

从“疲于温饱”到“自给自足”,渤海钻井生产保障中心: 深化改革,一年实现辅业逆袭

连续两个月,胜利石油工程公司渤海钻井总公司生产保障一队搬安班班长王海军的奖金都超过3000元。作为渤海钻井辅业的一员,这样的收入,他自己很满意。近年来,渤海钻井总公司实施主辅分离、瘦身减配、压扁管理层级、薪酬制度改革等一系列措施,让员工享受到“企业多创效,员工多拿钱”的改革红利。

本报记者 顾松
通讯员 王伟才

管理求变

2017年11月,渤海钻井总公司成立生产保障中心,对原河口、仙河工程部的安装、外修、水电等后勤业务进行整合,打破了原有两套生产运行模式,改为统一调配、分区域管理的全新模式。相比之前,钻井生产保障工作更加灵活机动,生产效率随之大幅提升。

而新的生产运行模式,也给基层管理者带了全新课题:岗位如何配置?绩效如何考核?队伍如何管理?先是建章立制。生产保障中心改变了原有制度,发动党员骨干开展制度研讨,岗位创建工作,在成立之初的一个月,相继出台了岗位职责、工作流程及标准、绩效考核办法等新制度。

继而开展竞聘上岗,确立基层干部序列。在岗位配置上,生产保障中心更加倾向于“一专多能”,将多个岗位职责合并,旨在真正打破岗位壁垒,实现人力资源的配置优化。

尤其是以“工时制”为基础的绩效考核办法,中心领导和普通员工一视同仁,“干一小时的活,拿一小时的钱”,付出越多、创效越多、贡献越大,收入就越高。

在生产保障中心成立的第一年,这套绩效考核办法很好地适应了改革形势,在搬家、安装等钻井生产保障任务中,干部员工热情高涨、协助井队频创佳绩,员工的钱包也渐渐“鼓了起来”。

但与此同时,工作任务固定化与人力资源多元化的新矛盾也逐渐暴露出来。通俗地讲,就是井队的活就那么多,而有能力的员工还想多干活增加收入。

观念求新

近两年来,历经石油工程行业“寒冬期”和深化改革的“双重

洗礼”,钻井前线显现出一副欣欣向荣的景象。然而,对于诸如生产保障中心这样的辅业单位来说,受人员平均年龄大、观念保守、“大锅饭”思想严重等因素影响,创效动能不足。

2018年8月1日,渤海钻井总公司原生产办主任付瑞杰调任生产保障中心主任一职。刚到新岗位时,他就意识到,想要真正改变现状,归根结底要从观念上求新。

“谁说生产保障中心只能干井队的活?我们有经验丰富的电工、水暖工、维修工,员工个个善良朴实、吃苦耐劳,机关、后勤单位的活能不能干?油田兄弟单位的活能不能干?社会单位的活能不能干?”正所谓观念一转天地宽,生产保障中心随即开展了全员范围内的“找活儿”行动。从中心领导到普通员工,只要打听到公司机关、后勤、井队,或者兄弟单位甚至社会上的相关工作量,就会第一时间上报,再由中心领导出面“揽活”。

对于这种“双赢”的局面,上至渤海钻钻井总公司机关,下至后勤基层站队,都乐见其成。2018年冬季,生产保障中心承揽了渤海钻井机关食堂、员工宿舍以及迁装工程部、老年管理中心、车辆管理中心等单位水电暖的维修业务,这不仅提高了生产保障中心创效能力,也为相关单位节约了大量外委资金。

对于原本收入相对固定的普通员工来说,这样的变化无疑是前所未有的“好消息”。去年12月至今,生产保障中心在完成本职工作的同时,共承揽机关后勤单位的维修、维护、水电气暖等业务,赚取劳务费用18万元,为公司节约了大量外委费用。目前,该中心每个月出勤27天的员工超过20人,月度奖金考核最高的接近4000元,收入完全不输生产一线。

创效求实

2018年10月份的一天,付瑞杰跑井时,偶然听到井队员工的

“抱怨声”:消防房的照明灯需要接电扯电,即使对于使用网电钻机的井队来说都十分不便,更何况没有网电的井队。

付瑞杰敏锐地意识到,这是一个创效点。回到办公室后,他就召集了几位经验丰富的电工,开展了消防房替代灯具的研究。经过十几天的选料、设计、试验,他们创新发明出一种完全利用太阳能供电的LED照明灯,该灯具具有安装移动方便、亮度高、质量稳定、造价低廉的特点,渤海钻井总公司第一时间进行推广利用。

随后,生产保障中心仅用45天,就为全公司30支井队安装完毕这种造价仅2000元的新型灯具,既赢得井队干部员工的高度评价,也实现创新创效。

以往,井队设备发生故障后,需要先上报公司机动部门,再由机动部门联系厂家或专业化公司进行修理或换新。这样不仅流程复杂、耗费时间长,而且花费较高。于是,生产保障中心干部员工在跑井时,针对井队的设备使用情况,向井队干部“毛遂自荐”。

经过几次高效率、高质量的设备维修,生产保障中心员工的技术水平逐渐得到了井队上下的认可。据统计,2018年1至10月,该中心仅设备维修一项就增收劳务费29万元;今年1-8月份,共承揽钻井队防爆电路维修和设备维修项目150余项,赚取劳务费81万余元,为公司节约的资金更是不可估量。

除去工时考核,生产保障中心还为员工增设了单项奖,如果某项任务完成的高质量、高水平,即有相应的奖励。一段时期以来,服务水平的不断提升,也激发了全员创效热情的高涨,二者相得益彰,形成良性循环。

“创效点太多,越来越觉得我们的人不够用了。”付瑞杰自豪地说,从“疲于温饱”到“自给自足”,从人员冗余到求才若渴,生产保障中心仅用一年多的时间,就完成了逆势突围。

油地深度融合 为河口城市环境“美颜”

近年来,胜利油田“四供一业”分离移交和油地深度融合,为河口园林绿化资源的集中优化、品质提升带来了新的机遇。9月18日,河口区举办园艺修剪比赛,为锻造一批技术精湛、管理规范的园林绿化人才,打造河口城区生态宜居的美好环境奠定扎实基础。

经过两天的比赛,胜利油田河口社会化服务协调中心孤岛市政代表队支伟和河口区市政代表队王庆山获得综合奖一等奖,支伟同时获得了创意修剪单项比赛一等奖。

本报记者 崔立慧 通讯员 高勇

理论实际相结合 考察选手综合能力

据了解,河口区首届园林修剪大赛5支代表队,分别来自河口区企事业单位和胜利油田河口社会化服务协调中心,比赛项目包括树种识别、色块修剪、球形树修剪和创意修剪。其中,树种识别主要是理论测试项目,要求选手识别树种并描述其性状、生长习性、栽培要点、繁殖方式等内容。

18日上午,虽然天气凉爽,但不少选手们还是忙出了一头汗。比赛项目色块修剪,要求将小龙柏绿篱修剪平整好看的同时,修剪高度要控制在两公分以内,在大面积应用效率更高的绿篱机修剪时期,手工快速精准修剪十分考验选手的基本功。“虽然参赛选手有的年龄偏大,但是他们认真努力的

态度,十分让人敬佩。”一位裁判人员说,

在鸣翠湖湿地公园,参加创意修剪项目的选手根据自己的创意将苗木修剪成不同的造型,有葫芦型,有宝瓶型,还有宝塔型。作品的名字也体现了选手的巧思,例如其中一个作品取名为“老冰棍”,充满生活气息,令人莞尔。

球形树修剪和色块修剪是园林员工经常从事的作业项目,在黄河广场的比赛中,选手们根据要求需要在10分钟内完成才算合格。比赛结束后,来自孤岛市政管养站的文建兵对自己的表现比较满意,“这是我参加过项目最多、竞争最为激烈的比赛,参赛选手都是各单位选拔出来的精英,我很珍惜这次锻炼的机会。”

油地深度融合 为生态宜居城市蓄力

“园艺修剪是油田办社会职能移交中市政管理的一项重点工作,对于完善河口城区城市功能,优化百姓工作、居住环境具有重大意义。”河口区常委、常务副区长陈桂林说,河口区历史上第一次园林绿化专业比赛,不仅充分说明了分离移交后工作业务“接得稳、管得好”,更显示了油地双方已进入了深度融合的新阶段。

陈桂林说,胜利油田“四供一业”分离移交工作开展以来,河口区油地双方高站位、大格局,密切协作、合力推进,各项工作取得明显成效。前期,经过油地双方的共同努力,河口区成立了同营市政工程公司,对包括园林绿化等在内的移交市政业务进行统一运作,目的就是要集合专业人才,通过专业化管理和市场化运营,提升城区管理水平。

绿水青山就是金山银山,改善生态环境就是发展生产力。近年来,随着油田“四供一业”分离移交和油地深度融合,河口园林绿化资源的集中

优化、品质提升迎来了新的机遇,但也面临新挑战。为巩固中心城区绿化建设取得的成绩,亟需培养锻炼一支作风过硬、技艺精湛、敬业奉献的园林绿化人才队伍,调动全区园林绿化人才学技术、练本领、创佳绩、比作为的积极性。

在胜利油田河口社会化服务协调中心主任马剑光看来,本次园艺修剪大赛的如期举办,既是河口区落实中央、国务院深化国有企业改革的具体实践,也是油地双方携手推进融合发展,建设美丽幸福新河口的重要举措。

通过这次比赛,为河口区园林绿化队伍之间提供了一个加强沟通、增进交流的平台。对河口社会化服务协调中心而言,不仅全程参与大赛组织,还组织两个市政管养站组队参加比赛,这标志着油田“四供一业”分离移交后,市政绿化队伍真正实现了融入政府、服务居民的职能过渡,为河口区下一步全面打造园林湿地城市提供了强大的技术支撑和人才储备。



近日,胜利油田海洋石油船舶中心胜利281、241两艘大马力拖轮历时5天,航程500余海里,顺利完成海洋石油162平台长距离拖航移就位作业。据了解,海洋石油162平台型长62米,型宽37米,作业水深40米。在拖带平台航行至黄骅工区附近时,遭遇7级大风,胜利281、241船迅速拖带平台到附近锚地插桩避风,待风力减小后,两艘船又配合平台拔桩起航,确保全过程安全运行。据统计,海洋石油船舶中心近期先后完成20多座次的外部市场平台拖航移就位施工,全面提升效益发展水平。

本报记者 邵芳 通讯员 崔舰亭 摄影报道