

学重要指示 发展新局 学习贯彻习近平总书记视察九江石化重要指示精神

河南油田团委组织团青干部常态化开展“三联系三促进”工作,围绕需求定措施,提升帮扶青年员工的质效

当好青年的“知己”和“加油站”

本报记者 常换芳 通讯员 张兴利

“董书记,我最近工作没头绪,个人问题也不顺利,想跟您聊聊。”11月9日,河南油田2020年入职员工李朝蕊来到采油二厂团委书记董硕办公室寻求帮助。

“没事,有啥尽管说,我想办法帮你。”董硕快言快语,安慰道。

干群做“知己”,帮青年解决问题、提升工作能力,是河南油田团青工作“三联系三促进”的内容之一。

今年,河南油田落实集团公司党组“推进老油田焕发青春,提升可持续发展能力”要求,在全体员工中开展大学习大讨论,找工作差距、校工作方向。该油田团青系统在学习讨论过程中,查摆出“服务青年力度不够、联系青年深度不够、服务青年措施不优”等问题,决定实施“三联系三促进”工作法,即把每名团干部编入1个薄弱团组织,重点联系1支青年志愿服务队,常态化联系30名青年,促进基层团建水平提升,促进工作有效落实,促进作风快速转变。

今年前10个月,河南油田团委16名团青干部联系28个青年志愿服务队,800多名青年,帮助青年解决各类问题72个,团组织活力有效迸发,团青工作措施有效落实,累计培育青年岗位能手106名。

“厚爱”薄弱组织 一对一帮扶促提高

“今年以来,我深入薄弱基层团组织十多次,对基层团建情况了解得更透彻了。我联系的青年谈了恋爱,也和我分享。”11月10日,在河南油田三季度团青工作总结会上,董硕兴致勃勃地和大家分享服务青年的心得经验。

给薄弱基层团组织一分“厚爱”,帮助他们提高工作水平,是“三联系三促进”工作内容之一。

7月初,河南油田团委开展基层组织建设实情摸排活动,组织团青干部实地走访了解,深入总结对比,识别出28个薄弱基层团组织。这些组织不同程度存在团建活力不够、凝

聚力不强、团青负责人更换频繁、能力素质跟不上形势发展等问题。

针对这些问题,河南油田团委组织团青干部包干薄弱团组织,按照一组织一策略制定帮扶措施,从抓制度建设、抓工作优化等方面进行帮扶。定点帮扶3个多月来,28个薄弱团组织形成“理论学习+大学习大讨论+谈心谈话”主题团日等4个团建创新做法,选树先进青年典型15名,薄弱团组织凝聚力显著提升。

做青年“知己” 交友帮扶解困惑

10月26日,南阳能化公司外部市场招聘工作正在展开。该公司不少青年员工觉得自己工作经验少,缺乏竞聘勇气。“不尝试怎么知道自己行不行?这正是检验自己工作能力的机会,大胆去竞聘吧。”该公司青年工作部主任赵晶晶挨个给青年做工作。

当前,河南油田深化改革的力度持续加大,机构整合、单位重组工作

正在有序推进。在此过程中,不少青年产生了选择焦虑。为全面了解团员青年的思想动态,引导青年理解改革、支持改革、推动改革,河南油田团委把调研青年思想状况作为“三联系三促进”的重点内容,重点推进。

各单位团青干部通过问卷调查、现场调研等多种方式,了解青年思想状况,并主动和思想波动大的青年谈心,帮助他们走出困惑。同时,各单位团青干部还和基层党支部书记联合,面对面给青年解读深化改革政策,解开青年思想疙瘩,有效发挥各级组织的合力。

今年以来,河南油田三级团组织实现了思想动态调研全覆盖,形成专题调研报告17份,召开青年面对面座谈会21场次,解开了青年思想困惑,为油田改革平稳推进提供了思想保障。

给青年开“小灶” 手把手教导提能力

“大家开展科研攻关还有什么困

惑?今天咱们敞开心扉聊一聊。”11月9日,河南油田团委负责人姜亚琳深入南阳科研基地,同近三年入职的32名科研人员座谈,了解专业培训需求、师带徒培养机制等情况。

今年,河南油田党委要求一体化培育技术人才,畅通人才成长通道。油田团委按照这一要求,逐级落实责任,逐级传递压力,带动各单位围绕制约青年发展的难题,给青年开“小灶”。

河南油田各单位团组织本着“精准滴灌”原则,开办“青工夜校”“周五课堂”“读书角”等,邀请集团公司技能大师、河南油田首席技师郭亮、景天豪等以“私人订制”方式,给青年员工开展点餐式教学,助力青年快速提升业务能力。“团组织给我们开的‘小灶’,营养很丰富。”采油一厂安棚转油站青年员工张敏感慨。

“我们就是要当好青年的‘知己’和‘加油站’。”姜亚琳说。今年以来,围绕青年需求,河南油田各单位团组织给青年开“小灶”9次,帮助青年有效解决难题。

实实在在下基层

余卓君

第二批主题教育,重点在基层。如何把“实”字贯穿始终,做到“实实在在下基层”?应学好用好“四下基层”的工作方法,切实把主题教育抓出高质量、抓出好效果。

“走基层”是前提。要勤于走出办公室、文件堆,深入一线把情况搞准搞实搞全面。通过下基层去“求是”,现场办公抓落实,减少中间环节,对掌握的各方面一手材料下一番分析、思考、总结的功夫,找到解决问题的有效办法,才能以“一把钥匙开一把锁”的精准举措推动和落实工作。

“带头下”是关键。“下基层”要实现常态化、出成效,关键靠各级领导干部以身示范,一级做给一级看,一级带着一级干。围绕重点工作和短板弱项,坚持领导干部带头,职能部门跟进,反复、多次深入调研,切实把问题搞清楚、把症结搞明白,以求求真务实、真抓实干的作风,推动全员争先争优。

“找问题”是重点。第二批主题教育是“一线巡诊”,面对的矛盾问题可能更尖锐、更直接,必须以钉钉子精神破解难题,不能因为问题小就“选择性处理”,不能因为一些问题属于历史欠账就“放一边”“看不见”,更不能因为难度大就绕着走,而要通过解剖一个问题推动解决一类问题,从基层培育发展的动能。

“出成效”是目的。下基层调研,要讲究实效,围绕基层反映的突出问题和关系群众切身利益又久拖未决的问题,现场集中“会诊”,能办的马上就办,一下子解决不了的要认真研究,做好解释工作,做到件件有回音、桩桩有着落。

石化语丝

“土专家”巧手解难题

苏成武

“进出灵活,丝毫不看出整改形。”11月19日,齐鲁石化热电厂电气车间技术员李继富对股厂变电站值班员董鹏飞的手艺赞不绝口。

“‘9628’开关柜手车的进出轨道发生变形,手车活动受阻。”当天一早,变电站值班员张志强例行巡检,及时发现安全隐患,并将现场情况汇报给站长。

“9628”开关柜是股厂变电站新上的无功补偿装置附件之一,近期刚刚完成安装施工,尚未正式投运。

“找厂家来维修,路途遥远,来回至少需要一周时间,我先试试自己维修。”正在监盘的董鹏飞得知情况后,主动请战。

董鹏飞在今年公司组织的技术比武中,获得第一名。最近,又在厂里组织的选拔比赛中,因成绩优异获得“全能值班员”称号。他不光本职工作出色,业余时间还喜欢钻研机械维修和电脑技术,被变电站员工称作“土专家”。

“量好尺寸,比着葫芦画瓢。”得到站长允许后,董鹏飞带着画笔、钳子、手锤等工具,和张志强一起做好安全防护,查找开关柜手车遇阻原因、测量挡板变形尺寸,随后把变形的挡板拆卸下来,矫正形状、磨平凸起部位、回装,只用时30分钟,就顺利解决了影响手车进出的问题。

员工住进了新宿舍

孙博 苗全文

“经过班组精心打造,我们住进了新宿舍,既宽敞又明亮,心里别提多高兴了。”11月15日,中原油田采油气工程服务中心准备二大队特车班驾驶员王玉杰搬进新宿舍楼后,高兴地說道。目前,准备二大队特车班有13名特车驾驶员担负濮城油区油管杆泵收送任务。原来,该班员工宿舍被地方征用后,他们被安置在范县油区办机关楼。由于该楼年代较久,后勤配置落后,经常漏水停电,给特车司机的生产生活带来诸多不便。

10月份,该大队工会广泛征求员工意见,决定实施员工宿舍楼回迁工作。回迁后的员工宿舍楼,每间宿舍配备了新空调、衣柜和窗帘。他们还改造完善了新宿舍楼周边设施,设置了员工小食堂。同时,为让夜归车后的驾驶员洗上热水澡,宿舍楼配备了热水器和洗衣机。

今年以来,该大队工会广泛开展调研,针对员工需求及时采取相应措施,为员工办好实事。针对员工提出的“三高人群多,饭菜量少盐清淡”建议,10月27日,该大队工会积极和物业中心餐饮经营部沟通反映。濮城食堂制定清淡食谱,每天提供不重样的菜品,严把饭菜质量关,并对饭菜进行保温,让员工随时能吃上热腾腾的饭菜,保证员工吃饱、吃好。

“消失”的派工单

谢江 寇涛 杨欢

“这里面以前存放的都是纸质派工单,现在已经清空了。”11月22日,江汉油田荆州采油厂生产指挥中心主任刘沛润拿出文件柜内的一个文件盒介绍。

2022年4月份,该厂开始实行厂直管班站改革。为了将生产信息指令从厂生产指挥中心直达一线巡检站,该厂通过纸质派工单的方式,将当日重点执行工作下发到各巡检站,站长把任务再次分配到站内巡检员工。

这一做法虽然有效提升了工作效率,但纸质派工单还存在一定缺陷:巡检站员工执行完任务后,生产指挥中心并不能第一时间掌握任务完成情况,需要巡检站当班员工通过电话告知生产指挥中心值班人员,没有形成从任务下发到任务完成的自动闭环管理。

“如果能够把派工单嵌入生产指挥平台,点击鼠标就能实现任务下发,员工完成后也能在线反馈状态,那该有多好。”该厂把需求及时与江汉油田信息化中心沟通,一拍即合。

2022年6月,信息中心和荆州采油厂牵头研发生产运行智能管控平台。2023年3月,生产运行智能管控平台开始试运行,专门设置了单井管理任务模块。

“每天给巡检站安排什么任务,只需用鼠标点击选择班站、巡检类型、巡检对象、巡检人员、执行时间,形成电子派工单,巡检站站长和员工的移动终端上就会接收到,巡检人

员就可以按要求开展工作。”刘沛润介绍。巡检站员工在移动终端上选择任务处置完成、提交,生产指挥中心能够马上得到反馈,并查看任务完成详细情况。

“巡检人员只需按照移动终端上的提示,一步步操作就可以。”该厂二号巡检站陵72接转站当班员工吴莉丽在完成对三相分离器的巡检任务后,点击了几下移动终端App。远在生产指挥中心的值班员工,通过系统看到吴莉丽在巡检过程中的具体工作任务、时间和质量,真正实现了任务派发到完工的闭环管理。

如果现场出现异常,智能管控平台的生产指挥系统会发出报警提示,内操岗根据报警点、报警类型,线上下达“临时巡检”任务。任务精准到了具体事、具体人、完成期限。“现在我们能对任务情况进行准确描述,让员工有方向地去执行,真正实现从人找事到事找人。”刘沛润说。9月初,陵72接转站内的注水管线发生泄漏,当班员工用移动终端拍照上传现场情况,前后不到两个小时,堵漏任务就圆满完成。

电子派工单在存档保存方面优势更加凸显,保存时间长,不易丢失。查阅历史数据更加便利,可以进行多角度筛选对比分析,分析结论更加真实全面。“今年,我们厂注水泵的故障发生率比去年同期有所增加,下一步要督促各站点加强对注水泵的保养和巡检工作。”该厂工程设备部负责人宋华在制订厂四季度设备检(维)修计划时,就充分借鉴了电子派工单上的数据。



为群众办实事 送电车到基层

胜利油田河口采油厂将更多资源向基层一线倾斜,解决员工“急难愁盼”问题。11月22日,该厂举行电动车配发仪式,120辆崭新电动三轮车发放给一线员工,解决员工巡检难问题。图为员工们兴高采烈地驾驶着电动车出发。

吴木水 摄丁洁文

风雪送餐路

远,每天需要值班车接送员工上下班和送餐。

“快,叫上兄弟们跟我走!技术员关注好井下情况,有事及时汇报!”说罢,王永昌穿戴好劳保用品,拿起铁锹,带领井场组人员往井场外走去,开始一锹一锹地清除值班车周围积雪。众人尝试推车,但车辆右轮胎陷得太深,底盘贴着地面,车辆一动不动。王永昌借了附近农庄的皮卡来拖车,大伙儿则继续在后面合力推车。

两个小时,值班车终于移动到了平整路面。因为风雪太大且天已经黑了,值班车原路返回。大家把装有

饭菜的保温桶抬到井场,保证井场人员吃上晚饭。虽然迟了点,但是饭菜还热着。

临近午夜,送夜餐时间到了。雪还没有停,值班车只能在水泥路和土路交会处停下。后勤人员和厨师抱着保温桶,深一脚浅一脚地踩着膝盖深的雪往井场方向走;王永昌则带着两名员工抱着空桶同样往车辆方向走,唯一的光源就是值班车的大灯。

交接换桶,相互道声辛苦,大家各自往井场和值班车走去。“这一夜不容易,但我们保证夜班员工吃上了热乎饭,保证了值班车的安全。”王永昌笑着说。

“一人一策”让青工培训走上快车道

天津石化炼油部联合一车间操作四班班长陈明/口述 边俊杰/整理

近几年,班组青年员工比例越来越高,一些经验丰富的老师傅也相继退休。作为班长,如何提高培训效率,缩短人才成长周期,是一道必须解决的难题。

我所在的装置是天津石化炼油部催化裂化装置,工艺复杂、设备种类繁多,按传统的导师带徒方式,带出一名合格的徒弟至少需要一至三年。显然这种培训方法不适合现在的工作节奏。

通过日常观察,我发现新入职员工学历不同,性格和资质差异更大,接受新知识的快慢程度也不尽相同。他们每个人都有自己的优势和短板,如何取长补短,发挥自身的优势,是我思考最多的事。经过深思熟虑,我根据

每一名员工的特点,分别制定培训方案,做到“一人一策”。

2022年入职的硕士研究生张启涵,对催化裂化原理及工艺操作特别感兴趣,每天都会问个不停,急需汲取知识。我根据他的特点,让经验丰富的副班长做他的导师,并制订了侧重DSC操作、事故处理、工艺参数调节、操作技巧等方面的培训计划,让培训工作更加有的放矢。同年入职的周健和张泽贤,身体素质良好,反应快。我给他们制订了侧重流程切改、应急处理、现场特殊阀门操作的培训计划,他们接受起来相对轻松,很快就成为班长的得力助手。

新员工入职的前几个月尤为重要,要充分建立自信心,打牢基础。之后再让他们啃硬骨头,学习自己并不擅长的知识,这时候学习就会容易很多。



四川乐山石油利用加能站闲置土地,打造4余亩的党群活动实践基地,建立支部种植责任区,组织党员青年分类种植当季果蔬,满足职工食堂自用的同时,还将部分新鲜蔬菜赠送给客户。图为11月23日,牟子加能站开展“加油送果蔬”活动,为进站加油客户赠送自种果蔬。

王丽摄

班组长有话说