览馆,并于2021年对该馆进行改造提升。

临盘采油厂高度重视新入职员工入厂教育工作,并把入厂教育专题课设在王为民事迹展览馆。讲解现场,王为民的一个个感人故事让新员工深受感动。他们纷纷表示,要像王为民一样拼搏奋进,努力传承石油精神、弘扬石化传统,为油田发展贡献青春和力量。

50秒消除 货车自燃险情

许静

8月31日11时左右,在河北承德石油围场区域经营部边墙山加油站,突然传来急促的呼喊声:“师傅,快下车,车头冒烟了!”“王艳红,赶紧关电源,报告站长!”呼喊的人是当班员工王晓丽。

原来,一辆等待加注LNG的货车车头冒出一团团白烟,但是未见火苗。见此情形,王晓丽三步并作两步,跑到近处细看,发现车头底端有一簇簇小火苗蹿出来,是线路故障导致了车辆自燃。

这时司机也下了车。“车自燃了,赶紧跟我去拿灭火器!”王晓丽急得声音嘶哑,喊上司机拔腿狂奔向站岛一侧的灭火器箱,拿出灭火器,向车辆着火部位喷射。

与此同时,加油员王艳红迅速关闭主电源,通知站长刘凤才。疏散站内其他车辆和人员后,刘凤才带领王雪楠、李艳玲、王艳红3名员工迅速拿起灭火器,赶往事故现场一起灭火。

由于反应迅速、组织有序,在5名员工和司机师傅的共同努力下,仅仅用了50秒钟,事故现场的火源就被彻底扑灭。之后,刘凤才联系拖车将车辆拖出加油站区域,并再次查看车体,确认火源已经全部扑灭。

司机师傅激动地致谢:“谢谢你们,中国石化员工的应急能力太强了,帮我挽回了损失,也保护了大家的安全!”

扬子石化 智能巡检护航安全

本报讯 日前,扬子石化5G智能巡检系统投入运行。该系统利用5G专网,依托巡检仪、巡检APP,实现对现场巡检数字化管控。智能巡检系统共设置497条巡检路线3287个巡检点,涉及8205项巡检内容,能够自动生成岗位巡检任务,可通过拍照、视频等方式录入异常情况。该系统可及时掌握巡检人员巡检状态、位置和轨迹等,自动统计巡检到位率、及时率、漏检率,保证现场巡检质量,为装置安稳运行创造了有利条件。

(李树鹏 鲁芸宇)