

## 基层金点子

**开栏的话:**为挖掘基层智慧、推广实用经验,搭建一线员工交流分享的平台,本报今日起开设《基层金点子》栏目。本栏目将重点聚焦一线管理经验,深度挖掘班组建设中的高效方法等管理智慧。同时,我们也将重点收录基层员工在生产操作、设备维护、成本控制等关键领域的创新建议和实用技巧,呈现其落地后的实际效果与推广价值,敬请关注。

江汉油田采气一厂大力推广“码上就办”平台,让员工“金点子”转化为推动企业发展的“实效力”

# 生产难题“码上办”金点子结出金果子

本报记者 梅梅 通讯员 李慧

“提了诉求后,除砂器过滤装置堵塞的问题马上就解决了!厂里更换了新的除砂器过滤装置,新装置‘上岗’40多天无须清洗,以前每3天就得洗一次。”12月17日,江汉油田采气一厂巡检一班员工柳文清感慨道。切身感受到“码上就办”的速度与实效后,他已着手提交下一项生产优化建议。

如今在基层站点,像柳文清这样遇到生产难题首先想到“扫码”,已成为越来越多员工的共识。从传统诉求渠道到“扫码即办”的转变,背后是采气一厂广泛收集员工心声、精准对接需求,着力构建“诉求有人听、难题有人解、建议有人用”新模式的实践。这一模式让员工“金点子”持续转化为推动企业发展的“实效力”,“码上就办”正切实转变为驱动企业高质量发展的生产力。

### 从“试试看”到“主动提” 全员献策氛围浓

“一开始就是抱着试试看的心

态,没想到效果这么好。”提及前段时间提交的双电源系统故障防护改进建议,巡检四班员工黄忠东难掩激动。他通过“码上就办”平台反映,双电源系统无法检测网电缺相故障,存在人员中毒和设备受损风险。诉求提交后很快得到回应,系统不仅完成改进,后续还被列入该厂地技改造项目。

更让黄忠东惊喜的是,这条优质诉求还获评油田“金点子”二等奖,他不仅拿到了现金奖励,还在该厂党支部书记例会上被通报表扬。“真没想到,提建议还能得奖!”

“现在大家慢慢转变观念,遇到生产难题就主动上‘码上就办’平台提。”黄忠东的亲身经历,成了平台最生动的“活广告”。在基层员工中,“码上就办”逐渐变成破解难题的“解忧神器”。

为引导更多员工通过平台献良策、解难题,该厂在厂中心岗位办公楼、食堂、宿舍张贴“码上就办”平台海报,详细宣传操作流程,确保全员知晓。同时,定期在各类大会上通报诉求办理情况,对优质诉求提出者公开表扬,鼓励员工无论

是生产一线的急难愁盼,还是日常工作的建议,都可通过平台反馈。目前,该厂已有9条建议获评油田“金点子”“好意见”。主动通过平台提诉求、献良策,已逐渐成为员工的新风尚。

### 从“层层报”到“一键达” 办理跑出加速度

在2号增压站外,巡检四班班长徐向指着放喷池旁的闪蒸气自适点火装置,给出了“方便、安全又好用”的评价。“有了这个装置,我们能实现远程自动点火,安全系数大幅提升。装置还配备了太阳能电板,依靠清洁能源供电,更加环保”。

这一改变,源于该厂创新工作室负责人孙建兵此前通过“码上就办”平台提交的诉求。从诉求提报到装置现场成功应用,仅用了4个月,这样的高效速度远超孙建兵的预期。他回忆,以前推进类似技术革新,往往需要1年才能看到成果。类似这样快速解决生产难题的案例,在该厂还有很多。

“我们每周安排专人收集汇总各类诉求,涉及全厂的重大问题,直接由厂党委统筹解决;生产技术这类专业性较强的问题,由分管领导牵头,联合相关业务部门协同负责。”该厂相关负责人介绍。针对员工提交的生产难题,他们统筹基建、安全环保等多个业务岗位资源,结合现场班组实际需求及时调配力量,确保问题有人管、及时解、见实效,让平台真正发挥作用。从装置改进到技术革新,再到流程优化,目前该厂已通过平台解决生产诉求10项。员工亲眼见证诉求快速落地,提建议、解难题的积极性持续高涨。

### 从“有距离”到“面对面” 沟通实现常态化

“距离拉近了。”这是柳文清发自内心的感受。不同于过去的层级汇报,现在通过平台提诉求,很快就能看到、被解决。

曾经,基层员工心声传递渠道有限,生产生活中的困惑、工作中的建议难以快速抵达管理层;如今,

“码上就办”这一“指尖上的连心桥”,让每一份诉求都被珍视,每一个声音都有回应。

在厂直管班组模式下,该厂将了解员工所思所想作为常态化工作,着力打造“线上+线下”协同联动的沟通体系,让诉求收集既有速度更有温度。线上,“码上就办”平台畅通无阻,无须烦琐流程,实现“指尖诉求、即刻传达”;线下,该平台与“面向基层、服务群众”工作机制、员工思想动态快报、党支部书记例会深度融合,形成多层次诉求收集网络。

“我们结合党组织书记面对面、党员服务群众1+N等活动,安排党组织书记和党员主动收集意见;同时深入一线开展‘抵制虚假建言发声’大讨论,面对面听取诉求、解决问题。”党群工作岗高级主管戴丹表示。

通过常态化举措,该厂鼓励员工说真话、讲实情,让沟通更具实效。目前,该厂通过“码上就办”平台收集意见建议21条,线下汇集“我为群众办实事”事项22项,员工代表建言发声31条,企业与员工的心贴得越来越近。

中原油田试点班组长选拔改革,打破资历身份界限激活基层细胞

## 赛马场上选“兵头”

刘玉梅 张延滨

“以前当班组长靠资历,现在凭实力。不管是经验丰富的老技师,还是朝气蓬勃的大学生,都能站上同一个擂台比拼,这样的竞聘让人信服!”近日,在中原油田地面工程抢维修中心濮城注采一工区的班组长竞聘现场,采油主任技师张甲勇手握自主研发的“死刺解锁装置”完成答辩。这场打破资历壁垒、公开竞聘,奏响了该中心激活基层队伍活力、夯实管理基础的改革强音。

作为油田基层班组长队伍建设试点单位,该中心率先在注采一工区启动注采设备维护班组长公开竞聘,以“赛马不相马”的机制为优秀人才开辟通道。班组长作为“兵头将尾”,其能力直接关系到生产效率与安全成效。本次竞聘共设置4个关键岗位,职责划分清晰明确:一班正、副班长主抓抽油机技术巡检与隐患治理,二班正、副班长负责增压泵维护与预防性检修,精准对接生产实际需求。

“实打实考本事,这样选出来的班组长才能服众!”竞聘者梁华的话道出了众人的心声。此次竞聘遵循“报名—资格审查—理论考试—实操答辩—民主评议—组织研究”流程。理论考试采用闭卷上机形式,涵盖专业知识;实操考核由5名评委现场打分;民主评议中,“认可+基本认可”占比低于70%者直接出局。最终,12名来自各岗位的人才参与角逐,其中包括3名兄弟单位骨干,形成了资深班组长、青年骨干与跨界人才同台竞技的生动局面。

“作为现任班组长,看到这么多优秀的人参与竞聘,既感到有压力,又

觉得这是推动队伍进步的好机会。”现任抽油机维护班组长徐新在答辩中尽显老将风范。他提出推行“师徒双向互学”模式,推动老师傅的经验与年轻人掌握的数字技术深度融合;同时计划建立“一设备一档案”制度,利用历史维保数据构建预测模型,推动维修模式从“被动应对”向“主动预防”转型。

青年一代的答辩则展现了新技术与老传统的融合潜力。2022年入职的大学毕业生黄信鹏,目前是副班长兼安全员。面对“年轻如何服众”的提问,他沉稳作答:“威信靠干事树立!我先当徒弟虚心学习经验,再用专业知识提升工作效率,遇到急难险重任务带头上。”

竞聘者们立足岗位实际,各展所长,提出的管理方法具体务实,直指班组长管理核心痛点。

最终,徐新、任勇、梁华及来自兄弟单位的黄信鹏4人成功当选,聘期3年,同时实行“能上能下”的动态管理机制。

“实行班组长公开竞聘,核心是打破‘论资排辈’的固化思维,让有责任感、能干事、肯干事的人到合适的岗位上,让每个有能力、有梦想的员工都有机会展示自我。”中心相关负责人表示。

此次竞聘的成功举办,不仅选出了适配岗位的班组长人选,更在全中心营造了“比学赶超”的浓厚氛围,让“岗位靠竞争、薪酬凭贡献”的理念深入人心,有效激发了队伍内生动力。据了解,新任班组长将接受系统培训与跟踪培养,全面提升管理能力、技术水平,增强责任意识,目标是成为现场管控的“明白人”、生产运行的“带头人”和员工成长的“引路人”。



### 把现场难题变为创新课题

扬子石化劳模工作室围绕创新创优、安全环保、人才培养开展技术攻关,把现场难题变为现场创新课题,多项攻关成果应用到生产一线,取得显著效果。该公司刘钱劳模创新工作室成果在一线全面应用后,不仅破解VOCs(挥发性有机物)泄漏顽疾、降低设备故障率30%,更直接为公司节省了资金。图为12月10日,刘钱(中)对装置VOCs移动捕捉设备进行创新改造。

李树鹏 摄 王唐超 文

## 小改造让供粉设备“不掉链”

梁子波

“自空压机取力器改造后,我们已顺利完成近800台次供粉任务,再也没出现过因轴承故障导致的供粉中断问题!”近日,胜利石油工程公司钻井液技术服务中心石粉供井项目副经理赵国栋欣喜地说。

这项成功破解设备“老大难”问题的改造方案,正是该中心响应一线司机班需求后组织技术人员攻关改造的成果。

在石粉供井作业中,空压机取力器是保障供粉效率的核心设备。该中心每年需依靠24台罐车完成

约14万吨的供粉量,对设备稳定性提出了高要求。“以前轴承会出现故障,一旦损坏就会导致皮带摆动、轴系失衡,不仅造成供粉中断,还存在皮带磨损、传动轴折断的安全隐患。”赵国栋说,有时候为了赶应急供粉任务,大家都围着故障设备抢修,特别耽误事。

哪里有问题,攻关就指向哪里。钻井液中心迅速成立设备改造专项小组,经过细致排查,负责人聂大伟带领团队找准了两个关键点:一是原装单轴承设计不合理,受力不均时易损坏;二是轴承槽空间狭小,无法加装新轴承,需要对本体内部的轴承槽进行加宽改造,使其

能够适配新增轴承。

“我们的设备改造不追求‘高大全’,核心是兼顾成本节约与简单实用。”聂大伟介绍。改造小组经过多轮负载测试与结构微调,很快确定了“加宽轴承槽+增加轴承数量”的组合优化方案。这一方案从根本上解决了轴承受力不均、磨损过快的问题,既完美适配原有罐车的设备型号,又无须额外增加操作环节,实现了“小改造、大成效”。

目前,改造后的空压机取力器已在项目管理部所有罐车上全面推广应用,不仅大幅节约了维修成本,更确保了供粉任务的连续稳定。

## 精准练兵“练”出硬核本领

——胜利油田临盘采油厂管理一区“三化”练兵提升员工素养

毕艳波 管李峰

12月16日,胜利油田临盘采油厂采油管理一区应急处置比赛落下帷幕,转岗物资管理岗的安全生产指挥中心员工任红军勇夺第一名。“管理区的全员练兵模式,不但让我迅速适应新岗位,更助力我在短时间内成长为业务精湛的能手。”任红军感慨道。

临盘采油厂采油管理一区现有员工189名,负责管理临盘油田大芦家断块的591口油水井,管井任务繁重,安全技术要求高,存在培训时间紧张、培训内容繁杂、员工参与积极性不高等工训矛盾。为破解这一难题,适应生产发展需求,采油管理一区对症下药,创新推行个性化、精准化、趣味化“三化”全员练兵模式,取得显著成效。

采油管理一区摒弃眉毛胡子一把抓的粗放培训模式,聚焦员工业务短

板,开展个性化帮扶行动。他们分析员工练兵成绩与日常工作表现,为业务能力较弱的员工量身定制个性化培训方案,实行“一人一策”,强化现场实践帮扶,让培训融入施工全过程,助力员工在“边干边练”中积累经验、提升技能。同时,定期评估考核帮扶成效,动态调整培训计划,确保帮扶精准高效。

为提升培训质效,避免无效学习,该区采取精准学习、精准布局的思路,针对不同岗位、不同业务需求开展靶向培训。培训内容上,直击生产核心,为员工提供安全生产中“用得上、能见效”的实操干货,让员工学完就会用、用了就见效。针对综合性生产发展需求,采油管理一区对症下药,创新推行个性化、精准化、趣味化“三化”全员练兵模式,取得显著成效。

“现在在工作生活节奏快,我们的培训也要直击要害、高效实用,一口咬到

‘包子馅’。”临盘采油厂采油管理一区经理夏凤说。

针对员工培训参与热情不高的问题,采油管理一区着力增强培训趣味性,采取寓教于乐的方式激发参与动力。组织人员在生产中的隐患案例、操作标准流程录制成视频,让员工观看后“挑毛病、出主意、想办法”,变“纸上谈兵”为“实战推演”;对答题优秀的员工给予物质奖励,并在工作群内予以表扬。同时,将传统考试考核转变为“实操小擂台+管理小分享”等互动形式,今年以来已累计组织24场次,营造了浓厚的“比学赶超”氛围。

通过个性化、精准化、趣味化全员练兵模式的深入推行,采油管理一区员工业务能力与综合素质显著提升,辖区设备完好率达98%以上,躺井率控制在1.49%以内,日原产原油较此前提升40吨,采收率提高3个百分点。

## 减负重在赋能

梁静

基层是决策落地的“最后一公里”,也是攻坚克难的前沿阵地。当前,重复劳动、事务琐碎、心理压力等负担,易导致“忙而低效”困境。为基层减负绝非简单“做减法”,而是以精准赋能为核心的系统性变革——唯有卸下包袱,才能激活基层潜能,为高质量发展注入动力。

精准赋权是破局关键。从源头优化流程,上级部门应统筹建立信息共享机制,实现数据互通、一表多用,杜绝重复填报;同时赋予基层更多自主权,明确履职边界,推动工作重心向客户维系、现场管理、经营赋能等核心任务回归,让基层从“被动应付”转向“主动作为”。

智能助力可提升效能。企业需推进数字化转型,用技术替代繁琐人工操作,通过系统自动抓取生成数据,整合日常任务至移动端,搭建集成化平台打破信息壁垒,实现“数据多跑路、基层少跑腿”,让基层从琐碎的事务性工作中解放出来。

机制优化要疏解心结。要树立实绩导向,减少过程性、留痕式检查,聚焦工作成效;健全容错纠错机制,明晰履职边界,打消“怕出错、怕问责”的顾虑;畅通诉求反馈渠道,常态化开展谈心谈话,以人性化保障让员工轻装上阵。

为基层减负重在实效、贵在长久,核心是实现从“层层管控”向“赋能松绑”的理念转变。唯有理解、信任、依靠基层,通过精准赋权、智能助力、人文关怀,才能释放基层干事活力,让基层真正成为高质量发展的“动力引擎”。

## 石化语丝

### 天津石化第三届“最强操作”技能大赛圆满收官

本报讯 12月18日,天津石化第三届“最强操作”技能大赛圆满收官。经过前期5场实操赛、1场附加赛的现场比拼,来自天津基地直属单位、合资公司及主力承包商共16支优秀代表队的64名选手入围年度总决赛。最终,炼油一队摘得年度“最强操作”桂冠。

今年初,天津石化制定下发“最强操作”实施方案,以赛事为载体,紧扣价值创造、弘扬工匠精神,扎实推动“层层练、层层赛”。考虑到公司首次迎来“五年一修”装置检修的实际情况,赛事结合参赛队伍的业务特点与专业差异,系统设置“通用技能+装置特色”竞赛模式,聚焦现场检修、应急演练、隐患排查等关键场景,将实操赛分批次嵌入分区检修关键节点,推动竞赛练兵与安全生产同频共振、同向发力。

与往届相比,本届大赛通过系统总结与优化调整,在竞赛组织、教材题库、竞赛规则等9个方面更为完善,“赛的就是平常干的,考的就是日常练的”目标要求落到实处,“基地化办赛、基本功比拼”的特色愈发鲜明。

自4月份正式开赛以来,在竞赛组委会的统筹指导下,公司累计组织竞赛247场,吸引3.54万人次参赛,有效引导全员实现从“要我学”向“我要学”的转变,干部员工的安全责任意识与岗位操作技能得到显著强化、有效锤炼。

(张训棣 于超)

### 湖北宜昌石油举办第二届油品数质量技能竞赛比武

本报讯 12月10日,湖北宜昌石油第二届油品数质量技能比武在万福瑞加油站成功举办。来自宜昌各县公司的分管经理、数质量管理及加能站长等共30余名业务骨干同台竞技,围绕油品计量与质量管理展开专业技能比拼。经过激烈角逐,最终评出团体奖3名、个人优秀奖6名。

本次比武以“提升员工技能水平,守护油品计量质量”为主题,设置了液位仪比对、油品盘点、加油枪精度校验、现场答题、情景模拟及数质量管理述职6大项目。比赛还原日常工作场景中量具检查、质量管控及应急处置等关键真实场景,全面检验选手的理论知识储备、实操操作能力与临场应变能力。

此次比武活动有效激发了员工“钻业务、强技能、保质量”的热情,在企业内部形成了“比学赶超”的浓厚氛围,为筑牢油品安全防线、保障消费者权益奠定了坚实的人才基础。宜昌石油负责人表示,此次技能比武不仅是员工提升技能的练兵平台,更是推动企业持续提升油品数质量管理水平的重要抓手。

(龚华林 陈起洋)



金陵石化持续强化员工劳动保护工作,严格落实听力保护计划。公司依托近三年电测听体检数据,筛选出听力下降员工,开展扩听器适用性及有效性评估,确保扩听器正确佩戴、防护有效,并通过精准干预实现听力损害的早期防控。图为近日,该公司员工正在进行扩听器适用性及有效性评估。

张兴振 张桂琴 陈伟伟 文