

华北石油工程公司针对非直接参与生产人员占比高、人工成本利润率低等问题,在拓展新业务的过程中持续提升人员素质、释放员工潜能,推动人力资源向人力资本转化,力求让每一名员工都能实现自身价值的提升

优化人力添活力 多元创效拓新局

王军 刘明辉 聂永丽

“自去年四季度电驱排水采气项目启动以来,我们已完成10多口井的作业,累计产气超1000万立方米,有效激活气田低效产能。”7月24日,华北石油工程井下作业分公司HB-SY102/104试油队长董海果介绍道。

2024年以来,华北石油工程公司针对非直接参与生产人员占比高、人工成本利润率低等问题,在拓展新业务的过程中持续提升人员素质、释放员工潜能,推动人力资源向人力资本转化,力求让每一名员工都能实现自身价值的提升。截至目前,已撤销各类机构14个,全口径用工总量减少2.1%,人工成本利润率提升0.8%。

把新岗位的工作做到更好

“我们队正在同时施工10口井,在气田水淹井和低效井治理中效率最高。”7月中旬,在东胜气田J30P20

井排产施工现场,从华北石油工程井下作业分公司装备管理中心调岗到HB-SY102/104试油队的董海果,带着队伍投入气田低效井电驱排水采气项目。

2024年以来,为解决机关部门及附属机构人员多等问题,华北石油工程各分公司按照“做精机关、做实项目、做强基层”原则,严格控制机关和生产保障等非生产性机构定员,不断精简管理人员数量,分类施行“三定”工作。

在井下作业分公司机关,推行“一专多能、一岗多责”的AB双岗设置,优化低效岗、撤并无效岗,促使机关各部门以“全员起立、竞聘上岗”的方式,实现岗位、人员结构优化,促进人员素质、劳动生产率的提升,以最少用工获得最大效益。

装备管理中心副主任董海果曾在一线工作多年,近期成功竞聘为低效井电驱排水新项目试油队长。从机关来到了东胜气田,曾经

是劳模队长的董海果说:“如今,一线安全管理要求愈发严格,我会把在机关学到的理论知识运用到实际工作中,在生产协调、安全管理等方面做得更好。”

“季节性输出”提升自身素质

“从压裂准备到结束,各道工序精准优质,把任务交给你们,我放心。”7月中旬,在中海油临工区LXDC-32-4H水平井压裂现场,甲方监督对华北石油工程公司HB-YL204压裂队队长郭立新竖起大拇指。此次水平井压裂施工,郭立新带领10多名员工协助外单位操作压裂设备,全程安全高效,展现了过硬的业务素质。

2024年以来,该公司结合自身人员结构,承接了系统内工程及安全监理、油藏开发等37个对外业务输出项目,同时也借此培育了大批业务精英。在外部市场,国内各石油工

程企业的管理模式各有千秋,如何借鉴他人的先进经验呢?

在中海油临工区压裂项目中,他们发现该工区的工作量存在季节性、区域性集中释放的特点。集中施工时,华北石油工程公司自身压裂装备难以满足需求,而同期在该工区施工的杰瑞公司虽设备充裕,却面临操作人员短缺的问题。经过多次协商,双方签订了业务合作协议。“这一做法既解决了施工间隙部分员工的待岗问题,又能让大家学习对方先进的管理经验,实现了双赢。”郭立新表示。目前,双方已成功合作60余次。

自主制造拓宽创效之路

“机器人启动前,务必检查输入数据、工件位置和角度是否准确。”6月底,在华北石油工程河南钻井工程服务分公司,电焊工韩静平向徒弟讲解焊机机器人的操作要领。为进一步优化人力与装备资源

配置、提升专业竞争力,华北石油工程公司不断调整整合同质化业务单元,将河南钻井工程服务分公司原有的钻井、固井等业务划转至其他专业分公司,使其专注于设备检修、外委转自营及业务承揽等工作。

通过多方调研市场需求,河南钻井工程服务分公司瞄准技术含量高、业务量大的业务,转为自主设计制造,去年下半年承接了钻机配套项目后,调剂内部80余名员工投入营房、材料房等配套装备的设计、制造和加工工作。

韩静平是管子修理工,转岗成为电焊工,并积极参与了数控机床、激光切割以及焊接机器人的培训。凭借对焊接机器人的熟练操作,他成为加工班的骨干。除了焊接,韩静平还参与设备的设计改造。“这段时间,我学会了钻头修复加工,以及八参数数据回传设备的制造。”韩静平自豪地说,“艺多不压身,通过新产品的输出,我们也能为企业打开更多市场。”

“单机组承包制”激发一线动能

王明月 杨占娣

7月28日,石油工程建设公司胜利油建公司川二西项目施工现场,一场突如其来的大雨让焊接机组的施工被迫按下暂停键。当机组长张宗军准备安排车辆送大家回驻地时,全体员工却坚持要留在作业车上等雨停。两个小时雨势渐弱,机组立刻恢复施工,当天任务按时完成。

这份“不等不靠”的干劲从何而来?答案藏在胜利油建推行的精益化管理模式里。近年来,公司聚焦长输管道建设核心领域,创新探索“单机组承包制”,通过重构绩效考核体系、优化奖惩机制,彻底扭转了过去现场工效偏低的被动局面,让一线机组真正成为“会算账、能创效”的战斗单元。

胜利油建将改革重点锁定在长输管道焊接班组、站库等核心环节,全面推行单机组承包考核——将项目自有机组纳入绩效考核体系,针对焊接、防腐、保障等不同类型的机组制定差异化承包方案,让“干多干少不一样、干好干坏有区别”真正落地。

这一改革在东营海管项目率先开花结果。该项目安全质量要求高,工期仅532天。面对双重挑战,项目部量身定制管输船单机组精细化考核方案,将员工收入与施

工效率直接挂钩。在气象条件恶劣的情况下,海底管道铺设效率从24道口/天提升至54道口/天,不仅提前30天完成工期,单公里利润也大幅增加,实现员工收入与项目利润的“双向奔赴”。

作为2025年公司重点工程,川二西项目的效益直接关系到全年任务完成,更关乎后续项目承揽。项目团队从前期策划阶段便将“机组承包”作为关键抓手,通过“五定(定机组、定人员、定设备、定标准、定责任)、二挂(考核指标与绩效挂钩、成本节约与奖励挂钩)、四考核(进度、质量、安全、成本综合考核)”管理模式,构建起覆盖全流程的激励体系。

改革初期并非一帆风顺。部分机组因担心“干多干错”持观望态度,但随着3月份首笔考核奖金兑现——承包机组个人绩效远超其他班组,观望者纷纷转变观念。4月起,所有机组主动签订承包协议。山区段单机组平均工效从1.46道/天提升至3.5道/天,组合焊机组提升至2.1道/天,“比学赶超”的竞争氛围在工地蔚然成风。

“机组承包制不是终点,而是起点。”川二西项目执行经理李佳坦言,目前制度仍有优化空间,项目团队正结合运行情况动态调整,力争超额完成年度目标任务。



“传帮带”助力青工成长

为提升青年员工技能操作水平,胜利油田油气井下作业中心东营作业区发挥技术骨干“传帮带”作用,通过知识讲解、操作演示、互动交流等形式,剖析作业设备常见问题及处理方法,提高青年员工解决实际问题的能力,为作业安全生产提供人才保障。图为7月18日,作业区技术能手宋顺(右)为青年员工讲解油气管输送机操作要领。毕国平摄

把培训“菜单”送到一线

王艳艳 庄金惠 肖京

今年以来,福建福州石油聚集队伍能力建设与基层减负需求,以“按需配送”理念推进系统化教育培训,将精心定制的培训“菜单”送到基层一线,在提升员工综合素质的同时,切实为基层松绑减负,为企业高质量发展注入强劲动力。

精准画像定“菜单”

“过去培训常出现‘上面安排啥就学啥’的情况,现在培训‘菜单’是照着我们的需求制作的。”平潭岛加能站站长黄生道出了一线的真切感受。

据悉,该公司通过问卷调查与基层走访,深入摸排一线员工的培训痛点与实际需求。针对基层反映的“培

训内容与岗位脱节”“集中培训影响经营”等问题,科学制定涵盖49个项目的培训“菜单”,分层分类覆盖各序列人才,让员工按需“点单”。截至目前,围绕业务提升与安全生产核心专项,已配送设备管理、心肺复苏等专项培训上门26期,共参训3415人次,考核通过率100%。

打造培训“前沿阵地”

“站长站就建在片区里,走路10分钟就能到,培训完直接回站里干活,一点不耽误事。”提及“站长站”的便利,基层员工们纷纷点赞。

福州石油深化“站长站”建设,将其打造成贴近一线的培训“前沿阵地”,有效缩短培训半径。目前,全区6座“站长站”累计开展培训76期,覆盖

2372人次,实现管理培训、技能实操在“家门口”完成,既减少基层人员离岗时间,又通过就近培训提升管理水平。

数字赋能优化资源

“线上微课随时学,实操视频反复看,不用专门抽时间集中培训,太方便了!”在新员工岗前培训采访中,员工林多多开心地说。

为进一步减轻基层参训负担,福州石油着力建强师资队伍与数字资源库,通过“每周有微课”“优师半月谈”等线上活动,让优质师资“云端授课”成为常态。结合新员工培训方案及安全实操标准制作的19项实操规范视频,逐步在全省推广,员工可利用碎片时间自主学习,降低基层重复培训成本,真正实现减负不减质、赋能更高效。

天津石化创建职工创新工作室“云上联盟”

本报讯 为打破职工创新工作室“单打独斗”的壁垒,实现资源共享、协同创新,近日,天津石化以数字化赋能,上线职工创新工作室云平台,通过VR展馆、云端课堂、成果转化专区等功能,构建跨单位、跨专业创新生态圈。

近年来,天津石化工会大力推进职工创新工作室建设,累计创建各级各类职工创新工作室40个,带动500余名成员集智攻关,解决生产难题。他们依托云平台,围绕节能降耗、创新创效等课题,将职工创新工作室组成“云上联盟”开展联合攻关。今年6月,炼油部设备

人员通过云平台发现装备研究院刘洋创新工作室的“转动设备状态监测新技术”可解决2号催化烟气轮机设备异常振动问题,双方迅速组建联合攻关组,成功找到问题症结,彻底解决该问题。

“云平台是工会服务企业中心工作的新抓手,让创新从‘单兵作战’转向‘集团军作战’。下一步,我们将深化平台与培训体系、科研项目对接,持续孵化高价值成果,为企业高质量发展注入创新动能。”天津石化常务工会主席、群众工作部部长李茂祥表示。(祁晓娟 周波)



7月以来,河南持续高温天气。河南石油组织各地市公司为环卫工人、快递小哥、外卖骑手等户外劳动者免费提供绿豆汤、矿泉水、仁丹等防暑降温饮品和药品,让他们在炎炎烈日里感受清凉和关怀。图为近日,焦作石油加油站员工为环卫工人提供消暑绿豆汤。王霞 摄 宋殿军 文

将班前会开成“诸葛会”

刘华

基层管理贵在激活每一个“细胞单元”。作为加能站日常管理的“神经末梢”,班前会不应只是任务布置的传声筒,更应成为汇集智慧的议事厅。把短短10分钟的班前会开成群策群力的“诸葛会”,是提升基层执行力的有效抓手。

“听”比“说”更重要。班前会的价值首先在于倾听。管理者要避免“一言堂”的倾向,把更多时间留给员工发声,通过建立“三分钟问题速意见直通车”等机制,让设备异常、服务难点等一线实情能够浮出水面。善于倾听的班前会,往往能发现那些报表上看不到的真问题,为管理决策提供最鲜活的参考依据。这种自下而上的信息流动,正是优化管理的源头活水。

“问”比“答”更关键。高质量的班前会重在启发思考。管理者要善于用开放式提问,如“加油机键盘反应迟钝该怎么处理”,引导员工主动思考。好的问题就像一把钥匙,能打开智慧的大门。当员工养成带着问题意识参会的习惯时,那些在日常工作中积累的实践经验就能转化为改进思维的闪光点。这种思维方式的转变,往往比具体的管理措施更能收到持久的效果。

“改”比“记”更见效。班前会的成果最终要体现在问题解决上。需建立“问题台账—责任人—限时整改—效果验证”的闭环机制,确保每个建议都有回响。特别要注重整改时效,简单问题当场拍板,复杂问题明确时限。只有当员工看到自己的意见被认真对待、有效落实时,才会持续保持参与热情。这种“言必信、行必果”的作风,最能彰显管理的诚意和效能。

基层管理之道,在于把每一个细节都做到极致。班前会虽只有短短10分钟,却是激活组织活力的重要支点。当“听、问、改”形成良性循环时,“诸葛会”就能真正发挥集思广益的作用,为管理提升注入持续动力。

石化语丝

燕山石化开设职工子女暑期爱心托管班

本报讯 近日,燕山石化2025年职工子女暑期爱心托管班正式开班。依托教育中心资源,该托管班面向小学至初中阶段职工子女提供为期25天的全托管理服务,通过系统化课程与安全保障体系,打造集学业辅导、兴趣培养、安全教育于一体的成长空间。

托管班设置四大主题教学周,涵盖“石油精神传承”“科技实践”“劳动教育”“创新实践”等内容,课程包括企业探秘、湿地生态课、户外拓展、演讲工坊、急救培训等,通过沉浸式学习助力孩子全面发展。活动还融入职业体验、电影沙龙等特色环节,增强子女对父母职业的认可感。

此次托管班旨在缓解职工暑期带娃压力,深化子女对企业精神的认知,通过多元课程提升孩子学习能力与综合素质,同时以亲子互动为纽带,增进职工家庭情感联系,激发员工干事创业热情。(高常月 崔浩南)

湖南石化员工救助溺水女童

本报讯 7月15日晚,湖南岳阳市一游泳馆发生惊险一幕:一名7岁女童不慎溺水,湖南石化乙烯项目管理部项目七分部员工杨有元和场馆救生员接力施救,使女童转危为安。

当天19时40分许,杨有元正在该游泳馆陪孩子游泳。“我在休息区时突然听到有人急促呼救,立即起身查看。”杨有元说,看到一名女童嘴唇乌黑、双眼紧闭,已陷入昏迷状态,当时一名救生员正实施急救,家长在旁边焦急大哭。

曾参加过溺水救援培训的杨有元深知紧急救援体力消耗巨大,他快步上前,与场馆救生员轮流为女童进行心肺复苏。在施救过程中,杨有元发现女童眼角有眼泪渗出,便一边持续急救,一边轻声鼓励:“孩子,加油!”同时,他还缓缓转动女童手脚,促进血液循环,并将自己的衣服盖在女童身上保暖。

经过近10分钟的抢救,女童终于苏醒,吐出大量积水和食物。与此同时,医院救护车赶到现场,但因游泳馆位于负一楼,为避免女童二次呛水,杨有元和工作人员合力将其抱上救护车。

该游泳馆对于杨有元参与救助溺水女童一再表示感谢,称赞他为“好心大哥”。7月17日,馆方告知杨有元,经医院治疗,女童已康复出院。(陈革 黎明 展)

中原石油工程试点推行标准化营区升级改造工程

邱蕾 廖波

7月18日,走进中原石油工程公司西南钻井分公司70225钻井队营区,映入眼帘的是排列整齐的标准化箱式营房、铺设平整的环保透水砖路面。曾经杂草丛生的营区周围也种满了绿植花卉,形成了“四季有景、处处皆美”的生活环境,彻底改变了过去“晴天一身土、雨天两脚泥”的营区旧貌。

近年来,西南钻井分公司始终把提升一线员工生活品质视为重要工作。近期,该公司选定70225、70331钻井队营区作为试点,通过提档硬件设施,升级服务品质,优化管理模式,率先拉开标准化营区升级改造工程的序幕。

该公司综合服务中心锚定“功能完善、布局合理、安全环保”的目标,对首批示范营区展开全方位改造。场地硬

化让营区告别泥泞,营房维修让居住环境焕然一新,水电线路优化让生活更加便捷无忧。一系列举措,彻底解决了井队营区雨季积水、设施老化等难题,让员工们的生活更加舒适。

在硬件设施全面升级的基础上,该公司推进软件配套升级。多名经验丰富的后勤管理人员组建专业团队,开展“管家式”帮扶指导。从营区规划的布局,到物资调配的精准高效;从服务技能的悉心传授,到日常管理的规范有序,服务保障让营区生活更加温馨。

创新引入的“线上厨房”系统,更是让人眼前一亮。操作间全景摄像头与手机端实时联动,食材溯源、加工流程、卫生状况一目了然,让员工们吃得安心、吃得放心。70331钻井队推出的“点餐式”食堂管理模式,根据员工需求精心制定菜谱、合理备餐,实现了

从“食堂做什么吃什么”到“员工想吃什么做什么”的服务更新,员工用餐满意度大幅提升。

为确保标准化建设能够长效推进,综合服务中心设置井队营房经理岗位,负责落实日常维护责任,制定下发《营房经理负责清单》,明确服务标准和考核细则,做到有章可循、有规可依。同时,引入定期评档考核机制,对各营区的标准化建设情况进行量化考核,通过建立“示范引领+动态考核+经验共享”的联动机制,推动生活营区标准化建设从“被动达标”向“主动创优”转变。

从“将就”到“讲究”,从“蜗居”到“宜居”,目前,70225、70331钻井队营区已率先建成标准化生活示范区。该公司计划2025年底前,完成川渝地区半数营区生活营区的标准化改造,2026年将实现工区全覆盖。