



防暴处突应急演练

12月3日,滨海公安局滨北分局联合辖区油田单位在胜利采油厂组织开展防暴处突冬季整训暨汇报演练系列活动。据了解,11月中旬以来,为提升油田单位应急外突能力,滨北公安分局组织特勤队员及辖区油田巡逻护卫力量,开展为期15天的防暴处突冬季整训活动。通过此次演练活动,将进一步改进和完善应急处置预案,提高了整体应急处置能力,为打造平安油田社会起到积极的推动作用。

本报记者 邵芳 通讯员 王玉民 摄影报道

从技能素质“短板”到员工走上赛场,再到捧回多项奖杯

东胜公司员工5年完成“三级跳”

本报记者 邵芳 通讯员 于佳

“拄拐”的尴尬

近日,东胜公司员工在中石化井下作业专业技术比武竞赛中荣获金奖;在中石化第六届青年外语风采大赛上获一等奖;在胜利油田青工新操作规程技能对抗赛中,获注水泵工团体第一名、采油工和集输工团体第二名……

而就在五年前,东胜还只是竞赛场上一支不起眼的队伍。从技能素质“短板”到员工走上赛场,再到捧回多项技能竞赛奖杯,多年来东胜公司技能培训工作在逆境中寻突破,也帮助越来越多基层员工实现岗位价值。

2008年,38岁的陈忠代表东胜公司第一次参加油田技能竞赛时,给他留下的印象就四个字:孤单、无助。

看着其他参赛单位熟门熟路地了解注意事项,初来乍到的他,和另外三位同事只能陌生地环视着四周,感觉与周围格格不入。“心里完全没底,跟采油厂水平无法相提并论。”即使多年过去,那种“不自信”依然让人记忆犹新。

对陈忠来说,这种不自信发自内心,也来自当时公司欠缺的职业技能素质。此前,东胜公司的培训重心在管理与技术人员素质提升,对技能操作人员培训的相对较少。东胜公司副总政工师王爱琴介绍,随着胜大转岗和胜利劳务工大批加入,培训重心真正下移开始于2009年。

重视度少带来的结果,就是基层高技能操作人员匮乏2009年之前,公司没有一位技师,初中高级工数量加起来也不到两成。无论是技能水平还是培训经验几乎零基础。由于没有过硬的技能素质,每次培训只能花钱请人。

可即便这样,“培训效果也不一定理想。”她把这种尴尬称之为,就像拄着一根“拐棍”。

逆境中寻突破

如何才能治愈这条被困扰多年的“短板”?2009年开始东胜公司将培训重心下移,把培训向基层一线员工倾斜。

“重视基层培训也是为了本质安全,只有操作规范化标准化,才能减少违章操作发生的概率。”王爱琴说。就在这一年,公司人力资源(组织)科提出“培养百名高水平技能人才”方案,为培训工作制定三年目标规划。

工作中,他们注重员工的日常学习与培训,每年组织春季岗位大练兵,对采油、集输、注水、电工、电焊、井下作业等专业技能项目进行操作比武,根据成绩考核排名,以赛代学,以学促练激发员工的学习动力。公司还鼓励员工积极参加油田各类竞赛,寻找与对手之间的差距,在学习中弥补不足、缩小差距。

最初刚到牛庄采油管理区时,集输管理站副站长王兴华担心会因繁重的工作耽误学习。没想到同事们不但比着学,单位领导还十分支持员工学。从集输专业转到注水的第二年,他就获得油田青工新操作规程技能对抗赛注水泵工第一名。

5年走出43名技师

畅通的学习渠道为员工快速成长搭建平台,也提高了队伍的技能操作素质。2010年以来,这个公司陆续走出7名高级技师和36名技师,中高级工比重由17%提高到60%。越来越多基层员工,从默默无闻的“草根”走上中石化、油田技能竞赛领奖台。

然而这个从量变到质变的过程,带给东胜的不单是选拔出大量竞技人才,还培养了自己的兼职培训师,摆脱过去花钱买培训的局面,同时也帮助一线生产解决很多技术方面遇到的问题。

多年的探索,让东胜公司技能培训经验在积累中不断完善。就在今年采油工技术骨干培训班,他们采用分阶段、淘汰式培训模式,培训一个月淘汰一部分学员,经过两轮选拔之后,培训人数从最初51人减到20人。新的培训方式带给员工压力,同时也提高了培训质量。

“成绩是对过去工作的一种肯定,但不是终点。培训工作需要不断创新方式与载体,来提高培训质量和效果。”王爱琴说,只有这样,才能为更多员工搭建好成长成才平台,也为公司提供人才支撑。

培养阳光心态、消除职业倦怠 河口厂为员工送去“心理福利”

本报12月6日讯(记者 邵芳 通讯员 刘玉龙 包正伟)

“起初,认为自己被大材小用,想逃离工作岗位;而后,经过幸福教练一对一帮扶疏导,主动摸索出新的油井热洗周期,大幅提高了检泵周期,成了技术骨干。”这个故事真实发生在胜利油田河口采油厂管理十区新分高校毕业生小林的身上。

和小林一样,工作状态发生180度转弯的,还有员工方向。因为自己不能开车,妻子又不愿学车,而无法满足自驾游愿望,方向消极怠工,不服从班长杨楠的工作安排。杨楠主动和方向一家交朋友,并面对面说服方向的妻子学驾照,帮助其实现梦想。如今,方向工作积极主动,成了管理区的劳动竞赛先进个人。

事实上,不管是一对一的心理疏导,还是面对面的沟通交流,都是河口采油厂运用EAP做好一人一事思想政治工作的一个缩影。具体工作中,这家采油厂运用积极心理学NLP教练技术,根据不同群体,制定差异化的帮扶计划,给员工送去“心理福利”,培养阳光心态,消除职业倦怠,维护员工队伍稳定。

“和往年不同,今年的EAP受众群体中,基层干部数量逐渐增多。”河口采油厂女工委主任王智丽介绍说,基层干部已经习惯了原来的运行体制机制,在油公司体制下,虽然工作内容没变,但工作模式发生了巨大变化,精细管理的要求越来越高,急需基层干部转观念,高效工作。对此,EAP项目里专门开设了要求技术、时间线管理、平衡轮圈、教练式问话等课程,满足基层干部岗位需求。一名基层干部苦于多年没有进步而闷闷不乐,运用教练式问话技术,该干部在开放式问话“要实现理想,自己需要做些什么?”的启发下,为自己制定了学习和工作计划,逐步提高自己。如今,他已经走上了基层正职岗位。

运用EAP还能解决诸多员工家庭问题。河口采油厂员工平均年龄已达40岁,在家庭,上有老、下有小;在岗位,挑大梁、顶重担,工作生活压力大,心理问题自然多。对此,这家采油厂通过采取定期跟踪督促工作、减压沙龙、拓训、集中授课、少儿训练营、案例剖析等方式,引导家庭处理好夫妻、亲子关系。据了解,今年以来,河口采油厂为岗位员工、女工等6类群体,举办了包括高效沟通、亲子关系、婚姻家庭等8类内容37堂EAP实用课程,其中教授压力调试和情绪管理课14堂。今年中、高考前期,“做智慧父母”拓训班吸引了数百名家长和孩子参加,赢得了大家一致好评。

值得一提的是,实际运用EAP时,河口采油厂还对其进行本土化转化,保证干部员工听得懂、学得会、用得好。如,在增强凝聚力的团队拓训环节,这家采油厂不照办EAP教材,而是用一个亲情树借物寓情,把团队每个人的愿景目标、意见建议都悬挂融合在亲情树上,以此消除隔阂,凝聚力量。