

鲁明商河采油管理区： 老员工在新岗位上建功立业

本报11月15日讯(记者 邵芳 通讯员 王芳)“这几天气温下降,要勤观察加温情况。”每天的例行巡检后,商河采油管理区集输站副站长罗英俊从工衣里掏出随身带的本子,对照头天晚上整理的工作安排,跟值班人员一一交代起来。

罗英俊的工作本密密麻麻记录着昨天工作量完成情况、今天工作安排。“不用本子记,特别爱忘事。”

今年7月份以来,随着油公司机制体制改革,老罗从车队被调整到集输站任副站长,50岁的他再一次走上了新的工作岗位。老罗从后勤到前线,虽然踌躇满志,但心里仍有许多顾虑:担心身体吃不消、担

心业务不熟悉。为了尽快熟悉集输站的业务知识,老罗随身带着小本子,走到哪记到哪。现在,老罗对自己越来越自信。

老罗所在的集输站是个新站,成立之初,他们在不耽误交油任务的同时,克服了办公场所简陋、人员工作性质调整等不利因素,组织人员搬迁办公室、宿舍。在短短的四天时间里,工作、生活井然有序,新成立的集输站很快步入正轨,表现出了团结一心干实事的新气象。

改革后,原来的10名押运员归置集输站管理,集输站地处偏僻,让这些年轻的女孩子安心的留在集输站,老罗费了不少心思。从照顾生活入手,大到晚归的押运

员吃饭问题,小到宿舍缺一把扫帚,老罗事必躬亲,成了“大保姆”。连晚上下班后外出,押运员们都习惯性的跟老罗打声招呼再出门,她们戏称老罗像极了学校宿舍里的“楼管阿姨”。老罗的细心也很快帮助这些年轻人适应了制度的框框里工作,更快的融入集输站严格管理的氛围。

“6:00加温,7:30装油,8:00交油……”这是集输站脱水工值班室墙上的一张“工作流程”。老罗把细致劲儿用在工作上,与站长一起根据岗位职责,为全站的四个工种分别私人订制了这样一套“工作流程”,让每个人的工作有了“轨道”。

“在他身上,总能看到一种激情,这种

激情是会感染的。”与老罗接触最多的站长张效勇这样评价。在老罗的提议下,集输站员工降本增效的意识不断升级,他们统计好劳保用品、设备零件的使用周期,缩减消耗量。员工还主动提出油温测量仪、液位报警器的电池损耗大,要及时检查按需供应等好点子。平时平整场地、维修水泵等小型工作量,能自己动手绝不花钱办事。在老罗的影响下,全站员工越来越会“算小账、过日子”。

年轻员工被老罗影响,新岗位也再次激活了老罗的激情。即便工作忙碌,老罗依然保持着早晚快走的锻炼习惯,他戏称保养好身体才能跟得上小站的发展步伐。



集中清理碍航物

近年来,随着部分养殖户私自将养殖区域延展至海上航道两侧甚至航道内侧,致使年内已发生多起商船进入养殖区事件,因此对海上安全生产构成极大的隐患。对此,胜利油田海洋石油船舶中心联合龙口当地海事、边防等部门对胜利港范围内碍航物进行集中清理。据了解,本次专项清理活动中,胜利232、胜利231、海监执法船、海事执法船在胜利港航线处一字排开后,将胜利港航道的扇贝养殖箱彻底清理,当场清理非法设置的碍航养殖箱300多个,此举将大幅提升胜利港范围内的安全生产水平。

本报记者 顾松 通讯员 崔舰亭 张栋 摄影报道

优化人力资源,提升经营效益

胜大集团年内预计减少用工总量达300人

本报记者 顾松 通讯员 赖健

忙时,人员不足;闲时,人力有余。针对人力资源管理,胜大超市依托社会“小时工”资源,有效缓解了高峰期和低谷期人员配置的矛盾,并且不需背负高昂的人工成本。统计数据显示,胜大集团通过优化人力资源,预计减少用工总量将达到300人。

胜大超市是胜大集团的主营业务之一,也是产值大户。随着超市的扩张,随之而来的缺员现象却日益突出。胜大超市实际在岗人员是3100多人,按照超市的配置标准,员工的数量应在3400人左右,由于超市员工薪酬待遇低、工作量大,造成人员流失率高,尤其是生鲜部分岗位和收银员缺员更为严重。

尴尬的境遇令管理者颇伤脑筋。困局之下,胜大集团着力优化人力资源配置:一方面,通过对低绩效门店进行减员管理,在岗员工实行轮岗培训,培育员工一岗多能的技能;另一方面,借助社会人力资源,建立起动态灵活的人员流动机制,根据客流量变化,运用运筹学方法,合理安排人员配置,缓解用工紧张的局面。

传统的生产流程打的是“人海战术”,“一个萝卜一个坑”,在人工成本居高不下的情况下,企业不堪重负。胜大超市利用信

息化技术,引进自动化生产流水线,形成打码、分拣、配送一体化的操作流程,释放人力资源潜力,减少岗位用工近100人。

值得一提的是,为了充分调动干部员工的积极性,胜大集团打破传统的论资排辈选人用人机制,对便利店店长储备、综超店副店长、生鲜经理助理、商品部经理助理等重要工作岗位实行公开招聘,形成了能进能出、能上能下的良性循环。

每年,胜大集团组织储备管理人员的竞聘活动,建立人才梯队,把竞聘优秀的人员纳入人才储备库中,下放到标杆店进行全方位的培训。待岗位需要补充或者出现缺员时,接替上岗,避免出现“人才荒”。

“能进能出、能上能下的用人模式,不仅给公司的发展注入新的活力,也建立起了科学的用人机制。”胜大集团劳资科科长孙金晖说。随着用工体制的发展,员工“蓄水池”将会更加活跃。

鲁明济北采油管理区： 杨班长的“烦心事”

本报11月15日讯(记者 邵芳 通讯员 石胜利)近日,鲁明济北采油管理区维修站周一晨会结束后,大家讨论着各自当天的工作后相继离开会议室。但是供暖班班长杨云庆却一直坐在凳子上不起身,从脸上可以看出他的情绪不高。

就在刚刚结束的晨会上,维修站安全资料员公布了11份第一周的班组安全隐患排查情况。摊开给杨班长所在的供暖班下发的隐患排查整改通知单,表格内容分门别类罗列了大大小小21个需要整改完善的安全隐患事项,指出了存在问题,提出了具体的整改措施,最后一栏则标明了整改完成时间。

“黄站,我有想法!”一脸惆怅的杨班长手持整改通知单走进了站长黄涛的办公室。“没有入站教育记录,锅炉操作流程没有上墙,控制柜无警示标语……黄站,你是知道的,自供暖锅炉使用以来,我们一直保持安全生产,现在整这些形式主义的东西有什么用……”

“杨班长,你先别急,也听我说几句好吧。”站长黄涛很客气的倒了杯水递到杨云庆面前。

“你的顾虑和烦恼我完全理解,但是,杨班长,原先咱们的老观念要转变呀!三个月前的供暖班还是属于后勤管理,也不参与上级的‘三标’检查,只要将供暖工作安全顺利的完成即可。但是现在供暖工作属于维修站管理,新单位要有新气象,尤其是在管理区上下讲安全、抓安全的大形势下,咱们供暖班也要与时俱进,跟上管理区标准化管理、标准化操作的大节奏。你换位思考一下,难道这么多安全隐患真的没有整改治理的必要吗?”

杨班长听后,默默的点头,表示一定好好整改,不给维修站拖后腿。

近期,为了将“安全隐患治理自查自改”活动有效推进,维修站立足打造“钢班子铁队伍”理念,以强化安全管理工作为突破口,采取干部跟安全资料员联合检查形式,将“周检查月考核”措施巩固深化,以此提升各项工作的执行力,取得了良好效果。

“隐患治理要自查更要自改,不只是流于形式、要花腔,限期整改则是硬杠杠。”站长黄涛说。

鲁明济北采油管理区： 安全隐患排查奖励有“真金”

本报11月15日讯(记者 顾松 通讯员 陈赞旭)“注采四站龙腾在注采五站的曲104-412井抽油机检查过程中,发现尾部平衡块未装固定销,立即要求注采五站进行整改,奖励龙腾200元。”“联合站关贤军查出曲10站配电柜内有柳絮及线头裸露,立即要求站电工进行整改,奖励关贤军100元。”今年以来,鲁明公司济北管理区的考核公报中关于基层自查互检的“明细账”一条条清晰罗列,仅今年4-10月份,该管理区已对26名员工发现的69项安全隐患发放奖励8600元。

据了解,管理区在过去自查互检的基础上,对发现隐患的员工进行奖励。每季度末采取循环方式进行互检,注采站与联合站,后勤单位循环互检。检查单位要负责对齐被检单位存在问题整改前后的照片并制作成Word版后报公司安全部门,管理区对各单位上报的隐患进行筛选,对其中互检问题的典型或有技术含量的隐患问题对隐患排查人员进行奖励。

与此同时,每个月各班组成员对自己

的大班班组、计量站、生产井开展自检,所查出的问题一律不考核。管理区对各单位上报的隐患进行筛选,对其中自检问题的典型或有技术含量的隐患对隐患排查人员进行奖励。

“自查互检不但能够找出岗位人员容易忽视的问题,更能相互督促,补短板,学长处,特别是不同岗位的人可以从不同的角度来观察我们的岗位,能够发现我们发现不了的问题和解决办法。”注采三站站长夏峰说。

一套奖惩机制的形成大大鼓舞了员工排查隐患,狠反“低老坏”的士气,管理区通过“基层互检”活动的开展,为班组找出日常工作中隐藏的不足和隐患,同时通过互相比较,看长处找短板,提高了各班组的管理水平。

“过去,个别班组总会抱怨每个月在检查中扣罚了多少,如今我们将扣罚的用于奖励,发给发现隐患更细致、更真诚的员工,如此一来,大家在隐患排查这件事上也能真较劲。”管理区安全员蒋发明如是说。