

突出价值引领和效益导向、科学实施人力资源优化配置

鲁明公司人力资源创效向纵深发展

今年以来,胜利油田鲁明公司坚持价值引领和效益导向,将人力资源优化配置作为低油价下扭亏脱困的重要举措,积极组织有一技之长的员工成建制外闯市场,让他们成为“三转三创”的践行者和受益者。“年底前,公司将在油田范围内率先全面实现‘四化’建设,这意味着同等产量下,65%的员工完全可以确保生产经营优质高效运行,这也给盘活人力资源创效这篇大文章打好了伏笔。”鲁明公司经理段伟刚认为,管理层意见高度统一、员工市场化意识强为人力资源优化配置奠定很好的基础。目前,该公司已盘活各类用工354人,占员工总数19.8%,人力资源创效逐步向纵深发展。

员工转岗到大明运输工作。



本报记者 邵芳
通讯员 周玉凌 洪波

科学制定实施方案 让人力资源多创效

8月20日晚,由济北采油管理区转岗至大明大厦酒店的张美淑突然接到客户电话,原定于几天后举办的宝宝宴由大宴会厅更换至小宴会厅。为此,她结合宴会厅的大小重新梳理会厅布置方案,忙完后已经是21日凌晨2点多。

其实,大明大厦酒店关于宝宝宴的布置并无具体要求,张美淑创新的“主题”宴是她为客户提供的增值服务。正是因为这份精准、精致的服务,让她成为同事们学习的榜样。短短5个月时间,她已经为11个家庭举办宝宝宴、喜宴,微信上也增加了近400名意向客户。

在鲁明公司,张美淑既是实施人力资源优化配置战略的一个缩影,也是践行“三转三创”的典型事例。今年以来,鲁明公司把人力资源作为创新创效的优势资源,由“管控”向“放活”转变,用薪酬分配的市场化撬动劳动用工的市场化。

3月初,鲁明公司按照价值导向、尊重贡献、优化推进的原则就出台了《人力资源优化配置实施方案》,在保障生产的基础上,成立外闯市场项目部,利用人才、管理和技术优势,积极开拓油田内部、外部市场,加大人力资源输出力度,做大经济效益增量,激发人力资源创新创效活力;为鼓励员工到最能创造价值的岗位工作,鲁明公司在持续强化观念引导的同时,明确公司承担基本薪酬部

分,优化配置产生的岗位调整人员就高享受基本薪酬待遇;为做实管理区的责任,公司承诺按照外闯市场当期收入的一定比例给予单位考核兑现,未完成既定目标按规定扣罚相应的绩效。

干一行,爱一行

新岗位上绽放青春

作为第一个吃“螃蟹”的张美淑,就是年初,济北采油管理区成建制组织有一技之长的员工到大明大厦酒店开展业务承揽的一员。目前,包括张美淑在内的12名济北员工已经作为鲁明公司首支外闯市场队伍,在大明大厦酒店已经开展5个多月业务。

“销售在于推销和沟通,可当初我就是不好意思表达,有时候话到嘴边就是说不出来。”由于转岗初期不能充分考虑客户需求,不善于沟通交流,张美淑曾屡屡碰壁。记得有一次,她和某民营公司谈业务时,就被客户提出大幅折扣等要求难住了,最终只能失望而归。

就在感到一筹莫展时,济北同事的宝宝满月,于是这场宴会就交给张美淑负责。为了感谢同事、做强品牌,她自费购买气球等装饰品,准备宝宝照片,并将宴会厅精心装扮,赢得了大家对她的赞誉。

这次成功让性格开朗的张美淑很受启发,“我自小的生活圈就在东营,感觉突出个性化服务的平民路线更适合自己,于是我就把宝宝宴、婚宴作为销售工作的突破口”。在放弃最初的胆怯后,张美淑开始在微信上给自己打起了广告,并且将二维码宣传图贴在朋友的洗

车行、孩子兴趣班的教室里,咨询的消费者越来越多。

“张姐,你真是太厉害了,顾客不停地在夸咱们。”一次,餐厅的服务员向张美淑传达顾客的反应,从同事开心的笑容和顾客的肯定中,张美淑体会到自身的价值。正因为细致服务,许多订餐的顾客也开始帮她在朋友圈做起了广告。

张美淑记得,刚调回东营时,她对儿子说:“以后妈妈天天都可以陪你了。”如今,每当她为宝宝宴布置时,只要家人有空都会陪她一起完成,有一次儿子突然抱住她说:“妈妈能天天见到你真是太好了。”渐渐地,在工作中,张美淑不仅感受到价值创造带来的喜悦,还在家庭中得到更多的温暖。

6月份,当得知鲁明公司准备实施到财务共享中心承揽业务的消息后,济北采油管理区联合站班长辛昕也主动报名跨出了外闯市场步伐。“迈出第一步确实需要勇气,但对于我来说青春的意义不就在奋斗吗?”辛昕说,5年前,文学硕士毕业的她开始从事集输工作,这份工作曾在鲁明公司技术比武中夺冠,并见证“四化”后集输信息化变革,“就拿一个小阀门说,以前我们需要动手调节,每月还要检查更换,四化改用气控阀门后不再需要手动调节,阀门一年也坏不了一次,感觉自己所学越来越没用了。”

辛昕感觉,自己仿佛走进了职业发展的瓶颈期,于是经过再三思索后坚定转型的决心。6月底,经过严格的考试培训,她成为财务共享中心运行部一员,并在老师指导下对供应商应付挂账、预算款等信息进行处理。“财务是个谨慎细致活,运营部工作量又大,为了尽



精细客房部管理工作。

快提高技能我每天晚上都会抽出1个多小时学习专业知识。”尽管压力很大,但辛昕却对自己的职业规划充满信心。

为员工量身定制项目 力争实现规模化发展

今年以来,胜利油田分公司“四化”项目部在系统总结调研的基础上,坚持“七化”原则、配套五项机制,全力实施构建新型管理区三年攻坚。现代化的生产运行模式在推动提质增效升级基础上,也拓展了人力资源优化配置空间。

一直以来,受区域分散、油藏品味低等因素影响,鲁明公司开发成本居高不下。“低油价下扭亏脱困,关键在于能否持续提高经济可采储量。经过测算,在产量不变的情况下由用工总量的65%来从事主业,剩余35%外闯市场,成为了公司扭亏脱困的重要手段之一。”段伟刚认为,人力资源优化配置是推进油田企业提质增效、转型发展的重要保障,也是充分发挥人力资源价值创造力

的重要举措。

在制定人力资源优化配置方案时,鲁明公司对员工进行了全面梳理,其中不乏一批青年才干大学时就读医学、广播电视编导等专业。因此,公司决定要充分发挥大家的一技之长,在东营范围内为员工量身定制技术含量高的项目,并采取成建制、项目化运作模式让大家观念上主动转、行动上再创新业绩。

段伟刚坦言,找到适合员工的好项目只是个开端,更重要的是要从顶层设计方面畅通外闯市场员工的成长渠道,最大程度激发大家岗位建功的热情,“人力资源优化配置决不能是一阵风,必须从企业发展的角度出发,力争将外闯市场项目实现规模化发展,实现主营业务和第三产业齐头并进的良好态势。”

据统计,今年以来,鲁明公司已经开拓大明餐饮、大明运输、中石化(东营)财务共享中心等7家外闯市场项目,累计盘活各类用工354人,占用工总数19.8%,全年预计优化各类用工500人。