

人力资源优化配置成创效新动能

石油开发中心485名员工“动起来,走出去”,年创效2540万元



本报记者 邵芳
通讯员 任文盼 王振华

体制机制变革 让岗位人员最优化

2015年以来,国际油价断崖式下跌,让油田企业一度陷入亏损。面对严峻的生产经营形势,胜利油田实施以“四化”建设为支撑的油公司体制机制改革,让现代化运行方式、精细化管理成为老油田高质高效发展的奠基石。

黄鹏飞,曾是胜安采油管理区王130班组长。为激发班组员工投身保效创效热潮,他和大家讨论制定了符合自身实际的“工分”管理法,让工作量大、工作质量高、工作效率高的员工“多劳多得”。实践证明,价值积分管理让这个班组的工作质量效率效益有了质的提升,他们的经验也在管理区得到推广。

2016年,大家眼中的胜安创新创效明星黄鹏飞突然出现在胜龙采油管理区,还成为一名生产骨干,自然让不少员工感到奇怪。“按照‘三线四区’经济运行模型,胜安暂时关停了7口低产低效油井。于是,管理区就以承揽兄弟单位偏远缺员井站业务形式外闯市场,我觉得自己能干、能管就报名外闯市场。”黄鹏飞说。

事实上,这一年,油田持续加大“四化”建设力度,新的生产组织运行模式既降低员工劳动强度、减少用工总量,还提高运行质量效益。

“青东,胜海采油管理区作为石油开发中心第一批实施‘四化’的管理区,在探索新型管理区建设的同时,面临着‘有人没活’带来的劳动生产率较低的问题,因生产拓展而出现

春节前夕,在胜利油田石油开发中心从事机动车驾驶岗位十多年的高峰,与蔚蓝物业合作用工合同上签下自己的名字后,标志着他正式转到绿化岗位,这也是该单位今年签订的第一份外闯市场合同。据了解,去年以来,石油开发中心在做好勘探开发主业的基础上,加快外闯市场步伐,485名员工在践行“三转三创”征程中为企业创效2540万元。

‘活多人少’的局面萌生了依托内部市场化破解高质量发展的关键。”石油开发中心经理徐亮说,为有效提高劳动生产率,公司通过内部“双选”、调整绩效考核等举措,培育全员市场意识,引导广大干部员工“走出去”创效益。仅2016年,胜安及兄弟管理区就为胜龙、胜发采油管理区的偏远井站调剂67名员工,最大程度解决“人员贫富不均”“生产松紧不一”带来的发展困局。

他们在实施管理层级改革中,8个采油管理区共撤销28个基层队,成立51个专业站班,实现了管理区直接管理专业站班的运行模式。此外,三级机关组室也由原来的59个减少到43个,机关人员由403减少到294人,109人通过岗位双选来到一线缺员岗位。

加快外闯市场步伐 挑战更多不可能

外闯市场多创效,无疑是2017年胜利油田发展的关键词之一。这一年,油田员工外闯市场“走出去”8486人,石油开发中心胜凯采油管理区押运女工贾佳就是其中的一员,她现在已经成为财务共享中心东营分中心的财务人员。

“从10月份报名,到经过为期2个月的会计基础实务、ERP、AIC等实操和理论培训,我现在能够独立定岗了。”回忆起在新岗位上的时光,贾佳最大的感觉就是想不到有一天会离开采油,更没想到自己会从事财务工作,“当时想法很简单,既然能在为单位创效的同时,自己也多掌握一门知识、工作再晚也能回家照顾孩子,何乐而不为呢?”

低油价下,在做好主业的基础上,加快实施人力资源优化配置,并充分发挥员工优势

外闯市场,成为不少单位2017年创效的重点工作之一,石油开发中心也不例外。据了解,仅财务共享中心东营分中心,他们就有49名员工经过培训走上新岗位,实现了从“蓝领”到“白领”的角变。

2017年9月5日,石油开发中心与康贝公司签订人才技术输出协议,选拔了118名优秀员工到新岗位创效;9月29日,与德仕石油工程集团和物探研究院就人员借聘和战略合作签订协议,优化资源、合作共赢发展迈上新台阶……

徐亮说,去年以来,石油开发中心在积极探索外闯市场多创效的同时,还探索实施了“转岗”创效,使车辆、作业等专业化队伍110名员工转岗到采油主干业务岗位。

坐班车一个多小时,生产任务繁忙时几天都回不了家,去年,司机老陈转岗时可以选择离家较近的管理区,但是他最终还是决定到位于河口区孤岛镇的胜龙采油管理区工作。一个看似难以理解的决定,却让老陈觉得特别有价值,“虽然现在也起早贪黑赶班车,可跟着小伙子们学技术抡大锤,身子骨轻便了不少,更主要的是干的多也赚的多,这就是价值积分的优势所在。”

据了解,老陈所在的胜龙采油管理区12井站有4名员工都是转岗过来的,但是大家对待业务都非常认真的学习,这个班站的精细化管理水平很快就有了提升,生产指标持续向好。“大家聚在一起就是缘分,既然选择到这里,就要让自己为这片土地奉献价值。”老陈说。

统计数据显示,2017年,石油开发中心三级单位“动起来、走出去”485名员工,优化人力资源配置年度创效达2540余万元。

油气集输总厂: 一份延长16天的外闯协议

本报3月6日讯(记者 邵芳 通讯员 宋执玉 高辰龙) 扭亏脱困关键期,加快外闯市场多创效成为油企转型发展重要举措。今年春节,胜利油田油气集输总厂孤岛分厂张海军和妻子张琳选择延长外闯时间16天,确保第二批外闯员工平稳运行天然气站。

去年年底,孤岛分厂原油库副主任的张海军和妻子张琳同7名员工承揽了胜利德润胜发一号站运维业务,成为分厂第一批“走出去”员工。由于工作性质相近,外闯员工凭借多年积累的经验,很快熟悉了生产流程,并主动承担一号站的天然气发动机、压缩机等设备维修任务,得到了甲方好评。

“胜发一号站大部分操作和数据采集都是人工完成,这不仅需要高度的责任心和安全意识,更要学会制冷、干燥、装车

等岗位操作,才能胜任这份工作。”2月9日,随着第二批8名外闯市场同事到位,张海军的外闯合同也到期了。考虑到刚培训完的员工接手时间短,作为第一批负责人的张海军决定继续坚守岗位,身为采气工技师的妻子张琳不仅支持丈夫坚守岗位,还主动留下来成为丈夫的得力助手。

面对春节繁重的生产任务,张海军决定由他负责陪同值班人员在岗位上值守,张琳则开办小课堂帮助大家尽快熟悉一号站生产工艺,对可能出现的生产状况介绍自己的处理经验。

“他们夫妻俩的坚守,对我们尽快掌握甲方设备及工艺流程帮助很大,春节气温较低,参数波动较大,有他俩在我们心里更踏实。”谈起张海军张琳夫妇坚守岗位,第二批胜利德润项目组负责人苏东明如是评价。

供水分公司苏连元: 百余幅作品传播正能量



苏连元讲解作品内容。 本报记者 邵芳 摄

本报3月6日讯(记者 邵芳 通讯员 吕艳红 琚颖燕) 春节期间,胜利石油管理局有限公司供水分公司退休干部苏连元将书写的百余幅《雷锋日记》书法作品,集中在滨海、河口两家基层单位展出,以实际行动弘扬雷锋精神。

苏连元出生于上世纪五十年代,是在《雷锋的故事》、《学习雷锋好榜样》等弘扬雷锋精神的歌谣中成长起来的石油人。八十年代初,走上基层共青团工作岗位后,按照上级统一安排积极组织青少年开展志愿服务成为苏连元的重点工作之一。

“常态化进家入户、走街串巷开展学雷锋志愿服务,在让需要帮助的人们感受雷锋精神的同时,也让供水志愿者成为油区一道亮丽的风景线。”苏连元说,几十年

来,供水的一批批志愿者们都已经成长为生产骨干,有的还成为油田高质量发展的岗位明星。

从学雷锋活动的参与者到组织者,苏连元对雷锋精神有了更深刻的理解:“学习雷锋精神,就是要忠于职守,永远做一颗不生锈的螺丝钉。”

近年来,面对保效创效压力,胜利供水持续将人力资源优化配置作为转型发展的重要举措,不少员工积极响应号召,加入外闯市场行列,为公司扭亏脱困贡献力量。“雷锋日记里说道,世界上最光荣的事是劳动,世界上最体面的人是劳动者,不论何时我们都应该不忘初心,砥砺前行。”春节期间,苏连元将一年时间里书写的上百幅作品集中展出,目的就是要为奋战在新时代谋求高质量发展的供水员工加油鼓劲。



“四化”带来新变化

3月2日,胜利油田河口采油管理四区生产指挥中心各项信息化设备运行正常,标志着他们彻底告别三班倒、全年无休假的传统采油工作模式。“今天是元宵节,‘四化’运行正常,我就能晚上带孩子到黄河广场看灯展啦!”中石化青年岗位能手、采油管理四区403站站站长单芳说,以前采油工不分昼夜两小时一次巡井、巡线、采集数据,实施以“四化”建设为支撑的油公司改革,不仅减轻了员工劳动强度、降低生产成本、提高工作效率,也促进安全环保和油区治安持续向好,为新型管理区高质量发展奠定基础。

本报记者 邵芳 通讯员 吴木水 陈月兰 摄影报道