

浙江舟山石油:人均劳效逆市登顶创佳绩

本报记者 舒志国
通讯员 徐远 朱丽娟

浙江舟山石油站级人均劳效由2022年的704吨增至2025年的862吨,提升22.4%,成为浙江石油唯一站级人均劳效突破850吨的地市公司,从倒数第一到勇夺榜首,实现人均劳效跨越式突破。

这份亮眼成绩单的背后,是舟山石油立足群岛型地域特点,以用工机制改革为核心突破口,系统推进“海上共享、陆上严控、库站一体”优化改革的扎实实践,成功推动人力资源配置从“总量管控”向“价值创造”全面转型,实现人员结构优化与运营效率提升。

针对海岛站点分散、业务量不均的痛点,舟山石油在海上区域率先探

创新点
海上共享、陆上严控、库站一体

成绩单
站级人均劳效由2022年的704吨增至2025年的862吨,提升22.4%

索推行“同岛多站共享用工”模式。该模式打破传统一站一岗的固定用工格局,将同一岛屿的多个海上供应站、加能站整合为一个用工单元,员工不再固定于单一站点,而是根据船舶到港时间、油品实际需求进行动态轮班调配,真正实现一人多岗、弹性支援。

“过去一个海岛站点至少需要3人

才能维持日常运转,现在通过共享用工机制,平均1至2人就能保障正常运营,单站人力压减超30%。”舟山石油分公司代表、党委书记陈翰杰介绍,公司推行多站共用一名站长的管理模式,由站长统筹各站排班与现场管理工作,不仅有效降低了管理成本,更大幅提升了海岛站点运营响应效率。

陆上用工管理方面,舟山石油坚持“严控编制、精准补员”的原则,全面推行新增用工“总经理审批制”,所有岗位补员均需总经理签字确认,严格落实“非必要不新增、非空缺不补员”的用工要求。“在严控用工总量的前提下,我们积极推进同一片区跨站共享用工,让人力资源动起来、活起来,在确保企业运营平稳的基础上,持续提升人力资源的流动性和使用效能。”陈翰杰表示,通过这一举措,

实现平稳过渡,既保障了员工队伍稳定,又守住了安全生产底线,这是改革能够顺利推进的关键。”陈翰杰说。

用工机制的深化改革,不仅优化了人力资源配置,更有效激发了一线员工的工作活力。“过去岗位固定,干好自己的活儿就行,现在岗位联通、责任共担,大家都主动学习多技能,参与跨站支援的积极性比以前高多了。”舟山石油一线员工坦言。

为进一步激发员工动力,舟山石油还配套建立“效能积分”激励机制,对参与轮岗、主动补位的员工在绩效分配上予以重点倾斜,真正做到“减员不减责、提效又提质”。据了解,2025年舟山石油在薪酬总额比上年下降的情况下,站级员工人均年收入实现稳中有升,改革红利切实惠及一线员工。

摆脱低效竞争 监管需智慧创新

顾家瑞

“内卷式”竞争作为一种同质化的低效内耗,已成为制约石化行业高质量发展发展的瓶颈。监管部门必须运用系统思维,从规则重塑、智慧监管、生态培育三个维度协同发力,引导行业从规模扩张转向价值创造,为能源安全与产业升级注入新动能。

立规明界,筑牢安全绿色底线。针对石化行业特点,监管部门须加快完善行业准入、能效环保、安全生产等标准体系。通过推行园区分级管理和“红黄牌”动态机制,严格执行《石化化工行业绿色发展指导意见》等政策,依法淘汰落后产能。重点强化对重大危险源、挥发有机物治理等关键环节的规范约束,从源头遏制低水平重复建设,为优质企业拓宽发展空间。

数字赋能,构建智慧监管体系。面对石化产业链条长、风险点多的特点,应加快建设“工业互联网+安全生产”监管平台。通过物联网、大数据技术实现对装置运行、能源消耗的实时监测与智能预警。建立全产业链数字溯源体系,精准识别环境数据造假、安全生产隐患等风险,推动监管模式从末端治理向全过程防控转变。

激励创新,培育高端发展生态。监管部门应协同运用产业、财税等政策工具,鼓励企业研发高端聚烯烃、特种工程塑料等新材料。通过建立以“单位产值能耗”“碳足迹”为核心的评价体系,并将评价结果与项目审批、信贷支持直接挂钩,引导要素资源从传统炼化向化工新材料、新能源等战略新兴领域聚集,推动石化产业向价值链高端攀升。

总而言之,破除石化行业“内卷”,需要监管智慧创新。唯有规则、技术与政策三维协同,方能引导行业摆脱低效竞争,在保障能源安全的同时实现高质量发展,为现代化产业体系建设夯实基础。

石化语丝

云南昭通石油:精准盘活人力资源提量创效

代泽万 张倩

云南昭通石油坚持“向管理要效益,向改革要增量”的经营理念,聚焦“人均零售量”这一核心指标,打出一套人力资源优化改革“组合拳”。通过定编精准化、排班灵活化、考核差异化措施,全面激活用工效能“一池春水”。2025年人均零售量排名云南石油第一,人均劳效提升7.52%,带动成品油零售量比上年增长0.65%。

“自从油库优化用工后,我们人均吞吐量提升130.9%,绩效提高了,大家干活儿劲头更足了。”北闸油库主任丁云峰指着忙碌而有序的加油作业区开心地说。昭通石油打破以往“按站定人、固定不变”的传统思维,将人力资源视为一种流动的资本进行精细化管理,重点在“盘活存量”和“优化结构”上下功夫。

“人浮于事是最大的成本浪费,人岗匹配是最大的效益。”在严控总量的前提下,该公司结合测算数据与排名情况,科学制订人员配置计划。坚持“零基预算”思维,哪里有缺口补哪里,哪里效率低改哪里,确保人力资源配置与经营发展

创新点
定编精准化、排班灵活化、考核差异化

成绩单
2025年人均零售量排名云南石油第一,人均劳效提升7.52%

需求高度契合,为提升人均效能筑牢坚实基础。

该公司严格落实省公司定员标准,建立“月度动态测算”机制,每月根据各加能站的实际销量、车流结构及运营负荷,开展人均零售量模拟排名,精准“画像”各站人员配置情况,确保每一个岗位都有存在的价值和必要性。

针对测算中发现的结构性冗余和低效用工问题,该公司坚持“严控增量、盘活存量”的原则,通过优化用工,有效压降了无效及低效用工成本。这并非简单的“减法”,而是促进队伍更精简、更高效的“除法”,旨在剔除管理中的“水分”。

“以前早高峰车流密集,我们连轴转都忙不过来,低峰期人力又

白白闲置。推行‘潮汐式’排班后,客户投诉少了,团队凝聚力和幸福感增强了!”昭阳加能站员工小李笑着说道。这种“潮汐式”排班,解决了早高峰、晚高峰及节假日等特定时段,员工忙闲不均的问题。

该公司还打破加油员与收银员的岗位壁垒,培养“一专多能”的复合型人才。当车流激增时,后台人员迅速补位前场;当收银排队时,前场人员灵活支援收银。科学的排班直接转化为经营成果。客户减少了等待时间,提升了满意度,进站加油通过率提升2%。

“LNG加气站刚开业销量旺,站里人手紧张,机关和公司同事主动到站帮忙,就连我们外出培训时,都有人顶班。”昭通南加能站经理张雄提及这些,眼里满是感动。

市场是动态的,人员配置也必须随之变动。昭通石油紧盯业务淡旺季变化,建立灵活的“跨站支援”与“工时调节”机制。针对节假日、返乡高峰等车流井喷期,该公司统筹机关管理人员及低峰期的站点员工,组建“党员突击队”和“青年支援队”到站帮扶,确保繁忙站点“车多不堵、服务不乱”。

该公司灵活调节工时成本。在淡季,鼓励员工利用闲时进行技能培训、熟悉经营活动等,将闲置工时转化为生产力;忙时则高效投入工作中,通过工时管理,有效降低无效工时带来的运营成本。人随事走,这种灵活的动态调整机制,实现了人力资源与经营节奏的精准匹配,确保高峰期销量不流失、低峰期成本不浪费,每一份人力投入都能精准命中市场需求。

该公司倡导“业绩为王”,通过强有力的考核激励,打破吃“大锅饭”的考核机制,将人均零售量指标纳入绩效考核核心权重,加大激励力度,适时开展人均零售量专项考核,将绩效薪酬差距拉大至1.19倍。

激励机制的改革大大激发全员开口营销的热情。员工不再满足于单纯的加油服务,而是主动推介易捷商品、办理加油卡。这种内生动力的激发,推动易捷商品效益2025年比上年增长12%,实现量效双赢。

管理视窗

编辑手记

激活人力资源一池春水

如今成品油销售早已过了粗放跑量的日子,市场竞争越来越直白,压力也摆在明处。企业想破局,别总盯着向外要人,不如沉下心,把手里现有的人力用足、用好。云南昭通石油与浙江舟山石油,一西一东,场景各异,却都在人力资源盘活上做出了新意。

昭通石油站点分散、车流忙时忙,就在排班统筹上精打细算,高峰顶峰上、低谷不浪费,让人力精准跟着业务节奏走;舟山石油优化人员配置、理顺流程,让队伍轻装上阵、反应更快。两家路子不同,却都把人力用到了点子上。

做企业和过日子一个理,好钢要用在刀刃上。人手不在多,而在用得巧、用得顺。而要让人力真正用活,光会安排还不够,更要让多干者多得、实干者尝到甜头,人心顺了,效率自然跟着往上走。盘活人力资源不是简单压担子,而是把每个人的劲儿都拧成一股绳,让人力资源真正成为创效的源头活水。

这两家企业的实践提醒我们:把人力统筹这些日常功课做细、做实、做透,就能打开新天地。市场风浪再大,只要内部筋骨强、人心齐,就不愁没有应对的底气。把人力这盘棋下活,把现有资源用足,既能筑牢发展根基,又能让经营效益水涨船高,这也是企业在竞争中最接地气的立身之道。

巧打降本“算盘”

西北油田公共事务管理中心持续提升后勤保障水平,推动各类成本稳步下降

本报记者 王福全 通讯员 朱丽

3月28日,南疆春风拂绿,草木萌新。在西北油田轮台基地,40余名干部员工正在进行义务植树,小白杏、西梅、恐龙蛋等670余株果树苗木,为基地再添新绿。

“这批苗木由我们自主培育,即节省了绿化成本,又大幅提升了成活率。”西北油田公共事务管理中心党委书记赵立虎介绍。

近两年,该中心牢固树立“过紧日子”理念,围绕基地绿化、物业服务、车辆管理等重点领域,精益管理、精打细算,在持续提升后勤保障水平的同时,推动各类成本稳步下降。

轮台基地是西北油田一线生产指挥基地,占地面积相当于97个标准足球场。以往,每年需外购各类苗木和花卉近1.5万株,采购成本超20万元。自2025年起,该中心盘活基地闲置土地建设苗圃,依托蔬菜大棚开展花卉、乔木、灌木扦插育苗,累计培育苗木花卉1万余株。

“与外购苗木相比,自培苗木更适应新疆本地水土气候,栽种后的养护工作量和费用也显著减少。2025年,轮台基地绿化成本比上年降低30%,苗木成活率提升15个百分点。目前,这一模式已在油

田其他生产生活基地推广应用。”赵立虎表示。

该中心承担着西北油田南疆工区19个生产生活基地的后勤保障任务。2025年,该中心以降本增效为目标,搭建全流程物业服务运行成本统计监测体系,对物业服务实施全领域全链条效益分析。整合、撤销3个低效服务站点,对保留的服务站点按照服务规模、保障需求重新优化配置,精减人员、整合项目、压缩环节,物业运行费用比上年降低9.5%。

针对油田井站点分散、车辆保障任务重、运行成本高等问题,该中心打出车辆管理“组合拳”,全力降本增效。他们科学核定车辆油耗定额,每个月对所有运行车辆油耗情况进行考核兑现。组织人员分析影响油耗的各种因素,在做好车辆定期维护保养的同时,针对影响油耗的关键部件和环节,开展周检、月检工作,确保车辆始终处于最佳运行状态。严格执行“一事一单”派车制度,规范派车、回车、里程核算全流程管理。依托信息化平台统筹用车需求,对同方向、同时段出行任务优化拼车调度,从源头上减少车辆出动频次。2025年3月至今,在运行车辆总数同比持平的情况下,油田车辆燃油消耗同比减少28.8万升,降本成效显著。



扬子石化全面强化设备全周期管理

连日来,扬子石化针对设备运行特点,全面强化设备全周期管理,对装置关键设备、重点区域加强检查,做好精准防控,及时消除跑冒滴漏,确保装置满负荷、无故障运行。图为3月23日,员工在芳烃部重整工区对压力管道设备进行隐患排查。

李树鹏 陈建福 摄影报道

招标公司以“三严”扎实推进评标专家规范化管理

黄洁 梁绍梅

近年来,招标公司以全周期管理、数字化赋能、规范化运行、常态化监督为抓手,系统推进评标专家队伍建设与管理提质增效。截至目前,中国石化建设工程评标专家库专家已超过14900人,他们用专业能力保障了项目评审质量。

严把“入口关”,建强专业队伍。招标公司坚持高标准准入,严格审核专家资格、资历、从业年限,从源头保障专家库质量。同时,完善入库培训与继续教育机制。“2024至2025年,我们协助集团公司招标办开展评标专家培训累计17000余人次。”招标公司招标管理部副经理王宇介绍,培训内

容涵盖方方面面,为评标专家提供全方位的专业“大餐”,推动守责意识与专业能力双提升。

严管“过程关”,规范评审行为。依托电子招投标交易平台专家库管理工具模块,招标公司会同各企业共同开展专家入库审批、抽取使用等在线动态管理。“经过近几年的迭代升级,专家库管理模块已全面实现随机黑盒抽取、专业匹配、全程留痕的专家使用机制。”招标公司信息和数字化管理部副经理汪洋介绍,依托交易平台匿名抽取,可有效严防信息泄露与人为干预。评标现场实行封闭式管理,评标过程严格执行独立评审、客观打分制度,通过交易平台专家打分偏离度预警模型,杜绝倾向性评分、随意打分等

违规行为。

严抓“考评关”,强化动态管理。招标公司建立“一标双评”、年度考核、信用挂钩闭环考评体系。2025年,评标专家考核评价功能模块上线。该模块以评标专家个人表现及单位专家管理为两个主体,设置个人考核、培训考核、评标响应、季度出勤率、年度入库率及晋升率等主要考核项,进一步加强专家的全周期管理,推动动态考核机制落地见效。招标公司还设置专人专岗及6个远程监督场景,对开评标全流程开展全过程自动识别与实时远程监督。通过“人防+技防”的方式,对操作不规范等行为及时预警提醒,形成有力震慑,有效推动评标工作合规水平全面提升。

河北唐山石油加强现场标准化管理

本报讯 今年以来,河北唐山石油结合实际,加强现场标准化管理,针对各阶段重点工作,持续提升加油站运营水平。目前,现场环境改善显著,作业流程高效规范,客户满意度大幅提升。

该公司加强现场营销,对促销商品统一粘贴价签,烘托营销氛围;优化加油区、停车区划线标识,有效疏导高峰车流,减少客户等待

时间,保障业务运转顺畅;加强现场设施与环境整治,开展临时停车位划线翻新,规范车辆停靠;按照品目颜色标准翻新罐井,更新加油口标识;开展常态化清理,保持“随用随归、即脏即清”;加强亮化工作,统一定制光伏板灯箱,有效提升照明并节约电能支出。

(费凌燕 周慧)

湖南石油 持续推进商标维权打假

本报讯 为维护企业品牌合法权益,加大对商标侵权、仿冒误导、字号滥用等各类违法行为的打击力度,近年来,湖南石油持续深化商标维权打假全链条工作,构建系统化维权体系,创新市场化工作模式,将品牌保护与经营发展深度融合,有效维护了企业商标合法权益与品牌形象,净化了区域油品市场环境,实现品牌保护与经营创效的双向突破。

该公司构建“行政干预+法律诉讼+协商整改”立体化维权体系,对辖区内商标侵权行为开展常态化全面排查整治,在从深入推进侵权问题整改的同时,以“维权+合作”模式推动侵权站点合规整改与经营合作双向发力。去年以来,该公司累计配合有关部门查处商标侵权站点63家,推动39家侵权站点完成商标合规整改,对情节较严重的42家侵权站点依法提起诉讼;通过合规引导、租赁合作等方式,成功将2家侵权站点转化为合规合作经营站点,相关站点半年内油品销量突破2000吨、创效超百万元。

(王晓娇 邹斯芹)

山西晋中石油 易积分兑换排名省公司第一

本报讯 一季度,山西晋中石油易积分兑换累计完成35万余元,同比增长390%,排名省公司第一,实现员工服务能力与客户满意度双提升,为易捷商品提质增效注入强劲动力。

今年以来,晋中石油聚焦易积分兑换工作重点,精准发力、多措并举,推动兑换工作提质增效。以明星员工为标杆,通过经验分享、现场交流现场培训赋能,同时推行县域内明星员工轮岗制度,发挥传帮带作用,对薄弱站点开展现场精准帮扶,补齐工作短板,实现全面提升。坚持线上线下联动,线上依托朋友圈、客户群加大宣传力度,线下规范商品标准化陈列,引导员工抓住加油间隙精准推介,营造浓厚推介氛围。建立“日通报”考核机制,将任务分解到站到人,实时晾晒进度,激发全员比学赶超热情,推动工作高效落地。

(张楠 梁香香)