

纯梁采油厂开展“转变观念 更新理念”宣讲活动

点单式宣讲打通员工“思想关节”

新型采油管理区权力如何下放,怎样更好地承接?1+2+2绩效考核下效益怎么创,绩效工资怎么挣?怎样加快构建科学规范有活力的“科研+服务”内部市场运行机制……一个多月以来,胜利油田纯梁采油厂机关科室、地质、工艺及采油管理区的10多名宣讲人员为基层员工进行了专题宣讲,答疑解惑、传经送宝,为可持续发展蓄力。

本报记者 邵芳
通讯员 王蕊仙

采油厂制单“谁来讲”

为持续推进“不忘初心、牢记使命”主题教育和“转观念、找差距、明措施、抓落实”专项教育走深走实,推动干部员工转变观念、更新理念,让新思想新理念深入基层、深入员工、深入人心,纯梁采油厂开展了“转变观念、更新理念”基层宣讲活动。

此次宣讲以基层员工需求为导向,着力贯通供需对接,运用“采油厂制单、基层员工点单、宣讲人员接单”的宣讲模式,变以往的大水漫灌式宣讲为精准“滴灌”、“靶向”供给,有效打通了基层宣讲的“最后一公里”和基层员工的“思想关节”。

为确保能够精准传递胜利油田和纯梁采油厂的改革发展部署,帮助基层找准理清短板弱项,明确转创目标和努力方向,早在今年8月份,采油厂就开展了“转观念、找差距、明措施、抓落实”专项教育,并将“转变观念、更新理念”宣讲活动作为一项重要内容。

经过广泛征求基层职工意见,纯梁采油厂确定了地质研究所、工艺研究所、经营管理科、人力资源科、采油管理区等8个机关科室部门及管理区,优选理论水平强、专业素养高、宣讲能力优秀的人员担任宣讲员。

纯梁采油厂经营管理科副科长魏世俊是“转变观念、更新理念”基层宣讲团成员之一,为了能够更好地将政策讲明白、讲清楚,起到指导和推动作用,切实帮助基层员工解决为什么转、向哪转、怎么转的问题,他翻阅了大量学习资料,熟练掌握了油田《新型采油管理区规范建设大纲》和采油厂《持续深化新型采油管理区建设方案》要求,精心研究“1+2+2”绩效考核体系的基本内涵和体系架构等内容,为

基层员工量身定做了符合实际的多媒体宣讲课件。

像魏世俊一样,其他宣讲人员也精心准备了《转变观念、创新驱动,全力推进纯梁采油厂高质量可持续发展》《转变观念,创新工艺,全力打造优质工艺品牌》等涵盖地质工艺技术、经营管理、人力资源优化、新型采油管理区推进等精品课程宣讲“菜单”,确保基层员工能够听得懂、弄得通、做得实。

员工点单“讲什么”

为提高“转变观念、更新理念”基层宣讲活动效能,纯梁采油厂机关部门专门组织人员到基层调研,围绕员工需要听什么内容,就选择对应的宣讲人员和宣讲内容,由基层单位按需点单,宣讲人员根据点单情况到基层宣讲,实施精准“滴灌”。

11月18日,来自采油厂经营管理科、地质研究所、工艺研究所、财务资产管理中心四家单位的宣讲团走进纯梁西部油区,为工作在这里的100多名干部员工上了一堂生动的宣讲课。据了解,这次宣讲的课程均是管理区员工按需所列的宣讲课单。

宣讲会上,四名宣讲人员针对基层员工点单的内容进行宣讲。魏世俊运用多媒体形式,从单位优化整合讲到制度配套完善,从细化梳理业务流程,再到深入下放经营权限等全面细致的为干部职工进行一一解读,在场的干部职工们听得明明白白;财务资产管理中心宣讲人员通过多媒体图文并茂的讲解形式,详细介绍了财务资产管理中心持续创新财务管理、推动财务转型、加强业财融合、引领价值创造,扎实开展各项工作,推动管理区转型升级等内容,讲的生动、说的透彻,受到了大家的欢迎;地质研究所宣讲人员采用通俗易懂的语言对纯梁采油厂当前基本概况、开发现状,存在问题,解决方向、技术支撑、创新突

破等方面进行解说,让专业化的内容从抽象变的具体,由复杂变到简单,让在场的干部职工更容易理解,赢得了在场人员的阵阵掌声。

丰富形式确定“怎么讲”

“新型采油管理区建设中,采油厂将经营决策权等下放到了采油管理区,请问管理区如何才能更好地承接?”

“针对这一问题,我们会采取送教上门,举办学习培训班等形式,使大家尽快能够掌握专业知识,实现各项权力接得住,接得稳、用得好!”

据了解,本次“转变观念、更新理念”基层宣讲活动,改变了以往一人讲大家听、满堂灌的说教形式,宣讲人员以多媒体讲解、面对面解读、互动交流、针对性解答等方式,为干部员工详细讲解新型采油管理区权力如何下放怎样更好地承接、1+2+2绩效考核下效益怎么创绩效工资怎么挣、怎样加快构建科学规范有活力的“科研+服务”内部市场运行机制等政策信息,宣讲人员用通俗易懂的基层员工语言,将理论政策转化为员工听得懂的大白话,把员工最关心、最直接、最现实的问题讲清楚、讲明白,引导干部员工进一步转变观念,使宣讲更有质量、更接地气。

“听了此次宣讲,深刻感受到了采油厂和管理区在可持续发展高质量方面的潜力。”聆听了宣讲团成员耐心细致的讲解后,梁北采油管理区员工田凯深有感触。他说,这次主题宣传活动,更加增强了他干事创业的信心,“只要技术能力跟得上、只要拿出干劲多算效益账、多干效益活、多产效益油,我们的企业一定能够实现基业长青!”

据统计,“转变观念、更新理念”基层宣讲活动自11月份开展以来,共到基层单位开展宣讲20余场次,听众达到1000余人,宣讲质量达到预期效果。

滨南采油厂：提升人力资源价值创造力

今年以来,在多产效益油的同时,胜利油田滨南采油厂加快实施人力资源优化,鼓励员工动起来、走出去、创效益,推进油公司机制建设,提升价值创造能力,降低原油生产成本。截至11月底,该厂已有1252名员工转岗,其中853名员工外闯市场,前10个月创效9750万元。

本报记者 顾松 通讯员 杨静 许庆勇

把最合适的人配置到核心岗位

11月26日深夜,采油管理三区生产指挥中心,管控岗员工李燕紧盯电脑屏幕,密切关注265口油水井的生产动态,发现异常第一时间分类处理,没有丝毫懈怠。

不到两年,李燕已转岗3次,从事4个不同岗位。现在的她,已经不再像以前只想着一个岗位干到老,一项技能吃到底,而是认为能创效就是好岗位、多经历也是笔财富。

这种转变在该区所有员工身上都有体现,这源于他们持续推进人力资源优化措施。据了解,管理三区共有333人,面对人多油少的困境,他们在干好油气主业的同时,着力于将每个人的价值最大化。去年1月份,作为该区外闯市场的探路者,李燕和18名同事被劳务输出到当地一家公司从事话务员。

激发干部员工挖潜创效热情

9月20日,滨南厂成立人力资源服务中心,统筹全厂外闯项目及优化配置人员的管理服务,让管理区轻装上阵,心无旁骛抓主业、专心致志搞开发。

一年来,面对资产多、人员多等老采油厂客观存在的现实问题,滨南厂不断完善“经营绩效+管理绩效”考核机制,彻底打破人均奖励概念,将经营效益与员工绩效工资挂钩,完成基本目标保基本薪酬、多创效益挣绩效工资。

新的考核管理机制,树立起价值引领的鲜明导向,激发了干部员工内挖

当年4月,按照精干高效的原则,管理三区围绕油藏经营管理核心业务,优化岗位设置,实行全员竞聘,引导员工动起来、走出去。李燕报了化验岗,却未能如愿,转而来到管理区人力资源优化项目组,承揽注采站业务。

今年7月,李燕在管理区第二次竞聘中,凭借认真负责的态度竞聘上了管控岗。4个多月来,李燕珍惜岗位,与同事一起努力,实现报警处置及时率等指标高水平运行。

其实,不少员工心里明白,“竞聘上岗,不等于进了保险箱。”项目组采用动态管理,成员通过努力可以竞聘新岗位,在现岗位表现不好的也可能被退回,这让员工化压力为动力。目前,管理三区劳动生产率由265吨/人·年提高到547吨/人·年。

潜力、外闯市场、多创效益的热情。采油管理一区发挥技术和管理优势,承揽鲁胜五分公司注采输业务,累计输出65名员工,实现资源优化、合作双赢;集输大队53名员工主动报名来到地方环保公司,从事钻井泥浆无害化处理工作,实现价值再造;采油厂26名员工主动请缨,劳务输出到地质录井公司,远赴甘肃、内蒙古等地,跨界从事地质录井工作。

通过及时掌握市场动态、分析形势,研究工作措施,9月至10月,滨南厂新增人力资源优化320人。

员工在新岗位发挥更好作用

48岁的赵景磊,从滨州到青岛,一晃9个多月了。他之前是滨南采油管理八区一名采油工,和同事一起劳务输出到青岛疗养院,从事客房服务工作。

从采油工到服务员,这个七尺男儿认为:“工作不分高低,借这次机会改行换个岗位,还能给单位和自己创效增收,不错!”由于工作认真细致,赵景磊和同事多次收到客人的感谢信,赵景磊9月份荣获优质服务标兵称号,同事李亮提出的“定岗互助作法”在疗养院推广,擦亮了滨南服务品牌。

“走出来后,自己改变了不少,收入也提高了不少。”赵景磊说,“出来干,代表的是单位,我们要传承石油精神、弘扬石化传统,为单位创效,让甲方满意,让人家放心!”

虽然离家300多公里,但赵景磊和同事时刻能感受到大家庭的温暖:安排项目组15个人集中住宿;成立工会小组,定期组织活动;单位经常打电话询问工作生活情况,及时帮助解决实际困难,还多次前来慰问。由于解除了后顾之忧,该厂越来越多的干部员工走上外闯道路。



技术创新提高产能建设水平

近日,胜利油田孤岛采油厂新钻侧钻井GDX2CP20实施氮气快速逐级返排技术,有效解决了该井受钻井液侵入及射孔压实作用影响,井筒附近储层渗透性能下降,表皮系数增大,采液指数降低等难题。据了解,今年以来,孤岛采油厂持续加强科技创新攻关及应用推广,确保新井产能建设提质提速。其中,该厂自主创新的氮气快速逐级返排技术应用53口,均实现一次投产成功,平均单井日产液22.8立方米/天,平均单井日产油4.76吨,与2018年常规返排解堵相比,单井产能增加0.26吨,同比提高5.8%。

本报记者 邵芳 通讯员 李超君 张欣 摄影报道