

中原油田普光分公司采气厂实行班组长年度任期制,以“能上能下”的动态运行机制,打破了十多年来班组长岗位“一任到底”的固化格局,将基层管理改革的触角延伸至生产最前沿

“固定席”到“竞逐台” 激活基层“神经末梢”

施兴峰 汪亚楠 梁刚

4月1日,中原油田普光分公司采气厂首届班组长任期制考核圆满收官。过去一年,这场覆盖全厂38个关键班组长岗位的“赛场竞逐”,以“能上能下”的动态运行机制,打破了十多年来班组长岗位“一任到底”的固化格局,将基层管理改革的触角延伸至生产最前沿,让实干成为基层班组的鲜明底色,为企业高质量发展注入强劲内生动力。



AI阅读摘要

打破岗位固化格局,以机制革新破局基层管理顽疾;聚焦实干实绩,用多维考评激活干事创业活力;立足长效优化,靠精准赋能释放基层单元效能。中原油田普光分公司采气厂实行班组长任期制,让“能上能下”成为常态,让实干担当成为底色,为企业高质量发展注入基层新动能,请看全文详解该油田基层管理改革的生动实践。

为确保考核公平公正,该厂坚持“考真、考实、考准”原则,同步推动“岗位工作清单化、操作流程图谱化”,明确班组长“该干什么、怎么干、干到什么标准”,从根源上杜绝流程巡检敷衍、应急演练造假等问题。“弄虚作假一次扣绩效、两次待岗”成为铁律,倒逼班组长抓实每一项基础工作、守好每一道安全防线,让基层工作回归求真务实的本质。

赋能提质 以长效优化释放基层最大效能

“首届任期制考核的圆满收官,不是基层改革的终点,而是持续优化的起点。我们将不断总结经验、动态调优,着力营造崇尚实干、激励担当的基层新生态。”该厂综合办公室主任黄华东表示,基层管理改革必须久久为功、持续发力。

针对考核中暴露出的部分班组长应急处置和新技术应用能力欠缺等短板,该厂组织开展“学标准、学规程”专项培训,规划推广“最强应急班组”对抗赛,以赛代训提升集气站AB岗协同及快速处置能力,助力班组长补齐能力短板、提升履职水平。同时,启动考核指标迭代工作,进一步强化“收入靠效益创造、荣誉凭业绩赢得”的导向,推动班组长考核机制与“区域中心站”管理模式、集气站深度巡检机制深度融合,实现改革效能最大化。

如今的采气厂,“躺平者”无处藏身、“实干者”竞相涌现,基层班组HSE职责落实率显著提升,民主评议的正向引导作用充分发挥,团结协作、实干担当的新风尚蔚然成风,隐患整改效率提升40%,基层最小单元的最大效能得到充分释放。

建起“工作业绩、能力验证、民主评议、领导评价”四位一体考核体系,以精准标尺衡量实干成效,让每一份付出都有回响,每一项履职都有评判。

考核体系既重硬指标,更重软实力:工作业绩聚焦日常生产运行、设备维护、员工培训等核心任务,实行量化打分、刚性约束;能力验证重点评估班组长的现场管理、应急处置、技术创新、师带徒等实战能力,杜绝纸上谈兵;民主评议广泛吸纳班组成员、职工代表、区部技术员参与,充分体现团队认同度,让考核更具公信力;领导评价侧重履职担当、统筹协调等综合素养,全方位勾勒班组长履职画像。

“考核结果直接关联‘位子’和‘票子’,干好干坏大不一样。”该厂人力资源部门负责人介绍,年度考核排

名前三的班组长可获得3000元绩效工资,连续两年排名垫底则不再续聘,真正走出了“干好干坏一个样、干与不干一个样”的困境,推动形成“能者上、平者让、庸者下”的动态管理新格局,让基层管理顽疾在机制革新中迎刃而解。

公平竞逐 以多维考评激发基层实干新风

“任期制考核不是‘以考促压’,而是‘以考促干、以考促学’,逼着我们从‘被动执行’向‘主动作为’转变。”普光3016中心站站长吴志超说。作为改革的受益者,他带头在全站推行标准化作业,带领的技师团队2025年斩获25项油田及以上竞赛荣誉,用实干诠释了“兵头将尾”的责任与担当。

考核指挥棒精准指向企业发展未来。结合采气厂“集中监控、无人值守”的数智化发展蓝图,该厂将应急处置效率、技术创新贡献等内容纳入考核,引导班组长提前练兵储能,主动适应新型集气站生产模式。在考核激励下,班组长们纷纷带头钻研业务、组织班组小练兵,带领员工深挖站场稳产增产潜力,推动生产时率提升16%,形成了“比学赶超、团结协作、共担责任”的基层新风尚。

刚性兑现的激励约束机制,让实干者有奔头、有为者有荣誉。据统计,在首届任期制考核中,多名表现突出的班组长获得重奖,部分履职不力者被调整岗位,“多劳者多得、实干者受益”的导向深入人心,有效激活了基层队伍的干事创业活力,让每一个班组都成为推动企业发展的“小齿轮”,汇聚成提质增效的强大合力。

破旧立新 以机制变革消除管理顽疾

“集气站是生产的前沿阵地,班组长就是阵地上的‘关键指挥官’,其履职能力直接关系到生产安全、效率与质量。”该厂大湾采气管理区经理王庆潮如是说。此前,部分站点曾出现基础工作薄弱、日常巡检流于形式、隐患整改拖沓等问题。

靶向施策方能药到病除。该厂立足实际,果断启动班组长管理机制改革,摒弃“一任到底”的旧模式,将班组长手中的“铁饭碗”聘书,转变为每年需用实绩“续签”的“责任书”,真正实现“岗位不是终身制,实绩才是硬通货”。借鉴基层考核优化经验,该厂构

中原油田工程钻井一公司把“健康观察”纳入交接班制度,扎实筑牢员工健康防线

从“生产交班”到“健康交班”

魏园军 李博达 姜丽丽

“老徐,你脸色不太对,是不是哪儿不舒服?”3月20日,中原油田工程钻井一公司50203钻井队的交接班现场,班长苏伟注意到员工徐超面色发白、神情略显疲惫。此时,正值白班与夜班交接时段,大家正按照惯例,逐一进行设备状态、安全风险等事项的交底。

“没事,可能就是有点累。”徐超摆了摆手,打算像往常一样完成交接后回宿舍休息。但苏伟没有轻易放过这个细节,郑重提醒道:“交接班制度里专门有健康观察这一项,你可别大意。最近公众号上刚发了心梗信号的科普文章,里面提到的症状,你比过没有?”

徐超一愣,连忙掏出手机,翻出公司“健康护航”专栏发布的《警惕心梗发作前的“求救信号”》一文。仔细阅读后,他发现文中提到的胸闷、左肩放射痛等症状,与自己近几天的身体感受竟有几分相似。

“情况有点像?那可不能耽误!”在一旁的该队党支部书记黄世文当即拍板:“他迅速完成交接手续,驾车送徐超前往医院就诊。检查结果显示:急性心梗前期状态。”“你们的警觉救了他一命,再晚一点,后果不堪设想。”医生的话,让在场所有人既后怕又庆幸。得益于及时发现、干预精准、处置迅速,徐超的病情得到有效控制,不久后便顺利康复出院。

这个发生在交接班现场的暖心案例,正是钻井一公司员工健康管理体系统发挥实效的生动缩影。而其中关键的一环,正是公司对交接班制度的创新升级——将“健康观察”

纳入交接核心内容,放在与设备检查、安全交底同等重要的位置,让交接班不仅是生产的衔接点,更成为健康管理的“前哨站”。

今年初,该公司聚焦健康体检等核心环节,推出多项硬举措,系统推动员工健康管理模式向“主动预防、系统管理、协同共保”转型升级。

结合野外钻井作业的特殊性,公司在交接班流程中明确增设“健康状态交接”环节——班组长在班前会上,通过“望闻问切”的方式,逐一确认每名员工的身体状态;班后交接时,当班人员需将重点关注对象的身体状况、服药情况、异常表现等详细信息,逐项移交下一班,形成健康管理的“闭环接力”,确保员工健康状况全程可追溯、可管控。

与此同时,公司按月发布区域健康风险简报,对高危作业区域实行“专员驻点+专项体检+EAP介入”三重响应机制,并对148名健康重点关注员工实施“红黄蓝”分级管控,创建党支部书记与班组长“双责任人”制度:班组长在交接时逐一核对员工健康打卡情况,党支部书记定期参与交接班巡查,通过每日健康观察与月度督导检查,将健康管理责任压实到每一个班组、每一名员工,实现责任全覆盖。

如今,升级后的交接班制度,正成为公司员工健康“守护网”上最贴近一线、反应最快的一道防线。它用细微之处的坚守,为员工生命健康保驾护航。

一线暖心事



3月23日,扬子石化开展第三届“最强操作”竞赛。竞赛以“强技能、保安稳、促发展”为主题,设置应急赛、现场赛、青工赛、监护赛、内操赛、巡检赛及总决赛等多个项目,采用盲抽选手、登台竞技的方式,全面检验员工的专业素养与实操能力。图为现场突发情况应急处置竞赛场景。

李树鹏 摄 葛芮 李雯文



青工技能比拼 提升岗位本领

齐鲁石化第二化肥厂全面推行青工成长积分制,系统构建青工成长成才培育体系,同时分层分类开展“青工技能PK赛”,以赛促学、以赛促练,切实提升岗位操作技能。图为3月27日,在该厂气液联合车间月度“青工技能PK赛”中,青工进行贫甲醇泵切泵模拟操作。

维修变“分红” 实干有回报

林圣泽

“码头围栏自主维修奖励金发了!”浙江温州石油滨海油库员工金杨瑞开心地和“合伙人”赵磊分享这份喜悦。这是油库推行自主检修奖励机制以来,金杨瑞领到的第三笔专项奖励金。积极参与油库自主维修,也让他多次在全员大会上受到表扬。

2025年,浙江温州石油油库检修奖励机制写入综合性油库薪酬兑现方案中,把扣除成本后的“施工费”按一定比例奖励给参与维修的员工,推动油库维保从“要我修”向“我要修”转变。

经过一年多的实践,“厂家能不能修”变成了“我能不能修”,“施工队能不能干”变成了“我能不能干”,油库员工从“被动执行者”转变为“主动行动者”,攻坚意识显著增强。

有了制度支撑,员工的工作热情愈发高涨。工作日里的输油工,到了休息日便摇身一变,成为“油漆工”“泥瓦工”“水电工”,在岗位之外继续发光发热。状元油库员工刘海岗等人利用休息日,耗时两个月完成了近3000米老旧管线的除锈、防腐、养护工作。项目通过验收时,看着焕然一新的管道,

他欣喜地说:“刚接下管线防腐项目时还有点忐忑,但越干越起劲,感觉就像在装修自己家一样。”

2025年,两座油库通过自主维修累计节省费用超55万元,发放专项奖励共计9.7万元,员工参与自主维修的积极性大幅提升。

“推进检修奖励机制,不仅节省了油库维保费用支出,更磨炼了员工技术、凝聚了团队力量,增强了油库综合实力。”安全环保科技部经理郑东表示,当员工真正把主人翁意识、“消隐患”“除老旧”会成为下意识行为,油库的安全堤坝也会更加坚固。

“车春来心头一热,这才明白,昨晚那仅1口井的成井数据,是员工们为了保障农民利益、减少农户损失做出的主动让步。”

此时,钻机周围已拉起警戒线,将作业区与农田严格隔开,警戒线上挂着“施工区域,禁止进入”的标识牌,员工们还特意用彩条布搭建了简易防护围栏,赵明解释:“这么做是为了防止钻井喷出的泥浆流进田里污染油菜花,这是开工前培训时反复强调的环保措施,大家都记着呢。”车春来点点头,心里暗自感慨,岗前培训的要求落到了实处,这些细节都被员工牢牢记在了心里,落到了行动上。

赶往下一个作业点前,车春来掏出手机,给项目部发去一条信息:“只完成1口井的原因找到了,咱们的员工始终把老百姓的利益放在前面,值得点赞!”

车春来驱车赶往该机组所在的作业现场。他把车停在机口后步行前往,绕过一片树林,眼前便是大片油菜花田。远处,机组员工正抬

王晓静 力量

3月14日零时,地球物理公司南方分公司SGC2141队金马-鸭子河高精度三维地震资料采集项目钻井班长车春来,仍坐在电脑前核对分析当日成井日报。当他目光扫到最后一个机组的成井数据时,顿时愣住了:“今天怎么才完成了1口井,项目平均日效可是2.1口井。”

他随即调出前几日的成井数据反复对比,这个机组的全体成员都不是新手,所用设备也已通过验收,却连续两天成井量垫底。是操作流程出了问题还是设备存在隐性故障?或是有其他特殊原因?他当即决定,第二天前往作业现场一探究竟。

次日上午,车春来驱车赶往该机组所在的作业现场。他把车停在机口后步行前往,绕过一片树林,眼前便是大片油菜花田。远处,机组员工正抬

兵头将尾挑大梁 人人都是多面手

张雨潼

班组是企业最小的“细胞”,也是生产经营最前沿的作战单元。压扁管理层级,绝非简单做减法,而是对一线能力的重新定义。班长从“传声筒”变成“主心骨”,员工从“单一岗”转向“多面手”,考核从“大锅饭”走向“论贡献”——这场来自基层的变革,正在让每一个最小“细胞”迸发出最大创造力。

要让“兵头将尾”真正挑起大梁。班组长处在“兵头将尾”的特殊位置,上连部署、下接员工,是决策落地的一环。压扁层级后,中间环节少了,班组长肩上的担子重了。要打破身份界限,让懂技术、善管理、会带队的优秀人才通过公开竞聘走到前台。给他们授权,更给他们赋能,通过系统培训、岗位实践、挂包帮促,帮助他们补齐短板、提升本领。评星定级、优绩优酬,让干得好的班组长有荣誉、有待遇、有奔头,真正成为班组里的“领头雁”。

要让一线员工成为“多边形战士”。过去一个萝卜一个坑,现在人人都是多面手。信息化条件下,班组运行告别了“人海战术”,每个人都要独立作战、独当一面。要将岗位练兵融入日常,把技能操作能力细化为具体指标。每日一问、每周考评、每月复盘,让学习成为习惯,让提升成为常态。鼓励跨岗学习、一专多能,通过师带徒、岗位轮训、案例复盘,让更多员工从“只会一样”变成“样样在行”,关键时刻顶得上、复杂情况拿得下。

要让考核指挥棒指向价值创造。人员整合后,活儿怎么干?关键是考核要跟上。把量化积分、内部市场化、模拟利润融入考核细则,让“干得好有回报、绩优者得实惠”成为鲜明导向。对跨岗认证员工发放多技能津贴,在评优晋升中优先推荐,激励员工主动学、主动干。把成本节约、隐患发现、设备完好等指标纳入考核,引导员工从“干了什么”向“干成什么”转变,从“被动执行”向“主动创造”转变。

石化语丝

中石化举办“拯救心脏”急救技能专项培训

本报讯 为持续加强公司健康安全教育,提升全员急救能力,近日,中石化组织开展了“拯救心脏”心肺复苏(CPR)与自动体外除颤器(AED)专项急救培训。

培训特邀专业急救培训师授课。在近两小时的课程中,导师系统讲解了心肺复苏的操作流程、核心技术要点,并详细演示了AED的使用时机与操作规范。培训现场,参训员工积极进行模拟实操,互动交流频繁。

普及急救技能是公司健康安全管理体系统的关键一环。培训的成功举办,不仅进一步夯实了全员安全思想根基,更有效普及了急救知识,让员工掌握了应对心脏骤停等突发状况的自救互救急救技能。未来,公司将鼓励更多员工考取急救资格证,加入专业救援队伍,着力构建“人人学急救、急救为人人”的安全格局,以扎实的业务能力筑牢企业生命健康安全防线。(吕庆张 张良)

江苏连云港石油举办电气安全隐患排查与应急演练技能竞赛

本报讯 3月26日,江苏连云港石油举办电气安全隐患排查与应急演练技能竞赛,来自县区公司、检维修中心的7支参赛队同台竞技。

竞赛设置理论考核、隐患排查、应急处置三大环节,全面检验参赛选手的综合技能水平。比赛过程中,参赛选手沉着冷静、从容应对;理论考核环节精准作答、展现扎实知识储备;隐患排查环节细致入微,不放过任何一处安全隐患;应急处置环节分工明确、操作规范,高效完成各项任务。最终,城区公司代表队斩获团体一等奖。

此次竞赛搭建了全员学习交流、切磋技艺的平台,补齐了电气安全知识与实践技能短板。下一步,公司将持续深化电气安全常态化培训与实操演练,紧扣新能源业务安全需求强化员工基本功训练,切实将电气安全风险防控各项措施落到实处,筑牢企业安全生产防线。(樊世迎)