

机制活起来、人力省出来、外闯品牌树起来,纯梁采油厂: 将“人员包袱”变成“人力财富”

今年以来,胜利油田纯梁采油厂全力聚焦人力资源价值提升,充分挖掘人力资源创效潜能,通过政策调整、做优顶层设计等举措,完善机构职能,创新生产模式,让机制活起来、人员省出来、外闯品牌树起来。目前,纯梁采油厂人力资源优化配置1353人,优化率达47.3%,人力资源创效6635万元,比去年同期提升66%。

本报记者 邵芳
通讯员 王蕊仙

▶外闯员工正在向顾客介绍商品性能。



完善激励机制 让人员流动“活起来”

今年,纯梁采油厂最年轻的首席技师、大芦湖采油管理区张强,被兄弟单位梁南采油管理区“挖”了过去。

面对新岗位、新平台,张强充分发挥自身优势,主抓技术创新、四化运维和技能人才培养工作,并在半年时间内,创新研发出远程控制电路通断装置、注水井流量自控仪调节阀拔出装置、拉油鹤管快速接头装置等10余项成果,为管理区创造效益数十万元。

这样的人才流动,源于纯梁采油厂今年将选人用人权下放到基层单位的政策调整。对张强个人而言,拥有了更好的展示自身能力与特长的平台;对梁南采油管理区而言,获得了更适合的人才支撑与技术保障;对大芦湖采油管理区来说,通过人力资源优化获得了实实在在的经济效益,可谓一箭“三”雕。

“纯梁采油厂是一个经历了30多年高效勘探开发的老采油厂,承担着年产84万吨原油的生产任务。近年来,生产经营压力逐年增加。”在纯梁采油厂党委常委、副厂长陈晓军看来,按照油田“1+2+2”绩效考核办法,对于人多油少的纯梁厂来说,如何变“包袱”为“财富”,推动人力资源向人力资本转变,让人力资源创造更大的价值,既是老采油厂可持续发展的突破口,又是挖潜增效的重要方向。

今年,为进一步加大人力资源创效力度,纯梁采油厂按照“价值引领、自主优化、精干高效”的原则,制定完善了《人力资源优化配置指导意见》,进一步厘清优化人员管理职责,明确考核办法。同时,他们充分下放选人用人权,并建立了纵向畅通、横向贯通的岗位用人体系,把人员流动和调人调出的权利交给基层单位。

“我们鼓励员工向创效更

高的岗位流动,提高人力资源价值创造力,使每名员工都能创造价值。”纯梁采油厂人力资源(组织)部主任贾春生说。

为加强人力资源优化管理,纯梁采油厂进一步做实了人力资源服务中心,对主营业务流出人员进行集中管理。该中心配置了精干管理团队,并健全完善了规章制度,对外闯市场项目实行项目化管理,每个项目安排专人负责;在党员集中的项目部设立党支部,在党员分散的项目中打破项目界限设置党支部,充分发挥了人力资源服务中心的服务保障职能。

创新生产模式 让内部人员“省出来”

去年,正理庄采油管理区探索内部区块流转承包时,将两个片区的65口油水井“打包竞标”,员工自由组合、自愿竞标,并与管理区签订承包协议,用工总量由17人减少到10人。按照协议约定,承包的员工年人均绩效增加了1万元,优化出的7名员工通过外闯市场创造了更多价值。

“人力资源创效价值越高,大家钱挣得也更多,工作积极性也显著提高。”正理庄采油管理区党支部书记李勇军说,通过优化激励机制,他们还拿到了采油厂人力资源优化的绩效兑现。

一石激起千层浪。今年,其他的管理区受此启发,纷纷打破传统思维模式,拿出人力资源优化的实招妙法,力争“省”出更多人员,创造更大效益。

其中,梁南采油管理区对现有岗位进行梳理,开展大职业(大岗位)融合建设,将现有岗位由36个优化到17个,优化出90人全部到外闯市场项目创效,优化率达49.5%,预计年度创效566万元。

今年,正理庄采油管理区进一步优化劳动组织形式,挑选技能人才成立了“三标提升

专班”、“设备维护保养专班”、“地面维修专班”,集中力量补短板、消弱项,创效益。据统计,百日攻坚创效行动中,这三支专班共完成28口井三标规范、26台抽油机保养及3000米管线流程改造。

纯东采油管理区通过改变经营方式,将亏损班站以经营承包竞标的方式进行公开招标,员工董锋凭借最佳承包方案获得该站承包权。签订承包协议后,他又组织了竞争上岗,将该块由原有的16人优化为8人。经营承包后,岗位人员少了,但员工的创效提效积极性更高了。目前,该区块通过采取多项精细管理举措,不仅实现了倒油外运费用下降,还实现了日油增加3吨的业绩,既提高了经营效益,员工的绩效奖励也得到提高。

目前,纯梁采油厂各三级单位通过采取生产模式、劳动组织形式等方面优化,全厂人力资源优化配置比年初增加了465人,管理区单井用工由0.55人下降到0.42人。

做实服务中心 让外闯品牌“树起来”

今年2月,王瑞彩从纯西采油管理区综合管理室主任调任为锦华项目部锦华4区组长,她对这份工作十分珍惜。从政工管理骨干到物业管理能手,王瑞彩换了一条“赛道”,但仍在奋力地“奔跑”。

像王瑞彩一样,纯梁采油厂还有近400名员工参加业务承揽和外闯市场项目。“我们本着‘关心职工、爱护职工’的原则,择优选择外闯项目,这些项目基本锁定在滨州、纯梁、东营及高青等距离职工家较近的区域,实现了家在哪儿就把外闯市场开拓到哪儿。”贾春生说,不少员工在外闯市场过程中发挥自身优势,实现人力资源价值增值。

王媛媛曾是大芦湖采油管理区一名普通采油女工,外闯市场到胜中项目部后,及时



员工对承包的井场进行三标治理。

收集外闯女工在门岗及物业岗位工作中的点点滴滴,并制作成微信展示外闯女工风采,将亲身经历转化为创效动力,激励更多员工转观念、走出去、创效益。

近年来,为进一步激发外闯市场员工的积极性、增强外闯市场员工的幸福感,人力资源服务中心专门组织开展了“十佳外闯女职工”评选、“我的外闯故事”主题征文、“火红的七月”艺术作品展等活动,邀请油田幸福教练开展“心福快车”心理课堂,促进员工服务从“心”出发,践行“真情服务”,有效促进了外闯市场项目平稳运行,服务质量稳步提升。

“我们通过‘岗位争优创效益,服务领先创一流’主题劳动竞赛,定期评选红旗项目、明星员工、优秀成果等,并从中选拔优秀外闯员工担任项目负责人,进一步激发大家闯市场、创效益、树品牌的热情。”人力资源服务中心党总支书记刘静说。

今年以来,人力资源服务中心运行的多个项目赢得了甲方公司的一致好评。其中,胜中门卫被公共事业服务中心评为门卫管理金牌项目;锦绣项目部被公共事业服务中心评为一类门岗;今年二季度

评比中,锦绣项目部获得公共事业服务中心综合治保部门岗第一名和生产现场第七名的好成绩,在参评的三十支队伍中多项工作名列前茅。

为进一步做大人力资源优化创效“蛋糕”,人力资源服务中心在不断加大市场开拓力度的同时,多次到各项目部进行调研,与甲方公司进行对接,及时掌握各外闯项目的运行情况、标准和要求,积极解决项目运行中各类问题困难,鼓励员工用高水平、高品质服务占稳市场。

“为进一步拓展外部市场,我们还鼓励员工广开言路,大力倡导‘人人都是市场开拓者’的理念,形成外闯创效合力。”纯梁采油厂市场开发副总监兼人力资源服务中心主任张海涛说,目前,纯梁采油厂外部市场项目共有44个,其中丽景国际、中亚建设等十余个项目都是中心员工自己开拓。

目前,纯梁采油厂在做好外闯市场项目优化工作基础上,以提高项目效益贡献率、提高员工价值创造力为核心,多措并举,推动外闯市场由“劳务输出”向“劳务+管理+技术服务”转型,为圆满完成持续攻坚创效目标奠定坚实基础。