

## 牢记嘱托 感恩奋进 创新发展 打造一流

天津石化水务部积极探索人才培养新路径,鼓励员工实现“一岗精多岗通”,培养专业技术人员成为专业领军人才,加密青年员工成长台阶

# 多元培养 拓宽员工成长路径

边俊杰 程蕊

5月21日,天津石化水务部综合会议室内,OPL(单点课程)正在进行中。水净化车间设备员常成磊结合实物介绍操作注意事项,帮助员工进一步了解设备工艺原理。

“每一名员工都是企业的宝贵资源。我们要提供更加优越的平台和机会,帮助他们成长成才。”水务部党委书记李振峰说。

近年来,天津石化水务部积极探索人才培养新路径,鼓励员工实现“一岗精多岗通”,培养专业技术人员成为专业领军人才,加密青年员工成长台阶。这些措施显著提升了员工整体素质,水务部连续两年获得集团公司水务专业综合竞赛优胜单位一等奖,助力天津石化获得“原油加工水效领跑者标杆企业”荣誉称号。

培养通岗人才 提升运营效率

5月15日,炼油部动力站技师张

莺在控制室内监控着仪表盘,精准调整各项参数。就在一年前,张莺曾面临一场全新的职业挑战。

去年,水务部推行“专业化+区域化”机构整合,张莺所在的水处理车间与水净化车间、排水管道车间合并,整合成一个运作更高效的车间。这一变革要求张莺和同事不仅要巩固现有的专业知识,还要学习全新的工艺流程和操作技能。

“我们不仅要鼓励员工勇于面对挑战,还要通过强化训练、专业培训等措施,提升员工驾驭装置的能力。”李振峰说。

水务部深入分析员工素质能力,根据员工实际情况,推出车间内部通岗、跨车间通岗“两步走”培训方案。首先,在车间内部开展互学互考,充分利用班组日常培训、夜班小课堂、副班学习等形式进行授课。员工在完成内部通岗培训后,分批次组织跨车间轮岗实习,并安排专业技术过硬的老员工进行一对一技能帮扶,帮助他们逐步跨越障碍。

经过一系列培训,张莺很快适应了新岗位,成为新车间的一名内操。截至目前,水务部共有66名员工顺利实现“一岗精多岗通”,不仅为员工个人职业发展铺平道路,也为企业顺利实施机构整合、提升运营效率打下坚实基础。

培养领军人才 助力技术创新

今年4月,水务部成功举办第12届技术论坛,表彰优秀论文,邀请专家讲解关键技术课题。技术论坛已连续举办12年,为专业领军人才培养打下坚实基础。

水务部以解决生产中各类难题为导向,将各专业表现突出的员工吸收入库,实施水务专业领军人才培养计划。截至目前,已吸收20名专业技术人员入库。他们坚持“走出去,请进来”,与众多知名科研院所开展合作,为入库人才配备专业导师,制定个性化培训方案,紧盯前沿技术应用。得益于领军人才培养,该部员工

代倍倍在第三届中国石化青年科技精英赛(专业)中脱颖而出,获得第六名。天津石化公用工程专家姜艳明也是领军人才培养的受益者。他带领团队成功应用市政中水作为化学水装置原水,实现装置近零新鲜水消耗目标,并在循环水系统应用无磷水处理技术,助力企业成为集团公司环保创新典范。

此外,水务部还与北化院通力合作,实现集团公司系统内自主研发超滤膜在化工污水处理领域首次工业化应用,为天津石化水效领跑、污水回用率超过70%奠定坚实基础。

培养青年人才 推动长远发展

“能够评上运行工程师,是车间对我工作能力的认可,今后我会更加努力。”水务部水净化车间甲班员工李鑫是2022年入职的员工,今年刚被评为车间运行工程师。

近3年来,水务部共入职80名

新员工,约占该部员工总数的25%。青年员工是推动企业发展的先锋力量,因此加速青年员工成长成才尤为重要。为此,该部开展运行工程师评聘工作,对员工理论知识和实操技能进行综合评定排序,将评定成绩与个人发展挂钩。获得者除享受班组长同等待遇外,还可获得更多实践平台,深度参与检修、项目建设等重要工作,有效激发了青年员工学技术、钻业务的积极性。今年,水务部已评聘12名运行工程师,该举措进一步加密了技能操作人员成长台阶。

此外,水务部还建立青年员工积分档案管理制度。该部团委书记张元介绍:“这一制度从工作态度、能力和荣誉3个方面对青年员工进行评分和排名,对表现突出的青年员工给予奖励和激励。”今年以来,他们多次组织积分领先的青年员工到系统内其他企业学习先进操作经验,在拓宽青年员工视野的同时,也进一步激发了他们钻研业务的热情。

## 跨越3700公里的“双向奔赴”

李艳 李国华 闫加芳

“你在新疆好好工作,注意安全,家里不用操心,老年站的工作人员把我们照顾得很好,放心吧……”5月23日,在胜利油田老年服务管理中心与现河采油厂联合举办的“家和情心连心 情牵万里爱在现河”亲情连线活动现场,王庆年老人通过视频嘱咐远在新疆工作的儿子王斌。

这是一场跨越3700公里的视频连线,更是一场爱和牵挂的双向奔赴。一方是远在新疆的员工对家中父母健康、生活的挂念,另一方是后方父母对千里之外孩子工作、安全的牵挂。

一线,干劲十足;后方,暖流潺潺。早在2022年,老年服务管理中心就推动为老服务重心实现“三个转移”,其中之一,就是把重点服务向西部上产、外部创效、艰苦一

线员工家庭的父母长辈转移。各老年服务部积极与辖区相关员工父母家庭取得联系,将其纳入精准服务范围,建立日常联系、日常关怀、志愿服务和关心关爱后代服务制度,逐户上门对接,做好关怀服务,协调解决实际困难。目前,已与637名新春公司、980余名油田驻西部工区、2000余名井下作业中心一线员工家庭的老人建立联系服务,解除一线员工后顾之忧。

现河老年服务部为驻疆员工送上“平安家书”,还有老同志亲手绣制的“平安鞋垫”;集输老年服务部为老人们送去“亲情服务联系卡”,做到随叫随到;滨南老年服务部在重要节日举办“儿子有话对你说”连线活动,架起爱的桥梁……

老年服务管理中心紧紧围绕油田主业,不断拓展为老服务的广度和厚度,为油田高质量发展贡献力量,彰显担当。



夏收进行时 志愿帮扶暖人心

在“三夏”保供中,中原油田濮城采油厂人力资源服务中心后勤服务项目部12名党员成立志愿服务队,帮助井场附近的农户解决夏收中遇到的困难。图为6月3日,志愿服务队队员在43-11侧钻井井场周边帮助村民收麦。 杨建华 摄 魏国军 文

联合石化杯 新闻摄影竞赛

## 加急检测赢得客户信任

徐波 张文豪

“请问你们能在24小时内出具检测报告吗?我们有个油样急着要检测结果!”

5月24日下午,一位客户拿着一瓶油样来到湖北石油创诚检测公司,神色焦急地询问工作人员。“您放心,我们加急检测,一定让您按时拿到结果!”接过油样,履行完必要手续,检测人员立即投入工作。临走前,客户仍不放心,一再嘱咐明天下午2点前要有结果,否则就误大事了。

次日下午1点刚过,客户就急匆匆地来到创诚公司,拿到检测报告时,向工作人员竖起了大拇指。不一会儿,客户让人送来了3箱矿泉水表示感谢,但被检测人员婉拒:“急客户所急,加急检测,也是我们的服务项目,您不用额外感谢。以后有需要,随时联系我们,24小时为您服务。”

“太好了!我们工作比较特殊,检测速度特别重要,下次还找

你们!”客户满意离去。创诚检测公司是湖北石油直属的检测机构,自2018年9月走向市场,自负盈亏以来,根据客户需要不断延长对外服务时间,推出“节假日不间断,24小时检测服务”。

为兑现服务承诺,该公司成立了3支由党员带队的油气检测应急保障组,24小时值班待命,通过优化排班,可做到日常检测与加急检测同步进行。单项指标检测最快2个小时出报告。

在保证检测速度的同时,该公司积极推进质量管理体系建设,从收样、检测到出具报告,实行全流程闭环管控,对每项检测指标实行双复核,确保数据准确、结果真实。

检测速度与质量“双过硬”,该公司赢得了当地政府的信任,每年有数十个“打非治违”油样被指定送到该公司检测。今年,350多公里外一个地级市政府市场监管局将该公司纳入指定服务单位。截至目前,该公司已为其进行了153批次油品抽检。



近日,石油工程建设公司中原油建电气分公司开展“端午‘粽’动员,共话油建情”主题活动,邀请油建和员工一起包粽子、过端午。此次活动让油建感受到了企业的关爱,拉近了企业和员工家属的距离。图为员工和油建共同包粽子。 徐雯慧 摄 刘慧萍 文

## “三招”提高 基层减负成效

周敏

近年来,中央持续聚焦基层减负,鲜明树立了为基层松绑减负、激励干部担当作为的实干导向。有针对性地解决“文山会海、工作留痕、检查督导”等问题中的形式主义,才能让基层减负“减”出成效。

各类会议要“瘦身”。基层减负工作要到位,就必须给会议“瘦身”,合理控制会议数量,精简协调机构,界定参会范围,在会议套开、议程合并上寻找解决路径,在问题精准、会议准时上务实举措,确保会议主题明确、解决实质问题,切实把时间与精力还给基层工作人员。

工作留痕要“控量”。必要的工作留痕可以促进基层规范细致地落实工作,但不能“工作干没干,痕迹说了算”,过于严格的工作留痕要求必然会导致工作效率下降。企业需要把基层人员从台账、表格、总结中解放出来,在目标考核中注重基层群众的口碑和工作实绩的参照,以群众不满意、不认可为标尺,和群众面对面“对账”,让业绩以数字“开口”。

检查督导要“减重”。基层工作纷繁复杂,基层减负工作要见实效,就必须给督导“减重”,突出就“检”不就“查”、“重”不“重”、“督”不“督”的方式,结合“四下基层”工作,变会议室听取汇报为一线实地走访,变督导检查为手把手指导提升,让基层集中精力干事业、心无旁骛抓落实。发扬“短实新”文风,规定上报材料上限字数,实行清单式汇报,有力控制“文山会海”现象。

## 石化语丝

## 青岛炼化 举行企业文化宣讲员大赛

本报讯5月24日,青岛炼化举行“我与青炼共成长”企业文化宣讲员大赛暨青工综合素质大赛决赛。决赛在集团公司“奋进石化”平台、青岛新闻网等多个直播平台实况播出,总观看人数超62万人。

此次比赛是庆祝青岛炼化成立20周年的重要文化活动之一,共有来自12个单位的34名选手报名参加了初赛,角逐出10名选手进入决赛。

比赛分为演讲环节和才艺表演环节。演讲环节中,10名选手紧扣“我与青炼共成长”这一主题,深情讲述公司成立20年间一个个动人心弦的故事。才艺表演环节中,选手们紧贴公司文化创作了形式多样的文艺作品。

通过比赛,选手们不仅锻炼了演讲和表演能力,还更深刻地认识到与企业共成长的意义和价值。他们用自己的故事和才艺,传递了积极向上的精神风貌和正能量,激励更多的青年员工为建设世界领先城市型炼化企业贡献青春力量。(杨博涵)

## 浙江石油 举办质检员培训班

本报讯近日,浙江石油在丽水莲都油库举办质检员培训班,全省6家地市级公司质检相关岗位人员参与培训。培训旨在进一步提高质检员的油品检测专业知识和操作技能水平,充实人才队伍储备力量。

培训中,浙江石油质检中心的专业讲师深入讲解了相关法律法规、国家标准、销售公司内控标准及实验方法标准等专业知识;现场演练油品质检流程、仪器操作,确保参训人员能够熟练掌握油品检测技术,为保障油品质量提供坚实的技术支持。(张小凤 宋玉萍)

## 海南炼化“最强巡检” 劳动竞赛圆满收官

本报讯5月23日,海南炼化表彰了“最强巡检”劳动竞赛先进班组和个人,标志着此次竞赛圆满收官。

此次劳动竞赛从日常巡检到位率、时长达标率、漏检率、劳保着装等多维度、多方面进行综合评分,按照不同专业分工进行竞赛评比。

竞赛得到了生产运行部门和广大员工的积极响应,其间累计查找设备缺陷问题1583项,安全隐患120项。此次共评选和奖励了炼油一部催化岗位四班等前六名团体和储运部庄越等前六名个人。

本次“最强巡检”劳动竞赛有效激发了员工巡检热情,营造了学习先进、赶超先进的良好氛围,为助力公司安全生产发挥了积极作用。(邱元广 李翔)

## “班班核算”赋能成本管控

张勇

“新区燃气消耗偏高,炉子参数要盯紧点。”5月26日中午12时,湖南石化炼油二部重整装置当班班长鲁世俊通过中控室智能化大屏幕比对能耗数据,发现新区加热炉燃气使用量略有上升,立即与主操徐平湘做好操作沟通。

中控室智能化大屏幕应用了湖南石化自主研发的“班班核算”数字系统,可以在线管理各装置生产能耗物耗等指

标,及时显示班组的现场“操作效益”。鲁世俊满脸兴奋地说:“大家每次操作是加分还是扣分,看看大屏幕就知道了。”

“不仅如此,我们还能在‘班班核算’系统上看到兄弟班组的数据,随时寻找差距,自然就开始‘你追我赶’。”鲁世俊介绍说,“班班核算”系统分时段自动生成班组能耗、物耗等数据评比结果,排名名次与班组绩效直接挂钩,奖惩一目了然。

“要取得好成绩就得有扎实的基

本功。”徐平湘说,“班班核算”系统上线以来,班组人员不仅熟练掌握了岗位操作技能,而且对装置加工原料、辅材、助剂等物耗数据了如指掌,较好地形成了“人人当管家”的氛围。

根据装置夏季白班比晚班能耗高的实际,管理人员将循环水、工业用电等列为评比项目,激发班组人员积极参与夏季节能降耗的热情。4-5月,催化等主体装置的综合能耗环比降低约3个百分点,整体运行效率大增。

## 推进健康企业建设 保障员工身心健康

吕庆伟 张良 张伟

“没想到小小的沙盘能够这样巧妙地反映出每个人的内心,通过这样的活动,彼此之间的交流变得更顺畅了。”近日,中原石化烯烃一部员工张学东参加心理沙盘辅导活动后感慨地说。

为推进职业健康建设深入开展,全面提升员工的身心健康水平,中原石化利用倒班班前班后培训的机会,持续组织开展团体心理辅导沙盘体验活动,用积极心理学引导员工,推动班前班后建设常态化和规范化。该活动已实现基层班组全覆盖,达到了预期效果,受到基层干部员工一致好评。

近年来,中原石化积极倡导“员工健康就是生产力”理念,把“人”放在健康服务的核心位置,着力推进健康企业建设,通过不断完善全员健康管理制度和体制机制,有效改善公司治理环境,提升健康保障和服务水平,打造企业健康文化,满足员工健康需求,持续实现公司生产经营与员工健康协调发展。

建立健全管理制度,成立健康企业创建工作领导小组。公司主要负责人担任领导小组组长,组织制订创建工作规划,明确各部门各基层单位及各专兼职职业健康管理人员工作职责。建立完善与劳动者健康相关的劳动用工、工伤保险、职业病防治等制度,保障各项法律法规、标准规范的贯彻执行。

建设健康舒适环境,推进公司健康基础管理各项工作。完善公司基础设施,为员工提供符合标准、布局合理、设施完善、整洁卫生、绿色环保、舒适人性的工作和生产环境。加强“三废”收集、贮存、运输、处置全过程合规管理,大力实施“无异味”和“无废”工厂建设,大力营造“个人是自己健康第一责任人”的健康理念。落实建设项目职业病防护设施“三同时”,做好职业病危害预评价、职业病防护设施设计及竣工验收、职业病危害控制效果评价。打造“无烟工厂”,严格执行厂区范围内全面禁烟。提供健康管理服务,全力保障和关心关爱员工身心健康。该公司大力推进本质健

康,全面识别工作场所职业病危害因素并定期检测,做到“在岗必设点、有点必监测、监测必告知”。2022年以来,通过对空分装置个别噪声超标点位实施工程治理,对密闭采样器、通风排毒设施、消音器、粉尘收集器、喷淋洗眼器、空气呼吸器等集中整治,生产区环境得到显著改善。

通过深入推进健康企业创建,党政工团“四轮驱动”“多点发力”,各单位各部门同心协力、同向同行,职业健康、安全环保、工会群团等工作都取得显著成效,“个人是自身健康第一责任人”的理念也更加深入人心,健康工作、健康生活逐渐成为员工个人的行为习惯和生活常态。2023年,该企业被河南省爱国卫生运动委员会评为首批“河南省健康企业”,2024年5月入选国家卫生健康委员会第三批健康企业建设优秀案例。

共建健康企业