

# 推动“三基”落地 让典型生辉

——江苏石油打造典型引路、云端共享、实践落地的基层管理新范式

帅文娟 戴明明 陈 轶

近日,江苏石油牵头举办“三基”工作典型经验推广会,江苏、安徽、广东、新疆等地的石化销售企业库站员工齐聚云端,共享一场基层管理的“智慧盛宴”。大屏幕上,福建石油代表详细解读“捷捷服务大师傅”工作法,吸引1800余人次观看,留言互动超百条。满屏的“金点子”让身处千里之外的观众置身同一互动课堂。

今年以来,江苏石油通过搭建常态化云端交流平台,定期组织兄弟单位开展专题研讨,并完善成果转化机制,系统梳理优秀经验,固化为可推广的标准,有效推动基层智慧转化为实实在在的生产力与经营效益。

## 精准选树,让典型脱颖而出

“这套示范点标准就像‘导航仪’,告诉我们往哪儿努力、怎么使劲儿。”11月17日,在南京中和路加能站,站经理王志刚仔细翻阅着厚厚的

手册。从现场服务到安全管理,从设备维护到员工培训,每一项标准都被细化量化。

针对油库、加能站等不同业务特点,江苏石油分类制定“三基”示范点标准,为基层单位夯实管理基础、提升精细化管理水平提供清晰指南。公司围绕基层建设、基础工作、基本功训练三个维度,将油库、油站日常经营管理的基本要求融入其中。每年对“三基”标准进行微调,及时体现最新的优化与转型要求,既保持标准的稳定性,又增强其现实适应性。

“评选过程也是一次精耕细作。我们不再简单选拔样板,而是注重培育样板。”江苏石油企管部经理顾永康表示。公司通过“职能+专业+监督”三方联动机制,系统推进“三基”金牌示范点建设,实现从理念到流程的全面升级。在今年评选中,专业部门累计开展现场指导10余次,使评选过程从一开始就带有鲜明的培优导向。

获评金牌示范点只是起点,不是终点。江苏石油还建立动态管理机

制,每年组织“回头看”复审,重新评估金牌站点的实际成效,做到授牌与摘牌并重,增强金牌站点的危机意识和持续改进动力。2024年有5座站点因复审不合格被摘牌。“金牌不是铁饭碗,这让我们时刻保持清醒,把功夫下在平时。”一名曾被警示的站经理这样说。

## 搭台推广,让经验广泛传播

“客户反映充电码看不清、离得远,我们专门制作了清晰易辨的充电码,合理张贴提示标签,这个小改动解决了大问题。”安徽马鞍山石油员工汪燕在云端交流平台分享道。

“我们配备防撞缓冲圈、儿童玩具等便民设施,实现服务细节再升级。”广东东莞石油的案例给大家提供了思路。

与以往“自己搭台自己唱”的模式不同,江苏石油主动打破组织壁垒,敞开大门,邀请安徽、广东、福建、新疆等兄弟单位同台交流、互学互鉴。通过

“你方唱罢我登场”的开放机制,促进不同地域、不同条件的基层智慧相互碰撞、融合提升,构建起跨区域经验云端讲堂,推动知识流动由封闭走向开放、从单向输出转向多向互动。

从线下有限到云端无限,江苏石油依托云端讲堂,充分发挥其高效、灵活、覆盖面广的优势,有效突破时空限制。远在新疆喀什石油的库站员工也能实时参与互动,真正实现优质资源无障碍共享。“足不出站就能学到好经验,非常解渴。”一名员工在留言区写道。

## 深化应用,让价值落地生根

11月18日,在中国石化销售企业全国首家自营汽车钣喷中心——江苏镇江高家门钣喷中心,一场围绕作业标准流程的实操培训正在进行。员工王婵娟以“保养+洗美”服务为实际场景,逐步演示从接待到交车的全流程操作,同时讲解每个环节的服务要点与标准,让参训员工在真实场景中深

入理解服务流程、掌握操作规范。

近两年来,江苏石油积极推动典型经验从纸面总结走向现场实践,系统梳理基层创新实践,编制案例汇编两册、制作视频教学素材68部,通过专题培训、现场观摩等形式,实现标杆变标准、示范变规范。今年以来,已组织专题培训20余场、现场观摩70余次,覆盖基层员工上千人次。

在这一过程中,企管部门也实现了从管理者到赋能者的角色转变。江苏石油组建的合规经营、基建投资等领域专家服务队常年深入基层,帮助提炼和打磨“金点子”,推动基层做法转化为可复制的成果。今年以来,已挖掘基层创新做法数十项,帮助库站找问题、出点子,补齐短板弱项,其中有9项成功转化且较为成熟,并作为管理现代化创新成果向上级单位申报,实现从经验到产品的跨越。

## 管理视窗



### 智能管控赋能化学驱 打造油田注聚新样板

近日,胜利油田孤东采油厂注聚技术服务中心15号注聚站标准化提升工作全面完成。作为胜利油田首个集约化配制注入化学驱样板工程,该站所辖59口注聚井,对应113口油井,日产油150吨。此次提升配置了全新全城注聚生产智能管控平台,通过态势感知、报警处置、一键操控、应用管理等功能,实现全程信息化自动控制。图为11月18日,15号注聚站负责人在现场向新员工介绍设备操作逻辑及参数监测要点。

高洪涛 摄 尹永华 蒋 丽 文

## 让污水脱硫 让运行稳健

朱文文 程国勋 屈昕哲

“处理后的污水含硫量350克/毫升,与上月相比降低了60%,因盐酸腐蚀导致的管线渗漏问题也得到了解决!”11月15日,在中原油田普光分公司采气厂普光107集气站,该站大班员工何影指着电脑上的数据激动地说。这一成效得益于气田员工

对水处理装置盐酸加注系统的改造。

普光107集气站设有污水处理装置,来自普光101集气站、普光105集气站等7个站场的产出水均汇聚到该站完成初步处理。在处理过程中,需通过盐酸加注系统加注盐酸调节酸碱度。然而,由于盐酸加注系统的机泵性能下降,以及盐酸本身的腐蚀性,污水处理难度增大,面临硫化氢

泄漏风险。

为解决这一难题,采气厂组织技术人员组成攻关团队,对盐酸加注系统进行改造。与此同时,技术人员还将污水加注系统电机升级为新型节能隔膜电机,节能效果由三级节能提升为二级节能能效,在保障原有功能的同时,实现了节能与安全的协同优化。

## 创新清收措施 提升创效能力

### 《提质增效》专栏

左舒菁

随着系统外项目数量的增加和规模的不断扩大,业务占比持续提升,系统外账款清收工作已成为当前重点任务。广州工程立足工程企业特点,通过构建战略型集约化财务管控体系,创新开发催收清欠新路径、新措施,在提升回款效率、压降资金成本及增强创效能力等方面取得了显著成效。

### 坚持预算引领 现金流持续向好

广州工程以党建主题活动为抓手,对34个在执行项目和44个已中交项目逐一签订收款及资金管控目标责任书,建立欠款分级分类管理机制,召开月度经济活动分析会和季度催收清欠专题会对指标进行分析纠偏,通过月、季、年三级考核强化收款指标硬约束。

针对重难点项目,组建跨部门攻坚小组,通过现场催收与高层协商相结合的方式协同发力,加快项目结算和资金回笼。今年前10个月,公司境

### 系统外项目占比持续攀升,账款清收如何破局?

广州工程通过战略型财务管控创新催收路径、提升回款效能。

内外回款较上年同期增长113.4%,本年持续保持正向现金流,资金存量创历史新高。

### 实行资金有偿占用 提升项目创现动能

为强化总承包项目资金全周期管理,公司以“有偿占用、动态考核”为核心,制定资金有偿占用管理制度,对项目垫资、非现金收款、账龄等维度设定权重,按季度核算资金占用成本,挂钩项目考核,实现“成本可量化、奖惩有依据”。

制度的有效实施,让项目团队资金意识显著增强,回款结算的时效性、积极性显著提高,2025年项目收款中票据的收款比例从3.0%下降到

1.9%。与此同时,公司根据财务公司承兑贴现利率和定期存款利率的变动情况动态调整票据贴现策略,应收票据余额从峰值近两亿元大幅压降至3000万元以下,有效盘活存量票据资金,增加资金收益60万元。

### 构建收费管控平台 实现业财融合新突破

为深化运营协同管理效能,公司构建“设计、市场、财务”跨部门联动机制,以项目合同为基础,搭建了覆盖设计生产进度、开票结算进度、资金回款进度的项目全周期数字化管控平台,实现了对800余项设计合同的节点监控和精准预警,通过智能化系统完成设计节点收费全过程的可视化追踪与精细化管控。

在实施中采用线上自动预警与线下报表比对相结合的方式,提升了设计节点结算时效,使平均开票结算周期缩短40%;将项目设计执行与后续效益确认紧密结合,强化预算编制数据质量,推动设计收费预测准确率提升15%。通过应用该系统,公司加大老旧设计项目收费排查力度,累计清理回收山西焦煤、唐山旭阳等项目尾款1430万元,确保设计收费颗粒归仓。

## 告别“年终算总账” 推行绩效全过程管理

芮玉惠

时近岁末,各项工作进入收官阶段。绩效管理作为推动企业发展的重要抓手,应当突破“年终算总账”的模式,将管理重心转向日常,让绩效管理真正成为提升管理效能、激发员工动力的持续过程,真正发挥好绩效管理日常引擎作用。

目标要动态更新,与业务同频共振。绩效目标若在年初一锤定终身,容易与快速变化的经营实际脱节。要让目标“活”起来,引入季度复盘校准机制,在保持年度大方向不变的前提下,由管理者与员工共同审视市场变化、项目进展与资源匹配,灵活调整下一阶段关键任务与绩效期望。同时,探索将临时性攻坚任务、创新项目等重点工作纳入考核范畴,确保绩效目标始终与业务重点同步,避免刻舟求剑,让员工的努力始终聚焦在创造价值上。

指导要常态嵌入,为员工赋能增效。绩效管理的核心在于提升能力与产出,而非事后评判。必须改变管理者“年终裁判”的角色,推动其成为员工的“绩效教练”,针对能力短板制订提升计划,围绕工作难题协调资源支持,明确下一阶段的行动路径。通过这种常态化、建设性的沟通机制,将绩效管理融入日常管理,推动考核从结果评判转向过程赋能。

激励要与长远发展挂钩,让价值持续涌动。若绩效结果仅与年终奖金一次性挂钩,其激励效果必然是短暂且有限的。可探索建立绩效积分制度,将年度评价转化为可累积的“成长资本”,员工凭此兑换优先轮岗、项目挑战权等发展资源。对于持续表现优异者,应在职业晋升通道上给予优先考虑。要让优异的性能不仅带来即时回报,更能转化为对员工职业发展的长期支持,从而激发其内在驱动力,形成“为明天奋斗”的良性循环。

## 石化语丝

### 安徽六安石油被评为省AA级“守合同重信用”企业

本报讯 近日,经安徽省市场监督管理局严格评审,安徽六安石油被评定为省AA级“守合同重信用”企业。

多年来,六安石油始终秉持“守合同、重信用”原则,将诚信经营作为核心价值观,持续完善合同信用管理制度。公司对合同签订审批、印章使用审批、合同借阅与归还等环节进行了系统梳理和优化,全面覆盖合同的起草、审核、签订及履行全过程。通过严格执行标准化流程,确保合同条款严谨、权责清晰,有效防范合同风险。(王 韩 范 伟)

### 河南油田矿区服务中心举办食品安全开放日

本报讯 近日,河南油田矿区服务中心举办食品安全开放日活动,聚焦食品安全领域,实地探访餐饮制作全流程,共同守护“舌尖上的安全”。

活动中,河南油田食品安全监督员及各二级单位职工代表走进中心食堂厨房操作区,实地探访餐饮制作全流程,大家依次参观了蔬菜验收、检测、清洗、切割、烹饪、餐具清洗消毒等各个功能区域,对食堂的管理制度、卫生环境、操作流程有了全面了解。

活动现场,食堂检测人员现场演示了蔬菜农残检测过程,详细讲解了检测标准和程序。在餐食留样专区,有关人员介绍了每日每餐菜品按规定留样、标注信息并冷藏保存48小时以上的制度,确保食品安全问题可追溯。

( 赵占奎 李凌霞)

### 福建莆田石油开展年度固定资产盘点

本报讯 为强化资产管理、提升资源使用效益,近日,福建莆田石油全面启动年度固定资产盘点清查工作。

本次盘点成立了专项工作领导小组,并设6个盘点小组。各小组严格遵循现场确认、实事求是原则,创新采用“以账查物、以物找账”的双向核对机制,对公司机关办公区、各加能站等所有相关场所,逐项开展拉网式排查。

通过本次全面清查,进一步夯实企业资产管理基础,摸清固定资产家底,为后续资源优化配置、提升资产使用效益提供了可靠依据。(郑芳芳)

## 三级质检提升物探采集数据准确性

王晓静

近日,地球物理公司SGC2113队尉犁项目排列班班长甘玉杨带领的小组,在“三级质检”周评比中取得第一名的好成绩。“排列布设工序一共有21个组,这次甘玉杨所在小组的质量综合评分最高,受到甲方表扬,这也是他们第三次夺得第一。”队长孟佩文介绍道。

尉犁项目工区横跨新疆维吾尔自治区巴音郭楞蒙古自治州的尉犁县与若羌县,地形复杂,划分为沙漠区和植被区两大作业区域。沙漠区沙丘起伏,最大相对高差达55米,无路可行;植被区浮土厚、通行条件差。此外,塔里木河、齐文阔尔河贯穿整个工区,形成多条沟渠和漫溢区,进一步加剧了施工组织与设备运输难度。为提升物探采集数据准确性,项目启动之初就成立排列布设质量管理小组,确定质量目标,下达至班组,构建起一套环环相扣的三级质量检查制度,并就检查结果进行周评比。一级质检由排列布设组组长负责,发现问题现场整改,从源头抓质量;二级质检由专职质检员负责,每个

小组至少配备一名质检员跟组检查,确保质检质量和覆盖率;三级质检由队领导+重点岗位负责人负责,除到现场检查外,就质量“疑难杂症”进行联合会诊,拿方案、定措施、解决问题。

“检查不是花架子,不能看一看、听一听就完事,每一级都要到现场,脚下‘沾泥’,问题才抓得准。”采集队副队长杨时间介绍,作为三级质检的负责人,他每天都要去不同的地形检查排列布设质量。在植被区,节点设备常因野生动物活动而被踢倒,导致自动关机,质检人员搜索不到设备信号,给后续质检工作带来影响。为高效识别并处理此类问题,项目创新采用“空中无人机轮巡回检+地面徒步查漏补缺”相结合的质检模式。无人机发现异常点后,质检人员迅速抵达现场核实并处理,确保“空中发现”与“脚下落实”无缝衔接。

“质量是队伍的根,把根扎牢,未来才有广阔的市场。”项目经理王栋说。截至目前,项目共有40余人从事质检工作,已对184万个检波器进行全覆盖质检,排列布设合格率100%,赢得甲方高度认可。



近日,安庆石化顺利完成63包共计21.27吨出口阻燃腈纶纤维的装箱外运工作,该批产品将发往乌兹别克斯坦。此次出口的产品为1.5D阻燃腈纶纤维。为确保产品质量完全满足客户要求,安庆石化腈纶部严格把控生产全过程,重点监控纺位压力、定型喷淋水量、二烘温度等关键工艺参数,确保产品质量合格。图为11月13日,工作人员将阻燃腈纶纤维装运至集装箱。

何文生 摄

## 小积分“撬动”大管理

李睿璇 尹 蕾

“以前等活儿干,现在抢活儿干!”谈起油库最近的变化,湖南永州石油滩头湾油库综合员文英斌深有感触。今年以来,该油库推行积分币激励制度,该制度将员工日常工作表现量化,用积分币激励提升管理效能,激发员工干事热情,实现了以小积分“撬动”大管理。

精准量化,管理更严实。员工通过每日一学、岗位履职、隐患随手拍等具体行动获得积分,当天发放积分币并在油库工作群公布排名,实现即时激励、实时反馈,树立了重实干、看贡献的鲜明导向。滩头湾油库二班班长杨小军说:“积分累积至300分,可参加油库党支部组织的抽奖活动,年度评优也以积分为依据,让管理决策更加客观公正。”

主动作为,干劲更充足。制度推行以来,油库学习氛围日益浓厚,

员工提升专业技能热情高涨,持证人员新增10人,高级工及以上技能等级人员占比提升至66.7%。如今,油库员工不仅主动承担公共区域卫生清扫、参与家文化建设,还积极思考优化工作流程,提出“高空除草小镰刀”等实用妙招,既规避了风险,又提升了效率。同时,公司隐随手拍参与度显著提高,小到螺丝松动、轻微油渍都及时上报,形成了“发现隐患—获得激励—更积极查找”的良性循环,真正实现了全体员工从“等着干”到“抢着干”的转变。

设备安全,运行更平稳。他们将设备维护质量和规范性直接与积分挂钩,激励员工主动做好基础保养,积极争取积分。员工之间互帮互助、分享经验,既增强了团队凝聚力,也提升了设备运行稳定性,目前油库设备完好率、标准化达标率等关键指标持续向好,在省市公司综合考核中稳居前列。