

牢记嘱托 感恩奋进 创新发展 打造一流

从精英赛到全员赛 筑牢人才强企“基本盘”

编者按

“镇海炼化‘最强操作’许多做法有在全系统推广的价值,对提升公司培训、激励一线操作员工大有好处。”集团公司党组书记、董事长马永生在观摩了2023年镇海炼化“最强操作”总决赛环节后强调。

“最强操作”竞赛是集团公司持续优化竞赛组织和管理工作、建设一流人才队伍的实践之一。近年来,集团公司完善竞赛管理,突出岗位练兵、全员参与和实际成效,一大批优秀人才通过竞赛脱颖而出。本期专题介绍部分单位组织开展业务竞赛的经验做法,重点展示在集团公司级竞赛中夺得金奖的典型人物事迹,敬请关注。

集团公司完善业务竞赛促进人才成长

自2000年举办面向一线的专业技术竞赛和职业技能竞赛以来,业务竞赛已成为集团公司推进全员岗位练兵、提升业务素质,引导和促进一线员工学技术、钻业务、练本领的品牌项目。至2023年底,中国石化已累计举办155个专业(工种)的集团公司级竞赛活动,承办18项国家级竞赛,近200万人次参加各种形式的岗位练兵,一大批优秀人才通过竞赛脱颖而出,成为各自领域的行家里手或技能大师,为一线员工树立了岗位成才的榜样。现有的91名集团公司技能大师中,有61人通过参加竞赛走上了成长成才的快速路,其中,获得国家级竞赛奖励19人、省部级竞赛奖励17人、直属单位级竞赛奖励25人。

加强全员岗位练兵,改进完善直属单位级竞赛

直属单位级竞赛是推动实施全员岗位练兵的“主战场”:

- 在遵循“全员参与”原则的基础上,实现对主体专业(工种)

的全覆盖。

- 直属单位级竞赛选手通过抽签或全员参赛的方式产生,充分体现全员岗位练兵成果。
- 通过在竞赛过程中随机分配竞赛角色等方式,提高员工多岗位适应能力,强化团队分工协作,提升团队整体能力素质。
- 鼓励开展形式多样的团队赛、团体赛和班组之间的对抗赛。
- 加快培养“一专多能”“一岗多能”高素质人才,将单装置、单工种竞赛逐步转向全流程、大工种竞赛。

创新选手遴选方式,优化提升集团公司级竞赛

集团公司级竞赛是推动“全员赛”的“牛鼻子”:

- 在集团公司级竞赛过程中,各参赛单位参与岗位练兵人数不得少于本专业(工种)在岗员工数量的80%。
- 为了杜绝针对性的脱产集训,在决赛环节,要求每支决赛队伍

选手数量的1/3从岗位练兵成绩排名前60%的人员中抽签产生。

·在决赛前,组委会将随机抽取部分岗位练兵人员,与决赛选手同步进行在线客观题测验,成绩按一定权重计入各单位决赛团体成绩。

积极选拔备战,在国家级竞赛中展示最高技能水平

国家级竞赛是各类技能人才展现风采、体现卓越技能、代表中国石化最高技能水平的竞技平台:

- 积极筹备,加强交流,统筹规划,每年组织举办2~4个主体工种的国家级竞赛。
- 充分用好国家级竞赛平台,同时为各基层单位选树优秀技能人才先进典型。
- 规范组织实施国家级竞赛,将国家级竞赛打造成集团公司级竞赛的样板工程。

(内容由集团公司党组组织部提供)

镇海炼化:“最强操作”成为全员岗位练兵的“主战场”

本报记者 卞江岐 通讯员 邹瑾颖

镇海炼化“最强操作”竞赛至今已举办了7届。2023年,共有24家单位14110人次参与竞赛,覆盖镇海基地所有生产型成员企业。“最强操作”竞赛创新全员盲抽机制,打破了技能竞赛选派“精兵”参赛的固有模式,真正做到“全员大练兵”,以高质量主题竞赛推动企业高质量发展。

不分岗位,三支队伍全覆盖

“刘理昊,考你一个去年‘最强操作’的题,这台压缩机正常运行时,真空值是多少?”1月11日下午两点,氢能制造部党总支书记严钧跟班巡检时,随机现场提问在场的外操员工。

目前,“最强操作”竞赛参赛群体范围从外操、内操、技术员延伸至技术组长、区域主管、运行部党总支书记,真正做到经营管理、专业技术、技能操作“三支队伍”全覆盖。

“最强操作”让基层党建有了新载体,“三基”工作有了好抓手,成为各单位开展全员无差别日常练兵的助推器,也成为验证各单位基本功训练水平的重要窗口。

“学的就是考的,考的就是用的。”严钧说,“‘最强操作’是放大镜,在比赛中暴露的问题,也为我们下一步的教培工作提供了方向。”



镇海炼化第七届“最强操作”青工28法现场赛。何雯 摄

不分年龄,为职业生涯加分

“开始!”2023年11月23日,第七届“最强操作”总决赛上,主持人一声令下,12名新入职青工同台竞技欢呼雀跃。

起步、过肩、束紧腰带、戴好面罩、关阀、憋气……一系列穿戴动作一气呵成,炼油四部选手莫利强第一个举

手,取得了14.69秒竞赛第一的成绩。

当前,镇海炼化近3年入职青工占比超3成,“最强操作”成为全员岗位练兵的“主战场”。

从刚进厂3个月的“新兵”到临近退休的“老兵”,“最强操作”的舞台上每个人都在收获成长。

不分专业,打造命运共同体

人人讲安全,个个会应急。这是2023年6月“安全生产月”的主题。第七届“最强操作”竞赛的第三场现场赛就在那时火热开赛。

镇海炼化竞赛工作组以“四不两直”的方式,在赛前半小时,盲抽单位、盲抽装置、盲抽班组、盲抽选手,赴24家比赛单位“送赛上门”。

“这是我们新材料研究院第一次参加‘最强操作’竞赛,我们会带着这枚奖牌,加倍努力搞科研。”宁波新材料研究院选手代表鲁玉莹在总决赛的舞台上说。

不仅是宁波新材料研究院,镇海储运、大风江宁、镇利材料等镇海基地成员企业都参加了比赛。

不仅如此,“最强操作”竞赛采用跨专业同场竞技机制,打破了常规技能比武仅同专业比拼的界限,实现炼油、化工、储运、公用工程、电气仪表所有专业全流程同台竞技。

王卿 沧州炼化炼油二部操作工,集团公司技能大师,王卿技能大师创新工作室带头人,2005年集团公司职业技能竞赛加氢精制工种金奖获得者。

那枚金牌像一颗种子

人生面临无数次选择。

直到今天,我仍然坚定地认为,许多年前下定决心参加中国石化加氢专业职业技能竞赛,是一生中最重要、最正确的选择。

20多年前,技校毕业后,我以一名劳务派遣制员工的身份,来到沧州炼化炼油二部。2005年,我代表公司出战集团公司加氢专业职业技能竞赛。尽管大赛高手如林,我还是下定决心挑战自己。

备赛阶段,我狠心来,把两岁多的女儿,送进全托幼儿园,自己一天到晚书不离手。母亲资助我买来一台电脑,装上仿真软件反复演练。最终,喜讯传来,我摘得了一枚宝贵的金牌,创造了沧州炼化职业技能竞赛的历史。

更让我意想不到的是,我

成为集团公司首批由劳务派遣转为合同制的员工。这更加坚定了我立足岗位成长成才的信心。

参加工作25年来,我不断学习,掌握多套装置操作技能,以创新工作室为平台,带领大家破解难题、优化操作,累计创效7000余万元。我还做好“传帮带”,有的徒弟参加集团公司技能竞赛获得银牌,有的徒弟被选调到部室参与专业管理,有的徒弟走上了领导岗位……

起点低也能拿金牌,重培养能出人才。如今,我们公司越来越重视职工培训工作,立足岗位成长成才的氛围越来越浓,我为公司一线技能人才队伍不断壮大感到由衷的高兴。

(张元旺 整理)

胜利油田:以赛促学提高全员基本操作水平

本报记者 于佳 通讯员 王彦磊

一直以来,胜利油田注重技能人才培养,不断健全技能人才的培养、使用、评价和激励机制,一批又一批员工成长成才。近年来他们不断调整观念,从“精英赛”向“全员比”转变,不光做到育苗掐尖儿,更让群众性练兵活力得到充分激发、练兵热情竞相释放。

选手产生,就像“开盲盒”

“如果没有这个机会,我肯定拿不到奖。”1月17日,再次回忆起两年前那场竞赛,孤岛采油厂采油管理七区员工方宝钢仍掩饰不住兴奋。

两年前,方宝钢代表孤岛采油厂参加胜利油田第22届职业技能竞赛,成为厂里5名参赛选手中的一名,并获得采油工技能竞赛金奖。

“当时推荐了3个参赛名额,另外两个名额是通过抽签的方式确定的,其中就有方宝钢。”孤岛采油厂人力资源部高级主管郝道杰说,以前则全是由各单位自己推荐。

郝道杰谈到的这种选手产生方式,也是胜利油田职业技能竞赛中的新变化。

近年来,胜利油田在采油工、集输工竞赛选手报名上,采取由参赛单位推荐和油田抽签相结合的方式,每支参赛队伍选手数量的三分之一从岗位练兵成绩靠前的人员中抽签产生。



胜利油田采油测试工技能比赛现场。王国章 摄

“就是要突出从‘精英赛’向‘全员比’转变,引导更多的员工参与进来,以赛促学、以赛促用,提高全员基本操作水平。”胜利油田党委组织部(人力资源部)技能人员室主管彭振风说。

既有“主赛道”,还看“应变力”

元旦刚过,河口采油厂员工陈灵工作之余,开始把更多精力投入训练。不久之后,她将参加厂里举办的职业

技能选拔赛。

陈灵深切感受到,如今的竞赛比的不只是规定项目,还有抽考项目,每次备考,都要拓宽知识面,丰富训练内容。

正如陈灵所说,在前两届技能竞赛中,胜利油田对考试项目做出了调整,对分布单位多、人数广又具有代表性的采油和集输两大工种,采取项目“必考+抽考”的模式。

“过去比赛拼得更多的是熟练度,但是抽考项目这个‘X’的范围就比较大,无形中扩大了学习范围,拓展了知识面,最终的落脚点还是提升员工技能素质。”彭振风说。

“全员学”,蔚然成风

如今在河口采油厂,月度标准化操作培训班已经成为开展员工培训的“固定项目”。

油田职业技能竞赛的风向标,越发让各单位感受到全员参与、全员提升技能水平的重要性和必要性。为此,河口采油厂每年都采取这种方式办赛,一方面全员练兵,另一方面储备技能人才。

2020至2023年,河口采油厂1590多人次取得了信息化“大工种”资格证,2023年采油工和集输工职业技能等级认定通过率达到83.4%,较上一年提高两个百分点。

据了解,胜利油田会继续加大全员参与和练兵力度,把集团公司的精神和要求贯彻到实际工作中,推动全员技能操作水平不断提升。

宋晓荣 河南油田党校常务副校长,培训中心党委书记、经理。2018年获中国石化人力资源管理竞赛金奖第一名。

学习为成长注入源源不断的动能

2018年,集团公司举办首次人力资源管理竞赛。预赛时,有来自集团公司100多家单位的8700多名选手参加比赛,竞争之激烈超乎想象。带着沉稳的心态,我尽全力应对每场比赛。预赛结束,我从8700多名选手中脱颖而出,一路过关斩将,参加答辩后,获得决赛第一名。

那段时间,就像经历人生的第二次高考一样,我手里总是攥着写满学习内容的小纸条,随时背诵、复习。

那次竞赛经历,让我深刻明白一个道理:要想成为光,就必须追光前行,并付出百倍的努力。

2019年3月,通过公开竞聘,我走上了河南油田培训中

心副主任岗位。从普通员工岗位到管理岗位,是一个大跨越。我加强学习调研,思考谋划企业管理、安全管理、技能人才培养等工作,带领员工制定了一系列培训管理制度,推动河南油田的培训工作逐步走向科学化、制度化、规范化。

2024年1月,河南油田党委以河南油田党校常务副校长、培训中心党委书记重任。

责任更大、任务更重。我鼓励自己,学习本领是领导干部真正的看家本领,视野开阔,方能看得高远。只有不断学习,才能把握工作的主动性、前瞻性、预见性。

(常换芳 全允平 整理)

浙江石油:全员大比武让技能用起来队伍强起来

本报记者 舒志国
通讯员 金丹红 洪伟立 练金燕

2023年,浙江石油以集团公司和销售公司业务竞赛大比武为抓手,围绕“五懂五会五能”要求,大力推动“精英赛”转为“全员赛”,扎实开展全员岗位练兵,分级搭建岗位成才舞台,以标杆变标准、示范变规范、全面提升“三基”工作质效为目标,持续提升基层队伍技能水平。

建好学练机制,培训赋能

一直以来,浙江石油围绕“干什么、怎么干、缺什么、补什么”,建立基本功训练常态化机制。他们坚持开展“每日一题、每周一练、每月一考”岗位练兵,依托基层一线的“油库夜校”、零售赋能学院、站长站、培训站等线下培训平台,进行专题学、轮流讲、相互练,把工作岗位作为训练平台,推动训练与业务工作协调发展。

此外,浙江石油还组织新员工、站长和基层关键岗位的岗位资格和专项能力提升培训,建立健全基层青年人才队伍长效建设与培养机制。

搭好竞赛平台,提升素质

浙江石油聚焦核心技能,积极开展全员化、实用化、



浙江石油油品分析工和质量管理人员竞赛比武。李方征 摄

常态化的业务竞赛、实操训练和应急演练活动,并以此带动和检验基本功训练成果。在竞赛和演练过程中,注重全员参与,实现由“精英赛”向“岗位即赛场”“工作职责即是竞赛项目”的“全员赛”转变。

2023年7月,浙江石油首次开展“全省服务之星101

挑战赛”,通过综合考察营业员服务理论水平和基础服务、增值服务及线上线下营销等三大能力。

经历101天的视频预选赛、地区晋级赛、总决赛,浙江石油最终产生11名服务之星,并组建首支省级服务质量示范队,定期在全省各地市开展巡回服务示范教学,有效实现了以赛促学、以赛促练、以赛促干。

做好“传帮带”,薪火相传

在2023年集团公司和销售公司组织的6个专业的业务竞赛“大比武”中,浙江石油零售和物流专业获得团体第一名,财务和数质量专业获得团体第二名,共有11人获得金银铜奖。

“好成绩的取得,离不开群众性岗位练兵的扎实开展,选拔出来的优秀人才带出更多尖子,真正将‘三基’工作落到实处。”浙江石油企管法律部门相关负责人介绍,浙江石油注重发挥基层人才的作用,以“一类人带动一群人”,不断推进专业技术人才队伍建设,大力培养基层一线大师傅,挂牌设立创新创效工作室,进一步挖掘、推广基层优秀工作法,树立基层工作典型,充分发挥大师傅在职业素养培养、绝招绝技传承等方面的作用。

目前,浙江石油已先后培养231位大师傅,其中省公司级大师傅21人,萃取基层优秀工作法70余个。

姜来 金陵石化党委组织部部长、人力资源部经理,2009年获中国石化加氢裂化竞赛金奖获得者。

为梦想插上腾飞的翅膀

我是技能竞赛的参与者,也是受益者。

“三基”工作是我们的传家宝,而技能竞赛毫无疑问是检验基本功训练成效的“试金石”。长期以来,我们公司树立了比学赶超、敢争敢拼的竞技导向。而我正是通过技能竞赛这个平台,不仅提升了个人技能水平,还实现了自己的人生价值。