

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

甲乙双方“双向奔赴”谋共赢

杨森 张龙

“感谢涪陵新区项目部每周提供的业务培训和督导帮扶,确保了我们在工程交工时结算资料能同步完成。”2023年12月28日,涪陵兴页L22HF井试采地面工程现场负责人张恒说,“以往工程完工后结算总是滞后的问题得到了解决。”

张恒所属的管理团队是石工建江汉油建的一家分包商。他们在工程建设安全、质量、进度等环节管控到位,但结算工作是薄弱环节,存在

过程资料收集不及时、资料不规范等问题。

“结算慢,项目效益上甲乙双方都会受损。”江汉油建涪陵新区项目经理屈勇舟说。结算是工程交工的重要一环,如果做得不好,就需要大量时间和人员进行完善,造成效益流失。在兴页L22HF井试采地面工程建设中,项目部针对不足,定期对分包商开展进度检查督导、业务帮助服务,保障结算资料收集齐全、规范,并对标业主要求与标准,每周对结算重点、程序等方面内容开展培训,最终甲乙双方都按

照进度要求完成结算工作。

近年来,江汉油建由施工型向施工管理型转变,分包商也逐步成为推动公司发展的重要力量。2023年,石油工程建设公司制定了保障分包商员工健康生活、提升项目生产效率、强化分包商重点人员培训等19条新举措,进一步夯实分包单位管理基础,帮助提升分包队伍施工能力和水平,促进甲乙双方合作共赢,共同发展。

江汉油建借此“东风”,在20多个项目上推行新举措,优化施工环

境,对分包商给予规范管理和支持,并结合分包队伍管理不足与弱项,有的放矢。广东管网惠州—海丰项目部重点对分包商员工健康生活进行管理,高温时段指导错峰作业,分包商员工宿舍、食堂、办公室按统一标准进行配置,为他们创造良好工作生活环境。

“甲方为我们排忧解难,我们更要在项目上干出好成绩。”负责新疆煤制气外输管道广西支线项目土建工作的分包商经理王来说道。2023年6月,王来带领团队在山区回填工作中,通

过现场筛细土、购买细土等方式,严格按照要求作业,一次通过验收,回填质量得到业主高度赞扬。凭借出色成绩,他对参与后期工程建设信心满满。

新举措让甲乙双方管理上更加融合,项目创优创效的合力更加紧密。在集团公司重点工程川西气田雷口坡组气藏开发建设项目(一期)气田采出水综合处理工程建设中,项目部指导分包商单位科学规范建立材料、施工区域,打造无土化施工现场,监控视频全覆盖,现场标准化建设得到集团公司表扬。

奖励优质承包商“圈粉”又圈心

连鑫龙 孙柏林

“我们施工的TH10303井被评为单井优秀工程啦!”2023年12月27日,轮台众成有限公司小修2队技术员张小龙收到西北油田采油三厂的奖励通知后,激动地把喜讯告诉队员们,“甲方认可咱们,以后咱就是三厂的铁粉了,必须尽心把每个活儿都干好。”

TH10303井因工序衔接紧凑,标准化落实到位,节约工期1天,被采油三厂评定为单井优秀工程,一起获评的还有TK865X等5口井。这是该厂激励承包商的一个缩影。

2023年,采油三厂锚定井下作业高端高效市场建设,坚持“甲方乙方都是一方”,制定井下作业优质优价业务实施方案,根据安全、时效、质量管理考核标准要求,从优质优价奖励、优惠

优价奖励、高效特等奖励、安全保驾奖励等4个方面开展优质优价奖励,激发厂区内下作业承包商队伍提质增效升级。

2023年二季度,轮台众成有限公司参与施工的TH10303等5井次作业,施工工程质量综合评定为优秀,施工的TK865X等两井次作业安全管理突出。采油三厂对TH10303等5井次作业予以优质优价奖励表彰,激

励受表彰的队伍作好表率,全面提升修井管理和创新能力。

此外,该厂还定期开展岗位技能考核和履职能力验证,提升修井承包商业务能力。截至2023年底,该厂管辖的11支修井队伍共246人,岗位技能考核通过率96%,井控能力验证通过率89%。他们还组织开展修井承包商带班干部及关键岗位人员履职能力验证工作,已验证22人次,全员合

格。

优质优价奖励机制的实施“圈粉”又圈心,大大激发了井下作业承包商的积极性和主动性。他们利用搬迁空余时间,进行高效穿插作业,搬迁安时效率提升0.51天/井,单井节约成本0.58万元。针对地层能量弱,井控风险小的作业井,形成了复产机制差异化管理,累计实施35井次,提速63天,共节约71.57万元。

共享东营分公司人力资源共享区域服务中心便民服务再升级

流程简单,员工不“繁”

陈晨 孟少刚 张伟

区域服务作为共享东营分公司人力资源共享现有业务模式的有效补充,具备直面客户、紧贴市场的前端优势。共享东营分公司按照“内外联动、差异发展”的工作思路,结合各地域实际情况建立区域服务中心,为企业、“一企一策”差异化服务和业务合作,为当地石化企业及员工带来了优质的服务体验。

由于社保业务办理流程及节点比较烦琐,办理时间较长。区域服务中心通过电话回访、座谈交流等形式认真开展多地调研,精准摸排客户需求,梳理出退休、转移接续、补缴、增减员等11项高频业务,配合共享服务公司大力推进信息化建设,为打造便民快捷的高品质社保服务增添“数字化引擎”。目前,该系统已面向石化企业43个社保

账户1万余名员工投入使用,所有网申、现场业务均支持在线记录和流转,实现了流程简单,员工不“繁”。

自2022年8月份完成北京、郑州、青岛3地区域服务中心建设以来,共享东营分公司聚焦客户个性化需求,持续丰富产品谱系,逐步扩大业务版图,形成了由社保办理单一业务向员工培训、人事档案、人才招聘、职称评审、信息化建设、管理咨询等多元化发展的新局面,打造了支撑集团公司和石化企业人力资源转型升级的一体化服务“金字招牌”。

2023年,共享东营分公司人力资源共享区域服务中心新拓展上线企业6家,全年累计提供社保服务18.7万人次,人事档案服务3000余卷次,人才盘点服务3.25万人次,员工培训服务545人次,人才招聘服务3800余人次,职称评审服务170人次。



湖南石化一体化运营顺利推进

1月3日,湖南石化实现一体化运营,近60套装置安稳运行。图为全球单套产能最大的年产60万吨己内酰胺产业链搬迁升级项目聚酰胺装置现场,当班员工查看产品质量情况。本报记者 彭展摄

“数智化”助力油品安全运输

邓毅 冯玲

“承运车辆启用油罐车智能锁控系统后,油库、加油站工作人员只需在油罐车感应区刷卡,就可以轻松实现对油罐车的施封和解封。”2023年12月26日,在湖南张家界油库现场,物流中心HSE

及承运商管理岗员工马宁介绍道。

智能锁控系统是安装在油罐车上的一种监控报警和锁封设备,系统具备卫星定位、授权解锁及远程实时监控等功能。罐车司机按订单仓位、流程操作装卸油品,实现油品运输全过程封闭式监控,有效杜绝了卸错油、混油冒罐的风险。

在推进“数智化”转型过程中,湖南石油成品油公路运输环节安全、数质量的技防力量持续增强,为物流优化及运输安全保驾护航。截至2023年底,湖南石油已为全省305台承运车辆成功安装新型智能锁控系统,全省主动配送到站平均进出货损率同比下降0.31%。

经纬公司华北测控公司通过“外委转自营”模式,激励大家平台抢单、承揽业务,主动拓市场、创效益

“抢单”抢到了1380万元

单旭泽 张丽

2023年12月20日,在经纬公司华北测控公司研发维保中心,仪修工程师王修甫和大家一起盘点年终创收目标。他欣喜地说道:“今年咱们积极抢单找活儿干,挣了190多万元!”

这个目标,是王修甫年初在党员大会上立下的军令状。他拍胸脯的底气,是公司政策给的。他和华北测控公司的每一名员工一样,对开拓市场信心十足,频频“抢单”。

2022年以来,华北测控公司启动了“外委转自营”模式,提高公司外委事项“内循环”比例,提升自营创收能力,减少外委项目。在经纬公司“设备资源共享平台”上,各单位间在平台以发单、抢单的形式积极承揽业务,推动一切资源向价值创造流动,实现内部挖潜增效。“抢单”一度成为公司招市创效的热词。

华北测控公司仔细梳理各项业务,牵头核定内部承揽业务价格体系,建立网络结算平台。为了鼓励各

单位“抢单”,公司还出台了激励考核细则,将外委转自营项目按照结算额的3%,到年底对承揽单位进行绩效兑现。政策实施以来,各承揽单位到内部资源共享平台“抢单”承揽业务热情高涨。截至目前,该公司共兑现各承揽单位15万元的绩效奖金。

“市场无大小,就看你想做不想做。”财务经营管理中心负责人王帅深有体会,“有制度有依据,干好了还有奖励,大家都抢着干。”

“过去,定向仪器的维修、更换配件等‘科技活儿’需要返回厂家,费时费力费钱,现在咱有自己的维保基地,啥活儿都能干了。”为提高定向服务质量、节约维修费用,华北测控公司在各工区建立了“定向仪器维保基地”,从仪器的购买、验收、管理、维修、升级等方面提供“一站式”服务。设备中的脉冲器全部实现自修,节约仪器维修费用达204万元。2023年前3季度,在鄂尔多斯项目部大牛地工区,21口井的119趟定向随钻仪器连续122天实现零故障。

综合服务中心属于后勤辅助单位,他们主动抢单,承揽地质资料印刷、各类资料装订、展板和宣传册制作等工作。52岁的乔玉珍原先一直从事录井工作,来到综合服务中心后,边学边做,办公室墙上贴满了“操作明白纸”,就连鼠标垫也印上了“快捷键使用大全”。“隔行如隔山”从来不是他们的借口,两年来,服务中心文印业务内部自营创效220万元。

“自己的活儿自己干,挣钱的活儿主动干!”信息化管理中心是“抢单大军”中的佼佼者,他们抽调精兵强将,主动承揽了公司考勤管理系统、会议管理系统、车辆管理系统、河南油田录井实时数据远传系统等7个项目。他们研发的《华北测控录井远程实时数据传输系统》,不仅满足了基层项目部的业务需求,还节省了近百万元的软件购置和维护费用。

通过外委转自营,该公司转来了“金钵钵”。两年来,印刷、信息化和设备维修等4个大大小小共计90项业务通过外委转自营,抢单“抢”出了1380万元,盘活人力资源43人,充分实现了内部资源挖潜增效。

积分管理激发干事创业热情

本报记者 常换芳 通讯员 黄虹

“专家们的业绩贡献都挺大,但最高分和最低分还相差两倍多呢。真是不比不知道差距呀!”2023年12月25日,河南油田研究院刚刚在公示栏公布了专家的业绩贡献量化积分结果,就有不少员工围观并热烈讨论。

今年以来,河南油田坚持价值创造理念,探索推行全员量化积分考核管理,引导员工从“被动干”向“主动干”转变,不断提升工作质量效率,有效激发员工内生动力和创造力。为了科学精准评判专家的业绩贡献,按照河南油田《持续深化改革指导意见》的要求,研究院结合工作实际,修订完善专家业绩贡献积分标准,从科研工作、生产工作、技术交流、专利或专有技术、基层指

导、人才培养等6个维度对专家进行量化积分考核,并根据工作量大小、难易程度、技术含量等,设定相应的基础分值和层级系数,真正体现“干与不干不一样,干多干少不一样,干好干坏不一样”。

研究院有18名河南油田专家,根据18名专家的工作情况,研究院组织评委进行逐项审核,并在公示栏内“晒”积分,一方面接受干部员工监督,一方面激发干部员工干事创业的活力和工作的主动性。“以往专家考核,单纯靠民主测评,结果是民主的,但不一定客观。量化积分制,让我们认识到自己的差距,也找到了努力方向。下一步,我一定多干项目,多找储量,多增产量,多下基层解难题,把积分转化为推动河南油田可持续发展的成果。”河南油田专家、研究院员工陈明俊说道。



安徽石油不断完善散尾气处理液加注体系建设,全力推进加注站建设进程,2023年新增加注站14座,累计建成加注机445台,任务完成率100%,实现千吨柴油站散尾气处理液加注设备全覆盖。图为2023年12月30日,安徽池州石油秋浦加能站员工为客户加注尾气处理液。孙宗奎摄

找准关键 提升监督效能

梁静

监督是保障制度执行、促进企业完善发展的重要手段之一。企业要以自我革命精神履行监督职责,将监督工作抓在日常、严在经常,让监督的重要性不断凸显。然而,随着监督任务日益繁重,监督领域宽、监督对象广等新特点呈现,部分企业在监督上存在“眉毛胡子一把抓”、重点不够突出等现象。

如何提升监督效能?最重要的是找准、抓牢监督关键。聚焦监督责任落实。各企业要紧盯主要负责人责任,将“治未病”思维贯穿领导干部日常监督始终,注重教育引导,融入日常工作,通过梳理“一岗双责”履职清单,加强谈心谈话等形式做实日常教育督导,并以考核激励推动领导干部责任落实,规范从业。

聚焦监督力量整合。坚持“系统抓、抓系统”,积极调动各方力量参与监督,形成横向到边、纵向到底的监督格局。横向上,加强各领域、各部门间联动,从业务流程中切入开展监督,提高解决问题的精度,力求把精准监督的基础工作做实做细。纵向上,构建上下“一盘棋”监督激励机制,自上而下做好统筹协调。

聚焦任务督办整改。依托“大监督”平台,探索创新“监督+督办”模式,紧盯重点监督任务清单,联合各职能部门实现责任落实“一张网”,做好“向基层发声”和“听基层心声”的双向互动,打通信息收集、问题梳理、部门对接、治理服务、整改反馈、工作落实的闭环流程,以监督督办推动重点工作分阶段开展,按照时限实现闭环管理。

石化语丝

精准营销 打造7座万吨站

赵虹

河北廊坊石油以为客户提供超值服务和提升消费体验为目标,精准投放营销策略。截至2023年底,廊坊石油共完成7座万吨站打造,“万吨站培育”工作居河北石油前列。

作为全省万吨站任务最多的地市公司,廊坊石油将压力转化为动力,锚定“万吨站”任务目标,将自身位置优势、品牌优势和客户开发优势转化为发展优势,一站一策谋定提升措施。

三河三站以满足客户需求为己任,做优客户服务。该站作为三河地区的规范化服务示范点,通过强化示范引领、卫生提升、监督整改等措施,提升标准化服务水平,提高了客户满意度。截至2023年底,该站累计销量同比增幅7.5%。广阳十五站通过“党建+客户开发,党建+服务提升”等融合方式,充分利用“司机之家”提供停靠、休息、简餐等便利条件,服务客户和来往车辆,实现了队伍建设和经营质量的双提升。该站在2023年9月已提前实现万吨目标。

此外,廊坊石油重点锁定战略客户开发,针对柴油大客户,深化服务价值,帮助客户计算燃油账、修车账、税费抵扣账等,并提供定制化的供油方案,“一站式”贴心上门服务,用差异化服务留住客户。2023年,廊坊石油柴油销量、客户开发数量和客户活跃度等指标均位居全省前列。

垂直财务管理 构建一体化新格局

张茜 肖盛萱

为进一步理顺财务管理体制,减少管理层级,浙江温州石油突出“一体化管理出大效益”理念,以财务线条为试点,全力推进财务各专业线统一垂直管理。

2023年下半年,该公司全面启动一体化改革。现有财务线条人员全体起立,通过笔试、业绩评价、相关部门负责人评价、证书加分、荣誉加分、集体面试等方式公开双向竞聘。此次竞聘共有39人报名,通过初选,16人入围管理岗面试,最终依据选拔成绩,前11名确定为财务管理岗,剩余确定为财务基础岗,未被录用的员工纳入分支公司人力资源池管理。

一体化改革后,温州石油取消了属地支公司财务岗,将支公司的财务职能上移,形成“1+3”的垂直管理体系,即以分公司财务核算部为中心,以巡站小组、清账小组、核算小组为配套辅助的一体化发展新格局,将人员办公向分公司集中,有效构建了分公司财务核算共享中心,强化了分公司财务各专业线的统一垂直管理。

“此次一体化改革,我的办公地点从支公司调整到分公司大楼,工作内容也从单一报账转变为复合管理,我能够全面了解财务工作的整体框架,看待问题的高度、深度和广度都有了很大变化!”刚刚竞聘为分公司财务管理岗的林琳表示,面对岗位转型升级带来的挑战,她将努力学习掌握新技能,为企业发展贡献自己的力量。