

决胜“十四五” 奋斗启新篇

河南油田采油二厂坚持重实绩、重实力、重实效原则,加大改革力度调动员工增储上产降本积极性和主动性

树立“三重”标杆 改出发展新气象

本报记者 常换芳 通讯员 单朝玉

“马厂广阔脑子活、想法新,带领团队扭转了产量被动局面,的确是学习的榜样!”

“曹庆梅是女中豪杰,带领13名女工在长江南岸擦亮了采油二厂外贸市场品牌,蛮厉害的!”

11月3日,在河南油田采油二厂井楼食堂门口的模范事迹宣传栏前,员工一边观看模范事迹展,一边议论。每季度选树5名先进典型,并利用公告栏、公众号、信息门户等载体多渠道宣传典型事迹,是该厂激发员工新动能的新举措。

“当前,集团公司上下都在全力冲刺‘十四五’奋斗目标,我们也要不断深化改革,鼓舞士气。”该厂党委书记蔡汉文介绍。

发展出题目,改革作文章。今年以来,采油二厂坚持重实绩、重实力、重实效原则,把三项制度改革与河南

油田厂直管班站改革、科研一体化改革相融合,通过优化组织机构、优化人力资源配置、优化薪酬分配机制,充分调动干部员工增储上产降本的积极性和主动性。今年前10个月,该厂人均管井数和人均产量同比分别提升了124%和114%。

重实绩,让实干家受重用

10月30日,多日的阴雨天气后,河南油田油区终于迎来明媚的阳光。7时30分,该厂古城维护班班长盛伟超赶到单位,安排当天的重点工作。“天晴了,要快马加鞭把雨天耽误的活儿赶回来!”盛伟超声如洪钟。

今年以来,该厂完善干部考核评价办法,以实际业绩为主要标准考察和任用干部,激励干部不断提升自身能力素质,实打实干事,成为让员工群众心服口服的领头雁。

今年以来,该厂以实际业绩为标准,运用竞争性选聘方式,从基层选拔盛伟超等17名干部,其中有9名是

基层的普通工人,真正打破了身份界限,让实干的人得到重用。

重实力,让能干者有平台

不久前,技术人员黄海洋在寻找一口关停井的管线接口时遇到困难。该厂王集巡检二班员工郭付民闻讯赶来,凭借丰富经验在杂草丛中精准定位接口位置,帮助黄海洋解决了难题。

“你真是‘活地图’呀。”黄海洋对郭付民竖起了大拇指。

郭付民曾在采油工岗位上工作了30年,深化改革后,员工队伍不断优化,他肩负起了王集油田400多口油水井日常维护的重任。他不用看图纸就能精准报出井位坐标,仅凭听觉就能判断管线运行状态。

改革中,优化人力资源配置和队伍结构对这样的老采油厂来说是棘手之事。该厂通过全员竞聘,既能让能干者脱颖而出,又优化了队伍结构。同时,他们还修订“高层次技术技能人才

管理办法”,动态调整技能人才岗位,为有能力的员工开辟更多成长通道。今年以来,该厂有15名像郭付民一样的采油工通过竞聘成为主任技师。

重实效,让有为者有收获

今年前10个月,该厂井楼区域产量比计划超产2.1%,该班的绩效增长了20.6%。

“以贡献分配绩效,大家都心服口服。”该厂组织人事室主任李直说。

为激发干部员工增储上产降本主动性,该厂突出价值和贡献导向,健全绩效考核和专项考核体系,加大产量和成本等主要指标考核权重,按月对产量和成本任务完成情况进行考核,并对完成任务的班站、员工给予重奖,营造“喊破嗓子不如干出样子”的浓厚氛围,引导干部员工重实干、求实效,推动各项工作迈上新台阶。今年前10个月,该厂吨油操作成本同比降低225元,降本增效工作取得显著成效。

催化剂有限公司齐鲁分公司畅通人才流动机制,全面激发组织活力

打破身份壁垒 拓宽人才成长路

张克锐

“我叫刘海龙,本次竞聘的岗位是联二车间工艺主任……”近日,在催化剂有限公司齐鲁分公司的公开竞聘现场,曾经从操作工成功竞聘为工程师而备受关注的刘海龙,再次登上竞聘舞台,向管理序列的基层管理岗位发起挑战。最终,他凭借扎实的专业功底和出色的综合能力,成功竞聘为车间工艺主任,实现了从操作序列到技术序列,再到管理序列的两级跨越。

刘海龙的成长轨迹,正是催化剂齐鲁分公司在“十四五”期间,持续深化三项制度改革,打破身份壁垒、畅通人才流动机制,全面激发组织活力的生动写照。

破除“大锅饭”,激发内生动力

在过去,“干多干少一个样,干好干坏差不多”的观念制约了员工积极性的发挥。齐鲁分公司从最敏感的薪酬分配切入,推进薪酬差异化分配改革,坚决破除平均主义,建立以岗位价值为基础、以绩效贡献为导向的分配机制。

新的薪酬体系下,员工收入不再简单与“身份”、工龄挂钩,而是真正与岗位责任、能力素质、业绩贡献紧密联系。这一改革让一线操作人员看到,只要技能精湛、业绩突出,同样能够获得有竞争力的职业发展机遇和丰厚的薪酬待遇。广大员工的学习热情与钻研劲头被有效激发,为企业持续深化改革奠定了坚实基础。

打破“身份墙”,畅通人才成长通道

在解决“愿意干”问题的基础上,齐鲁分公司着力破解“能够上”的难题。长期以来,工人与干部之间的身份壁垒,制约了人才的流动与发展。该公司大力推进人才成长通道建设,畅通管理、专业技术和技能操作三支队伍人才贯通通道,大力推行公开竞聘,让能力成为晋升的唯一标准。早在5年前,刘海龙、崔鲁宁等8名优秀操作工通过公开竞聘成功转型为工程师,在企业内外引起广泛关注。5年来,该公司已有20余名操作工通过竞聘走上技术、管理、销售等岗位,实现了职业发展的跨越。

打破身份界限,不仅拓宽了员工的成长路径,更推动了“人人皆可成

才”理念深入人心。

推动“能者上”,实现人岗价值匹配

改革的最终目标,是让优秀人才流动到最能创造价值的岗位。从操作工成长为工程师是一种突破,从优秀工程师中选拔管理者,则标志着人才机制的进一步深化与成熟。这一转变推动了技术与管理在基层的有效融合,提升了单元的运行效率与创新活力。如今,越来越多的“刘海龙”“崔鲁宁”在各自岗位上奋发有为,汇聚成推动公司高质量发展的蓬勃力量。

“成长没有边界,舞台无限宽广。无论身处何种岗位,只要持续奋斗、业绩突出,都能沿着适合的通道实现职业成长。”齐鲁分公司党委书记孙波介绍。

“三个一”便民举措 照亮山区夜行路

孙宗奎

“深更半夜在山路上看到加能站的灯光,心里就踏实了。”深秋的一个凌晨,货车司机刘师傅途经皖南山区,发现车子快没油了。他循着灯光来到安徽池州石油查桥加能站,按下应急门铃,值班人员及时回应,为他加满油箱。这份便捷与温暖,正是池州石油“三个一”便民举措带来的改变。

池州地区70%的加能站分布在蜿蜒的山道上,全市64座加能站无法全部实现24小时营业,外地司机深夜油量告急时,常陷入“前不着村后不着店”的困境。为破解难题,池州石油创新推出“三个一”便民举措,构建全天候服务体系:一盏长明灯照亮夜间站牌,让司机快速识别站点;一个应急门铃直通值班室,按下即唤醒值班人员;一个站点联系电话,司机可提前致电预约加油。

同时,池州石油推出夜间微量奖励机制,每月评选“夜间服务之星”,额外给予薪酬奖励,推动员工从被动响应转为主动服务。数据显示,该服务自今年年初推行以来,山区加油站夜间加油量月均提升15%。

扬子石化助力 合资企业采购体系建设

本报讯 10月份以来,扬子石化物资采购中心将其框架协议库进行全面系统的整理与优化,并提供给扬巴公司,作为其本地化采购体系建设与优化的重要参考。

此次整理的框架协议库包含6495类4.59万项框架协议,覆盖大宗原材料、关键设备备件、电气仪表、化学品、通用物资及技术服务等全品类物资采购。此次资源共享可帮助扬巴公司加速体系建设、减少重复探索,通过共享优势供应商资源与定价基准,可进一步降低寻源成本和采购总成本,提升合资企业的市场竞争力,保障生产装置安稳长满优运行。(刘艳 陶炎)

以精准培训 推动经营实现新突破

本报讯 近日,广东惠州石油针对原有拓客小分队客户挖掘能力不足、成交率提升缓慢等问题,以一套精准化、系统化的培训体系为团队全面赋能,推动零售机出小额配送业务实现跨越式增长。

针对拓客团队能力短板,该公司重组“站长+销售能手”尖兵小组,多措并举提升团队战斗力。小组成员面向拓客团队开设油品参数解析等专项培训课程,夯实专业素养;深入市场调研,建立物流园区、基建工地等5类客户画像模型,制定差异化竞争策略;聚焦实战练兵,引入“情景还原”训练法,模拟客户谈判场景开展话术对抗演练,并通过“师徒结对”形式,邀请优秀客户经理现场示范、实战辅导,持续提升营销技能。今年前三季度,该业务实现销量5280吨,同比增长343.2%。(徐迎 蒋逸菲)

为绿水青山 增添“绿电”新动能

近日,湖南石化已内酰胺新区新建光伏电站项目稳步推进。该项目装机容量达1.01兆瓦,共安装1884块光伏组件和15台组串式逆变器,所发电量将直接接入新区380伏低压配电系统。项目投运后,每年可提供“绿电”111.7万千瓦时,节约标煤350多吨,减少二氧化碳排放930多吨。图为10月31日,项目员工和承建单位安全技术人员联合检查光伏组件安装情况。本报记者 彭展 通讯员 李翼骏 摄影报道

全员抠细节 省材料降成本

黄俭

在石油工程建设公司中原建二公司西三线潮州项目施工现场,存放区内一垛垛管材被码放得整整齐齐,回收后的管材边角料集中存放保管。这个看似普通的存放区,正是项目辅助材料规范管理的一个缩影。

“材料是项目成本的大头,小浪费累积起来,就是一笔不小的支出。”项目负责人何白玫在今年三季度例会上的分析,让全员拧紧了节约弦。聚焦成本管理,该项目部推出“按需领料、成品保护、回收复用”举措,把节约责任落到每个岗位。

每天清晨,焊材库前都排着按计划领料的队伍,电焊工王君子拿着当日作业单核对:“今天要焊接5道接口,按实际需求领1桶焊丝就够。”据统计,按需领料制度推行后,焊条报废率显著下降。

项目在成品保护方面更是细化到每一处:防腐管材堆放时铺设沙袋,周边拉起警戒线,并定期巡查,如今管材破损率已明显下降。为让节约意识长效化,项目还将材料管理纳入“日考核、周评比”机制,达标机组可获得绩效奖励,未达标者则扣减班组积分。

“这些1米以内的管材短节,以前直接报废,现在用来做考试试件、管道支撑块,这个月已经复用了15段,省了5000多元材料费。”10月31日,在边角料回收区,被大家称为“省钱能手”的王群自豪地介绍道。截至目前,项目已新增回收区5处,材料复用率较上半年提升17%,三季度材料成本较计划节约5万元。

激发降本增效潜力



今年以来,海南炼化聚焦安全保供、降本增效等重点任务,深挖节能潜力,通过优化1号二甲苯装置蒸汽发电系统运行,精准停运两台22千瓦汽轮机,实现节能降耗。图为11月3日,芳烃部班组人员精心监护发电机运行。林鸿冠 摄 邱元广 文



深化成本管控 创新降本增效机制

《提质增效》专栏

孟亮

面对国际市场波动与成本压力,石化国投公司牢固树立“习惯过紧日子、过苦日子”思想,坚持“固定成本不固定、一切成本皆可控”理念,将降本增效贯穿于全员、全要素、全过程,通过创新成本管控模式,为公司在复杂市场环境中保持竞争力提供了有力支撑。

聚焦预算源头,筑牢成本防线。公司以预算管理为牵引,科学设定预算假设,精准量化工作安排。在预算编制过程中,注重与投资计划、生产运行、库存管理等环节的有效衔接,提升预算编制

如何突破传统成本管理方式,在复杂市场环境中保持竞争力?

石化国投公司以战略成本管控为核心,通过预算精准化、模型前瞻化、管理矩阵化与行动全员化,持续提升成本竞争力。

的科学性和执行力。针对非作业者项目,公司积极主动参与预算制定与更新过程,充分行使股东权利,推动安哥拉、埃及、加拿大等海外重点项目成本优化。通过建立预算执行动态监控机制,

及时发现并解决执行过程中的问题,确保成本管控目标顺利实现。

创新预测模型,把握成本趋势。公司突破传统成本管理方式,构建以动因分析为核心的中长期战略成本预测模型,完成主要项目的模型建设工作。通过模拟不同情景下的效益情况,开展多维度敏感性分析和风险评估,为项目运营提供精准策略支持,推动成本管理从“事后分析”向“事前预测”转型,显著提升战略决策的前瞻性与系统性。

深化矩阵管理,拓展增效空间。公司在非作业者项目中创新推行“成本规模×影响程度”矩阵管理模式,实现分级分类精准管控。通过公司本部、项目与技术中心的三级联动,业务与财务的双向融合,形成覆盖项目全周期的降本增效闭环。同时,将成本管控融入生产优

化、技术应用与合同履约等环节,通过定期分析评估,及时发现薄弱环节,制定针对性改进措施,确保成本管控取得实效。

推进专项行动,激发内生动力。2025年,公司全面启动“增储上产、降本增效”专项行动,系统梳理各项潜力空间,明确实施路径和工作节点。通过建立专项工作小组,制定详细实施方案,确保各项措施落实到位。各项目结合自身特点,积极探索有效的成本管控方法:安哥拉项目通过优化检修计划,实现成本节约和产量提升;埃及公司推行修井作业“三优化”,有效控制作业成本;加拿大公司通过采购流程优化,显著降低采购成本。在外部成本压力持续加大的情况下,公司全年桶油操作成本仍优于考核指标,展现出良好的成本管控能力和抗风险水平。